

# PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK

W TREŚCI NUMERU:

A. R.: SPRAWA PRACY PRZYMUSOWEJ NA FORUM  
MIĘDZYNARODOWYM — Z. KORYZNA: O PRACY W GO-  
DZINACH NADLICZBOWYCH — J. KUPCZAKIEWICZ:  
WYPADKI W DRODZE DO PRACY I Z PRACY W LA-  
TACH 1947—1949 — 34-a SESJA MIĘDZYNARODOWEJ  
KONFERENCJI PRACY — E. M.: WKŁAD RADZIECKIE-  
GO PRAWA PRACY W WALKĘ O WYKONANIE PLANU  
POWOJENNEJ STALINOWSKIEJ PIĘCIOLATKI — I. BO-  
BROWSKA: SYSTEM WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ  
W KOŁCHOZACH — K. LIPIŃSKI: SENS SPOŁECZNY  
NAJNOWSZYCH ZMIAN PRZEPISÓW PRAWA I POSTĘ-  
POWANIA CYWILNEGO — W. WARKAŁŁO: ROZWÓJ  
I ROLA UBEZPIECZENIA OD WYPADKÓW — KRONIKA:  
KRAJOWA I ZAGRANICZNA — PRZEGLĄD KSIĄŻEK,  
CZASOPISM I PRASY — BIBLIOGRAFIA — PRZEGLĄD  
PRAWA SPOŁECZNEGO

1951

MAJ-CZERWIEC

1951

ROK XXV

WARSZAWA

NR 3



## СОДЕРЖАНИЕ № 3

### I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

А. Р.: Вопросы принудительного труда на международной арене . . . . .	3
Корызна Зигмунт: О работе в сверхурочные часы . . . . .	10
Ярослав Купчакевич: Несчастные случаи по пути на работу или с работы в годы 1947—1949 . . . . .	17

### II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

XXXIV-я Сессия Международной организации труда . . . . .	26
Е. М.: Вклад советского трудового права в борьбу за выполнение плана послевоенной Сталинской пятилетки . . . . .	33
Бобровская Ирена: Система оплаты труда в колхозах СССР . . . . .	42
Липинский Казимеж: Социальный смысл новейших изменений в области гражданского права и гражданского процесса . . . . .	48
Варкалло Витольд: О развитии и роли страхования от несчастных случаев во время работы . . . . .	53

### III. ХРОНИКА

#### В Польше:

Постановление правительства об усилении охраны труда шахтеров . . . . .	61
Основные принципы пересмотра норм выработки . . . . .	61
Соревнование за чистоту и культуру рабочего места, Д-р А. Гансен . . . . .	62
Последние изменения в области страховых взносов, Галина Зволинская . . . . .	64
Выполнение закона о фабрично-заводском фонде . . . . .	66
Новые принципы организации столовых общественного питания . . . . .	67

#### За рубежом:

Проблема занятости в Чехословакии . . . . .	68
Образование Государственной комиссии по делам зарплаты в Чехословакии . . . . .	70
Итоги выполнения плана II года пятилетки Чехословакии . . . . .	70
Охрана интересов матери и ребенка в Албании . . . . .	71
Бюджет государственного социального страхования в СССР . . . . .	71
Программа реформ социально-экономического строя Бирмы . . . . .	72
Итоги деятельности Министерства труда Германской демократической республики . . . . .	72
Передача социального страхования профсоюзам в Германской демократической республике . . . . .	74

### IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

#### Новые книги:

Социальные учреждения на предприятиях — Д-р Мария Пуркинова . . . . .	75
Производительность труда в шестилетнем плане — М. Шапиро и Ф. Войцеховский . . . . .	77
Основные задачи шестилетнего плана — К. Сецомский . . . . .	78
Вопрос норм в социалистическом хозяйстве — Ст. Слешинский . . . . .	79

#### Польские журналы:

Несколько замечаний о кодификации трудового права — А. Турович; Последний срок или исковая давность при взыскании сумм, причитающихся по трудовому договору — В. Домбровский; Решение трудовых споров в СССР — П. Ликерт; Хорошая организация труда — важный фактор борьбы за производственный план — Т. Липский; Из опыта земледельческих производственных кооперативов — В. Шмидт; Организация труда в укрупненном колхозе — В. Шмидт; Борьба за высокий уровень общественного питания — З. Яницкий . . . . .	80
---	----

#### Иностранные журналы:

Принудительный арбитраж в Австралии — Безработица в Греции — „Колониальные вулканы” . . . . .	86
Обзор печати . . . . .	90
Библиография . . . . .	97
Переводы . . . . .	105

### V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

(приложение)

# PRACA i OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK  
POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM SOCJALNYM

1951  
MAJ—CZERWIEC

*OD REDAKCJI:*

*Redakcja uprzejmie zawiadamia, że poczynając od  
Nr 4 „Praca i Opieka Społeczna“ ukazywać się będzie  
pod tytułem:*

*„PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH“.*

*Druk ukończono dnia 21-go VII. 1951 r.*

I. IDEE I ZAGADNIENIA

	str
A. R.: Sprawa pracy przymusowej na forum międzynarodowym . . . . .	3
Koryzna Zygmunt: O pracy w godzinach nadliczbowych . . . . .	10
Kupczakiewicz Jarosław: Wypadki w drodze do pracy i z pracy w latach 1947—1949 . . . . .	17

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

34-a Sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy . . . . .	26
E. M.: Wkład radzieckiego prawa pracy w walkę o wykonanie planu powojennej stalinowskiej pięciolatki . . . . .	33
Bobrowska Irena: System wynagrodzenia za pracę w kołchozach . . . . .	42
Lipiński Kazimierz: Sens społeczny najnowszych zmian przepisów prawa i postępowania cywilnego . . . . .	48
Warkań Witold: Rozwój i rola ubezpieczenia od wypadków . . . . .	53

III. KRONIKA

Krajowa

Uchwała Rządu o wzmożeniu środków ochrony pracy górników . . . . .	61
Wytyczne postępowania przy rewizji norm pracy . . . . .	61
Akcja współzawodnictwa w zakresie czystości i kultury miejsca pracy — Dr A. Hansen . . . . .	62
Ostatnie zmiany w zakresie składki ubezpieczeniowej — Halina Zwolińska . . . . .	64
Realizacja ustawy o Funduszu Zakładowym . . . . .	66
Nowe zasady prowadzenia stołówek pracowniczych . . . . .	67

Zagraniczna

Problemy zatrudnienia w Czechosłowacji . . . . .	68
Ustanowienie państwowej Komisji płac w Czechosłowacji . . . . .	70
Ochrona matki i dziecka w Albanii . . . . .	71
Wyniki drugiego roku 5-letniego Planu gospodarczego w Czechosłowacji . . . . .	70
Budżet państwowego ubezpieczenia społecznego w ZSRR . . . . .	71
Program reformy ustroju społ.—gospodarczego Burmy . . . . .	72
Bilans działalności Ministerstwa Pracy N. R. D. . . . .	72
Niemiecka Republika Demokratyczna przekazuje ubezpieczenia społeczne związkom zawodowym . . . . .	74

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTWA

Nowe książki

Służba socjalna w zakładach pracy — Dr Maria Purkyňová . . . . .	75
Wydajność pracy w Planie 6-letnim — M. Szapiro i F. Woyciechowski . . . . .	77
Podstawowe zadania Planu 6-letniego — K. Secomski . . . . .	78
Zagadnienie norm w gospodarce socjalistycznej — St. Sleszyński . . . . .	79

Czasopisma krajowe

Kilka uwag do kodyfikacji prawa pracy — A. Turowicz. — Prekluzja czy przedawnienie należności z tytułu umowy o pracę — W. Dąbrowski. — Rozstrzygnięcie sporów pracy w Z. S. R. R. — P. Likiert. — Dobra organizacja pracy ważnym czynnikiem walki o plan produkcji — T. Lipski. Z doświadczeń spółdzielni produkcyjnych — W. Szmidt. — Organizacja pracy w scalonym kołchozie — W. Szmidt. — W walce o właściwy poziom żywienia zbiorowego — Z. Janicki . . . . .	80
---	----

Czasopisma zagraniczne

Przymusowe rozjemstwo w Australii — Bezrobocie w Grecji — „Wulkany kolonialne“ . . . . .	86
Przeгляд prasy . . . . .	90
Bibliografia . . . . .	97
Tłumaczenia w językach obcych . . . . .	105

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przeгляд ustawodawstwa pracy . . . . .	33
Przeгляд zarządzeń z zakresu akcji socjalnej . . . . .	40
Orzecznictwo . . . . .	42
Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej . . . . .	57

A. R.

## Sprawa pracy przymusowej na forum międzynarodowym

Kiedy w roku 1947 Amerykańska Federacja Pracy wprowadziła zagadnienie pracy przymusowej pod obrady Rady Gospodarczo-Społecznej ONZ, nie mieliśmy żadnych złudzeń co do celów przyświecających tej akcji i co do motywów, jakimi kierowali się jej inicjatorzy. Od początku było widoczne, że troska o los ludzi, zapędzanych do pracy pod przymusem, jest ostatnią z trosk gnębiących pp. Irvingów, Brownów, Williamów Greenów i Dubińskich. Zadaniem ich, jako wiernych sojuszników i wykonawców woli monopolistów i podżegaczy do nowej wojny światowej, było wytworzenie w społeczeństwie amerykańskim i wśród satelitów USA odpowiedniej atmosfery, sprzyjającej rozpętaniu wielkiego wyścigu zbrojeń pod hasłem krucjaty o „wyzwolenie ludzi jęczących pod jarzmem komunizmu“.

W kampanii tej liczone na złą wolę jednych i łatwowierność drugich, najbardziej zaś na to, że drogą odpowiednich nacisków politycznych i ekonomicznych uda się skłecić w łonie Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy większość, posłuszną dyrektywom Departamentu Stanu USA, aby pod sztandarem tych instytucji międzynarodowych zbudować koalicję, która zechce walczyć za interesy Wallstreet.

Dążenie do wciągnięcia do tej gry instytucji międzynarodowych tłumaczy się coraz wyraźniejszym niepowodzeniem kampanii, prowadzonych przy pomocy samej tylko propagandy amerykańskiej. Tak np. w ciągu ostatniego roku byliśmy na terenie Francji świadkami dwóch procesów politycznych, zorganizowanych przez amerykańskich podżegaczy wojennych dla zohydzenia Związku Radzieckiego w oczach społeczeństwa francuskiego i całego świata. Jednym z nich był proces wytoczony przez osławionego zdrajcę narodu radzieckiego i agenta imperialistów amerykańskich — Krawczenkę przeciwko tygodnikowi postępowemu „Les Lettres Françaises“, drugi — procesem reakcyjnego publicyście francuskiego, wysługującego się interesom rządu amerykańskiego — Davida Rousset przeciwko tygodnikowi „Action“. Oba te procesy miały, w zamierzeniach ich inicjatorów, wykazać istnienie na terenie Związku Radzieckiego pracy przymusowej więźniów politycznych i oba skończyły się kompromitacją: inicjatorom tych procesów udowodniono fałszowanie dokumentów i całkowitą gołosłowność materiału dowodowego.

## MOP I ONZ NA USŁUGACH IMPERIALISTÓW

Wspominamy o tych procesach dlatego, że kampania podjęta przeciwko ZSRR i krajom demokracji ludowej na terenie ONZ i MOP jest bliźniaczo do nich podobna. Pod pozorem tworzenia „bezsronnych“ komisji ankietowych dla zbadania zagadnienia pracy przymusowej na świecie, montuje się w rzeczywistości aparat, który na służyć kampanii oszczerstw, organizowanej przez klikę podżegaczy wojennych dla wytworzenia potrzebnej tej klice atmosfery wojennej.

Od chwili wniesienia tej sprawy po raz pierwszy na Radę Gospodarczo-Społeczną upłynęły cztery lata i sprawa ta wędrowała w tym czasie wielokrotnie od Narodów Zjednoczonych do Międzynarodowej Organizacji Pracy i z powrotem. Mieliliśmy w szczególności dłuższą debatę nad tą sprawą na sesji Rady Administracyjnej w Mysore, w grudniu 1949 r., później zaś na sesji Rady w marcu 1950 r., wreszcie na sesji w Brukseli w listopadzie 1950 r. Rada Gospodarczo-Społeczna ONZ również kilkakrotnie rozpatrywała propozycje dotyczące tego zagadnienia. Sekretariat Generalny Narodów Zjednoczonych dwukrotnie prowadził konsultacje rządów, członków i nieczłonków ONZ, odraczał decyzję, aż wreszcie na swej 12-tej sesji w Santiago de Chile w lutym 1951 r. Rada Gospodarczo-Społeczna uchwaliła większością głosów rezolucję, zaproponowaną przez Stany Zjednoczone i W. Brytanię w sprawie utworzenia do spółki z MOP „komisji ekspertów“, liczącej najwyżej 5 osób, dla podjęcia akcji w sprawie pracy przymusowej.

W czasie tych wielokrotnych debat Rada Administracyjna MBP wykazywała dziwną gorliwość i niecierpliwość. Z wyraźną niechęcią obserwowała taktykę większości Rady Gospodarczo-Społecznej, która potrafiła w sposób znacznie zręczniejszy maskować swą grę: podczas kiedy w ONZ odraczano decyzje, prowadzono konsultacje rządów i uzupełniano te konsultacje, przekazywano sprawę do wypowiedzenia się Radzie Administracyjnej MBP, w oczekiwaniu aż sprawa dojrzeje do postawienia jej z cyniczną brutalnością, na terenie MOP gra była prowadzona w sposób o wiele mniej finezyjny i cokolwiek prostacki: dwukrotnie Rada Administracyjna, pod naciskiem delegatów amerykańskich, wyrażała gotowość podjęcia kampanii w stylu Krawczenki, nie czekając aż ONZ upora się z formalnościami proceduralnymi.

Ta gorliwość doprowadziła Radę do granic śmieszności, kiedy na wiadomość o zgłoszeniu na Radzie Gospodarczo-Społecznej wspomnianego już wniosku anglo-amerykańskiego w sprawie utworzenia komisji ankietowej, Rada Administracyjna wyraziła gotowość współpracy z projektowaną komisją, nie czekając, aż wniosek o jej utworzeniu zostanie uchwalony.

Nie lepiej nie demaskuje istoty tej akcji i jej motywów, niż ta śmieszna nadgorliwość, ta niecierpliwość ludzi nie mogących się doczekać, aż im pozwolą na wciągnięcie oficjalnej instytucji międzynarodowej do oszczerczej kampanii politycznej, prowadzonej przez imperialistyczny klan podżegaczy wojennych przeciwko krajowi, nie będącemu nawet członkiem MOP.

A więc podkreślimy pierwszy wniosek: kampania w sprawie pracy przymusowej jest kampanią jednostronnie polityczną, prowadzoną w interesie grup rządzących w kilku wielkich krajach imperialistycznych; wciąganie do tej kampanii oficjalnej instytucji międzynarodowej, jaką jest MOP, jest całkowicie sprzeczne z zadaniami nałożonymi na tę instytucję jej Konstytucją.

Mógłby ktoś powiedzieć, że walka o zniesienie pracy przymusowej nie tylko należy do kompetencji MOP, nie tylko została już podjęta przez tę Orga-

nizację kiedy uchwalano w r. 1930 konwencję o uregulowaniu pracy przymusowej, ale że walka ta powinna być jednym z czołowych zadań MOP. Twierdzenie takie byłoby całkowicie słuszne i można by wziąć jak najczynniejszy udział w akcji, która by miała istotnie na celu zniesienie pracy przymusowej w interesie postępu społecznego i poprawy warunków pracy klasy robotniczej.

Tej gotowości Rząd Polski dawał wielokrotnie wyraz, zarówno w łonie Rady Administracyjnej, jak ostatnio na 12-jej sesji Rady Gospodarczo-Społecznej, głosując za wnioskiem ZSRR o utworzenie Komisji ankietowej, złożonej z przedstawicieli największych central związków zawodowych różnych krajów oraz głównych międzynarodowych organizacji zawodowych, jak SFZZ, Konfederacji Robotników Ameryki Łacińskiej, Chrześcijańskich Związków Zawodowych, i proponując, aby Komisji tej przewodniczył przewodniczący Rady Gospodarczo-Społecznej. W myśl propozycji radzieckiej, taka komisja ankietowa miałaby za zadanie zbadanie warunków pracy w krajach kapitalistycznych, w ZSRR i w krajach demokracji ludowej.

Nie można więc pomawiać ZSRR, Polski i innych krajów obozu pokoju i postępu o sabotowanie propozycji utworzenia Komisji ankietowej dla zbadania, czy i gdzie istnieje praca przymusowa. Czego jednak nie można popierać, to nadużywania wielkiego hasła walki o wyzwolenie człowieka spod przymusu pracy dla prowadzenia złośliwej, oszczerczej gry politycznej w interesie szerzenia atmosfery wojennej i nienawiści między narodami.

Jak dalece taka ocena tej akcji jest słuszna, o tym świadczą najlepiej przeobrażenia, jakim uległ na Radzie Gospodarczo-Społecznej wniosek angielsko-amerykański w sprawie utworzenia komisji ad hoc dla spraw pracy przymusowej. Między pierwszą wersją tego wniosku a ostatecznym jego tekstem, uchwalonym w Santiago w lutym r. b., zachodzi pozornie dość drobna, ale w istocie nadzwyczaj wymowna różnica: oto pierwszy tekst, określając zadania Komisji ankietowej, nakazywał jej badanie wszystkich wypadków pracy przymusowej lub poprawczej, stosowanej jako środek nacisku politycznego lub jako kara za głoszenie pewnych poglądów politycznych, albo pracy przymusowej, stosowanej na taką skalę, że stanowi ona ważny czynnik dla gospodarki danego kraju.

Ostateczny tekst rezolucji brzmi nadzwyczaj podobnie do tego projektu, z tym tylko, że słowo albo zastąpiono słowem i. Co oznacza ta zmiana? Oznacza ona nic innego, że wyjęto spod kompetencji Komisji ankietowej wszystkie te wypadki stosowania pracy przymusowej, które nie mają charakteru nacisku politycznego lub represji politycznej. Innymi słowy, zabroniono Komisji Ankietowej zajmowania się pracą przymusową, narzucaną klasie robotniczej krajów kapitalistycznych, a zwłaszcza kolonialnych i zależnych drogą nacisku przede wszystkim ekonomicznego i administracyjnego, drogą zarządzeń o pracy przymusowej na rzecz władz kolonialnych lub prywatnych przedsiębiorstw eksploatujących kolonie, drogą rugowania tubylców z ziemi, nakładania na nich olbrzymich podatków dla zmuszenia ich do szukania pracy na plantacjach i w kopalniach, porywania Murzynów z ulic i skazywania ich na przymusowe roboty publiczne lub na niewolniczą pracę na plantacjach białych plantatorów, jak to się dzieje na olbrzymią skalę zwłaszcza w Unii Południowo-Afrykańskiej. Zabroniono również tej Komisji zajmowania się pracą przymusową, jaką wytwarzają dla robotników w krajach kapitalistycznych warunki ekonomiczno-społeczne, warunki, w których rządzi dyktatura kija i głodu.

A przecież MOP została powołana właśnie po to, aby walczyć o zniesienie takich warunków pracy niegodnych człowieka. Jest rzeczą niedopuszczalną,

aby podejmując uchwałę w sprawie akcji w zakresie pracy przymusowej, MOP z góry rezygnowała z działalności, która winna stanowić samą istotę jej pracy i aby zamiast tego angażowała się w robotę o charakterze dywersji politycznej podjętej dla odwrócenia uwagi od istoty zagadnienia pracy przymusowej i dla wytworzenia atmosfery politycznej, sprzyjającej szerzeniu hysterii wojennej.

Kładziemy celowo tak wielki nacisk na tę zmianę kompetencji Komisji ankietowej dokonaną w ostatniej chwili przez większość Rady Gospodarczo-Społecznej, gdyż nic lepiej nie ilustruje strachu państw kapitalistycznych przed podjęciem naprawdę obiektywnych badań nad warunkami pracy w ustroju kapitalistycznym, a w szczególności pracy kolonialnej. Kiedy Sekretariat ONZ prowadził konsultację rządów, o której poprzednio wspomniano, nie było jeszcze mowy o zacieśnianiu kompetencji przyszłej Komisji do pracy przymusowej o charakterze czysto politycznym. Odpowiadając na ankietę ONZ, rządy krajów kapitalistycznych stwierdzały, że ani w ich metropoliach ani na obszarach kolonialnych i zależnych poddanych ich administracji, nie jest znana praca przymusowa.

### PRACA PRZYMUSOWA W KOLONIACH

Zająłoby zbyt wiele czasu szczegółowe rozprawienie się z tymi twierdzeniami, co najmniej dziwnymi w ustach przedstawicieli reżimów kolonialnych, stosujących pracę przymusową, na mniejszą lub większą skalę, w najróżniejszych jej odmianach, pracę przymusową usankcjonowaną ustawami i zarządzeniami administracji. Wystarczy przypomnieć kilka faktów w odniesieniu do stosunków, panujących w posiadłościach kolonialnych i zależnych, faktów stwierdzonych przez oficjalne instytucje międzynarodowe.

Po wojnie, pod naciskiem ruchów narodowo-wyzwoleńczych w krajach kolonialnych oraz opinii publicznej w samej Francji, francuskie Zgromadzenie Narodowe uchwaliło 11 kwietnia 1946 r. ustawę o zniesieniu pracy przymusowej we wszystkich posiadłościach kolonialnych. Ustawa ta wywołała prawdziwy wybuch entuzjazmu przede wszystkim na terenie francuskiej Afryki, gdzie praca przymusowa była stosowana na szeroką skalę. Jednakże plantatorzy i administracja kolonii francuskich postarali się o to, aby tę ustawę pozbawić praktycznego znaczenia, gdyż nie wydano do niej przepisów przewidzianych ustawą, a zawierających sankcje karne za jej pogwałcenie. Praca przymusowa została więc zakazana, ale pogwałcenie tego zakazu nie jest karalne. Nic też dziwnego, że Komisja rzeczoznawców MOP, powołana do rozpatrywania sprawozdań rządów o stosowaniu międzynarodowych konwencji pracy, stwierdziła w roku ubiegłym, iż na terenie francuskich posiadłości kolonialnych w Afryce stosowane są różne formy pracy przymusowej, jak np. używanie tzw. drugiego kontyngentu rocznika wojskowego do wykonywania różnego typu prac przymusowych.

Na 32-jej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy delegat rządu francuskiego stwierdził, że celem ułatwienia stłumienia powstania ludności malgaskiej na Madagaskarze w r. 1947 władze wojskowe „zmuszone zostały do powołania dla względów siły wyższej, pracowników potrzebnych dla zaopatrywania posterunków wojskowych przy pomocy tragarzy i dla utrzymania zasadniczych linii komunikacyjnych“.

Mamy tu do czynienia z wyjątkowo ohydny wypadkiem przymusowego zatrudniania ludności miejscowej dla ułatwienia sobie przeprowadzenia naj-



potworniejszej operacji wojenno-kolonialnej naszych czasów, w toku której wymordowano 90 000 Malgaszów.

Na posiedzeniu Rady Powierniczej ONZ w dniu 16 marca 1950 r. delegat Iraku Khalidy ujawnił, jako przewodniczący Komisji Ankietowej Narodów Zjednoczonych, która badała warunki panujące na obszarach francuskiego Kamerunu, że stosowana jest tam praca przymusowa. Komisja badawcza ONZ stwierdziła obecność w pewnym obozie wielu młodych Afrykańczyków, przywiezionych na roboty przymusowe samochodami rządowymi, przy czym robotnicy ci skarżyli się na niewystarczające zarobki.

W koloniach angielskich praca przymusowa stosowana jest w wielu różnych odmianach. I tutaj znowu Komisja rzeczoznawców MOP stwierdziła w roku ubiegłym, że w angielskiej kolonii Beczuanaland stosowana jest praca przymusowa, przy czym (cytujemy zdanie ekspertów) „nie wskazuje na to, aby gwarancje przewidziane przez konwencję o pracy przymusowej (ustalające warunki, na jakich można stosować pracę przymusową w interesie publicznym) były przestrzegane przez władze tubylcze“. Dalej rzeczoznawcy MOP krytykują fakt, że stosuje się według uznania władz miejscowych tzw. przymusową uprawę roli, system pracy przymusowej bardzo rozpowszechniony na niektórych obszarach pod pretekstem zapobiegania głodowi. Rzeczoznawcy podkreślali przy tym, że tego rodzaju prace nie mogą być wykonywane zgodnie z postanowieniami konwencji.

Na terenie Nigerii szeroko stosowana jest jedna z najgorszych form pracy przymusowej, znana pod nazwą „noszenia ciężarów“ (portage). Można do tych informacji dodać, że w okresie drugiej wojny światowej przywrócono w angielskiej kolonii Tanganice pracę przymusową nie tylko na rzecz władz publicznych, ale także w interesie prywatnych plantatorów; podobnie było w Nigerii, gdzie wprowadzono tego rodzaju pracę iście niewolniczą, rzekomo „w interesie wysiłku wojennego“. Jaka jest gwarancja, że w obliczu rozpętanego obecnie wyścigu zbrojeń nie przywróci się znowu pracy przymusowej pod tym samym hasłem?

Jak podaje misja ONZ, która odwiedziła Tanganikę w 1948 r., praca przymusowa na tym obszarze stosowana jest tam zresztą nadal w oparciu o tzw. „Native Authority Ordinance“; rozporządzenie to przewiduje, że robotnicy pociągnięci do pracy przymusowej muszą otrzymywać wynagrodzenie i że mogą być zatrudniani do 60 dni na rok. W roku 1947 pociągnięto na tej zasadzie do pracy przymusowej około 8000 osób.

W całej Tanganice szeroko rozpowszechnione są również, jak stwierdziła misja ONZ, sankcje karne za zerwanie przez robotnika umowy o pracę — jedna z najohydniejszych form pracy przymusowej, potępiona i zakazana przez konwencję MOP, ratyfikowaną przez W. Brytanie.

W Kongo belgijskim, jak stwierdzają rzeczoznawcy MOP, stosowana jest praca przymusowa w formie przymusowej uprawy roli.

Dodajmy, że na obszarze licznych kolonii angielskich w Afryce stosowana jest nadal kara chłosty, hańbiący przeżytek z czasów pracy niewolniczej. Mimo wielokrotnych interwencji Rady Powierniczej ONZ u przedstawicieli brytyjskiej administracji kolonialnej, kary tej dotąd nie zniesiono. W roku 1948 gubernator Tanganiki Lamb oświadczył na Radzie Powierniczej, że kara chłosty jest „właściwą metodą karania“ tubylców, gdyż „uwięzienie nie skutkowało, ponieważ tubylcom było w więzieniu daleko lepiej niż w domu“.

Stwierdzenie to rzuca charakterystyczne światło na warunki pracy ludności kolonialnej, która woli spędzać czas w więzieniu, gdzie ma przynajmniej zapew-

nione minimum wyżywienia, niż pracować w warunkach nie ratujących robotnika i jego rodziny przed głodem i skrajną nędzą.

Nie można pominąć milczeniem najbardziej oburzających faktów w zakresie stosowania pracy przymusowej na terenie Unii Płd. Afrykańskiej. W kraju tym, jak stwierdził minister sprawiedliwości C. R. Swart w lutym 1950 r. w Parlamencie Płd.-Afrykańskim, „istnieje obecnie 7 więzień umieszczonych w budynkach prywatnych, prowadzonych na zasadzie odpowiedniej licencji udzielonej osobom prywatnym przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Na dzień 25 grudnia 1949 r. w więzieniach tych przebywało 815 więźniów nieeuropejskich, nie było natomiast ani jednego więźnia europejskiego“.

W Unii Płd.-Afrykańskiej, niezależnie od więzień prywatnych siła robocza więźniów używana jest powszechnie w całym kraju. Około 2600 więźniów nieeuropejskich dostarczanych jest codziennie do pracy przedsiębiorstwom eksploatującym kopalnie złota. Dochód, jaki daje praca więźniów, skazanych na kary krótkoterminowe, przekazywany jest administracji więziennej, a sami więźniowie nie otrzymują ani grosza. Ten sam system umożliwia dostarczanie farmerom wielkiej liczby robotników. Minister sprawiedliwości Unii Płd.-Afrykańskiej oświadczył: „system pracy przymusowej na fermach jest służbą narodową“.

## PRACA PRZYMUSOWA W USA

Byłoby jednak błędem sądzić, że tego rodzaju warunki pracy istnieją jedynie w najbardziej zacofanych i odciętych od świata cywilizowanego koloniach afrykańskich. Wiemy dobrze, że w krajach kapitalistycznych, nawet najbardziej rozwiniętych gospodarczo, robotnik nie ma najczęściej żadnego wyboru i musi przyjąć taką pracę i na takich warunkach, jakie mu podyktuje pracodawca. Groźba bezrobocia i nędzy, strach przed wyrzuceniem z pracy lub pogorszeniem warunków pracy — oto atmosfera, w jakiej musi pracować robotnik w ustroju kapitalistycznym. Organizacje pracodawców, opierając się na stworzonych przez siebie rozłamowych organizacjach związkowych i popierane przez rządy, stosują wszelkiego rodzaju presje natury ekonomicznej, administracyjnej i politycznej, aby podporządkować sobie robotników i wzmóc jak najbardziej ich eksploatację. Jedynie tam, gdzie robotnicy zorganizują się w silne, jednolite związki zawodowe, gdzie zdecydowani są bronić swych praw walką strajkową — uzyskują oni warunki pracy, zapewniające im pewne minimum egzystencji.

Jednakże nawet w najbardziej rozwiniętych gospodarczo krajach istnieją zawsze wielkie rzesze robotników, dyskryminowane i eksploatowane w sposób szczególnie jaskrawy — jak kobiety, pracownicy młodociani i dzieci, cudzoziemcy lub mniejszości rasowe, narodowe czy religijne.

Wystarczy wskazać na los 15 milionów Murzynów na terenie Stanów Zjednoczonych, których trudno nazwać pracownikami wolnymi, mimo, iż Konstytucja formalnie zagwarantowała im wolność osobistą. Na obszarze tegoż kraju podlega szczególnemu wyzyskowi liczna grupa robotników meksykańskich.

Niedawno amerykańskie pismo „United Mine Workers Journal“, organ Federacji pracowników zatrudnionych pod ziemią, ogłosiło głośny artykuł, w którym zdemaskowało poczynania wielkich właścicieli ziemskich, zatrudniających meksykańskich robotników rolnych na warunkach pracy przymusowej. Meksykańscy pracują w warunkach niemal niewolniczych w Stanach Teksas,

Arizona, Nowy Meksyk, Kalifornia i na innych obszarach. Narzucane im są umowy o pracę, urągające warunkom godnym człowieka cywilizowanego; stają się oni stopniowo w coraz większym stopniu dłużnikami swoich pracodawców i w końcu ich faktycznymi niewolnikami. Władze imigracyjne czynią przy tym wszystko, co jest w ich mocy, aby uniemożliwić im powrót do Meksyku i aby stworzyć z nich stałą armię rezerwową na rynku pracy.

Praca Meksykańczyków używana jest nie tylko w rolnictwie, ale także w kopalniach węgla i w różnych przemysłach. W zakładach pracy należących do Rockefellera w jednym tylko stanie Colorado pracuje około 15000 Meksykańczyków w warunkach faktycznego niewolnictwa.

Nawiązując do kampanii rozpętanej przez rząd USA na terenie Narodów Zjednoczonych w sprawie pracy przymusowej, istniejącej rzekomo w Związku Radzieckim, wspomniane już pismo Federacji pracowników zatrudnionych pod ziemią pisze:

„Jeżeli można mieć nadzieję, że ONZ będzie w stanie uzyskać zniesienie pracy niewolników, żądamy aby przedstawiciele Stanów Zjednoczonych domagali się wpisania na porządek dzienny obrad ONZ przede wszystkim zagadnień pracy niewolniczej Meksykańczyków w Stanach Zjednoczonych“.

\*

Oto kilka przykładów, ilustrujących stosunki panujące w świecie rządowym przez kapitał. W tych warunkach nie dziwnego, że rządy krajów kapitalistycznych tak się obawiają wszelkiej bezstronnej akcji, która by nieuchronnie musiała zdemaskować pracę przymusową i faktyczne niewolnictwo, będące samą istotą stosunku pracy w ustroju kapitalistycznym, co ujawnia się ze szczególną jaskrawością w warunkach pracy kolonialnej i półkolonialnej.

Dla odwrócenia uwagi od tych stosunków podejmuje się oszczercze kampanie propagandowe, w myśl hasła „łapaj złodzieja!“ — kampanie skierowane przeciwko krajom, w których zniesiony został wyzysk człowieka przez człowieka i gdzie praca wszystkich obywateli ma charakter całkowicie wolny i dobrowolny.

Należy się w sposób kategoryczny sprzeciwić nadużywaniu Międzynarodowej Organizacji Pracy i wciągnięciu jej do tego rodzaju roboty, połączonej z otwartym wyrzeczeniem się przez MOP właściwej jej kompetencji tj. walki o poprawę warunków pracy pracowników najbardziej wyzyskiwanych i pozbawionych ochrony.

W ciągu ostatnich lat wielokrotnie zarzucano Polsce, że usiłuje ona rzekomo wprowadzać do MOP problemy polityczne, wypaczając charakter tej Organizacji, jakoby całkowicie „apolitycznej“. Jak wyglądają tego rodzaju zarzuty w obliczu włączenia się MOP do zdecydowanie złośliwej i oszczerczej, niewątpliwie politycznymi względami dyktowanej kampanii antyradzieckiej, którą Rada Administracyjna ma usankcjonować przez wyrażenie zgody na utworzenie mieszanej Komisji ONZ — MOP dla pracy przymusowej?

Czy nie jest szczytem obłudy twierdzić, że tworzy się „apolityczną“ Komisję Ankietową, złożoną z „fachowców“ i „ekspertów“, którym wyraźnie nakazuje się szukanie pracy przymusowej tam, gdzie jej nie ma — tj. w Związku Radzieckim i w krajach demokracji ludowej, a zakazuje się jej szukać tam, gdzie istnieje na szeroką skalę — to jest w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych?

Przystąpienie MOP do tej akcji stoi w jaskrawej sprzeczności z Konstytucją i z zasadniczymi zadaniami MOP i czyni z tej Organizacji w jeszcze większym niż dotychczas stopniu powolny organ w rękach sił imperialistycznych, dążących do szerzenia nienawiści pomiędzy narodami, rozniecania hysterii wojennej i do rozpętania nowej wojny światowej.

ZYGMUNT KORYZNA

## O pracy w godzinach nadliczbowych

W warunkach gospodarki uspołecznionej, gdzie nie ma sprzeczności interesów między pracodawcą i pracownikiem, problem czasu pracy może być uregulowany zgodnie z potrzebą i wolą samych pracujących, z uwzględnieniem oczywiście ogólnych interesów państwa ludowego, budującego socjalizm.

Jako zasadę przyjęto 8-godzinny dzień pracy, dopuszczając jednak zwiększenie lub zmniejszenie godzin pracy w zależności od istotnych potrzeb gospodarczych i państwowych lub szczególnych warunków pracy.

Pracę ponad czas określony ustawą nazywamy potocznie pracą w godzinach nadliczbowych, i, jeżeli jest stosowana, opłaca się ją według stawek znacznie wyższych, z uwagi na dodatkowy wysiłek pracownika. Samo to wskazuje już, że w normalnych warunkach praca nadliczbowa jest czymś wyjątkowym, toteż przepisy zezwalają na przedłużenie czasu pracy ponad normę ustawową tylko w uzasadnionych przypadkach, ustalając przy tym dopuszczalną ilość godzin nadliczbowych na 120 w ciągu roku kalendarzowego.

Jak przedstawia się problem pracy w godzinach nadliczbowych z punktu widzenia społecznego i gospodarczego, oto zagadnienie, które będzie tematem naszych dalszych rozważań.

### PRACA JAKO FUNKCJA BIOLOGICZNA I SPOŁECZNA

Praca jest dobrodziejstwem dla człowieka. W dziele pt. „Dialektyka przyrody“ znajdujemy wypowiedź F. Engelsa, który mówi, że praca jest to: „czynnik życia ludzkiego i to w takim stopniu, że w pewnym sensie możemy powiedzieć: praca stworzyła samego człowieka“.

Praca stanowi właściwą człowiekowi formę oddziaływania na otoczenie, na przyrodę. Ta właściwość pracy wyraża się w celowym przekształcaniu przyrody przez człowieka dla osiągnięcia zamierzonego rezultatu. Jednak to oddziaływanie na przyrodę jest tylko jedną z funkcji pracy ludzkiej. Drugą i zasadniczą cechą, która sprawia, że praca jest funkcją społeczną, są stosunki, jakie zachodzą między ludźmi, biorącymi udział w procesie wytwórczym.

Stosunki społeczne, jakie zachodzą między ludźmi z powodu uczestnictwa w procesie wytwórczym, nazywamy stosunkiem pracy, z którego wypływają zobowiązania stron dotyczące warunków, opłaty i czasu pracy. Normatywne określenie długości dnia roboczego jest jednym z podstawowych założeń naszej polityki społecznej.

Praca jest, jak to już podkreśliliśmy, dobrodziejstwem dla organizmu człowieka, a brak jej jest szkodliwy biologicznie i psychologicznie. Praca systematyczna, prawidłowo zorganizowana, wpływa dodatnio na harmonijny rozwój sił fizycznych, systemu nerwowego i władz umysłowych człowieka i w takim ujęciu jest korzystna i potrzebna. Toteż właściwe unormowanie i rozłożenie czasu pracy i wypoczynku ma decydujące znaczenie społeczne i gospodarcze.

Zrealizowany w naszym prawodawstwie pracy postulat zapewnienia pracownikowi czasu niezbędnego dla wypoczynku pozwala na jego czynny udział w życiu kulturalnym i społecznym, a także daje mu możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych i ideologicznych oraz rozrywki. Praca w takich warunkach staje się atrakcyjną i daje osobiste zadowolenie, co jest niezbędnym czynnikiem dla zapewnienia dobrych jej rezultatów. Wykonywana w ustroju socjalistycznym, praca z niewolniczej staje się dobrowolną, wolną pracą, przynoszącą pracującemu sławę i honor.

### CZAS PRACY

Czasem pracy nazywamy ten okres czasu, w którym pracownik pozostaje w zakładzie pracy lub poza nim do rozporządzenia kierownika pracy.

Zgodnie z art. 8 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, przedłużenie czasu pracy dopuszczalne jest w następujących wypadkach:

- a) w razie, gdy z powodu zaszłych lub groźących zakładowi pracy żywiołowych wydarzeń lub wypadków przy pracy, jest to konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracujących, dla utrzymania w całości zakładu pracy i umożliwienia dalszego jego ruchu oraz wykonania robót, których niewykonanie spowodować by mogło zepsucie materiałów lub urządzeń mechanicznych; przy tym czas pracy nie może przekraczać 12 godzin pracy, o ile nie chodzi o akcję ratowniczą;
- b) w wypadkach spowodowanych szczególnie uzasadnionymi potrzebami zakładu pracy;
- c) w zakładach o ruchu ciągłym, jeżeli utrzymanie w ruchu zakładu pracy niezbędnie tego wymaga;
- d) w wypadkach spowodowanych koniecznościami państwowymi i gospodarczymi państwa.

Równocześnie w trosce o zdrowie robotnika przepisy nasze przewidują odstępstwo od zasady 8-godzinnego dnia pracy w kierunku zmniejszenia godzin pracy w ciągu doby. Skrócony czas pracy wprowadzony został dla ściśle określonych rodzajów prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub wymagających szczególnego wysiłku fizycznego bądź też umysłowego.

Jeżeli charakter wykonywanej pracy lub rodzaj działalności przedsiębiorstwa nie pozwalają na utrzymanie określonego ustawą dnia roboczego o stałej ilości godzin pracy na dobę, wprowadzone zostały tzw. normy równoważne, zezwalające na regulowanie długości dnia pracy w ramach przewidzianej ustawą ilości godzin pracy w tygodniu, miesiącu lub roku. I tak np. pracownicy ruchu tramwajów mogą być zatrudnieni do 10 i pół godzin w ciągu doby, z tym, że czas pracy w ciągu 4 tygodni zostanie zrównoważony i nie przekroczy łącznie 184 godzin. Dróżnicy drogowi mogą być w okresie letnim zatrudnieni przez 10 godzin na dobę, z tym, że czas pracy w okresie zimowym wyniesie 6 godzin na dobę.

Czas pracy, który w ustroju kapitalistycznym jest ustalany jako wynik dwustronnych pertraktacji między pracodawcami i pracobiorcami, w ustawodawstwie socjalistycznym ma sens zupełnie inny.

Istotne znaczenie przepisów o czasie pracy w gospodarce socjalistycznej obrazuje postanowienie zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów ZSRR z dnia 28 grudnia 1938 r.: „Rząd domaga się i klasa robotnicza podtrzymuje jego domaganie się, aby określona ustawą długość dnia roboczego była przestrzegana ściśle bez żadnych naruszeń“.

Jak wiadomo jednak z praktyki — co zresztą przewiduje prawodawstwo pracy — specyficzne warunki pracy, potrzeby gospodarcze lub inne wyjątkowe sytuacje stwarzają nieraz konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Praca ta jest traktowana jako wymagająca dodatkowego wzmoczonego wysiłku i z tego względu w ustawie przewidziano za czas przepracowany przez pracownika w godzinach nadliczbowych opłatę o 50 lub 100% wyższą od normalnej.

Dopuszczenie pracy w godzinach nadliczbowych oraz określenie przez prawodawcę zasad wynagradzania, przewidziane w razie zaistnienia wyjątkowych potrzeb zakładu pracy, nie powinno być jednak i nie może być przyjęte przez kierowników pracy, jak to się często zdarza, jako system przy wykonywaniu normalnych zadań postawionych przed urzędem, kopalnią, czy fabryką.

Dla dokładniejszego naświetlenia założeń socjalistycznego prawodawstwa pracy w odniesieniu do pracy w godzinach nadliczbowych przedstawimy, jak zagadnienie to jest uregulowane w ZSRR w świetle radzieckiego Kodeksu Pracy („Kodeks Zakonow o Trudzie“).

Według obowiązujących przepisów, za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną przed rozpoczęciem lub po ukończeniu dnia pracy (określonego ustawą dla danego rodzaju pracy), bądź też pracę wykonywaną w czasie przewidzianych przerw w ciągu dnia roboczego. Jeżeli czas pracy określony jest w skali miesięcznej, jako godziny nadliczbowe uważa się ilość godzin przepracowanych ponad normę miesięczną.

Radziecki kodeks pracy przyjmuje jako zasadę — zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, ustalając taksatywnie odstępstwa od tej zasady (art. 103 KZoT).

Zgodnie z art. 104 KZoT praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana w następujących przypadkach:

1. w razie wykonywania prac niezbędnych dla obrony i zapobieżenia powszechnym klęskom i niebezpieczeństwom;
2. w razie wykonywania pracy w instytucjach użyteczności społecznej w zakresie oświetlenia, kanalizacji, transportu, łączności (poczta, telefon, telegraf) — w celu usunięcia przyczyn zakłócających ich prawidłowe funkcjonowanie;
3. celem zakończenia rozpoczętych prac, które w następstwie nieprzewidzianych lub przypadkowych trudności technicznych produkcji nie mogły być wykonane w czasie normalnego dnia pracy, a których przerwanie mogłoby spowodować straty materiałowe, lub uszkodzenie sprzętu;
4. w razie dokonywania prac remontowych przy remoncie bądź instalowaniu maszyn i urządzeń w tych przypadkach, jeżeli ich unieruchomienie mogłoby spowodować przerwę w pracy znacznej liczby pracowników.

Ponadto regulaminy wewnętrzno-porządkowe, zatwierdzone przez Radę Ministrów, przewidują obowiązek przedłużenia czasu pracy obsługujących jedną zmianę do przyścia robotników z następnej zmiany.

Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest również w budownictwie dla wykonania niezbędnych terminowych prac lub w przypadkach braku pracowników odpowiednich zawodów.

Prawo wydawania zarządzenia o przystąpieniu do pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje administracji zasadniczo tylko po uzyskaniu zgody zarządu związków zawodowych. W przypadku zaistnienia okoliczności wyjątkowych, organa związkowe są powiadamiane natychmiast po wydaniu takiej decyzji.

Wszechzwiązkowa Centralna Rada Związków Zawodowych wydała zalecenie swoim komórkom terenowym, aby przy rozpatrywaniu wniosków o zezwolenie na wykonywanie prac w godzinach nadliczbowych, sprawdzały na miejscu niezbędność tych prac. Komórki terenowe obowiązane są badać przyczyny, powodujące zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych i występować do administracji zakładów pracy o jak najszybsze usunięcie tych przyczyn.

Przepisy wewnątrzporządkowe nakładają na robotników obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych na zlecenie dyrekcji, jeżeli jednak robotnik uważa, że zlecenie to nie było zgodne z obowiązującymi przepisami, może odwołać się później do komórki związkowej.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymuje podwyższone wynagrodzenie, natomiast nie może otrzymać zwolnienia od pracy w dniu następnym.

Jak widać z powyższego, w przeciwieństwie do prawodawstwa w krajach kapitalistycznych, które dopuszcza możliwość pracy w godzinach nadliczbowych na podstawie porozumienia pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, prawodawstwo pracy w ZSRR ustala taksatywnie przypadki, w których administracja zakładu może zarządzić pracę ponad ustalony przepisami dzień roboczy. Te ograniczenia sprawiają, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana tylko w wyjątkowych i obiektywnie uzasadnionych przypadkach.

## ASPEKTY ORGANIZACYJNO-GOSPODARCZE

Możliwości rozwiązania przez administrację zakładów problemu zlikwidowania pracy w godzinach nadliczbowych zaczynają się od stadium układania planów produkcji, zatrudnienia i płac. Mając określoną wielkość produkcji lub usług, czy też plan obrotu towarowego, wyliczamy potrzebną do wykonania tych zadań ilość roboczo-godzin lub ilość pracowniko-dni i dochodzimy w ten sposób do planowej liczby zatrudnionych.

Już w tym stadium należy przestrzegać zasady, że wykonanie zadań planowych nie może być przewidziane w godzinach nadliczbowych. Inne podejście byłoby nie tylko sprzeczne z założeniem, że praca w godzinach nadliczbowych może być spowodowana tylko wyjątkowymi okolicznościami, ale także stwarzałoby niebezpieczeństwo, że w razie zaistnienia tych wyjątkowych trudności trzeba będzie przekroczyć ilość godzin dopuszczonych ustawą. Nie trzeba dowodzić, że przyjęcie jako zasady „nadganiań” planów w godzinach nadliczbowych, podwyższa znacznie koszty produkcji. W dobie obecnej, nie zapominając o omawianych na wstępie względach społecznych, dyrekcje zakładów pracy powinny pamiętać, że sprawa godzin nadliczbowych to ważny odcinek, który również musi być brany pod uwagę w walce o oszczędność.

Umieszczenie w funduszu płac sum na opłacenie 120 godzin pracy w godzinach nadliczbowych nie oznacza, że muszą one być wydatkowane w zupełności. Wręcz przeciwnie, wykorzystanie tego funduszu bez reszty powinno być uważane za takie samo marnotrawstwo, jak nadmierne zużycie, ponad przewidziane

normy, surowców i materiałów do produkcji. Jeżeli normą jest określony ustawowo dzień roboczy, godziny nadliczbowe są wyjątkowym i ujemnym zjawiskiem, które w zasadzie nie powinno mieć miejsca.

Oczywiście nie od badań skutków finansowych należy rozpocząć, ale od badania przyczyn, które pracę w godzinach nadliczbowych powodują. Każdy realnie opracowany plan produkcji, powiązany z planem zatrudnienia i planem wydajności pracy, powinien zapewnić wykonanie zadań planowych w czasie normalnych godzin pracy.

Przyczyn istotnych częstego stosowania godzin nadliczbowych należy szukać w okolicznościach, utrudniających normalne funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Może to być wadliwa praca transportu lub zaopatrzenia, awarie urządzeń technicznych, nieuzasadnione postoje itp. Spoza tych, podanych przykładowo, przyczyn bezpośrednich przezierają dwa istotne powody, a mianowicie: wadliwa organizacja pracy i niezadawalający nadzór techniczny. Właściwy podział pracy i zharmonizowanie pracy poszczególnych komórek przedsiębiorstwa, wzmoczenie dyscypliny pracy dla pełniejszego wykorzystania dnia roboczego, dokonywanie przeglądu urządzeń technicznych i planowe przeprowadzanie remontów zapobiegawczych, oto skuteczne środki, które stoją w tym względzie do dyspozycji dyrekcji zakładów pracy.

Poważnym czynnikiem w tym zakresie powinno stać się też współzawodnictwo pracy. Doświadczenia wielu zakładów pracy wskazują, jak wielkie korzyści przyniosło np. zorganizowanie współzawodnictwa o bezawaryjność urządzeń technicznych i o zmniejszenie postojów. W wielu przedsiębiorstwach utworzone zostały brygady szybkościowych remontów, które, biorąc udział we współzawodnictwie, znacznie skróciły czas planowych remontów i szybko likwidują powstałe awarie. Niemniej poważne osiągnięcia mają pracownicy umysłowi, którzy przystąpili do współzawodnictwa o skrócenie czasu rozliczeń, przyspieszenie dostawy materiałów do produkcji, zwiększenie ilości zafakturowanych pozycji w ciągu dnia itp.

Typowym przykładem właściwie pojętego współzawodnictwa wśród pracowników administracyjnych jest zobowiązanie podjęte w ub. roku przez pracowników „Ursusa“, w którym m. in. czytamy: „przyspieszyć fakturowanie wyrobów gotowych o 7 dni, to znaczy fakturować je w nieprzekraczalnym terminie do 5 dni od chwili przyjęcia wyrobów przez komisję“.

Rodzajem współzawodnictwa, który najpełniej włącza wszystkich pracowników fizycznych i umysłowych we wspólny wysiłek dla terminowego wykonania zadań planowych jest współzawodnictwo o skrócenie cyklu obrotowego. Zobowiązania w tym zakresie powinny wyrażać się konkretnymi cyframi, określającymi terminy przyspieszenia:

- a) zaopatrzenia w surowce, materiały pomocnicze i urządzenia,
- b) wykonania planu produkcji lub usług,
- c) zbytu,
- d) rozliczeń,
- e) planowania i sprawozdawczości.

Jest tu więc pole do działania dla wszystkich komórek przedsiębiorstwa. I tak np. dział transportowy — zobowiąże się skrócić o 5 dni termin dostawy materiałów, wydziały produkcyjne — wykonać plan na 3 dni przed terminem, dział finansowy rozliczy partię towaru w ciągu 20 dni (co dotychczas trwało 30 dni).

Przez rozpowszechnienie współzawodnictwa i zwiększenie dokładności



planowania, zapewni się rytmiczność pracy przedsiębiorstwa, chroniącą przed szturmowością w pracy, z jaką często spotykamy się w wielu naszych zakładach pracy, a która w pierwszym rzędzie powoduje pracę w godzinach nadliczbowych.

Poważne zadania na tym odcinku mają również do spełnienia komórki terenowe związków zawodowych poprzez aktyw związkowy i mężów zaufania. Sprawa likwidowania pracy w godzinach nadliczbowych powinna być omawiana przez pracowników na naradach wytwórczych.

Postawione przed związkami zawodowymi zadanie mobilizacji załóg do walki o wykonanie planów technicznych, produkcyjnych i finansowych przedsiębiorstw, stawia przed nimi wymóg aktywnego udziału w każdej dziedzinie działalności zakładu pracy. Jeżeli więc „nadliczbówki“ stają się metodą usuwania braków w pracy, rady miejscowe przez aktyw związkowy, partyjny i mężów zaufania powinny natychmiast zareagować.

Nie dość jest jednak pomówić o tym ubocznie na naradzie wytwórczej. W tych wydziałach, gdzie praca w godzinach nadliczbowych jest nadmiernie stosowana, wskazanym byłoby postawić to zagadnienie jako zasadniczy, a nawet wyłączny temat narady wytwórczej. Wąskie gardła w pracy przedsiębiorstwa lub urzędu najlepiej znane są samym pracownikom i mogą być przez nich usunięte. Dokładne omówienie w czasie dyskusji przyczyn zakłócających normalny tok pracy pozwoli na wyciągnięcie wniosków i sformułowanie odpowiednich postulatów pod adresem dyrekcji, jeżeli okaże się niezbędne przeprowadzenie zmian organizacyjnych lub technicznych. Często jednak nadmierna praca w godzinach nadliczbowych w jednej z komórek przedsiębiorstwa powstaje z winy wadliwej pracy innych komórek tego przedsiębiorstwa, lub z winy innych przedsiębiorstw. Oczywiście, że narada wytwórcza pracowników tylko tej jednej komórki nie rozwiąże zagadnienia. Naradę taką należy urządzić dla wszystkich zainteresowanych jednostek organizacyjnych. Jeśli zahamowanie takie następuje z winy dostawców lub odbiorców przedsiębiorstwa, organy związkowe wspólnie z dyrekcją powinny nawiązać bezpośredni kontakt z władzami związkowymi i administracją tych kontrahentów. Należy nadmienić, że takie metody pracy organizacji związkowych szeroko stosowane są w Związku Radzieckim, gdzie usprawnianie pracy odbywa się już nie tylko pod kątem widzenia własnych interesów przedsiębiorstwa, ale z uwzględnieniem interesów dostawców i odbiorców, z którymi przedsiębiorstwo współpracuje.

Obok współdziałania w zakresie usprawnienia pracy i zlikwidowania przyczyn, powodujących nadmierne zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych, komórki związkowe mają, z mocy ustawy, sprawować przez organy społecznej inspekcji pracy kontrolę pracy na tym odcinku przedsiębiorstw i urzędów. Instrukcja CRZZ wydana w oparciu o ustawę z dnia 4 lutego 1950 r. o Społecznej Inspekcji Pracy, stawia przed społecznymi inspektorami pracy zadanie: „Czuwać nad ścisłym wykonaniem przez administrację przepisów, dotyczących ochrony zdrowia pracowników, pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy i urlopów“. Powołanie obok zakładowych także oddziałowych i grupowych inspektorów pracy sprawia, że społeczna kontrola czasu pracy powinna dotrzeć do każdego stanowiska roboczego. Przewidziane sankcje prawne, przywiązane do zleceń społecznych inspektorów pracy dają gwarancję, że obowiązujące przepisy o czasie pracy nie zostaną naruszone. Ustawa o społecznej inspekcji pracy daje nowy i skuteczny oręż dla zwalczania przerostów

pracy w godzinach nadliczbowych i komórki związkowe powinny ten oręż należycie wykorzystać.

Stan obecny w wielu przedsiębiorstwach i instytucjach wskazuje, że nie dość energicznie wypowiedziano walkę nadmiernemu wprowadzaniu pracy w godzinach nadliczbowych. W wielu zakładach pracy traktuje się ją po prostu jako zło konieczne i toleruje się bezkrytycznie. Zadaniem organów związkowych i administracji zakładów pracy powinno być zmobilizowanie w najbliższym czasie aktywu związkowego i personelu administracyjnego do usunięcia tego stanu rzeczy.

Praca w godzinach nadliczbowych winna być stopniowo eliminowana na drodze doskonalenia systemu planowania i organizacji pracy oraz wzmocnienia nadzoru technicznego i rozwoju współzawodnictwa, przede wszystkim dzięki wzmożonej działalności aktywu gospodarczego i związkowego. Stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych winno być ograniczone do szczególnych, obiektywnie uzasadnionych wyjątków.

## Wypadki w drodze do pracy i z pracy w latach 1947—1949

### 1. UWAGI WSTĘPNE

Na wypadki powstałe w drodze do pracy i z pracy zwraca się stosunkowo znacznie mniej uwagi, aniżeli na wypadki zaszłe bezpośrednio w trakcie wykonywania przez pracownika jego zajęć zawodowych. A jednak są one na ogół cięższe od tych ostatnich (w latach 1947—1949 było wśród pierwszej grupy 36.7 proc. wypadków ciężkich i śmiertelnych, zaś wśród drugiej tylko 9 procent) i wyrządzają ludziom pracy oraz całemu gospodarstwu narodowemu poważne szkody. Wystarczy bowiem wskazać, że w ciągu trzech lat 1947—1949 wskutek wypadków w drodze do pracy i z pracy, które pociągnęły za sobą trzydniową niezdolność do pracy (nie licząc dnia wypadku), stracono w Polsce przeszło 63 200 000 godzin pracy, co — przyjmując 2210 godzin pracy na jednego pracownika w ciągu roku — daje nam pełną utratę w tym okresie ok. 29 tysięcy pracowników, czyli niemal 10 tysięcy pracowników rocznie.

Socjalistyczna dbałość o siłę i dobro człowieka pracy i jego rodziny — z jednej strony, a dążność do skoncentrowania twórczego wysiłku całego społeczeństwa nad realizacją Planu 6-letniego oraz ograniczenia strat gospodarczych i społecznych, jakie wypadki powyższe powodują — z drugiej strony, wymagają podjęcia systematycznej walki z wypadkowością w drodze do pracy i z pracy.

Walkę tę ułatwi dokładne poznanie przyczyn tych wypadków oraz okoliczności, w jakich one występują. Celowi temu służy właśnie poniższy artykuł. Opiera się on na materiałach zebranych przez Wydział Analizy Wypadkowej Departamentu Pracy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Materiały poddane w nim analizie obejmują wszystkie zgłoszone wypadki w drodze do pracy i z pracy, które spowodowały niezdolność do pracy dłuższą niż 3 dni (nie licząc dnia wypadku).

W artykule uwzględnione zostały w szczególności następujące zagadnienia: a) ogólna dynamika wypadków w drodze do pracy i z pracy; b) stosunek wypadków zaszłych w drodze do pracy — do wypadków zaszłych w drodze z pracy; c) przyczyny wypadków; d) płeć i wiek poszkodowanych; e) wahania liczby wypadków w ciągu poszczególnych miesięcy, dni tygodnia i godzin dnia; g) rodzaj uszkodzeń wypadkowych.



## 2. DYNAMIKA WYPADKÓW W LATACH 1947—1949

Ilościowo wypadki w drodze do pracy i z pracy na przestrzeni trzech lat (1947—1949) przedstawiały się następująco:

1947 r.	1948 r.	1949 r.	Razem
3 306	4 069	4 215	11 590

Ciężkość wypadków	1947		1948		1949		Razem	
	liczby bezwzgl.	%	liczby bezwzgl.	%	liczby bezwzgl.	%	liczby bezwzgl.	%
wypadki lekkie . .	1995	60,4	2584	63,5	2762	65,5	7341	63,3
wypadki ciężkie . .	1181	35,7	1333	32,8	1309	31,1	3823	33,0
wypadki śmiertelne	130	3,9	152	3,7	144	3,4	426	3,7
Razem . . .	3306	100	4069	100	4215	100	11590	100

Dla lepszego zobrazowania ciężkości wypadków w drodze do pracy i z pracy należy porównać ciężkość tej grupy wypadków z ciężkością wypadków przy pracy. Ciężkość obu grup wypadków przedstawia się następująco:

Ciężkość wypadków	1947 r.		1948 r.		1949 r.		Razem	
	przy pracy %	w drodze %	przy pracy %	w drodze %	przy pracy %	w drodze %	przy pracy %	w drodze %
wypadki lekkie . .	90,7	60,4	90,6	63,5	91,6	65,5	91,0	63,3
wypadki ciężkie . .	8,0	35,7	8,3	32,8	7,4	31,1	7,9	33,0
wypadki śmiertelne	1,3	3,9	1,1	3,7	1,0	3,4	1,1	3,7
Razem . . .	100	100	100	100	100	100	100	100

Powyższe zestawienie porównawcze dowodzi, że ciężkość wypadków w drodze jest zdecydowanie większa od ciężkości wypadków przy pracy. Stosunek ten wypływa przede wszystkim z zasadniczych cech wypadków przy pracy i w drodze. W wypadkach przy pracy mamy w zdecydowanej większości uszkodzenia lekkie (91%), natomiast przy wypadkach w drodze tylko 63,3% wypadków lekkich, a za to aż 36,7% wypadków ciężkich i śmiertelnych, wywołanych głównie przez pojazdy mechaniczne.

Dokładnego obliczenia straconych dniówek, spowodowanych wypadkami w drodze do pracy i z pracy przeprowadzić nie można. W przybliżeniu jednak, opierając się na metodzie podanej w rozdziale pt. „Miary wypadkowości“ — podręcznika „Vademecum Bezpieczeństwa Pracy“ (strona 48, część I) można przyjąć, że straty, jakie poniosło gospodarstwo narodowe są bardzo duże, ponieważ wyniosły one aż 63 200 500 straconych godzin pracy w ciągu trzech lat 1947—1949, z czego w r. 1947 — 19 307 500 godzin, w r. 1948 — 22 222 000 godzin i w r. 1949 — 21 671 000 godzin pracy.

## 3. WYPADKI W DRODZE DO PRACY I W DRODZE Z PRACY

Wzajemny stosunek wypadków w drodze do pracy i w drodze z pracy był następujący:

	1947 r.	%	1948 r.	%	1949 r.	%	Razem	%
a) w drodze do pracy	1601	48,4	1994	49,0	2239	53,1	5834	50,3
b) w drodze z pracy	1705	51,6	2075	51,0	1976	46,9	5756	49,7
	3306	100	4069	100	4215	100	11590	100

Widzimy stąd, że przewaga wypadków w drodze do pracy ujawniła się dopiero w 1949 r. podnosząc się z — 3,2% w 1947 do + 6,2% w 1949 r.

Przyczyny tego można się doszukiwać w początkowym nieprzyzwyczajeniu pracowników do wymogów dyscypliny pracy, co często powodowało nadmierny pośpiech i w konsekwencji niezwracanie uwagi na przepisy o ruchu, korzystanie z każdego środka lokomocji bez względu na zagęszczenie itd.

Obserwacja wzajemnego kształtowania się tych grup wypadków w następujących latach winna dać odpowiedź, czy wnioskowanie to jest słuszne.

## 4. PRZYCZYNY WYPADKÓW

Bezpośrednie przyczyny wypadków, na przestrzeni omawianych trzech lat, były następujące:

Przyczyny wypadków	1947		1948		1949		Łącznie	
	liczby bez-wzgl.	%	liczby bez-wzgl.	%	liczby bez-wzgl.	%	liczby bez-wzgl.	%
Wypadki spowodowane przez koleje żelazne: normalnotorowe, wąskotorowe i dojazdowe . . .	302	9,2	359	8,8	351	8,3	1012	8,7
Wypadki spowodowane samochodami ciężarowymi, osobowymi, autobusami międzymiastowymi, motocyklami i statkami . . .	395	11,9	519	12,8	616	14,6	1530	13,2
Wypadki spowodowane środkami komunikacji miejskiej jak: tramwajami, autobusami i trolleybusami . . .	182	5,5	317	7,8	365	8,7	864	7,4
Wypadki spowodowane przez zaprzęgi konne . . .	64	1,9	94	2,3	85	2,0	243	2,1
Wypadki spowodowane przez rowery . . .	472	14,3	778	19,1	866	20,6	2116	18,3
Wypadki powstałe wskutek upadku jak: potknięcie, poślizgnięcie, upadki w zagłębienia i z nasypów . . .	1664	50,4	1744	42,9	1678	39,8	5086	43,9
Inne wypadki jak: postrzelenia, pobicia, ukąszenia, porażenia itp. . .	176	5,3	214	5,2	198	4,7	588	5,1
Wypadki odnośnie których w doniesieniach brak danych o przebiegu i przyczynach wypadku	51	1,5	44	1,1	56	1,3	151	1,3
Ogółem . . .	3306	100	4069	100	4215	100	11590	100

Z przedstawionego zestawienia wynika, że na przestrzeni trzech lat niektóre grupy wypadków uległy relatywnemu zmniejszeniu, inne zaś zwiększeniu.

Wypadki spowodowane przez koleje żelazne zmniejszyły się z 9,2% do 8,3%. Fakt ten należy tłumaczyć zwiększeniem taboru kolejowego, oraz stopniowym usprawnieniem komunikacji.

Drugą grupą wypadków, w której na przestrzeni trzech lat wypadkowość relatywnie zmalała, stanowią wypadki powstałe przez upadki: 1947 rok — 50,4%, 1948 rok — 42,9%, 1949 rok — 39,8%.

Przyczyną tego były głównie łagodne zimy, ponieważ zdecydowaną większość wypadków tej grupy powoduje gołoledź.

Do trzeciej grupy wypadków, których liczba uległa zmniejszeniu należą postrzelenia, pobicia, ukąszenia, porażenia oraz wypadki spowodowane siłą wyższą.

Pozostałe grupy wypadków — z wyjątkiem dwóch, a mianowicie: a) wywołanych przez zaprzęgi konne, b) wypadków nieanalizowanych z braku danych odnośnie ich przebiegu i przyczyny, — wykazują na przestrzeni trzech lat stały wzrost.

Przejdźmy do bardziej szczegółowego omówienia przyczyn wypadków, zaliczonych do poszczególnych grup. Pominiemy jedynie wypadki spowodowane przez zaprzęgi konne (2,9% obrażeń), które przedstawiają zbyt mały materiał obserwacyjny, oraz wypadki (1,3% obrażeń) niedostępne dla naszej analizy z braku danych o ich przebiegu.

1. Wypadki spowodowane przez będące w ruchu koleje normalnotorowe, wąskotorowe i dojazdowe (1012 wypadków tzn. 8,7% ilości uszkodzeń we wszystkich grupach).

Szczegółowa analiza przyczyn tych wypadków wykazuje, że wypadki tej grupy pod względem bezpośrednich ich przyczyn można podzielić następująco:

a) wypadki powstałe przez pośpiech i nieuwagę podróżnych. Wypadki te (391) powstały wskutek przedwczesnego zamknięcia drzwi wagonów lub potknięcia na stopniach przy wsiadaniu i wysiadaniu.

b) 426 wypadków powstało wskutek: potrącenia, przejechania, wypadnięcia z wagonów z powodu przepelnienia, gwałtownego szarpanięcia lub zahamowania, zderzenia i wykolejenia pociągów, zgniecenia w tłok, wypadnięcia z powodu uszkodzonych zamków u drzwi oraz zepchnięcia i uderzenia przez otwarte drzwi przejeżdżającego po sąsiednim torze pociągu.

c) 195 zostało spowodowanych wskutek nieprzestrzegania przez podróżnych przepisów (wskakiwanie i zeskakiwanie w biegu oraz jazda na dachach, stopniach i zderzakach).

Dla zmniejszenia wypadkowości w tej grupie należy:

1. odpowiednio zwiększyć ilość wagonów, zwłaszcza w godzinach największego nasilenia, tj. w porze dnia, kiedy pracownicy jadą do pracy i z pracy (odnosi się to przede wszystkim do komunikacji podmiejskiej).
  2. wzmocnić straż kolejową, która by łącznie z obsługą pociągów zmusiła podróżnych do przestrzegania przepisów kolejowych,
  3. zwracać uwagę na sprawność zamków u drzwi, oblodzenie stopni itp.
2. Drugą z kolei grupą wypadków, są wypadki spowodowane ruchem pojazdów mechanicznych (z wyłączeniem komunikacji miejskiej). Ilościowo wypadki tej grupy dały na przestrzeni trzech lat 1530 uszkodzeń. (13,2% ogólnej liczby uszkodzeń).

Najlichniesze tu są (1339) wypadki spowodowane przez kierowców. Wypadki tego rodzaju powstały wskutek: potrącenia, najechania, przejechania, wjechania na ślup, do rowu (z powodu śliskiej jezdni), przez zderzenie pojazdów, wypadnięcie jadących na wirażach, uszkodzenie motoru, hamulców lub kierownicy.

Drugi rodzaj wypadków (w ilości 191) został spowodowany przez pośpiech, nieuważę jadących i nieprzestrzeganie przepisów o ruchu kołowym. Wypadki tego rodzaju powstały przez potknięcie się przy wsiadaniu lub wysiadaniu, wskakiwanie i wyskakiwanie w czasie ruchu pojazdów oraz przez jazdę na stopniach i błotnikach.

Z analizowanego materiału wynika, że zdecydowana większość tej grupy wypadków powstała z winy kierowców pojazdów mechanicznych. Część winy ponoszą także przechodnie.

Dla zmniejszenia wypadków w tej grupie należałoby:

1. bardzo starannie egzaminować kandydatów na kierowców pojazdów mechanicznych;
2. przedstawiciele Milicji Obywatelskiej winni ścigać z całą bezwzględnością wszelkie stwierdzone przekroczenia przepisów o ruchu kołowym;
3. przestrzegać, aby do jazdy używano niezepsutych wozów.

3. Następną grupą wypadków są wypadki spowodowane ruchem pojazdów mechanicznych komunikacji miejskiej (tramwajami, autobusami i trolleybusami). Ilościowo wypadki tej grupy dały na przestrzeni trzech lat 864 uszkodzeń (7,4% ogólnej liczby uszkodzeń).

Wypadki tej grupy można podzielić na trzy rodzaje:

Pierwszy i najlichnieszy rodzaj (397 wypadków) obejmuje: wypchnięcie z wagonów przez współjadących z powodu przeładowania wozów, potrącenia i najechania, defekt hamulców, przedwczesne ruszanie wozów, wykolejenia wagonów, zgniecenia w tłoku.

Wypadki drugiej grupy (278 wypadków) wynikły z pośpiechu i nieważę pasażerów, a mianowicie: potknięcia się na stopniach przy wsiadaniu i wysiadaniu oraz okaleczenia drzwiami pałców u rąk.

Wypadki trzeciego rodzaju (189) powstały wyłącznie z winy pasażerów, mianowicie wskutek wskakiwania i wyskakiwania z wagonów w ruchu oraz jazdy na stopniach wagonów.

Jak wynika z analizy tej grupy wypadków, większość ich powstała z braku odpowiedniej ilości taboru komunikacji miejskiej; bowiem także wypadki powstałe przez jazdę na stopniach, czy przedwczesne ruszenie wozów, wreszcie okaleczenia pałców u rąk drzwiami wozów itp., można w większości przypisać niedostatecznie częstemu kursowaniu wozów i ich nadmiernemu przeładowaniu.

Sama ingerencja Milicji Obywatelskiej (ściąganie i karanie jadących na stopniach) nie da tu pożądaných rezultatów, a często — opóźniając bieg pojazdów — raczej jeszcze powiększa natłok, sprzyjający wypadkom.

Dla przeciwdziałania wypadkowości w tej grupie należałoby zwiększyć tabor, bądź przynajmniej uzyskać większą regularność i sprawność ruchu środków komunikacji miejskiej (np. zapewnić szybsze przepuszczanie na skrzyżowaniach, zwalczać wjeżdżanie na tory tramwajowe innych pojazdów, co często tarasuje drogę itp.).

4. Dalsza grupa wypadków, to wypadki spowodowane rowerami, będącymi w ruchu. Ilościowo wypadki tej grupy dały na przestrzeni trzech lat 2116 uszkodzeń (18,3% ogółu wypadków).

Trzy są główne przyczyny wypadków rowerowych:

1. jazda po nieodpowiednim terenie lub z nadmierną szybkością (1 088 wypadków);
2. uszkodzenia kierownicy, ośki, ramy, pedału, opony (424 wypadki);
3. brak dostatecznego opanowania jazdy na rowerze, bądź nieprzestrzeganie przepisów o ruchu kołowym.

Walka z wypadkami tej grupy jest bardzo trudna. Winna ona iść w kierunku apelowania do rozsądku rowerzystów, kontroli rowerów na drogach (np. jazda bez oświetlenia i dzwonka), do bezwzględного karania winnych za wszelkie uchybienia, z konfiskatą roweru włącznie (np. za jazdę po chodnikach).

Wypadki tej grupy winny być tym bardziej objęte zarządzeniami zapobiegawczymi, że ilość ich stale wzrasta: w 1947 r. było 472 uszkodzeń, w 1948 r. — 778, a w 1949 r. — 866.

5. Najliczniejszą grupą wypadków są wypadki powstałe przez upadki, jak potknięcia, poślizgnięcia, upadki w zagłębienia i ze wzniesień.

Pościowo wypadki tej grupy dały na przestrzeni trzech lat 5 086 uszkodzeń (43,9% ogółu wypadków).

Zdecydowana ich większość powstała wskutek gołoledzi i to nie tylko na drogach, ale (i to przeważnie) także na ulicach miast. Walka z tymi wypadkami jest stosunkowo prosta; chodzi o zorganizowanie i dopilnowanie uprzątnięcia śniegu i lodu oraz posypywania chodników piaskiem lub popiołem.

Inne przyczyny wypadków są trudniejsze do opanowania, ponieważ powstają w czasie pokonywania drogi przez nieodpowiedni teren. Pewną rolę w wypadkowości tej odgrywa także obuwie pracownika.

6. Ostatnią grupą są wypadki spowodowane przez postrzelenia, pobicia, ukąszenia, kopnięcia, porażenia itp.

Pościowo wypadki tej grupy wyniosły na przestrzeni trzech lat 588 uszkodzeń (5,1% ogółu wypadków).

Obok przyczyn natury wyższej, mamy tu do zanotowania 225 wypadków wynikłych na tle zatargów osobistych, pod wpływem alkoholu i wreszcie na tle rabunkowym.

## 5. PŁEĆ I WIEK POSZKODOWANYCH

Obraz częstotliwości wypadków w latach 1947—49 w zależności od płci. daje poniższe zestawienie<sup>1</sup>:

	1947 r.			1948 r.			1949 r.		
	liczba zatrudn.	Ilość wypad.	%	Liczba zatrudn.	Ilość wypad.	%	Liczba zatrudn.	Ilość wypad.	%
Kobiety . . . .	907 602	798	0,08	1 129 451	922	0,08	1 338 681	1 013	0,07
Mężc. yżni . . . .	2 167 966	2 471	0,1	2 584 748	3 147	0,1	3 993 619	3 156	0,1

Z powyższego zestawienia wynika, że wypadkowość u mężczyzn na przestrzeni trzech lat utrzymuje się na tym samym poziomie i wynosi 0,1%, natomiast u kobiet wynosiła ona w 1947 r. 0,08%, w 1948 r. 0,08% i w 1949 0,07%.

Dowodzi to, że kobiety w czasie pokonywania drogi do pracy i z pracy są ostrożniejsze od mężczyzn. Gra tu również pewną rolę fakt pomagania kobietom przy wsiadaniu do pojazdów i ustępowania im miejsca.

<sup>1</sup>) nie uwzględniono 83 wypadków z powodu braku określenia płci.



Z analizy posiadanych materiałów z r. 1948, a w szczególności z porównania płci i wieku osób poszkodowanych z liczbą i wiekiem osób ubezpieczonych danej kategorii w tymże roku, wynikają następujące dane odnośnie wypadkowości u mężczyzn i kobiet w zależności od ich wieku:

#### A. Mężczyźni

a) Młodociani pracownicy (do 18 roku życia) mają najmniejszą częstotliwość wypadków; wynosi ona 0,08%.

Przyczyną tego jest niewątpliwie młody wiek, a w związku z nim stosunkowo znaczna sprawność fizyczna i elastyczność mięśni.

b) 19-letni pracownicy już częściej ulegają wypadkom (procent wypadkowości wynosi tu 0,12% — tzn. tyle samo ile średnia wypadkowość u mężczyzn).

c) pracownicy w latach od 20 do 24 lat i od 25 do 29 lat mają — po młodocianych — najniższą częstotliwość wypadkową; wynosi ona bowiem 0,10% i jest niższa o 0,02% od średniej wypadkowości u mężczyzn.

d) poczynając od grupy wieku 30—34 lat następuje wzrost wypadkowości u mężczyzn, a mianowicie:

lata 30—34	wypadkowość	0,11%
„ 35—39	„	0,12%
„ 40—44	„	0,12%
„ 45—49	„	0,13%
„ 50—54	„	0,13%
„ 55—59	„	0,16%
„ 60—64	„	0,18%
„ 65—69	„	0,17%
od 70 lat życia	„	0,23%

#### B. Kobiety

Przebieg wypadkowości u kobiet kształtuje się początkowo podobnie jak u mężczyzn: wiek młodociany, tj. do lat 18, daje również najniższą wypadkowość, wynoszącą 0,03%. W 19 roku życia wypadkowość jest wyższa (0,05%) aniżeli w latach następnych (w wieku 20—24 lat wynosi 0,4%). Później podobnie jak u mężczyzn, następuje stopniowy wzrost wypadkowości:

lata 25—29	wypadkowość	0,05%
„ 30—34	„	0,07%
„ 35—39	„	0,07%
„ 40—44	„	0,09%
„ 45—49	„	0,11%

Natomiast lata 50—54 są okresem jak gdyby przełomowym, od którego wypadkowość u kobiet silnie wzrasta, przekraczając wypadkowość u mężczyzn, która jest przeciętnie wyższa w okresie do 49-ego roku życia.

### 6. WYPADKI WEDŁUG PÓR ROKU, DNI TYGODNIA I GODZIN DNIA

Porównanie liczby wypadków zaszłych w poszczególnych miesiącach rzuca światło na ich zależność od pory roku.

Najjaskrawiej występuje ona w grupie wypadków powstałych przez upadki. Wypadki tej grupy zachodzą w zdecydowanej większości w miesiącach zimowych.

Następna pod względem ilości grupa wypadków — rowery — ma największą wypadkowość w miesiącach letnich i jesiennych.

Wypadki samochodowe (z wyłączeniem komunikacji miejskiej) wykazują największą ilość wypadków w miesiącach letnich i jesiennych.

Następne dwie grupy wypadków (komunikacyjne i kolejowe) wykazują największą ich ilość w miesiącach zimowych. Przyczyną jest oblodzenie stopni wagonów, oraz korzystanie większej ilości osób ze środków komunikacyjnych, zwłaszcza komunikacji miejskiej.

Pozostałe grupy wypadków (w tym m. in. wypadki spowodowane przez zaprzęgi konne) nie wykazują większych odchyień w zależności od pory roku.

Na przestrzeni trzech lat częstotliwość wypadków w poszczególnych dniach tygodnia przedstawia się następująco:

Dni tygodnia	1947	1948	1949	Średnio
poniedziałek . . . . .	12,6	14,4	15,7	14,2
wtorek . . . . .	10,6	12,2	11,9	11,5
środa . . . . .	9,9	11,7	13,4	11,6
czwartek . . . . .	9,3	14,5	12,6	12,1
piątek . . . . .	9,9	12,6	12,6	11,7
sobota . . . . .	10,4	12,6	15,5	12,8

Z powyższego zestawienia wynika, że dniem tygodnia, w którym powstaje najczęściej wypadków jest poniedziałek, następnie w kolejności malejącej idą: sobota, czwartek, piątek, środa i wtorek.

Z natężenia wypadków w poszczególnych dniach tygodnia można wyciągnąć wniosek, iż pracownik po świątecznym odpoczynku, który nie zawsze można nazwać odpoczynkiem (wycieczki, zabawy, itp., przy czym alkohol odgrywa też swoją rolę), wychodzi z normalnego trybu życia i łatwiej ulega wypadkom. Co do soboty zaś, to wzrost wypadkowości tłumaczyć można zmęczeniem.

Ponadto dalszą przyczyną tak dużej wypadkowości w tych dniach tygodnia są prawdopodobnie wyjazdy pewnej liczby pracowników w soboty, a powroty do pracy w poniedziałki rano.

Wtorek posiada najmniejsze natężenie wypadków na przestrzeni tygodnia. Pozostałe dni tygodnia, z wyjątkiem czwartku, wykazują stopniowy wzrost wypadkowości z największym nasileniem w sobotę. Jedynie czwartek wykazuje (w przecięciu trzyletnim) po sobocie największe nasilenie wypadkowości. Przyczyna tego jest obecnie trudna do ustalenia.

Badając przebieg wypadkowości w poszczególnych dniach tygodnia w latach 1947 i 1949 stwierdzamy, że wypadkowość przebiegała normalnie, tzn. poniedziałek wykazywał największe nasilenie wypadków, po czym we wtorek następował duży spadek i następnie stopniowy wzrost w następnych dniach, nabierający największego nasilenia (po poniedziałku) w sobotę. Natomiast w roku 1948 największe nasilenie wypadków wykazywał czwartek; to zdecydowało przy obliczaniu przeciętnej wypadkowości w poszczególnych dniach tygodnia na przestrzeni 3 lat o tym, że średnia wypadkowość w czwartek jest wyższa niż we wtorek, środę i piątek. Przyczyna tego może być przypadkowa. Dlatego też należy zjawisko to obserwować w następnych latach i dopiero na podstawie obszerniejszego materiału wyciągnąć właściwy wniosek.

Najwięcej wypadków przypada na godzinę 6-tą. Następnie w stosunku malejącym idą godziny 7, 5, 16, 14, 15, 17, 22, 13, 18, 21, 8, 19, 20, 12, 4, 23, 11, 9, 10, 24, 3, 2 i 1.

W ciągu doby zaznacza się trójfalowość wypadków z głównymi skupiskami w godzinach: 6, 16 i 22 i ze zdecydowaną przewagą godziny 6-tej, co jest oczywiste ze względu na wczesną porę rozpoczynania pracy w fabrykach, kopalniach i gospodarstwach rolnych.

## 7. RODZAJE I UMIEJSCOWIENIE USZKODZEŃ WYPADKOWYCH

Na przestrzeni badanych trzech lat statystyka uszkodzeń spowodowanych wypadkami w drodze do pracy i z pracy wykazuje, że najwięcej było złamań, następnie stłuczeń i ran otwartych.

Umiejscowienie uszkodzeń przedstawia się następująco:

	1947 r.	1948 r.	1949 r.	Razem	%
a) głowa i szyja . . .	452	623	577	1653	14,3
b) klatka piersiowa . . .	219	405	440	1064	9,2
c) plecy i pośladki . . .	81	133	149	363	3,1
d) przedramię . . . . .	633	613	665	1911	16,5
e) podudzie . . . . .	593	859	919	2371	20,5
f) dłoń . . . . .	183	302	284	769	6,6
g) palce u rąk . . . . .	130	191	188	509	4,4
h) kciuk . . . . .	48	64	100	212	1,8
i) stopa . . . . .	436	466	505	1407	12,1
j) uszkodzenia inne . . . . .	531	414	388	1332	11,5
<b>Razem: . . . . .</b>	<b>3306</b>	<b>4069</b>	<b>4215</b>	<b>11590</b>	<b>100</b>

Z powyższego zestawienia wynika, że najwięcej urazów doznały podudzia (20,5%), następnie w kolejności malejącej idą: przedramię (16,5%), głowa i szyja (14,3%), stopa (12,1%), klatka piersiowa (9,2%), dłoń (6,6%), palce u rąk (4,4%), plecy i pośladki (3,1%), kciuk (1,8%).

## 8. ZAKOŃCZENIE

Wyżej przedstawiona przez nas ilustracja liczbowa i analiza problemu wypadków zachodzących w drodze do pracy i z pracy, wykazała m. in. że:

1. liczba wypadków tych jest poważna i że są one przeciętnie cięższe aniżeli wypadki w pracy;
2. przyczyny ich są różnorodne, ale występowanie ich może być przy planowej akcji poważnie ograniczone, a nawet zmniejszone do minimum;
3. wypadkom ulegają częściej mężczyźni niż kobiety;
4. miesiące zimowe dają najwięcej wypadków z powodu gołoledzi;
5. poniedziałki i soboty wykazują największe nasilenie wypadków;
6. najwięcej wypadków przypada na godziny: 6, 7, 5—16, 14, 15, 17—22.

Powstaje z kolei pytanie, jakie szkody materialne wypadki te wyrządzają poszkodowanym i ich rodzinom oraz społeczeństwu. Obliczenie tego jest trudne, lecz nie jest niemożliwe. Na wstępie podaliśmy już, że wypadki te spowodowały w okresie trzechlecia 1947—1949 utratę dla gospodarki narodowej rezultatów pracy ok. 29 tysięcy pracowników oraz równoczesną konieczność leczenia ich i utrzymywania na koszt społeczeństwa, czyli kosztem pracy innych.

Świadczy to, samo przez się, o powadze i znaczeniu zagadnienia walki z wypadkami w drodze do pracy i z pracy.

## 34-a Sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy

W dniach od 6 do 30 czerwca br. obraduje w Genewie 34-a sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy. W sesji tej bierze udział delegacja polska w następującym składzie:

**Delegaci Rządu:**

Henryk Altman, Dyrektor Departamentu Pracy w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej, przewodniczący delegacji,

Jerzy Licki, Dyrektor Gabinetu Ministra Pracy i Opieki Społecznej;

**Delegaci pracowników:**

Wiktor Drożdż, Sekretarz CRZZ, delegat,

Antoni Wandas, Wiceprzewodniczący Okręgowej Rady Związków Zawodowych w Opolu, rzeczoznawca,

Ilia Epsztejn, Dyrektor naczelny Głównego Instytutu Pracy, rzeczoznawca;

**Delegat pracodawców:**

Ludwik Taniewski, Dyrektor naczelny Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.

Delegacja polska wykazała wielką aktywność na tej Konferencji. W dyskusji nad sprawozdaniem Dyrektora generalnego Międzynarodowego Biura Pracy przemawiali obaj polscy delegaci rządowi, a także delegat pracowników i delegat pracodawców. Delegacja polska złożyła Konferencji projekt rezolucji, domagający się usunięcia z konstytucji MOP tzw. klauzul kolonialnych i klauzul federalnych. Klauzule te umożliwiają niestosowanie międzynarodowych konwencji pracy na obszarach kolonialnych i zależnych oraz w krajach kapitalistycznych o ustroju federalnym, jak np. USA czy Kanada, są więc czynnikiem reakcyjnym, ułatwiającym wyzysk setek milionów robotników w świecie rządzonym przez kapitalistów i eksploatatorów kolonialnych.

Inny projekt rezolucji przedłożony przez Polskę dotyczył walki o pokojowy rozwój gospodarki i domagał się redukcji budżetów wojennych, przeznaczenia uzyskanych tą drogą oszczędności na walkę z nędzą i głodem w krajach kapitalistycznych, oraz bezwzględного zaniechania remilitaryzacji Niemiec i Japonii, jak też podpisania paktu pokoju pomiędzy pięcioma wielkimi mocarstwami.

Jednym z najważniejszych punktów porządku obrad była sprawa równej płacy za równą pracę kobiet i mężczyzn. Wobec tego, że projekt konwencji przygotowany przez Międzynarodowe Biuro Pracy nie regulował tego zagadnienia w sposób odpowiedni, delegacja polska przedłożyła Konferencji własny projekt konwencji, normujący zagadnienie równej płacy za równą pracę w sposób powszechny i bezkompromisowy, tak jak to zostało zrobione w krajach socjalizmu.

Konferencja rozpatrywała również sprawę rewizji międzynarodowego systemu zabezpieczeń społecznych, ujętego w ponad trzydzieści konwencji międzynarodowych powstałych przeważnie w okresie międzywojennym i wymagających zasadniczej przebudowy. W tej sprawie delegacja polska zajęła zdecydowane stanowisko, wysuwając propozycje dotyczące uregulowania najważniejszych dla klasy robotniczej zagadnień ubezpieczeniowych.

Delegacja polska wystąpiła stanowczo przeciwko przyjmowaniu do MOP Niemiec Zachodnich, wykazując, że tzw. rząd federalny w Bonn nie reprezentuje narodu niemieckiego, jest organem niemieckiej reakcji i narzędziem w ręku imperialistów anglo-amerykańskich, przygotowujących nową wojnę zaborczą. Polska domagała się również unieważnienia mandatów delegacji Kuomintangu — innej marionetki imperialistów zachodnich; kuomintangowcy zajmują w MOP bezprawnie miejsce, należne delegatom jedyne legalnego rządu Chińskiej Republiki Ludowej.

Pełne sprawozdanie z przebiegu prac tej Konferencji ogłosimy w następnym numerze naszego pisma. Poniżej podajemy tekst przemówienia delegata Rządu polskiego J. Lickiego, wygłoszonego w dyskusji nad sprawozdaniem Dyrektora generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

## PRZEMÓWIENIE DELEGATA RZĄDOWEGO

Rok, który upłynął od ostatniej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, był okresem przejścia obozu imperialistycznego od przygotowań wojennych do otwartej wojny na Dalekim Wschodzie i do jawnego przygotowywania wojny agresywnej w skali światowej, do wprzęgnięcia całej gospodarki krajów kapitalistycznych do totalnej mobilizacji na rzecz wojny.

Jednocześnie jednak był to rok nowych, olbrzymich postępów, dokonanych przez obóz socjalizmu i postępu, rok niepowstrzymanego wzrostu sił pokoju na olbrzymim obszarze od Berlina do Pekinu.

Wzrost tych sił i potężne ich oddziaływanie na klasę robotniczą i siły postępu w krajach kapitalistycznych, a w szczególności w krajach kolonialnych i zależnych, niepokoi coraz bardziej przywódców agresywnego bloku imperialistycznego, którzy odrzucają możliwości pokojowego współzawodnictwa z krajami o odmiennym ustroju i coraz jawniej szykują nowy konflikt zbrojny.

Do dalekiej przeszłości należą bowiem czasy, kiedy gospodarka kapitalistyczna rozwijała się po krzywej rosnącej, mimo periodycznych kryzysów, właściwych ustrojowi kapitalistycznemu.

Dzisiaj ekonomika państw Europy Zachodniej i obszarów od nich zależnych znajduje się w stadium postępującego rozkładu, a w Stanach Zjednoczonych wzrost produkcji przemysłowej w ostatnich dziesięcioleciach realizuje się jedynie w warunkach wojen, które dla amerykańskich monopolistów stały się biznesem niebywałych rozmiarów.

Na zaostrzenie się kryzysu w Europie Zachodniej wskazuje Europejska Komisja Ekonomiczna Organizacji Narodów Zjednoczonych, w sprawozdaniu poświęconym sytuacji gospodarczej Europy w roku 1950.

Z tego nie podejrzanego o antykapitalistyczne nastroje źródła i z danych statystycznych Komisji Ekonomicznej dowiadujemy się, że w Europie Zachodniej pogłębia się coraz bardziej inflacja, że coraz wyraźniej występują tam nieprzerwany wzrost cen, zubożenie ludności na skutek wzrostu bezrobocia i ograniczenie produkcji wyrobów powszechnego użytku oraz żywności.

„Sytuacja inflacyjna w Europie Zachodniej — czytamy w sprawozdaniu — rozwinęła się do tego stopnia, że wszelkie posunięcia antyinflacyjne, jakie mogłyby być zastosowane, mogą okazać się spóźnione.“

Na tle trudności gospodarczych i licznych objawów kryzysu w krajach Europy Zachodniej, ze szczególną wyrazistością uwidacznia się postęp w Związku Radzieckim i w krajach demokracji ludowej. Podczas gdy w Europie Zachodniej wzrasta bezrobocie, w krajach Europy Wschodniej, — jak przyznaje sprawozdanie Europejskiej Komisji Ekonomicznej — nastąpił wzrost stanu zatrudnienia.

Gospodarka wojenna stanowi źródło bogacenia się amerykańskiej i innej plutokracji. Dla trustów, monopolii, karteli i finansjery wojna jest interesem, źródłem „prosperity“. I dlatego monopolisci tworzą historię wojenną, przygotowują się do wojny i — jak na przykładzie Korei i Chin widzimy — inicjują i uczestniczą w wojnach zaborczych.

Niedawno doradca Departamentu Stanu USA Johan Cooper po powrocie z podróży po Europie Zachodniej powiedział:

„Osłabienie napięcia w sytuacji międzynarodowej tak samo, jak i poprawa stosunków między ZSRR a mocarstwami zachodnimi — mogą doprowadzić do kryzysu ekonomicznego, którego skutki trudno przewidzieć.“

Prezydent Truman jeszcze w połowie 1948 r. mówił: „Jeżeli napięcie międzynarodowe zmniejszy się — staniemy w obliczu poważnej próby. Czy nasi fabrykanci i kupcy będą w stanie dostosować ceny i koszty do nowych warunków, by nie doszło do zmniejszenia stanu zatrudnienia i do ograniczenia produkcji?“

W takim klimacie politycznym i w takich warunkach, w których padają podobnie cyniczne wypowiedzi odpowiedzialnych mężów stanu, jak wyżej przytoczone, rodzą się „doktryny ekonomiczne“, że wojna jest nieunikniona i że zbrojenia są środkiem zaradczym na bezrobocie i kryzysy.

Kraje kapitalistyczne zajęte są opracowywaniem i realizowaniem fantastycznych budżetów wojennych, jakich nie notowała historia.

Oto Stany Zjednoczone w r. b. wydają na zbrojenia około 50 miliardów dolarów, a w ciągu najbliższych 4-ch lat — 250 miliardów dolarów. Wielka Brytania przewidziała 3-letni plan zbrojeniowy, który wyniesie 4,7 miliardów funtów szterlingów. Francja wyda w roku bieżącym ponad 1 trylion franków na zbrojenia.

Kto płaci za te zbrodnicze przygotowania wojenne?

Płacą przede wszystkim ludzie pracy.

Płacą podatnicy. Płacą szerokie masy ludności w postaci pośrednich i bezpośrednich podatków, płacą obniżką realnych płac przez podniesienie ceny na żywność, ubranie, transport, mieszkanie i inne świadczenia.

Z dnia na dzień kureczy się produkcja w tych gałęziach gospodarki narodowej, które mają zaspakajać potrzeby pracującej ludności. W krajach zmarszalizowanych zamykane są te przedsiębiorstwa, które nie mają strategicznego znaczenia i których produkcja nie służy celom wojny. Utrzymuje się wielomilionowa armia bezrobotnych w krajach kapitalistycznych. Według oficjalnych danych statystycznych, bezrobocie we Włoszech i w Niemczech Zachodnich przekracza 1,8 miliona w każdym z tych krajów. Liczby faktyczne są o wiele wyższe. W Stanach Zjednoczonych, mimo niezwyklej koniunktury zbrojeniowej, czynniki oficjalne przyznają, że liczba bezrobotnych przekracza 2,5 miliona. Oczywiście, że ta urzędowa statystyka nie ma nic wspólnego z prawdziwą i liczby rzeczywiste są daleko wyższe od oficjalnych. W Japonii, tej głównej bazie amerykańskiej na Dalekim Wschodzie, bezrobocie osiągnęło niespotykane dotąd rozmiary i sięga według danych szacunkowych 18 milionów całkowicie i częściowo bezrobotnych.

Fakt ścisłego związku pomiędzy wyścigiem zbrojeń a gwałtowną obniżką stopy życiowej najszerzych mas ludności przyznają nawet przywódcy krajów imperialistycznych.

Dyktator gospodarczy Bloku Atlantyckiego, Wilson, podał dnia 2 kwietnia 1951 r. w sprawozdaniu, przedłożonym prezydentowi Trumanowi, że realizacja programu zbrojeniowego pociągnie za sobą wzrost podatków, wzrost bezrobocia, że bardzo silnie wystąpi brak mieszkań i dalsze zubożenie ludności.

Wilson przyznał otwarcie, że rząd zmniejszy do minimum wydatki — i tak zupełnie nieznaczne — na poprawę zdrowia i na likwidację ruder. Warto zaznaczyć, że pan Wilson, zanim został dyrektorem mobilizacji tzw. „obronnej“, był przewodniczącym General Electric Corporation, jednego z najpotężniejszych monopoli amerykańskich, wytwarzających bomby atomowe i realizujących olbrzymie zamówienia wojenne.

Miliarderzy i wysługujący się im politycy krajów kapitalistycznych wołają o „wyższe ceny, wyższe podatki, mniej żywności, mniej ubrań i domów“.

W Kongresie USA dyskutuje się projekt ustawy o zniesieniu 8-godzinnego dnia pracy i 40-godzinnego tygodnia pracy, a także rozważa się wprowadzenie przymusowego werbunku siły roboczej.

W potężnym bilansie wojennej gospodarki kapitalistycznej jest jednak jedna pozycja, w której z roku na rok i z miesiąca na miesiąc notujemy nieustanny wzrost. Są to zyski kapitalistów. Oszukańcza polityka stabilizacji cen i płac, zastosowana w USA, pozwala w rzeczywistości dostawcom i wyzyskiwaczom wojennym bezkarnie wzbogacać się kosztem coraz większego ubożenia najszerzych mas. Jak wiadomo, zamrożeniu płac robotniczych w tym kraju nie towarzyszyła faktyczna stabilizacja cen; tego rodzaju polityka przyniosła 100 wielkim koncernom dziesiątki miliardów dolarów zarobków na samych tylko dostawach wojennych.

W okresie bezpośrednio poprzedzającym drugą wojnę światową, zyski kapitalistów w USA wynosiły 5,4 miliardów dolarów rocznie, w czasie wojny zyski kapitalistów wynosiły 22,6 miliardów dolarów rocznie, a w okresie „zimnej wojny“ osiągnęły już 30,7 miliardów dolarów rocznie. W roku 1950, w roku rozpoczęcia wojny na Korei, doszły do fantastycznej sumy 42 miliardów dolarów. Od końca drugiej wojny światowej do końca 1950 r. zyski kapitalistów wzrosły w USA o 97,5%.

Podobnie dzieje się w Anglii, gdzie zyski kapitalistów wykazały w 1950 r. rekordową wysokość 575 milionów funtów, czyli wzrost o 20% w porównaniu z rokiem poprzednim.

Cyfrы te wyraźnie wskazują, kto traci, a kto zyskuje na gospodarce wojennej: bije ona z całą siłą w klasę robotniczą i najszerze masy ludności, a jednocześnie bogaci magnatów węgla, stali i nafty, monopolistów produkujących narzędzia śmierci.

We wszystkich prawie krajach kapitalistycznych zaczął się generalny atak na zdobycze ekonomiczne, polityczne i społeczne klasy robotniczej i najszerzych mas ludności.

W odpowiedzi na ten atak klasa robotnicza krajów kapitalistycznych podjęła zdecydowaną walkę przeciwko polityce tych rządów, przeciwko polityce zbrojeń, ciężarów podatkowych, wyższości cen, niższości płac, bezrobocia. Jesteśmy świadkami wielkich i krwawo tłumionych ruchów strajkowych we Francji, Włoszech, Anglii, Austrii i Niemczech Zachodnich. W faszystowskiej Hiszpanii, gdzie panuje krwawy reżim i terror dyktatora Franco, strajki objęły całe gałęzie i całe miasta, w obronie pokoju, o swobody demokratyczne, o chleb i pracę.

W walce tej, która jest wyrazem dążeń narodów Europy do utrzymania pokoju i do obrony prawa do życia i wolności, realizuje się jedność mas pracujących przeciwko coraz gorszym warunkom życia i pracy, przeciwko przygotowywaniu nowej wojny zaborczej.

Ta walka wyraża się jednocześnie potężnym protestem przeciwko remilitaryzacji Niemiec Zachodnich, dokonywanej na rozkaz i pod kierownictwem amerykańskich kolonizatorów, którzy chcą użyć Niemiec Zachodnich jako swej bazy agresji przeciwko Polsce, przeciwko ZSRR i innym krajom demokracji i socjalizmu, jako głównego dostawcy mięsa armatniego w tej wojnie, jako swego głównego arsenału zbrojeniowego na kontynencie europejskim.

Protest i walka skierowane przeciwko rozbudowie produkcji wojennej, przetwarzaniu fabryk niemieckich w kuźnie narzędzi mordy, przeciwko budowie lotnisk wojskowych i koszar, formowaniu nowej zbrojeckiej armii hitlerowskiej, rozdmuchiowaniu ducha rewanżu, szowinizmu narodowego i nastrojów faszystowskich ogarnęły wszystkie narody Europy i w tej liczbie również i naród niemiecki.

Narody Europy rozumieją, że gorączkowa budowa tego potężnego arsenału zbrojeń agresywnych i nowego ośrodka faszyzmu i imperializmu niemieckiego jest śmiertelnym niebezpieczeństwem dla pokoju w Europie i na całym świecie.

Narody świata zdają sobie bowiem coraz lepiej sprawę z faktu, że wyścig zbrojeń i całokształt kierowanej przez St. Zjednoczone i ich uległych współników polityki agresji i przygotowań wojennych przynosi im już dzisiaj morze nieszczęść, nędzę i głód, bezrobocie, ale że jutro ich plutokratyczni władcy z Wall Street czy City zażądadą również daniny krwi, zechcą, aby mężczyźni, kobiety i dzieci umierali dla zwiększenia zysków amerykańskich, angielskich i innych multimilionerów.

Robotnicy i szerokie warstwy ludności walczące w krajach kapitalistycznych o pokój, o chleb, o ziemię, narody kolonii walczące o narodowe i społeczne wyzwolenie wiedzą, że w walce swojej nie są odosobnione, że mają potężnego, niezwyciężonego sojusznika w całym obozie pokoju, we wszystkich wyzwolonych spod kapitalistycznego jarzma narodach.

Obok krajów kapitalistycznych są bowiem kraje, które obrały politykę utrwalenia pokoju między narodami i rozwoju międzynarodowych stosunków politycznych i gospodarczych, bez względu na różnicę istniejących systemów społecznych. Polityka ta zmierza do rozwoju pokojowego budownictwa całej gospodarki narodowej w celu podniesienia stopy życiowej ludności, zmierza ona do systematycznej obniżki cen i wzrostu płac, do zwiększenia konsumpcji, do rozwoju kultury, oświaty i ochrony zdrowia. Związek Radziecki i państwa demokracji ludowej przeznaczają miliardowe sumy na poprawę warunków bytu swych narodów, rozbudowują pokojowe bazy przemysłowe, wznoszą dzieła kultury, oświaty, budują szpitale, szkoły i pałace dziecka.

Wyrazem tej polityki są olbrzymie prace, podjęte przez Związek Radziecki dla przeobrażenia przyrody i wprzęgnięcia jej sił w służbę całej ludzkości. Gigantyczne budowy na Woldze, Donie, Dnieprze i w Turkmenii, kanał Wólga—Don, nawadnianie dziesiątków milionów hektarów

ziemi lub sadzenie pasów leśnych na przestrzeni tysięcy kilometrów — oto niezaprzeczalne dowody polityki pokojowej Związku Radzieckiego. Wyrazem tej samej polityki są również realizowane długofalowe plany gospodarczo-społeczne krajów demokracji ludowej: Polski, Czechosłowacji, Węgier, Rumunii, Bułgarii, Albanii. Poważny wkład w dzieło odbudowy świata i utrwalenie pokoju wnoszą Chiny Ludowe, które już dziś niosą pomoc żywnościową Indiom. Musimy też z naciskiem podkreślić olbrzymie wysiłki Niemieckiej Republiki Demokratycznej w zakresie budownictwa pokojowego i dobrych sąsiedzkich stosunków.

Połączone wysiłki przyniosły w sumie olbrzymi wzrost sił obozu Pokoju. Związek Radziecki zwycięsko zakończył wykonanie pierwszej powojennej pięcioletki, która przyniosła temu krajowi niewyłącznie wzrost sił produkcyjnych, zatrudnienia i dochodu narodowego; zrealizował cztery kolejne poważne zniżki cen, które znacznie podniosły zdolność nabywczą ludności radzieckiej.

Polska zakończyła w 1950 r. realizację pierwszego roku wielkiego planu 6-letniego. W ciągu tego roku wartość produkcji przemysłowej wzrosła o 30%, a liczba zatrudnionych pracowników w socjalistycznym sektorze gospodarki osiągnęła 4,7 milionów osób, tj. zwiększyła się ponad 17% w porównaniu z rokiem 1949, przekraczając dwukrotnie liczbę osób zatrudnionych w 1938 r.

Jednocześnie realne płace pracowników w Polsce wzrosły w 1950 r. o około 6%, przy równoczesnym poważnym wzroście nakładów państwa na akcję wczasów pracowniczych, na lecznictwo oraz na rozbudowę urządzeń kulturalnych i socjalnych. Podjęto budowę 2-ech wielkich miast socjalistycznych: Nowej Huty pod Krakowem i Tych na Śląsku. Będą to miasta całkowicie nowoczesne, miasta, które zapewnią nie tylko wygodne mieszkania, ale wszelkie urządzenia dla pełnego rozwinięcia życia społecznego i kulturalnego, jak: czytelnice, biblioteki, kluby, stołówki, żłobki, przedszkola, szkoły, teatry itp. urządzenia, nie znane dzielnicom robotniczym miast kapitalistycznych.

W Polsce Ludowej całkowicie zlikwidowano sezon martwy w budownictwie. Dzięki nowemu systemowi pracy i entuzjazmowi, jaki tej pracy towarzyszy ze strony mas pracujących wyzwolonych z ucisku, wyzysku i owianych duchem Pokoju — wybudowano i oddano do użytku ludności pracującej w ciągu 1950 roku w jednej tylko Warszawie 16 tysięcy izb mieszkalnych.

W wyniku osiągnięć 3-letniego planu odbudowy i pierwszego roku planu 6-letniego, większość szkół wyrządzonych gospodarce narodowej przez 6 lat wojny i straszliwej okupacji hitlerowskiej została usunięta.

Polska Ludowa we wszystkich dziedzinach produkcji przemysłowej i rolnej, handlu, transportu, oświaty i wypoczynku, uzyskała osiągnięcia, które były niemożliwe w Polsce obszarowo-kapitalistycznej. Dzięki szybkiej rozbudowie przemysłu, Polska z kraju o przeważającej strukturze rolnej staje się krajem przemysłowo-rolnym. Spis ludności dokonany w końcu 1950 roku wykazał, że już około 55% ludności pracuje w zawodach nierolniczych, a odsetek ludności wiejskiej obniżył się do 45%, podczas gdy przed wojną wynosił on 65%.

W wyniku tej samej pokojowej pracy nastąpiła pełna stabilizacja i wzmocnienie naszej waluty, nastąpiła już pierwsza wydatna obniżka cen.

Ten ogromny rozwój naszego kraju świadczy o zdecydowanej woli pokoju całego narodu. Wszystkie wysiłki rządu polskiego zmierzają do poparcia sił pokoju. Wyrazem tego było zarówno uchwalenie przez nasz Sejm ustawy o pokoju, jak i jest każdy krok naszej polityki zagranicznej. Stanowi ona wyraz dążeń Narodu Polskiego, który 18 milionami głosów poparł apel Światowej Rady Pokoju o zawarcie Paktu Pokoju między 5 mocarstwami.

Pragnąłbym obecnie przejść do kilku zagadnień, związanych bezpośrednio z działalnością M O P w ubiegłym okresie. Obserwujemy z niepokojem wzrastającą z roku na rok tendencję do przekształcenia MOP coraz bardziej w instrument bloku imperialistycznego w dziedzinie polityki społecznej. W szybkim tempie odbywa się proces, który można by nazwać „amerykanizacją” tej Organizacji.

Oto kilka przykładów:

Od szeregu lat toczy się dyskusja na Radzie Administracyjnej MOP i na Radzie Gospodar-



czo-Społecznej NZ w sprawie pracy przymusowej i ochrony wolności związków zawodowych. W jednym i drugim wypadku mamy do czynienia z próbą dywersji skierowaną przeciwko Związkowi Radzieckiemu i krajom demokracji ludowej dla odwrócenia uwagi od rzeczywistych stosunków, panujących w krajach kapitalistycznych, na obszarach kolonialnych i zależnych.

Omawiając sprawę pracy przymusowej, Rada Administracyjna wykazała wielką gorliwość w kierunku wciągnięcia MOP do tej akcji. Tę swoją gorliwość Rada Administracyjna posunęła do tego stopnia, że nie czekając uchwalenia przez Radę Gospodarczo-Społeczną rezolucji, złożonej przez Stany Zjednoczone i Anglię, w sprawie utworzenia mieszanej komisji badawczej ONZ-MOP, postanowiła na swej 113-tej sesji, w listopadzie 1950 r. przyjąć do wiadomości projekt tej rezolucji i wyraziła gotowość współpracy w proponowanej komisji badawczej.

Cała ta komisja złożona z jakichś „ekspertów“, o których z góry możemy powiedzieć, że będą to „fachowcy“ o nastawieniu zdecydowanie wrogim postępowi i klasie robotniczej, ma wyraźnie służyć jako instrument w oszczerczej kampanii prowadzonej przez państwa anglosaskie przeciwko Związkowi Radzieckiemu i krajom demokracji ludowej. O tym, że celem tej „Komisji“ ma być wyżej oznaczona propaganda, a nie chęć zbadania rzeczywistego stanu (tj. stwierdzenia faktów przymusowej pracy, jaka istnieje w USA i w krajach kolonialnych), świadczy wymownie odrzucenie wniosku o stworzenie prawdziwie reprezentacyjnej komisji, złożonej z przedstawicieli klasy robotniczej i wyposażonej w pełnomocnictwa zbadania warunków pracy we wszystkich krajach.

Niemniej charakterystyczna jest rola, jaką MOP odgrywa w akcji podjętej przez rządy kilku krajów kapitalistycznych, w oparciu o rozłamową, żółtą, lamistrajkowską, tzw. Konfederację Wolnych Związków Zawodowych. Reakcyjne rządy krajów, które są ojczyzną ustaw w rodzaju osławionej ustawy Tafta-Hartleya, gdzie pod tym czy innym pretekstem strajki ogłasza się za nielegalne, gdzie rządy metropolitalne w swych posiadłościach kolonialnych i zależnych wtrącają do więzień przywódców związkowych, organizujących robotników do walki o elementarne prawo do życia, i nawet szeregowych członków związków zawodowych, wysługujące się kapitalistom rządy krajów półkolonialnych, gdzie związki zawodowe pozbawione są najbardziej elementarnych praw, podjęły nagonkę, skierowaną przeciwko związkom zawodowym ZSRR i krajów demokracji ludowej, a MOP skwapliwie utworzyła komisję ankietową, jako usłużny organ wykonawczy tej kampanii oszczerstw.

Jeszcze jeden przykład. Jest nim ratyfikowana przez Radę Administracyjną umowa o bliższej współpracy MOP z tzw. Radą Europy, która jest zachodnio-europejskim organem agrysywnego wojennego bloku atlantyckiego.

Niemniej charakterystyczne są przykłady ustępliwości MOP wobec każdego żądania rządu amerykańskiego w sprawie takiego czy innego uregulowania pewnych zagadnień, postawionych na porządku obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy.

W latach ubiegłych mieliśmy wypadek dostarczenia przez rząd USA w ostatniej chwili własnego projektu konwencji w sprawie ochrony pracowników-emigrantów, który to projekt narzucono Konferencji mimo, że Biuro — na podstawie konsultacji rządów — opracowało całkiem inny projekt i przedłożyło go Konferencji.

Obecnie widzimy bardzo niebezpieczną tendencję ulegania przez MOP naciskowi rządu amerykańskiego, który coraz częściej domaga się, aby istniejące konwencje były przy okazji ich rewidowania przerabane na zalecenia i aby zahamowane zostało uchwalanie nowych konwencji.

Podporządkowanie się tym naciskom czyni z MOP instytucję, przeciwko której zwróci się klasa robotnicza całego świata.

Rząd Polski Ludowej wielokrotnie domagał się, aby MOP, zgodnie z jej konstytucją, włączyła się do wielkiego nurtu walki o postęp społeczny i pokój, który ogarnia dziś cały świat, i z każdym miesiącem przybiera na sile. W tym dążeniu przedłożyliśmy obecnej sesji Konferencji dwa projekty rezolucji: pierwszy w sprawie walki o pokój, drugi w sprawie klauzul kolonialnych i federalnych.

Pragniemy, aby państwa — członkowie MOP wkroczyły zdecydowanie na drogę rozbiorzenia i zmniejszenia dzisiejszych ciężarów wojennych, będących straszliwym hamulcem dla postępu społecznego i czynnikiem coraz większej nędzy klasy robotniczej w krajach włączonych do polityki zbrojeń i wojny. Uważamy za konieczne zmniejszenie budżetów wojennych i wykorzystanie uzyskanych oszczędności na utworzenie wielkiego światowego funduszu walki z nędzą i głodem. Domagamy się również, aby bezzwłocznie zaniechano remilitaryzacji Niemiec Zachodnich i odbudowy w tym kraju faszyzmu, aby położono kres rozbudowie arsenału wojennego, którego istnienie zagraża pokojowi świata.

Uważamy dalej za szkodliwą anomalię istnienie w Konstytucji MOP tzw. klauzul kolonialnych i klauzul federalnych.

Pierwsze z nich umożliwiają mocarstwom kolonialnym niestosowanie ratyfikowanych przez siebie konwencji na obszarach kolonialnych i zależnych, podległych ich władzy, drugie dają możliwość państwom o strukturze federalnej jak St. Zjednoczone, nieratyfikowania konwencji pracy pod pretekstem niekompetencji konstytucyjnej.

Obie klauzule są czynnikiem szkodliwym, hamują postęp społeczny i ułatwiają wyzysk klasy robotniczej w krajach kolonialnych i w metropoliach niektórych krajów kapitalistycznych.

Przez utrzymywanie ich i stosowanie w praktyce, MOP staje się organizacją coraz bardziej reakcyjną i coraz bardziej przeistacza się w narzędzie polityki imperialistycznej.

W imię obrony pokoju i walki o postęp społeczny, delegacja polska wzywa delegatów do udzielenia poparcia tym rezolucjom i zapewnienia im większości głosów, niezbędnej dla przyjęcia przez Konferencję.

E. M.

## Wkład Radzieckiego prawa pracy w walkę o wykonanie planu powojennej Stalinowskiej Pięciolatki

31 grudnia 1950 r. zakończona została zwycięsko w Związku Radzieckim pierwsza powojenna Stalinowska Pięciolatka. W momencie, gdy my, w Polsce, wytyczamy wszystkie siły, aby sprostać zadaniom, jakie postawił przed nami nasz Plan 6-letni, ciekawe będzie porównać, jak kilka lat temu pojmowano w Związku Radzieckim zadania, przypadające wówczas radzieckiemu prawu pracy w związku z realizacją radzieckiej powojennej Pięciolatki.

Wobec tego, że poznanie radzieckiego podejścia do tego zagadnienia może nam ułatwić rozwiązanie niektórych własnych problemów z dziedziny werbunku i pracy, przed jakimi obecnie stoimy, Redakcja zamieszcza poniżej obszernie streszczenie referatu prof. W. M. Dogadowa na temat „Radzieckie prawo pracy w walce o wykonanie planu powojennej Stalinowskiej Pięciolatki“, ogłoszonego w 1948 r. przez Akademię Nauk ZSRR w pracy zbiorowej, pt. „Woprosy trudowowo prawa“ (Zagadnienia prawa pracy), Tom I.

Red.

Analiza wskazań Stalina, zawartych w jego przemówieniu, wygłoszonym w dniu 9 lutego 1946 r. oraz ustawy o powojennym planie pięcioletnim pozwoliły autorowi wytyczyć następujące zadania, stojące przed Związkiem Radzieckim w dziedzinie pracy na tle realizacji wymienionego planu:

1. zapewnienie gospodarce narodowej niezbędnych kadr,
2. zapewnienie przewidzianego planem wzrostu wydajności pracy i związanego z tym dalszego obniżenia kosztów własnych produkcji przy jednoczesnym polepszeniu jej jakości,
3. zapewnienie przewidzianego planem podwyższenia materialnego i kulturalnego poziomu życia mas pracujących na bazie wzrostu wydajności pracy,
4. zapewnienie zdrowych, normalnych urządzeń produkcyjnych, zapewnienie ochrony pracy.

Radzieckie prawo pracy, regulujące socjalistyczne stosunki pracy, jest powołane do współdziałania przy rozwiązywaniu powyższych zadań całokształtem swych norm i zasad, niezawodnie realizowanych w praktyce.

### 1. ZAPEWNIENIE KADR

Ogólne zadanie zapewnienia gospodarstwu narodowemu niezbędnych kadr sprowadza się praktycznie do następujących trzech elementów:

- a) zorganizowania rekrutacji siły roboczej,

- b) utrwalenia w zakładach pracy stałych kadr z wykorzystywaniem ich odpowiednio do specjalności i kwalifikacji,
- c) przygotowania kadr specjalistów.

Dla prawa pracy zagadnieniem centralnym, dotyczącym rekrutacji siły roboczej, jest kwestia organizacyjno-prawnych form tej rekrutacji i jej metody.

Po zakończeniu wojny, w warunkach przechodzenia do budownictwa pokojowego, zasadniczą i panującą metodą nawiązywania stosunków pracy obywateli społeczeństwa socjalistycznego jest metoda dobrowolnego wstępowania w prawne stosunki pracy. Ta mianowicie metoda całkowicie odpowiada podstawowej zasadzie socjalizmu: „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy“. Odstępstwa od zasady dobrowolności przy przystępowaniu do pracy powinny być takimi wyjątkami, które tylko potwierdzają ogólną regułę.

Na pierwszej sesji Rady Najwyższej ZSRR przy omawianiu narodowego planu gospodarczego czwartej pięcioletki podkreślono, że siła robocza nie będzie dostarczana systemem mobilizacji, że kłopoty z siłą roboczą, nieuniknione w warunkach powojennych, można będzie pokonać tylko na drodze przejścia do nowych metod pracy. Żeby zapewnić sobie siłę roboczą, przedsiębiorstwa powinny przejść do praktyki zorganizowanego werbunku siły roboczej w drodze zawierania porozumień umownych, tak z poszczególnymi pracownikami, jak i z kolchozami.

System umownych porozumień, a więc systemem dobrowolnego wstępowania w stosunki pracy najbardziej odpowiada warunkom pokojowego budownictwa. W świetle takiego nastawienia wyjątkowo dużego znaczenia nabiera instytucja umowy o pracę i przepisy prawa pracy, regulujące powstanie, zmianę i rozwiązanie umowy o pracę.

Czy w chwili obecnej zachodzi potrzeba wprowadzenia zmiany do wskazanych norm? Autor sądzi, że normy dotyczące trybu zawierania i zmiany umowy o pracę nie wymagają rewizji, przynajmniej w najbliższej przyszłości. Konieczną jest tylko rzeczą wprowadzenie pewnego sprecyzowania do art. 37<sup>1</sup> Kodeksu Pracy. Artykuł ten, jak wiadomo, przewiduje możliwość czasowego przeniesienia pracownika, w przypadku konieczności produkcyjnej, do innej pracy w tym samym albo w innym zakładzie pracy, położonym jednak w tej samej miejscowości.

Już dawniej, bo w postanowieniu Ludowego Komisariatu Pracy ZSRR z 1 czerwca 1932 r. o zapłacie za pracę w razie braków i przestoju w produkcji zastrzeżono niedopuszczalność przenoszenia wykwalifikowanych robotników do pracy, nie odpowiadającej ich kwalifikacjom. Takie właśnie zastrzeżenie należy wprowadzić w stosunku do wszystkich przypadków przenoszenia wykwalifikowanych pracowników w trybie art. 37<sup>1</sup> Kodeksu Pracy. Wprowadzenie tego ograniczenia jest niezbędne, aby działaczom gospodarczym uniemożliwić ewentualne próby likwidowania powstających z ich winy nieporządków w pracy drogą wykorzystywania pracowników niezgodnie z ich kwalifikacjami przez powoływanie się na „konieczność produkcyjną“.

Ustawa o planie pięcioletnim stanowi w rozdziale III, że w celu zwerbowania siły roboczej do przemysłu, budownictwa i transportu należy wznowić system zorganizowanego werbunku siły roboczej na zasadzie umów organizacji gospodarczych z kolchozami i z ich członkami. Umowne porozumienia z kolchozami, przez które kierownictwa kolchozów zobowiązują się do współdziałania z organami gospodarczymi przy rekrutacji do pracy członków kolchozów, oraz indywidualne umowy o pracę ze zwerbowanymi poszczególnymi członkami kolchozów (z tzw. „otchodnikami“) nie stanowią jakiegoś nowego sposobu masowej rekrutacji siły roboczej. Już w swym historycznym przemówieniu z 23 czerwca 1931 r. na naradzie działaczy gospodarczych tow. Stalin wskazał na ten właśnie sposób zorganizowanego werbunku siły roboczej. Na podstawie tych wskazań wydano szereg aktów normatywnych o występowaniu z kolchozów („ob otchodnicestwie“).

Obecnie rzecz polega na przywróceniu wskazanej metody werbunku siły roboczej i dlatego powinny być przywrócone umowne porozumienia o wyjściu z kolchozów. W konsekwencji należy zwrócić odpowiednią uwagę na prawne regulowanie takich umownych porozumień.

W chwili obecnej tryb prowadzenia zorganizowanego werbunku pracowników określa uchwała

Rady Ministrów ZSRR z 21 maja 1947 r. Zgodnie z tą uchwałą kierowniczym organem w akcji zorganizowanego werbunku siły roboczej jest Ministerstwo Rezerw Roboczych, w ramach którego utworzono Departament („Głównoje Uprawlenje“) zorganizowanego werbunku pracowników.

Dla szeregu dziedzin narodowego gospodarstwa (przemysł węglowy i naftowy, czarna i kolorowa metalurgia i in.) Ministerstwo Rezerw Roboczych, zawierając umowne porozumienia z odpowiednimi ministerstwami (co do potrzeb w zakresie kadr), samo przeprowadza w terenie zorganizowany werbunek poprzez swoje organy terenowe. Organy te zawierają ze zwerbowanymi pracownikami indywidualne umowy o pracę w imieniu Ministerstwa Rezerw Roboczych i w imieniu odpowiedniego przedsiębiorstwa tego ministerstwa, dla którego werbunek jest prowadzony; Ministerstwo Rezerw Roboczych zobowiązuje się przy tym dostawić zwerbowanych przez siebie pracowników do miejsc pracy.

W stosunku do innych gałęzi gospodarki narodowej Ministerstwo Rezerw Roboczych reguluje tylko i kontroluje zorganizowany werbunek siły roboczej; przeprowadzanie natomiast samego werbunku w trybie zorganizowanym należy do właściwych ministerstw i urzędów, które powinny zawierać umowę porozumienia z kierownictwami kolchozów (o współdziałaniu przy werbunku) i indywidualne umowy o pracę z poszczególnymi odchodzącymi z kolchozu jego członkami.

Rada Ministrów ZSRR zatwierdziła typowe umowy o pracę dla pracowników zwerbowanych do odrębnych gałęzi gospodarki narodowej (dla przemysłu węglowego i in.). Umowy te określają:

- a) obowiązki pracownika (przepracować nie mniej niż jeden rok, a na Dalekim Wschodzie nie mniej niż dwa lata, w danym przedsiębiorstwie w charakterze robotnika (pracownika) przy wykonywaniu określonej pracy, uczciwie i sumiennie wykonywać powierzoną pracę i in.),
- b) obowiązki biura Ministerstwa Rezerw Roboczych, wynikające z zorganizowanego werbunku pracowników (obowiązek wypłaty ustalonego zasiłku, przewiezienie pracownika i jego rodziny na koszt biura do miejsca pracy, wypłacenie diet w określonej wysokości i in.).
- c) obowiązki przedsiębiorstwa, dla którego przeprowadza się werbunek (dostarczenie pracownikowi na cały czas pracy pomieszczenia, łóżka, pościeli, zapewnienie mu odpłatnie pożywienia, udostępnienie pracownikowi urządzeń kulturalno-oświatowych, leczniczych i socjalno-bytowych i szereg innych obowiązków).

Ze względu na wielkie znaczenie zorganizowanego werbunku siły roboczej jest rzeczą konieczną zapewnienie ścisłego wykonywania wskazanej wyżej uchwały Rady Ministrów z 21 maja 1947 r. W szczególności należy pociągnąć przez organy prokuratury do odpowiedzialności sądowej te osoby urzędowe, które nie wypełniają swych obowiązków w zakresie przyjmowania i obsługi przyjętych pracowników. Należy zapewnić poprawne prawniczo sformułowanie umów o pracę, zawieranych z pracownikami zwerbowanymi i domagać się bezwarunkowego wykonania tych umów.

Umowy typowe przewidują, że w razie niewykonania umowy przez przedsiębiorstwo pracownik ma prawo rozwiązać umowę w określonym trybie i domagać się od przedsiębiorstwa zapłacenia kosztów powrotnego przejazdu. Co się zaś tyczy niewypełnienia umowy przez zwerbowanego pracownika, to ponosi on za to odpowiedzialność według zasad ogólnych.

W związku z normami prawa, regulującymi tryb rozwiązania umowy o pracę, należy rozstrzygnąć kwestię, czy zachodzi potrzeba rewizji tych norm w warunkach pokojowego budownictwa.

Zdaniem autora nie zachodzi potrzeba jakichkolwiek zmian w istniejącym porządku rozwiązywania umowy o pracę w przypadku wzajemnej zgody stron (pkt. „a“ art. 44 Kodeksu Pracy) i w przypadku jednostronnego oświadczenia woli kierownika przedsiębiorstwa (art. 47 Kodeksu Pracy). Ale jak powinna sprawa wyglądać na potrzeby dnia dzisiejszego, gdy chodzi o zwolnienie się pracownika na własne żądanie?

W interesie stabilizacji stosunków pracy utrzymuje się zasadę, według której rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika jest dopuszczalne tylko za zgodą administracji. Zdaniem autora, należy jednak rozszerzyć przewidziany obowiązującym prawem krąg przypadków, w których administracja jest zobowiązana wyrazić zgodę na zwolnienie się pracownika. Do tych przypadków trzeba zaliczyć: 1) istotne naruszenie przez administrację ustawodawstwa pracy lub umowy o pracę, 2) posiadanie przez pracownika małoletnich dzieci. Odpowiedzialność karną za porzucenie pracy należy utrzymać.

W ogóle jednak, utrwalenie w przedsiębiorstwie stałych kadr należy realizować nie tyle przez stosowanie sankcji karnych do porzucających pracę, ile przez prawidłową strukturę wynagrodzenia za pracę i stworzenie należytych warunków materialno — bytowych dla pracowników. Dyspozycje w tym zakresie przewidziane zostały w ustawie o planie na lata 1946—1950, która poleca „utrwalić w przemyśle i transporcie stałe kadry robotnicze na zasadzie polepszenia organizacji pracy i zapewnienia w przedsiębiorstwach lepszych warunków mieszkaniowych i materialnych“ (rozdz. I).

W celu pozyskania siły roboczej dla kluczowych gałęzi produkcji i stworzenia tam stałych kadr robotniczych ustawa (rozdz. III) żąda „zapewnienia bardziej wysokiego poziomu wynagrodzenia za pracę robotników, a także pracowników inżynieryjno-technicznych w gałęziach przemysłu ciężkiego (przemysł węglowy, metalurgia, przemysł naftowy)“.

Nie zwiększona zatem odpowiedzialność karna za opuszczenie pracy, lecz stworzenie specjalnie korzystnych warunków pracy — oto zalecona przez ustawę metoda zapewnienia siły roboczej dla takich wyjątkowo ważnych gałęzi gospodarstwa narodowego, jak przemysł węglowy, metalurgiczny i naftowy.

W sprawie dopuszczalności zawierania umów o pracę na czas oznaczony należy stwierdzić, że art. 44 Kodeksu Pracy formalnie nie został zmieniony, jednak późniejsze akty normatywne zabroniły z jednej strony zawierania takich umów z określoną kategorią pracowników (z osobami, podlegającymi rozporządzeniu z 19 października 1940 r. o trybie obowiązkowego przenoszenia inżynierów, techników, majstrów, pracowników administracyjnych i wykwalifikowanych robotników z jednych przedsiębiorstw do innych), a z drugiej strony specjalnie zezwoływały na takie umowy, jak to ma np. miejsce w stosunku do pracowników, przyjmowanych w trybie zorganizowanego werbunku siły roboczej.

Trzeba jasno ustalić, że w myśl zasad ogólnych zawieranie umów o pracę na czas oznaczony jest dopuszczalne z wyjątkiem przypadków wyraźnie przewidzianym w ustawie. Nie ma żadnych podstaw do ogólnego zakazu zawierania takich umów.

Ustawa o planie pięcioletnim przywiązuje dużą wagę do przygotowania wykwalifikowanych kadr. Ustawa zaleca: a) powiększanie wysokokwalifikowanych kadr technicznych, b) odbudowanie i powiększenie sieci szkół początkowych i średnich oraz wyższych zakładów naukowych, c) pogłębienie przygotowania kadr dla produkcji przez zwiększenie rezerw roboczych i przyczynianie nowych robotników w toku produkcji (rozdz. I).

Sam tryb przygotowania wykwalifikowanych kadr (tryb przystąpienia do nauki, organizacja procesu nauczania itp.) jest normowany przepisami prawa administracyjnego. Prawo pracy natomiast reguluje kwestie przygotowania kadr tylko w zakresie stosunków pracy, w szczególności w zakresie:

- a) rozwiązania stosunku pracy w związku z podjęciem nauki,
- b) skierowania do pracy po zakończeniu nauki,
- c) ustanowienia różnych ulg i zabezpieczeń przy nauce, prowadzonej bez odrywania się od produkcji (przyznawanie urlopów dla złożenia egzaminów itp.),
- d) regulowania procesu nauki, prowadzonej w zakładzie pracy.

Biorąc pod uwagę znaczenie zadania przygotowania kadr, jest rzeczą konieczną zapewnić niezawodne przestrzeganie obowiązujących norm prawa pracy, regulujących wyliczone zagadnie-

nia. W szczególności należy ściśle przestrzegać przepisy normatywne, ustalające różne ulgi dla uczących się, którzy nie odrywają się od produkcji oraz dla młodzieży robotniczej, uczącej się w szkołach założonych w czasie wojny.

Ustawa o planie pięcioletnim stawia zadania rozwinięcia szerokiego przygotowania wykwalifikowanych kadr zawodów masowych bezpośrednio w zakładach pracy w drodze nauczania indywidualnego, grupowego i na kursach szkoleniowych (rozdz. III). Prawo pracy jest powołane do współdziałania w rozwiązaniu tego zadania. Prawo pracy powinno tak regulować proces nauczania w zakładzie pracy, aby rezultat był jak najbardziej efektywny.

## 2. ZAPEWNIENIE WZROSTU WYDAJNOŚCI PRACY

Zadanie współdziałania w przewidzianym przez plan pięcioletni wzroście wydajności pracy i znizeniu kosztów własnych produkcji przy równoczesnym podwyższeniu jej jakości, prawo pracy powinno rozwiązywać na drodze: a) reglamentacji prawnej procesu produkcji, b) wzmocnienia dyscypliny pracy, a w szczególności zapewnienia pełnego wykorzystania ustalonego czasu pracy, c) ujęcia w normy prawne systemu wynagrodzenia za pracę, pobudzającego w należytych stopniu wzrost wydajności pracy.

Radzieckie prawo pracy jest regulatorem miary pracy, w normach prawnych ustanawia się bowiem długość czasu pracy i ustala normy pracy.

Stosownie do przepisów ustawy o planie pięcioletnim w sprawie pełnego wykorzystywania osmiogodzinnego dnia pracy (rozdz. I, § 4, pkt. 10) należy zapewnić ściśle przestrzeganie norm prawnych, regulujących czas pracy. W szczególności trzeba zwiększyć walkę z marnotrawstwem czasu pracy. Kierownicy pracy powinni ponosić surową odpowiedzialność za przestoje w pracy, spowodowane ich winą. Wobec tego, że przepisy obowiązujące w tej materii mają charakter zbyt ogólny, należałoby wydać w tej mierze osobny akt normatywny.

Szczególną uwagę trzeba też zwrócić na prawne regulowanie norm pracy, by rozszerzyć zastosowanie w przemyśle norm technicznie uzasadnionych, uwzględniając przy tym przodującą technologię i zwiększone techniczne wyposażenie pracy (rozdz. III).

Rola prawa pracy w tej dziedzinie przejawia się w różnych kierunkach:

- a) prawo ustala sam tryb przygotowania (opracowania) norm pracy. Powinien to być taki tryb, żeby kierownictwo pracą nad normowaniem sprawowali ludzie dostatecznie kompetentni i odpowiedzialni zgodnie z dyspozycją ustawy o planie pięcioletnim, która wymaga zapewnienia, aby normy pracy opracowywali doświadczeni inżynierowie i technicy (rozdz. III);
- b) w normach prawnych utrwała się normy pracy, ustalone w trybie wyżej wskazanym;
- c) prawo określa skutki prawne niewypełnienia ustalonych norm pracy, jak i ich przekroczenia. Te następstwa prawne powinny działać jak najbardziej pobudzająco w kierunku wypełniania i przekraczania norm pracy.

Prawo pracy reguluje również sam proces produkcji przez ustalanie konkretnych obowiązków pracy pracowników. W tym zakresie duże znaczenie mają przepisy regulaminu pracy, które powinny jasno, dokładnie i w miarę możliwości wyczerpująco określać ogólne i szczególne obowiązki pracowników i administracji oraz rozmiary i tryb odpowiedzialności za ich naruszenie (art. 51 Kodeksu Pracy).

Na podstawie ogólnych (typowych) zasad regulaminu pracy zatwierdzonych uchwałą Rady Komisarzy Ludowych ZSRR z 18 stycznia 1941 r., wydano szereg branżowych regulaminów pracy, dostosowanych do warunków pracy poszczególnych gałęzi produkcji. Potrzebne jest dalsze rozpracowanie tych branżowych regulaminów, ich większa indywidualizacja. W związku z tym poszczególne zakłady pracy (przedsiębiorstwa) powinny wprowadzać uzupełnienia do odpowiednich regulaminów, uwzględniając warunki miejscowe. Obecnie nie wszędzie to się robi:

istnieją zakłady pracy, w których warunki miejscowe zupełnie nie są w regulaminie pracy uwzględniane.

Przepracowaniu zasad regulaminu pracy trzeba poświęcić wiele uwagi nie tylko w odniesieniu do państwowych zakładów pracy (przedsiębiorstw, instytucji i gospodarstw), lecz także w odniesieniu do spółdzielczych organizacji przemysłowych i rolnych.

### 3. DYSCYPLINA PRACY

Klasyki marksizmu uczą, że każdej społeczno-ekonomicznej formie odpowiada własna, jej tylko właściwa i charakterystyczna dyscyplina pracy.

Dyscyplina pracy w społeczeństwie socjalistycznym jest dyscypliną pracy uwolnionej od ucisku eksploatacji, dyscypliną swobodną, świadomą, opartą na poczuciu koleżeńckiej solidarności, na świadomości swego długu wobec społeczeństwa, w którym praca staje się sprawą honoru każdego zdolnego do pracy obywatela, a interesy osobiste harmonijnie łączą się z interesem społecznym.

Zasadniczą metodą pobudzania socjalistycznej dyscypliny pracy jest metoda przekonywania. Wielkie w tym zakresie znaczenie ma socjalistyczne współzawodnictwo i jego wyższa forma, ruch stachanowski, które dają wzory lepszej pracy i istotnie socjalistycznego stosunku do pracy.

Współzawodnictwo i przodownictwo pracy są to kategorie pozaprawne. Umowy o socjalistycznym współzawodnictwie i socjalistyczne zobowiązania poszczególnych pracowników w przedmiocie wysokiego jakościowo wypełnienia i przekroczenia ustalonych zadań w pracy nie posiadają mocy prawnej. Jednakże prawo socjalistyczne nie stoi na uboczu procesu współzawodnictwa; wykazuje ono określone współdziałanie w rozwoju tego procesu. Jako przykłady takiego współdziałania można wymienić: nałożenie na administrację w drodze umowy zbiorowej obowiązku prawnego przedsięwzięcia odpowiednich środków dla organizowania współzawodnictwa, ujęcie w normy prawne systemu i stawek wynagrodzenia za pracę, pobudzających wzrost wydajności pracy, ustalenie różnych ulg dla przodowników pracy itp.

Ale na równi z przekonywaniem, jako zasadniczą metodę pobudzania socjalistycznej dyscypliny pracy trzeba też stosować w walce o dyscyplinę pracy metodę przymusu prawnopañstwowego wobec tych zacofanych pracowników, którzy jeszcze nie wykorzenili w sobie przeżytku kapitalizmu w stosunku do pracy.

W odezwie WCSPS wydanej do wszystkich pracowników przed wyjściem ustawy z 26 czerwca 1940 r. podkreślono, że trzeba stosować wzmożone środki karne w stosunku do tych nielicznych, przeważnie młodych pracowników, którzy dezorganizują produkcję, naruszają dyscyplinę pracy i nie chcą pracować uczciwie.

Ogólną tendencją rozwojową radzieckiego prawa pracy w zakresie walki o dyscyplinę pracy jest wzrastające wzmożenie prawnej odpowiedzialności pracowników za naruszenie dyscypliny pracy.

Ta tendencja znajduje uzasadnienie w ogólnym wzroście świadomości mas pracujących, na tle którego poszczególne przypadki naruszenia dyscypliny pracy są szczególnie nie do zniesienia. Obok tego, gdy technologiczny proces produkcji staje się stale coraz bardziej złożony i gdy zwiększa się wzajemna zależność między poszczególnymi operacjami produkcyjnymi, przerwa spowodowana naruszeniem dyscypliny pracy na jednym odcinku pracy może mieć szkodliwe działanie na bieg całej produkcji, przy tym nie tylko danej jednostki gospodarczej, lecz także i innych, w ten czy w inny sposób z nią związanych. W ten sposób nawet pojedyncze przypadki naruszenia dyscypliny pracy mogą spowodować wielkie szkody dla gospodarstwa narodowego.

Jako przykład wskazanej tendencji w rozwoju prawa pracy w zakresie walki o dyscyplinę pracy, może służyć sprawa nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy („progul<sup>44</sup>). Pierwotnie,



w myśl pkt. „e” art. 47 Kodeksu Pracy w redakcji z 1922 r. niestawienie się do pracy w ciągu trzech dni w miesiącu bez uzasadnionych przyczyn dawało administracji prawo zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia i odszkodowania; w konsekwencji, niezgłoszenie się do pracy bez uzasadnionych przyczyn w ciągu jednego czy nawet dwóch dni w miesiącu mogło powodować tylko łżejsze kary typu raczej dyscyplinarnego, jak nagana itp.

Dla wzmoczenia walki z nieusprawiedliwioną nieobecnością wydano ustawę z 15 listopada 1932 r., według której już jeden dzień opuszczenia pracy bez uzasadnionej przyczyny powoduje bezzwłoczne zwolnienie pracownika z pracy z pozbawieniem go prawa do korzystania z wydanych mu, jako pracownikowi danego zakładu pracy, kart żywnościowych i kart na artykuły przemysłowe, a także z pozbawieniem prawa do korzystania z danego mu do użytku przez dany zakład pracy mieszkania. W związku z tą ustawą zmieniony został odpowiednio art. 47 Kodeksu Pracy.

Następny akt normatywny w tym zakresie, dekret z 26 czerwca 1940 r., wniósł nową zasadniczą zmianę w kwestii następstw nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ustawa ta kwalifikuje taką nieobecność już nie jako wykroczenie dyscyplinarne, lecz jako przestępstwo karne.

Tendencja do rozszerzania odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny pracy przejawia się nie tylko w stosunku do pracowników (robotników i pracowników umysłowych), lecz także w stosunku do członków spółdzielni rolnych i przemysłowych. Na członków przemysłowych spółdzielni pracy rozciągnięte zostało działanie wyżej wskazanego dekretu z 26 czerwca 1940 r. Wyrazem zaś tej tendencji w odniesieniu do członków spółdzielni rolnych jest uchwała Rady Komisarzy Ludowych ZSRR i KC WKP(b) z 13 kwietnia 1942 r., kwalifikująca niewypelnienie ustalonego minimum dni pracy (roboczo dni) bez uzasadnionych przyczyn jako przestępstwo karne.

Omawiana tendencja będzie się niewątpliwie rozwijać dalej. W szczególności należy zachować kwalifikację nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, jako przestępstwa karnego. Zasada ta utrwaliła się w poczuciu prawnym ludzi radzieckich.

#### 4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

Drugim przykładem stopniowego zwiększania odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny pracy mogą być zasady materialnej odpowiedzialności pracowników za wyrządzoną przez nich zakładowi pracy szkodę.

Art. 83 Kodeksu Pracy z 1922 r. (jedywny pierwotnie w tej sprawie) przewidywał — jako zasadę ogólną — ograniczoną odpowiedzialność materialną pracownika i to w granicach najwyżej  $\frac{1}{3}$  jego taryfowej stawki. Pełnej wartości szkody można było dochodzić drogą sądową tylko w przypadku umyślnego uszkodzenia powierzonego pracownikowi mienia.

W dalszym rozwoju została ustalona dla szeregu przypadków pełna odpowiedzialność materialna w rozmiarze faktycznie spowodowanej szkody (art. 83<sup>1</sup> Kodeksu Pracy). Wreszcie dla szeregu przypadków wprowadzono zwiększoną odpowiedzialność materialną do pięciokrotnej wartości spowodowanej szkody (art. 83<sup>1</sup> Kodeksu Pracy i instrukcja Ludowego Komisariatu Pracy ZSRR z 1 czerwca 1932 r.).

Zasady odpowiedzialności materialnej pracownika powinny się rozwijać w kierunku zwiększenia tej odpowiedzialności. Przepis prawa obowiązującego, według którego pracownik za spowodowaną przezeń skutek niedbalstwa szkodę materialną odpowiada wobec zakładu pracy tylko w granicach jednej trzeciej swej stawki taryfowej (art. 83<sup>1</sup> Kod. Pr.), powinien być zmieniony.

Idea pełnej odpowiedzialności materialnej tak głęboko przeniknęła do świadomości, że w praktyce doprowadza to czasami do naruszenia obowiązujących (jeszcze niezmienionych) przepisów nawet ze strony niektórych organów sądowych, prostowanego dopiero przez najwyższe instancje sądowe. Dlatego też należy uznać za aktualną kwestię zmiany odnośnych przepisów.

Trzeba dodać, że w przemysłowych spółdzielniach pracy działa zasada pełnej (a nie części-

wej) odpowiedzialności materialnej za szkodę, spowodowaną przez członków, także jeżeli istniało tylko niedbalstwo w ich działaniu. W niektórych przypadkach ustalono tu odpowiedzialność zwiększoną do pięciokrotnej wartości szkody.

## 5. REGULACJA PŁAC

Ustawa o planie pięcioletnim zwraca szczególną uwagę na kwestie normowania płac; daje ona szereg dyspozycji co do systemu i form zapłaty za pracę, zapewniających zwiększenie jej wydajności. Takimi formami są płace akordowo-progresywne i system premii. Ustawa o planie pięcioletnim żąda udoskonalenia systemu płac robotniczych akordowo-progresywnych, a także systemu premiowania pracowników inżynieryjno-technicznych za wypełnienie i przekroczenie planów produkcyjnych, systematycznie powiększając w płacy znaczenie premii (rozdz. III). Analogicznie powinna być rozwiązywana sprawa płac w spółdzielczości przemysłowej.

Przepracowanie systemu i form wynagrodzenia za pracę według dyspozycji ustawy o planie pięcioletnim należy do ekonomiki pracy. Prawo zaś powinno ująć opracowane systemy i formy zapłaty za pracę w normy prawne, zapewniając ich realizację metodą prawnopaństwowego współdziałania.

W dziedzinie zapłaty za pracę członków spółdzielni rolnych ustawa o planie pięcioletnim stawia zadanie zwiększenia roli dniówki obrachunkowej w rozdziale dochodów spółdzielni, zastosowania indywidualnej i grupowej płacy akordowej, szerokiej praktyki dodatkowego wynagradzania członków spółdzielni za powiększenie urodzajności i za zwiększenie pogłowia bydła (rozdz. II) itp. Regulując stosunki pracy w spółdzielczości rolnej, prawo powinno współdziałać w rozwiązywaniu i tego zadania.

## 6. OCHRONA PRACY

Przez współdziałanie wszystkich wyżej wskazanych środków w podnoszeniu wydajności pracy, prawo pracy wykazuje tym samym współdziałanie także przy wypełnieniu planu podwyższenia materialnego i kulturalnego poziomu życia narodu, planu będącego składową częścią całego planu pięcioletniego (rozdz. III).

Ustawa o planie pięcioletnim wymaga zastosowania właściwych środków, zmierzających do dalszej poprawy warunków pracy w zakładach pracy (technika bezpieczeństwa, wentylacja, oświetlenie, pomieszczenia sanitarno-bytowe) (rozdz. III), tj. dalszego rozwijania środków w dziedzinie ochrony pracy, będącej niezbędnym składowym elementem socjalistycznej organizacji pracy.

W tej dziedzinie prawo pracy ma za zadanie dalsze dokładne przepracowanie odnośnych norm prawnych i zasad techniki bezpieczeństwa oraz przemysłowego sanitarium i higieny. W związku z tym musi być zapewnione ściśle przestrzeganie tych norm.

## 7. UMOWY ZBIOROWE

Duże znaczenie dla wypełnienia planu gospodarczego mają obecnie umowy zbiorowe, zawierane w poszczególnych zakładach pracy pomiędzy administracją a związkiem zawodowym (komitetem zakładowym lub miejscowym).

Uchwała Rady Ministrów z 19 lutego 1947 r. określa wyraźnie zadania, jakie ma spełniać współczesna umowa zbiorowa. Umowa zbiorowa jest bardzo ważnym środkiem, mającym na celu zapewnienie wykonania i przekroczenia planów produkcyjnych, dalszego wzrostu wydajności pracy, poprawy organizacji pracy, a także podwyższenia odpowiedzialności organizacji gospodarczych za poprawę warunków materialno-bytowych i obsługi kulturalnej robotników, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników administracyjnych.

Zapewnienie wykonania tych zadań odbywa się w drodze określenia w umowach zbioro-

wych całego szeregu wzajemnych obowiązków stron. Należy podkreślić, że te wzajemne zobowiązania stron w umowie zbiorowej mają na ogół zupełnie konkretny charakter. Np. w jednym z większych przedsiębiorstw umowa zbiorowa nałożyła na administrację zakładu m. in. następujące zobowiązania: wybudowanie szkoły dla młodzieży robotniczej, wybudowanie gmachu dla celów szkolenia załogi zakładu, przeprowadzenie kapitalnego remontu pieca elektrycznego itp. Taki sam konkretny charakter mają i inne wzajemne zobowiązania stron.

Umowa zbiorowa składa się z elementów prawnych i pozaprawnych. Zobowiązania administracji mają charakter prawny: ich niewypełnienie pociąga za sobą odpowiedzialność winnych (administracyjną, dyscyplinarną, a nawet odpowiedzialność karną). Przeciwnie, zobowiązania związku zawodowego, wynikające z umowy zbiorowej, mają charakter czysto społeczny, moralno-polityczny: ich niewypełnienie nie powoduje skutków prawnych. Również nie prawny, lecz moralno-polityczny charakter mają obowiązki poszczególnych pracowników, wynikające z umowy zbiorowej, jak np. zwiększenie intensywności pracy, wyeliminowanie braków w produkcji itp. Zobowiązania takie podejmuje przy zawieraniu umowy zbiorowej związek zawodowy w imieniu pracowników. Niewykonanie jednak przez poszczególnych pracowników takich obowiązków tylko wtedy pociąga za sobą odpowiedzialność prawną, gdy równocześnie z naruszeniem umowy zbiorowej ma miejsce naruszenie jakiegokolwiek normy ustawowej (w szerokim tego słowa znaczeniu).

## System wynagrodzenia za pracę w kołchozach

### 1.

Stosowanie socjalistycznej zasady wynagrodzenia za pracę wedle jej ilości i jakości stanowi szczególnie skomplikowany problem w rolnictwie, ze względu na ogromną różnorodność prac, trudność wycenienia ich udziału w efektach produkcyjnych, bardziej płynny, niż w przemyśle, podział pracy, wykonywanie przez jednego pracownika różnych prac, wymagających różnych kwalifikacji i wysiłku i inne cechy, wynikające ze swoistego charakteru pracy i produkcji rolniczej.

Punktem wyjścia systemu płac w ZSRR jest zasada, że wartość produktu jest równa wartości społecznie niezbędnej pracy, tzn. równa sumie wartości siły roboczej i wartości produktu dodatkowego.

W ustroju socjalistycznym robotnik, który wyprodukował produkt wartości 100, otrzymuje tytułem wynagrodzenia np. 60, jako wartość siły roboczej. Mianowicie, państwo wydziela z dochodu narodowego fundusz płac na pokrycie osobistych potrzeb świata pracy i dzieli go w stosunku do ilości i jakości pracy, wykonanej przez poszczególnych pracowników.

Pozostałą część wartości produktu (np. 40) — jego wartość dodatkową — zabiera państwo, i tworzy stąd fundusz zaspokojenia potrzeb zbiorowych: obrona narodowa, oświata, zdrowie, kultura, ubezpieczenia społeczne itp.

Robotnik w ustroju socjalistycznym otrzymuje więc bezpośrednio, jako wynagrodzenie indywidualne, pełną wartość siły roboczej i pośrednio — pełną wartość produktu dodatkowego.

Zasada ta jest powszechnie obowiązująca także w obu formach socjalistycznej własności: państwowej (przemysł państwowy, sowchozy) i kołchożno-spółdzielczej (kołchozy).

W sowchozach (państwowych gospodarstwach rolnych) sprawa jest prosta: panują tu stosunki analogiczne jak w przemyśle. Państwo jest właścicielem wszystkich środków produkcji i całej produkcji. Sowchoz ma określony przez państwo, z góry na rok, fundusz płac, ma zatwierdzony stan robotników i pracowników. Miarą oceny pracy jest jednostka pieniężna, rubel, formą wynagrodzenia — wypracowana zapłata (np. dniówka). Nie istnieje żadna gospodarcza konieczność wprowadzania jakiegokolwiek pośredniego miernika.

W kołchozach, opartych o socjalistyczną własność spółdzielczą, gdzie właścicielami części środków produkcji i samej produkcji oraz wykonawcami wszystkich robót są członkowie kołchozu, sprawa ustalenia wynagrodzenia na zasadzie socjalistycznej — w stosunku do ilości i jakości pracy — stanowi problem złożony<sup>1</sup>.

Produkcja jest wspólną własnością danego kołchozu. Fundusz płac ustanawia się dopiero po zakończeniu roku, po wypełnieniu zobowiązań w stosunku do państwa i po utworzeniu spo-

<sup>1</sup>) Zob. M. Krajew: O kołchoznom trudnodie — „Woprosy ekonomiki“ Nr 3, z 1949 r.

lęcznego funduszu kolchozu. Fundusz płac składa się częściowo z gotówki, częściowo z produktów. W każdym kolchozie fundusz płac jest inny co do wielkości i struktury niż w pozostałych kolchozach. W kolchozach nie jest możliwa bezpośrednia ocena w gotówce bieżącego wkładu pracy i pokrywanie go ustanowionym z góry i regularnie wypłacanym wynagrodzeniem. Wynagrodzenie za pracę przyjmuje w kolchozach formę podziału dochodów w końcu roku. Przy tym znaczenie ma nie podział dochodów w końcu roku sam w sobie, ale zasady, wg których ten podział ma się odbywać: podział dochodów w kolchozach sam przez się nie stanowi jeszcze o wynagrodzeniu za ilość i jakość pracy.

Historia kolchozów zna poszczególne wypadki, gdy fundusz pieniężny i w naturze wydzielony do podziału pomiędzy członków kolchozu bywał tak rozdęty, iż pochłaniał cały osiągnięty dochód. Miały miejsce i takie wypadki, że dochód dzielono w stosunku do ilości środków produkcji, wniesionych przez członków, tzn. na zasadach burżuazyjnych. W okresie początkowym przeważała w kolchozach zasada „urawniłowki“, tzn. że wszyscy członkowie kolchozu otrzymywali wynagrodzenie (udział w dochodach kolchozu) tej samej wysokości.

Socjalistyczna treść wynagrodzenia za pracę w kolchozach polega na tym, że przy określaniu wielkości części produkcji, która ma być dzielona pomiędzy członków kolchozu, przyjmuje się pierwszeństwo długom kolchozu wobec państwa i wydatkom niezbędnym dla zwiększenia produkcji kolchozu i dla jego akcji socjalnej. Podział dochodu pomiędzy członków kolchozu odbywa się wg socjalistycznej zasady — w stosunku do ilości i jakości pracy, włożonej przez każdego członka kolchozu. Chociaż w kolchozach w odróżnieniu od przedsiębiorstw państwowych praca jest wynagradzana nie z narodowego funduszu płac, lecz z funduszu płac danego kolchozu, panuje tu ta sama zasada wynagrodzenia; ilość pieniędzy i produkcji uzyskana jako wynagrodzenie przez poszczególnych członków kolchozu jest proporcjonalna do wkładu ich pracy. Znaczący przy tym należy, że z rozwojem gospodarki w kolchozach wzrost gotówkowej części dochodów stale wzrasta. Już w latach drugiej piatiletki średni dochód wzrósł w produktach (przeliczonych na zboże) o 190,2%, w gotówce o 320%.

Jednakże podział funduszu płac w kolchozach wg ilości i jakości pracy nie jest możliwy bez uprzedniego zmierzenia pracy jednym wspólnym miernikiem. Rozwiązanie tego złożonego problemu wymagało szeregu lat i zostało osiągnięte przez przyjęcie jako miernika — dniówki obrachunkowej<sup>2)</sup>.

## 2.

Rozpatrzmy teraz dniówkę obrachunkową jako miarę pracy od strony praktycznej. Kolchoz jest dużym i skomplikowanym przedsiębiorstwem. Dziesiątki i setki rozmaitych prac wymagają rozmaitych kwalifikacji i natężenia i są wykonywane z rozmaitym stopniem znajomości i przyzwyczajenia. By w końcu roku wypłacić członkowi kolchozu równowartość jego pracy wg ilości i gatunku pracy, niezbędne jest prowadzenie dokładnych spisów, w których systematycznie i codziennie notuje się wkład pracy każdego członka kolchozu sprowadzając ten wkład do jednego mianownika. Do ustalenia tego mianownika niezbędne jest przyjęcie jako bazy pewnej ilości konkretnych prac mniej więcej tej samej wartości. Prawidłowe ustalenie tej bazy ma olbrzymie znaczenie ekonomiczne. Nie każda grupa prac może służyć jako baza dla oceny wszystkich innych rodzajów pracy. W historii kolchozów istnieje okres (1930), kiedy Centrala Kolchozów (Kolchozcentr.) zaproponowała jako bazę prace najłżejsze i wymagające najmniejszych kwalifikacji: wywóz nawozu, posyłka itd., jednym słowem bazą była praca, która mogła być wykonana przez młodocianych i która w praktyce jest wykonywana z reguły przez młodocianych. Rozumie się, że takie prace nie mogły być miarą pracy oracza, traktorzysty, kierownika brigady. Taka dniówka obrachunkowa nie była życiowa i nie mogła być stosowana w praktyce.

<sup>2)</sup> Trudodięń.

Nie mogła też służyć jako jednostka porównawcza grupa prac, wymagających najwyższych kwalifikacji, skomplikowanych i ciężkich, gdyż wypaczyłoby to obraz ogólnej ilości zużytkowanej pracy. W praktyce okazało się, że najracjonalniejsze jest uważanie za jednostkę pracy pracę średnio ciężką, nie wymagającą jednak specjalnych kwalifikacji i wykonywaną przez dorosłych członków kolchozu. Ten gatunek prac został przyjęty jako jednostka, tj. dniówka obrachunkowa i służy on jako miernik dla oceny wszystkich innych robót. Wszystkie inne roboty podzielone są na grupy, które w porównaniu z jednostką, służącą jako miernik, uważane są za lżejsze i łatwiejsze, albo cięższe i bardziej skomplikowane. Dzień przepracowany przy wykonywaniu robót w każdej z tych grup zalicza się jako 0,5, 0,75, 1,0, 1,25, 1,50, 1,75, 2,0 itd. dniówki obrachunkowej. Określenie do jakiej grupy należy zaliczyć oddzielne prace, wykonywane w kolchozach, nie mogło być pozostawione całkowicie do decyzji każdego kolchozu, gdyż prawidłowa ocena poszczególnych prac ma znaczenie ogólnopaństwowe. Widzimy też, że decyzją Narcomziema z dn. 28. II. 1930 roku została ustalona dokładna lista, w której wszystkie prace, wykonywane w kolchozach zostały zaliczone do 7 grup, przy czym jako miernik została przyjęta trzecia grupa: bronowanie, przewóz wody i benzyny w sezonie robót polowych, praca koniucha pracującego jeden rok, dójki pracującej drugi rok, praca starszej drobiarki, owczarza, świniarza itp. Dzień przepracowany przy każdej z wym. prac był uważany za jedną dniówkę obrachunkową. Prace wymagające wyższych kwalifikacji i większego natężenia fizycznego zostały zaliczone do czterech wyższych grup z różnicą o ćwierć dnia między grupami. Prace, wymagające mniejszych kwalifikacji i mniejszego wysiłku fizycznego zostały zaliczone do dwóch niższych grup, także z różnicą o ćwierć dnia. W ten sposób pracę w najwyższej grupie zaliczono jako 2 dniówki obrachunkowe, a w najniższej jako pół dniówki. Skala rozpiętości wynosiła od 1 : 4. Rozwój mechanizacji i techniki, zastosowany w kolchozach i powstały stąd wzrost zapotrzebowania na siły jeszcze wyżej kwalifikowane, specjalnie w okresie pierwszej powojennej stalinowskiej piatiletki, doprowadziły do tego, że okazało się niezbędne ponowne rozpatrzenie i ulepszenie systemu oceny pracy w kolchozach. Decyzją Rady Ministrów ZSRR z dn. 19. IV. 1948 ilość grup powiększona została do 9, przy czym do 8-mej i 9-ej grupy zaliczono prace wymagające specjalnie wysokich kwalifikacji, dużego wysiłku fizycznego i dużej praktyki. Pracę w 8-mej grupie zaliczono jako 2,25 a w 9-ej jako 2,50 dniówki obrachunkowej. Rozpiętość pomiędzy najniższą a najwyższą grupą wzrosła więc jak 1 : 5.

Jasne, że nie wszystkie prace, zdarzające się w rozmaitych typach kolchozów mogły być umieszczone w spisie, opracowanym centralnie. Wobec tego Rady Ministrów oddzielnych republik i zarządy rozmaitych dzielnic mają prawo wydawania dodatkowych spisów i norm dla robót, nie przewidzianych w rozporządzeniu podstawowym. W pewnych granicach nawet oddzielne kolchozy mają prawo wydawania dodatkowych instrukcji, zgodnie z miejscowymi warunkami. Te dodatkowe instrukcje i rozporządzenia wprowadzają jedynie uzupełnienia do spisu podstawowego z uwzględnieniem miejscowych warunków i robót, ale nie podważają w niczym zasady, że dniówka obrachunkowa jest podstawą rozliczeniową, ogólnie obowiązującą w całym ZSRR.

System norm podany wyżej daje możliwość sprowadzenia każdej pracy w kolchozie do jednego miarownika. Jeżeli członek kolchozu nie wypełnił normy, praca jego zaliczana jest jako część dniówki obrachunkowej. Jeżeli wykonał pracę z nadwyżką, to praca jest zaliczana odpowiednio wyżej. W końcu roku praca każdego członka kolchozu jako też ogólna ilość pracy w całym kolchozie dają jako rezultat pewną ilość pieniędzy, produktów itd. Po wykonaniu przez kolchoz obowiązków wobec państwa, oraz po odliczeniu niezbędnych funduszy społecznych i gospodarczych, kolchoz przystępuje do opłaty pracy, mając jako podstawę rozliczeniową dwa elementy: 1) ogólna ilość pieniędzy i produktów przeznaczonych do podziału i 2) ogólna ilość dniówek obrachunkowych.

Do 1940 r. podział był dokonywany tylko na tych dwóch podstawach, chociaż dla prawidłowej oceny jakościowej pracy ważna jest jej produktywność, tj. ilość produktów, wytwo-

rzonych na jednostkę czasu. Wymagałoby to opłaty pracy nie tylko w zależności od jej ciężkości i złożoności, ale też od jej rezultatów. Nieuwzględnianie tego elementu prowadziło do „urawniłowki“. Np. praca brygady, która włożyła mniejszą ilość dniówek obrachunkowych, osiągając większe rezultaty, była gorzej opłacana od pracy drugiej brygady, która zużytkowując większą ilość roboczo-dni uzyskiwała gorsze rezultaty.

W pierwszym stadium po stworzeniu kolchozów, stadium w którym praca niewiele różniła się od pracy w indywidualnych gospodarstwach, znaczenie tego było minimalne. W miarę jednakże podnoszenia się gospodarki w kolchozach, wprowadzenia szczegółowego planowania i rozszerzenia się ruchu przodowników pracy, coraz silniej dawały się odczuć braki dotychczasowego systemu stosowania dniówki obrachunkowej w rozliczeniach i wynagrodzeniu. Stary sposób oceny pracy jedynie wg zużytego czasu i rodzaju pracy i — jako rezultat tej oceny — stary system podziału dochodów był w rażącem przeciwieństwie z rezultatami osiąganymi przez przodowników pracy i działał wprost hamująco na rozwój współzawodnictwa pracy i wzrost wydajności pracy. Pewne przodujące kolchozy rozpoczęły przeto stosować sposób zapłaty, przy którym uwzględniono także ogólne rezultaty pracy.

Już w 1935 roku Zjazd Ogólno-Związkowy Przodowników Pracy w Kolchozach polecił doliczanie do 10% dniówek obrachunkowych członkom brygad przodujących, które osiągnęły rezultaty przewyższające średnią, najlepszym przodownikom w takich brygadach do 15%, a szefom takich brygad do 20% przepracowanych dniówek obrachunkowych.

Natomiast brygdom, osiągającym rezultaty niższe niż średnie odejmowano do 10% przepracowanych dniówek obrachunkowych.

Nie był to jedyny system stosowany, gdyż Rada Komisarzy Ludowych poleciła kolchozom postanowieniem z dn. 20. IV. 1940 r. doliczanie członkom odpowiednich brygad 2—3 dniówek obrachunkowych za każdy cetnar osiągnięty ponad plan. Dodatek ten był rozdzielany pomiędzy członków brygady proporcjonalnie do ilości przepracowanych dniówek obrachunkowych.

Różporządzeniem Rady Komisarzy ZSRR z grudnia 1940 r. polecono kolchozom Ukrainy dodatkowe wydawanie pewnego procentu produktów osiągniętych ponad plan lepiej pracującym członkom kolchozów.

Jeden i drugi system, tj. bądź to doliczanie ilości dniówek obrachunkowych, bądź też wydawanie pewnej ilości osiągniętej nadwyżki zbiorów miały na celu doprowadzenie do lepszego obliczania rezultatów pracy i stworzenia bodźca do dalszych ulepszeń. Rozporządzenie z 31 grudnia 1940 r. zostawiało dość dużą swobodę przy określaniu części produktów, przeznaczonych do dodatkowego podziału. Dla przykładu podajemy, że w Krasnodarskim Kraju ustanowione były następujące normy: zboże 25%, oleiste 33%, bawełna 50%, tytoń 50%, ziemniaki 20%, pasza 33%, itd. przekroczenia planu gospodarczego. W Nowosybirskim okręgu ziemniaki 33%, w gruzińskiej republice 25%, w iwanowskim okręgu 20% nadwyżki produkcyjnej w stosunku do planu. Za pszenicę ozimą w kraju krasnodarskim przyznawano 25%, a w swierdłowskim 50% ponadplanowych zbiorów.

Jak widzimy normy opłaty dodatkowej ustanawiane są podług gatunków upraw i podług miejscowych warunków uprawy, zależnie od okręgów, biorąc pod uwagę takie elementy, jak: gleba, klimat itp.

System dodatkowej opłaty w niczym nie osłabia roli dniówki obrachunkowej. Przeciwnie, jeszcze ją wzmacnia, tym bardziej, że członkom brygad dodatkowe opłaty wydzielane są proporcjonalnie do ilości dniówek obrachunkowych, zużytkowanych przy produkcji danego artykułu. Możemy podać, że system dodatkowych opłat w 1942 r. stosowany był w 17,2% kolchozów, w r. 1944 w 28,2%, a w 1945 r. w 44,1%. Nie posiadamy danych za lata późniejsze, jednakże jest wiadome, że coraz większa ilość kolchozów przechodzi na ten system.

Drugi system, tj. doliczanie dniówek obrachunkowych za przekroczenie planu jest także stosowany na coraz szerszą skalę. Ale przy tym systemie nie uwzględniano, że rozmaite brygady tego samego kolchozu mają rozmaitą głębę pod uprawę, inną siłę pociagową i rozmaite narzędzia

pracy. Okazało się więc, że dokładne planowanie urodzaju z uwzględnieniem tych wszystkich warunków jest lepszym miernikiem rezultatów niż uwzględnienie tylko średniego urodzaju dla danego kolchozu w porównaniu z ogólnym planem. Rozporządzeniem z dn. 19. IV. 1948 roku polecono właśnie system dokładnego planowania („wnutrickolchoznowo“ planowania)

## 3.

Podział dochodów wg dniówek obrachunkowych z uwzględnieniem ich ilości i jakości stawia więc poważne zadania przed planowaniem wewnątrz kolchozu.

Złe planowanie sprowadza do zera zasadę wynagrodzenia zależnie od rezultatów osiągniętych w produkcji roślinnej i zwierzęcej. Przy współczesnym systemie stosowania dniówki obrachunkowej trzeba prawidłowo ustalić roczne plany produkcji roślinnej i zwierzęcej nie tylko ogólnie, dla całego kolchozu, ale dla każdej poszczególnej brygady. Plan za niski prowadzi do osłabienia walki o urodzaj, do przewartościowania pracy, do nadmiernych i niezastużonych opłat dodatkowych, i do zwiększenia ilości dniówek obrachunkowych doliczanych za przekroczenie planu.

Plan wygórowany prowadzi do obniżki wynagrodzenia za pracę, do zmniejszenia dodatkowych wypłat, do niesprawiedliwego obliczania dniówek roboczych doliczanych za przekroczenie planu.

Dlatego na plenum KCWKP (b) z 19. IV. 1948 r. Rada Ministrów ZSRR postanowiła, że równoległe z rocznym planem produkcji i obrotów, każdy kolchoz musi opracować plan zużycia dniówek obrachunkowych. Plan ten musi obejmować nie tylko ogólną ilość dniówek, potrzebnych dla wypełnienia planu produkcyjnego kolchozu, ale musi być rozbity na szczegółowe plany zużycia dniówek obrachunkowych przy poszczególnych uprawach, na różnych gatunkach gleby, przy różnej konfiguracji terenu — przy uwzględnieniu różnego stopnia mechanizacji, różnej jakości sprzężaju i narzędzi rolniczych, którymi dysponują poszczególne brygady.

Planowanie dniówek obrachunkowych staje się w ten sposób ważnym instrumentem kierowania kolchozem i prawidłowego planu produkcyjnego.

Planowanie dniówek obrachunkowych ma znaczenie nie tylko dla sprawy wynagrodzenia za pracę: Jest to również sposób wzmocnienia i rozwoju gospodarki w kolchozach, w szczególności jego produkcji towarowej. Planując dniówki obrachunkowe kolchoz rozdziela pracę, którą dysponuje, pomiędzy poszczególne działy, w sposób racjonalny, który prowadzi do unikania marnotrawstwa pracy w jednych działach i do właściwego zasilenia pracą innych działów, wreszcie stwarza bodziec do walki o przekroczenie planu. Wynika stąd, że planowanie dniówek obrachunkowych, to nie zagadnienie czysto techniczne, lecz rozwiązanie ważnego problemu ekonomicznego, związanego z bilansem rezerw roboczych kolchozu, z wypełnieniem zadań wobec państwa, z podniesieniem materialnego i kulturalnego poziomu życia w kolchozach.

Szczególna odpowiedzialność spoczywa zatem w planowaniu na normach wydajności.

Normy zbyt niskie, przestarzałe, prowadzą do straty dniówek obrachunkowych i przeceniania ich wartości. Nieprawidłowe normy w poszczególnych działach pracy prowadzą do ucieczki od robót o wygórowanych normach. Niskie normy — to przyczyna zaniku dyscypliny pracy, to nieprawidłowa ocena rezerw roboczych w kolchozach i ogólnych wyników pracy w kolchozach.

Jednym z najważniejszych warunków dalszego rozwoju kolchozów jest ustalenie, na podstawie osiągnięć przodowników, prawidłowych, progresywnych norm wydajności. Prawidłowe określenie norm jest ważnym zagadnieniem państwowym, od czasu bowiem, gdy w 1933 r. Narkomziem ZSRR zatwierdził normy wydajności dla kolchozów, kolchozy osiągnęły znaczne rezultaty w wydajności pracy, w doskonaleniu kadr ludzkich i w ulepszeniach technicznych. Dnia 19 kwietnia 1948 r. Rada Ministrów ZSRR zatwierdziła nowe, wyższe normy przykładowe.

Zobowiązawszy miejscowe organy do sprawdzenia starych norm wydajności, rząd zaleca



jednocześnie przodującym kolchozom, które osiągnęły wydajność wyższą od przewidzianej w nowych normach, ustalenie na swoim terenie wyższych norm, coroczne sprawdzanie ich z wynikami oraz aktualizowanie ich, tzn. podciąganie na podstawie wyników, osiągniętych przez przodowników pracy. Tylko przy tych założeniach normy wydajności stają się skutecznym środkiem planowania w zakresie siły roboczej, podstawą systemu obliczeniowego opartego o dniówkę obrachunkową, pomocą w podciąganiu opieszalych.

Istotnym momentem w planowaniu dniówek obrachunkowych jest zaliczanie przepracowanych roboczo-dni wg przynależności danej pracy do danej grupy roboczo-dni.

Błędem, który w 1948 roku miał miejsce w niektórych kolchozach, był podział personalny, tzn. obliczanie dniówek obrachunkowych wypracowanych przez danego członka kolchozu nie wg prac wykonanych przez niego w ciągu roku, lecz wg kategorii, do której go w zasadzie zaliczano. (Przykład: ślusarz przydzielony na kilka dni do kopania kartofli, co może się zdarzyć, gdy zajdzie potrzeba zmobilizowania wszystkich sił do akcji wykopkowej, powinien mieć za ten okres zaliczone dniówki obrachunkowe wg grupy, do której włączono kopanie kartofli, a nie wg grupy, do której należy praca ślusarza).

Była to próba zachowania analogii z przemysłem. Analogii takiej jednak nie ma. W przemyśle robotnik jest stale związany z daną maszyną czy czynnością. W rolnictwie ci sami ludzie wykonują kolejno roboty lżejsze i cięższe. Tylko faktycznie wykonana przez nich praca stanowi o grupie przepracowanych dniówek obrachunkowych. Odmienny system wypaczyłby zasadę wynagrodzenia wg ilości i jakości pracy oraz zaciemniłby kalkulację kosztów produkcji.

#### 4.

Dniówka obrachunkowa — jak wynika z powyższego — nie jest jedynie umowną wielkością rozliczeniową ale jest kryterium ekonomicznym, wyrażającym realne stosunki gospodarcze na danym etapie rozwoju kolchozów: jest miarą pracy, jest podstawą podziału dochodów, jest jedną z podstaw planowania.

Raz jeszcze podkreślić trzeba, że dniówka obrachunkowa nie spełnia gospodarczej roli pieniądza. Pieniądz to powszechny ekwiwalent wartości towarów. Ocena pracy bezpośrednio w pieniądzech wyraża udział robotnika w funduszu przeznaczonym na pokrywanie potrzeb ogółu.

Ocena pracy w dniówkach obrachunkowych to pośrednia miara, pomagająca w przeliczeniu pracy członka kolchozu na jego udział w podziale dochodów kolchozu w końcu roku.

Wartość pieniądza wyraża społecznie niezbędną pracę. Dniówka obrachunkowa nie posiada wartości. Rozpowszechniający się w praktyce termin „wartość dniówki obrachunkowej“ oznacza ilość pieniędzy i produktów, jaką otrzymuje z dochodów kolchozu jego członek. Dlatego „wartość“ dniówki obrachunkowej jest różna nie tylko w poszczególnych kolchozach ale nawet w ramach jednego kolchozu.

KAZIMIERZ LIPIŃSKI

Sędzia sądu wojewódzkiego

## Sens społeczny najnowszych zmian przepisów prawa i postępowania cywilnego

W drugiej połowie 1950 r. wszedł w życie szereg przepisów prawa i postępowania cywilnego o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia socjalnego. Znajomość tych przepisów jest niezbędna dla wszystkich organów pomocy społecznej, oświaty i zdrowia, inspekcji pracy, rad zakładowych itd., gdyż stwarzają one warunki skuteczniejszej niż dotychczas ich działalności. Wyjaśnienie obywatelom treści nowych przepisów, co czynniki powyższe winny zrobić przy każdej nadarzącej się sposobności, może już samo przez się stanowić często cenną pomoc dla obywatela, poszukującego ochrony swych praw.

Najdonioślejszym z tych aktów prawnych jest niewątpliwie kodeks rodzinny (Dz. U. R. P. Nr 34 z 1950 r. poz. 303). Przepisy projektu tego kodeksu, w zakresie interesującym organa i czynniki socjalne, omówiłem w artykule „Elementy postępu społecznego w projektowanym kodeksie rodzinnym“, ogłoszonym w nr 1—2/1950 „Pracy i Opieki Społecznej“. Ponieważ ustawa nie różni się w sposób zasadniczy od projektu, zbędne jest powtórne omawianie przepisów kodeksu.

### Z PRZEPISÓW O ROZWODZIE

W toku obrad Sejmu nad projektem kodeksu rodzinnego, wprowadzono do kodeksu przepis art. 30 §2, który nie był przewidziany w projekcie. Przepis ten stanowi wyjątek od zasadniczego stanowiska kodeksu, że sąd nie może orzec rozwodu, gdy żąda go małżonek wyłącznie winny spowodowania rozkładu pożycia małżeńskiego, a drugi niewinny małżonek na rozwód się nie zgadza. Według omawianego przepisu w wyjątkowych przypadkach, gdy małżonkowie od dłuższego czasu pozostają w rozłączeniu, sąd może orzec rozwód na żądanie małżonka wyłącznie winnego, mimo iż niewinny się temu sprzeciwia, o ile interes społeczny przemawia za orzeczeniem rozwodu. Chodzi tu przede wszystkim o sytuację, gdy pożycie małżeńskie od dawna już zostało zerwane, gdy ten, kto o orzeczenie rozwodu wnosi, wprawdzie sam zerwanie pożycia spowodował, ale założył już nową rodzinę, w której ma dzieci, gdy z pierwszego małżeństwa nie ma małoletnich dzieci, a drugi z małżonków odmawia zgody na rozwód. W takim stanie rzeczy z reguły interes społeczny wskazywać będzie na potrzebę zlikwidowania istniejącego już tylko prawnie małżeństwa, nawet wbrew woli niewinnego małżonka, celem umożliwienia zawarcia nowego małżeństwa pomiędzy osobami, mającymi wspólne dzieci.

To, że ktoś przed wejściem w życie kodeksu rodzinnego (1.10.1950) wnosił już o rozwód i sprawę przegrał, nie stoi na przeszkodzie ponownemu wystąpieniu do sądu o rozwód na wyżej wskazanej podstawie (art. XVI przepisów wprowadzających kodeks rodzinny).

MOŻNOŚĆ WPISANIA FIKCYJNEGO IMIENIA OJCA DO AKTU URODZENIA DZIECKA,  
KTÓREGO OJCIEC NIE JEST ZNANY

Kodeks rodzinny zniósł ostatecznie wszelkie różnice prawne pomiędzy dziećmi urodzonymi z małżeństwa, a dziećmi, których rodzice nie są małżeństwem. Wyrugował ze słownika prawniczego nawet samo określenie „dziecko pozamałżeńskie“.

Jeżeli ojciec dziecka, nie będący mężem matki, nie chce dobrowolnie uznać, że dziecko od niego pochodzi, zarówno matka jak i dziecko mogą wystąpić do sądu o ustalenie, że jest on ojcem dziecka. Wyrok sądowy, ustalający ojcostwo, daje dziecku wszelkie uprawnienia w stosunku do ojca i jego rodziny, takie same, jakie miałoby dziecko, gdyby ojciec zawarł małżeństwo z jego matką. Wskutek dobrowolnego uznania lub ustalenia ojcostwa wyrokiem, dane o ojcu ulegają wpisaniu do aktu urodzenia dziecka. Ponieważ jednak matka dziecka nie jest żoną jego ojca, wpisane w akcie nazwisko ojca jest odmienne do figurującego tam nazwiska matki.

Pokutująca niestety nadal wśród części społeczeństwa, wykształcona w ustroju kapitalistycznym, obyczajowość, wciąż jeszcze uważa fakt „nieślubnego“ pochodzenia za kompromitującą człowieka. W związku z tym ujawnienie w wypisie aktu urodzenia, że ktoś pochodzi od rodziców, którzy nie byli małżeństwem, lub co gorsza, że jego ojciec nie jest znany, acz nie ma żadnego znaczenia z punktu widzenia prawnego, może jednak sprawiać przykrość osobie zainteresowanej i utrudniać jej współżycie w społeczeństwie. W ten sposób między dzieckiem z małżeństwa, a dzieckiem „nieślubnym“, mimo zupełnej równości prawnej, pozostaje jednak w pewnym stopniu nierówność faktyczna.

Ustawodawca ludowy, dążąc do zapewnienia nie tylko formalnej, ale i faktycznej zupełnej równości wszystkich obywateli, zdecydował się na radykalne usunięcie z aktów stanu cywilnego wszelkich śladów pochodzenia z małżeństwa, czy spoza małżeństwa.

Celowi temu służy ustawa z dn. 28 października 1950 r. o zmianie niektórych przepisów prawa o aktach stanu cywilnego (Dz. U. R. P. Nr 51 poz. 468), która weszła w życie 21 listopada 1950 r.

Przed wejściem w życie omawianej ustawy, w wyciągach i odpisach skróconych aktu urodzenia umieszczano imię i nazwisko dziecka oraz imiona i nazwiska rodziców. Wskutek tego, gdy rodzice dziecka nie byli małżeństwem, ujawniało się to na pierwszy rzut oka w treści aktu, ponieważ nazwisko ojca było inne, niż nazwisko matki. Gdy ojciec nie był znany, gdyż uznać dobrowolnie dziecka nie chciał, a w procesie nie zdołał mu udowodnić ojcostwa, lub też w ogóle do sądu o ustalenie ojcostwa nie występowało, w akcie urodzenia dziecka figurowała tylko matka. W tym wypadku od razu oczywiście rzucała się w oczy różnica między aktem urodzenia dziecka nieznanego ojca, a dziecka którego oboje rodzice figurowali w akcie. Dziecko nieznanego ojca było pod względem „niedyskrecji“ jego aktu urodzenia w gorszej sytuacji od dziecka, którego oboje rodzice nie są znani (np. dziecko znalezione), gdyż w tym ostatnim wypadku do aktu urodzenia wpisywano fikcyjne dane o rodzicach (art. 63 ust. 2 prawa o aktach stanu cywilnego w brzmieniu art. IX przep. wpraw. kodeksu rodz.).

W myśl przepisów ustawy z dn. 28 października 1950 r., w przypadku, gdy dziecko nie zostało uznane i nie nastąpiło ustalenie ojcostwa przez sąd, urzędnik stanu cywilnego na wniosek dziecka lub jego przedstawiciela ustawowego (matka, opiekun) albo z własnej inicjatywy wpisze do aktu urodzenia dziecka, jako imię ojca, jedno z imion ogólnie w kraju używanych. We wszelkich wypisach aktu urodzenia nie podaje się nazwisk rodziców dziecka, a tylko ich imiona. Dzięki tym przepisom między wypisem aktu urodzenia dziecka z małżeństwa, dziecka, którego rodzice są oboje znani, ale nie są małżeństwem i dziecka, którego ojciec nie jest znany — nie ma już obecnie żadnej różnicy. W wypisie bowiem każdego bez wyjątku aktu urodzenia figurować będzie imię i nazwisko dziecka oraz imiona obojga rodziców z pominięciem ich nazwisk.

Wpisanie fikcyjnego imienia ojca nie stoi na przeszkodzie późniejszemu uznaniu dziecka przez ojca lub ustaleniu ojcostwa przez sąd. Jeżeli to nastąpi, sporządza się nowy akt urodzenia, wpisując rzeczywiste dane o ojcu.

Osoba, której akt urodzenia sporządzono przed dniem wejścia w życie ustawy (przed 21 listopada 1950 r.) nie wymieniając w nim ojca, lub przedstawiciel ustawy tej osoby może żądać wpisania do aktu fikcyjnego imienia ojca.

Nasuwa się uwaga, że zainteresowane organa i czynniki socjalne, które bardzo często przecież stykają się z zagadnieniem pomocy dla matek dzieci, których ojciec nie jest znany, winny przepisy omówionej ustawy spopularyzować oraz nawiązać kontakt z urzędnikami stanu cywilnego na swoim terenie, by sprawdzić, czy urzędnicy ci, sporządzając akty urodzenia dzieci nieznanego ojca, korzystają z uprawnienia do wpisywania imienia przesłaniającego, nawet bez wniosku osób zainteresowanych. Celowe też byłoby wyjaśnienie osobom dorosłym, w aktach urodzeń których figurują nieszczęsne litery „NN” oraz matkom dzieci nieznanymi ojców, których akty urodzeń sporządzono przed wejściem w życie ustawy, że przez prosty wniosek, zgłoszony w urzędzie stanu cywilnego, mogą uzyskać wpisanie w rubryce o ojcu jakiegokolwiek imienia, zwykle w Polsce używanego<sup>1)</sup>.

### KOSZTY PROCESU

Przepisy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dn. 30 grudnia 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 58 poz. 528) wprowadziły obniżkę opłat sądowych o 30% od normalnych stawek, przewidzianych tymi przepisami, dla wszystkich osób, utrzymujących się z pracy najmniejszej. By z prawa do obniżki skorzystać, należy złożyć sądowi zaświadczenie pracy.

Każdy, kto występuje do sądu o należność za pracę, o ustalenie ojcostwa lub o alimenty, wolny jest od ponoszenia kosztów sądowych.

Osoba, która występuje do sądu lub którą ktoś pozwał do sądu, jeżeli nie jest w stanie uiścić kosztów, może zwrócić się do sądu o zwolnienie jej od kosztów sądowych. Do wniosku o zwolnienie od kosztów trzeba załączyć zaświadczenie władz administracyjnych, stwierdzające, jaki jest stan rodzinny i majątkowy petenta (art. 111 § 1 kodeksu postępowania cywilnego — tekst jednolity, Dz. U. R. P. Nr 43 z 1950 r. poz. 394).

### ZASTĘPSTWO ADWOKACKIE

Przed znowelizowaniem kodeksu postępowania cywilnego, w sądach, od okręgowego poczynając, obowiązywał tzw. przymus adwokacki. Osoba, która stawiała się bez adwokata, nie mogła być dopuszczona do udziału w sprawie. Obecnie przymus adwokacki został zniesiony. Każdy obywatel przed każdym sądem może występować osobiście bez pomocy adwokata, jeżeli jednak pomoc adwokata uważa za potrzebną, może ją bez trudności uzyskać.

Osoba, która została zwolniona od kosztów sądowych, może prosić sąd o przydzielenie jej adwokata bezpłatnie. Sąd uwzględni taki wniosek, jeżeli chodzi o osobę zamieszkałą poza siedzibą sądu, przed którym sprawa się toczy lub jeżeli z innych względów uzna pomoc adwokata w danej sprawie za niezbędną (np. sprawa jest skomplikowana, osoba, która prosi o przydzielenie jej adwokata, jest chora, ulomna itp.).

Osoba, działająca bez adwokata, korzystająca ze zwolnienia od kosztów sądowych (zawsze więc ten, kto żąda należności za pracę, alimentów, ustalenia ojcostwa), ma prawo, zamiast składać na piśmie pozew do właściwego do rozpoznania sprawy sądu, zgłosić powództwo ustnie do protokółu w jakimkolwiek sądzie powiatowym na terenie całej Polski. Sąd, który przyjął ustne zgłoszenie powództwa, obowiązany jest niezwłocznie przesłać protokół właściwemu sądowi.

Te daleko idące ułatwienia nie wykluczają oczywiście potrzeby korzystania w wielu wypadkach z płatnej pomocy prawnej adwokata.

Wynagrodzenie adwokatów za wykonywanie czynności zawodowych zostało uregulowane

<sup>1)</sup> Szczegółowe omówienie instytucji imienia przesłaniającego zob.: Dr Józef Aitwin, „Od znaczenia NN do imienia przesłaniającego“, „Państwo i Prawo“, zeszyt 2/1951.

rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dn. 14 sierpnia 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 319). Rozporządzenie to zawiera zakaz podwyższania wynagrodzenia ponad przewidziane stawki, nawet przez umowę z adwokatem. Osoby, utrzymujące się z pracy, emeryci, inwalidzi, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni pracy korzystają z 50% obniżki stawek. Osoby, dochodzące należności za pracę, alimentów, odszkodowania za nieszczęśliwy wypadek, za uszkodzenie ciała itd. płacą adwokatowi tylko 40% stawek. Dla zilustrowania wysokości stawek podaję, że za prowadzenie w jednej instancji sprawy o alimenty w wysokości po 200.—zł miesięcznie, wynagrodzenie adwokata wynosi 82.—zł, z tym, że jeżeli sprawa jest szczególnie trudna, może ono zostać podwyższone — najwyżej jednak do 164.—zł.

W świetle przytoczonych przepisów stwierdzić trzeba, iż pokutujący w społeczeństwie pogląd, że korzystanie z pomocy adwokata jest przywilejem bogatych, nie ma już obecnie żadnego uzasadnienia. Czasy, kiedy tak istotnie było, należą do przeszłości.

### UDZIAŁ PROKURATORA W POSTĘPOWANIU CYWILNYM

Do niedawna prokuratura działała przy sądach i jej zakres działania ograniczał się do ścigania przestępstw.

Ustawa o Prokuraturze Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 20 lipca 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 38 poz. 346) zmieniła zakres działania i organizację prokuratury. Prokuratura stanowi obecnie samodzielny urząd i podlega bezpośrednio Radzie Państwa. Cel utworzenia nowej prokuratury określa art. 1 ustawy: „W celu ugruntowania praworządności ludowej, ochrony mienia społecznego i ścigania przestępstw tworzy się urząd Generalnego Prokuratora Rzeczypospolitej“. Do zakresu działania prokuratury należy m. in. otaczanie opieką praw obywateli. Prokuratura realizuje ten swój obowiązek między innymi przez udział w postępowaniu cywilnym przed sądem.

Prokurator może wytaczać wszelkie powództwa na rzecz każdego obywatela oraz wziąć udział w każdej sprawie toczącej się w sądzie, jeżeli według jego oceny wymaga tego interes Państwa Ludowego (art. 90 kodeksu postępowania cywilnego). To samo stosuje się do postępowania niespornego (art. 4 kodeksu postępowania niespornego w brzmieniu ustawy z dn. 20 lipca 1950 r. — Dz. U. R. P. Nr 38 poz. 349). Prokurator ma też prawo zaskarżyć do sądu wyższej instancji każde orzeczenie sądowe, od którego przysługuje środek odwoławczy.

Przytoczone przepisy mają doniosłe znaczenie dla sposobu działania organów i czynników socjalnych w zakresie ułatwienia obywatelom dochodzenia ich słusznych pretensji przed sądem. Przy prawidłowym zorganizowaniu współpracy między terenowymi organami i czynnikami socjalnymi a właściwą prokuraturą, organa i czynniki te zyskują w osobie prokuratora nieocenionego sojusznika w swej działalności. Pomoc prokuratora rozszerza znacznie, w porównaniu z dotychczasowym, możliwy zakres działania pomocy społecznej.

Organa pomocy społecznej udzielały w zasługujących na to wypadkach pomocy prawnej, bowiem przez swych radców prawnych wytaczały w imieniu podopiecznych powództwa i popierały je przed sądem. W żadnym jednak razie nie można było wytoczyć sprawy lub zaskarżyć krzywdzącego orzeczenia bez uzyskania pełnomocnictwa osoby zainteresowanej. Jeżeli osoba zainteresowana z jakichkolwiek przyczyn, nie rozumiejąc własnego interesu lub, co gorsze, interesu reprezentowanego przez siebie dziecka, odmawiała udzielenia pełnomocnictwa, dopomożenie jej wbrew jej woli nie było możliwe. Prokurator ma prawo wytoczyć każde powództwo na rzecz każdego obywatela bez jego zgody i zaskarżyć każde orzeczenie, choćby osoba zainteresowana zniechęciła się niesłusznym oddaleniem jej żądań i zrezygnowała z zaskarżenia. Organa pomocy społecznej winny w przypadkach, gdy to jest potrzebne, występować do prokuratora, by ze swych uprawnień skorzystał.

Jeżeli np. organ lub czynnik socjalny w toku wykonywania swych obowiązków, dowie się, że komuś należy się wynagrodzenie za pracę, którego mu pracodawca nie chce wypłacić, a pracownik z takich czy innych powodów nie chce się zdecydować na wytoczenie sprawy, jeżeli

równocześnie oceni, że interes Państwa Ludowego wymaga zmuszenia pracodawcy do zapłaty, winien zwrócić się do prokuratora o wytoczenie powództwa na rzecz pokrzywdzonego pracownika.

Typowymi sytuacjami, w których należy spowodować wytoczenie powództwa przez prokuratora będą np.:

odmowa matki wytoczenia powództwa o ustalenie ojcostwa i alimenty dla dziecka;

odmowa żony wytoczenia przeciwko mężowi, który opuścił rodzinę, powództwa o alimenty dla dzieci;

odmowa żony wystąpienia do sądu z wnioskiem, by nakazano pracodawcy męża wypłacanie zarobków do rąk żony, ponieważ mąż przepija cały zarobek;

odmowa starych, bezradnych rodziców wystąpienia przeciwko dzieciom o alimenty, których dobrowolnie płacić nie chcą (szczególnie aktualne w stosunkach wiejskich);

odmowa wytoczenia przez rodziców lub opiekuna powództwa o należność za pracę nieletniego lub o odszkodowanie za spowodowanie uszkodzenia ciała, rozstroju zdrowia itp.

Dotychczas w analogicznych przypadkach organa socjalne były bezradne i poza perswazją, żadnymi środkami wpływu na zainteresowane osoby nie dysponowały.

### UŁATWIENIA PRZY EGZEKUCJI ALIMENTÓW

Uzyskanie wyroku zasądającego alimenty nie jest równoznaczne z otrzymaniem pieniędzy. Najczęściej osoba od której alimenty zasądzono nie chce ich płacić mimo wyroku i trzeba prowadzić egzekucję przez komornika. Egzekucja nastęrcza nieraz wiele trudności, szczególnie gdy dłużnik złośliwie uchyla się od zapłaty należnych od niego sum i ukrywa się przed egzekucją. Znowelizowane przepisy kodeksu postępowania cywilnego wprowadziły dość poważne ułatwienia przy egzekucji należności alimentarnych.

Podstawą egzekucji jest tzw. tytuł wykonawczy, czyli odpis wyroku na którym sąd umieszcza polecenie do władz, by wykonały wyrok (klauzula wykonalności). Tytuł wykonawczy trzeba złożyć komornikowi wraz z wnioskiem o wszczęcie egzekucji.

Normalnie, by otrzymać tytuł wykonawczy, trzeba wystąpić do sądu z wnioskiem o jego wydanie. Jeśli jednak chodzi o sprawę, w której zasądzono alimenty, to przepis art. 537 §2 k.p.c. nakazuje, aby sąd z urzędu, nie czekając na wniosek powoda, nadał wyrokowi klauzulę wykonalności i aby tytuł wykonawczy doręczył powodowi z urzędu. Ten kto uzyskał wyrok, zasądający alimenty nie musi więc zgłaszać się do sądu, prosić o wydanie mu tytułu wykonawczego i wносить opłaty za wydanie tytułu. Sąd obowiązany jest z własnej inicjatywy przesłać mu tytuł wykonawczy. Stanowi to ogromne ułatwienie, szczególnie dla osób zamieszkałych poza siedzibą sądu, w którym toczyła się sprawa.

Wierzyciel występujący do komornika o wszczęcie egzekucji, obowiązany jest wskazać, gdzie znajduje się majątek dłużnika, z którego ma być prowadzona egzekucja, gdzie dłużnik pracuje itp.

Jednakże w sprawach o egzekucję środków alimentacyjnych, z mocy art. 517 §2 k.p.c. komornik obowiązany jest z urzędu ustalić wysokość zarobków i stan majątkowy dłużnika. Osoba prowadząca egzekucję na podstawie wyroku zasądającego alimenty, nie musi więc, jak normalnie, wskazać komornikowi, gdzie dłużnik pracuje, by uzyskać zajęcie jego zarobków.

Gdyby doszło do wiadomości organów lub czynników socjalnych, że w konkretnym wypadku komornik nie spełnia obowiązku przewidzianego w art. 517 §2 k.p.c., przez co osoba uprawniona nie otrzymuje należnych alimentów, należy zawiadomić o takim fakcie prezesa właściwego sądu powiatowego, jako powołanego do nadzoru nad komornikiem.

Przytoczone przepisy w wysokim stopniu ułatwiają wyegzekwowanie należności alimentarnych.

WITOLD WARKAŁŁO

## Rozważania nad rozwojem i rolą ubezpieczenia od wypadków

UWAGI NA TLE ARTYKUŁU PROF. W. SZUBERTA W „PAŃSTWIE I PRAWIE“

Nie jest przypadkiem, że w ostatnich miesiącach pojawiło się kilka poważniejszych prac, poświęconych zagadnieniom ubezpieczenia od wypadków<sup>1)</sup> i że jest sygnalizowane oddanie w ręce czytelników nowych prac na ten temat. Porywające swym rozmachem zadania planu 6-letniego i walka o kadry, które na obecnym etapie, podobnie jak w Związku Radzieckim w okresie drugiej pięcioletki „decydują o wszystkim“, przyspieszyły nie tylko rozwój akcji werbunku i szkolenia kadr, akcji bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także i badań nad ubezpieczeniem społecznym, jako ważnym czynnikiem wzmoczenia sił wytwórczych społeczeństwa, a w szczególności — nad ubezpieczeniem od wypadków.

Na czele opublikowanych ostatnio prac należy postawić monograficzny artykuł dr Wacława Szuberta, profesora Uniwersytetu Łódzkiego pt. „Ubezpieczenie od wypadków przy pracy w perspektywie rozwojowej“, ogłoszony na łamach miesięcznika „Państwo i Prawo“<sup>2)</sup>.

W niniejszej notatce zajmiemy się krytycznym naświetleniem rozważań i wniosków prof. Szuberta, zawartych we wspomnianym artykule, po czym w drugiej jej części wychodząc poza ramy problematyki, ujętej przez prof. Szuberta, naszkicujemy w kilku zdaniach niektóre dalsze zagadnienia wyrównania szkód wypadkowych w ogólności.

A.

### I. UWAGI WSTĘPNE

W uwagach wstępnych prof. Szubert charakteryzuje dotychczasowe osiągnięcia Polski Ludowej na odcinku ubezpieczenia społecznego, włączonego już w całokształt gospodarki socjalistycznej i przyczyniającego się w coraz większej mierze do wzmocnienia sił wytwórczych społeczeństwa. Autor wymienia kolejno: rozszerzenie zasięgu osobowego ubezpieczenia społecznego (na robotników rolnych, rencistów i emerytów), utworzenie ubezpieczenia rodzinnego, rozbudowę świadczeń ubezpieczeniowych, zerwanie z zasadą kapitalizacji i przerzucenie całości składek na pracodawców. Operując z konieczności wielkimi skrótami autor uwydatnia jednak nową bazę gospodarczą (uspołecznioną część funduszu płac) i organizację finansową (włączenie ubezpieczeń w państwowe plany gospodarcze), wskazuje również na ich nową treść społeczną, choć można by mu zarzucić pominięcie rosnącej roli związków zawodowych na polu organizacji i wykonywania ubezpieczenia społecznego.

Określając następnie zadania swej pracy autor zaznacza, że zwróci szczególną uwagę na zagadnienia świadczeń wypadkowych dla samych inwalidów, pomijając renty wdowie i sierocy. To ograniczenie przedmiotu badań znajduje uzasadnienie w tym, że świadczenia dla pozostałych członków rodziny „nasuwają odrębne problemy i muszą być rozpatrywane w innych powiązaniach“ (str. 77). Obecnie stan prawny w zakresie ubezpieczenia wypadkowego stanowi „fazę przejściową, nacechowaną współlistnieniem pozostałości dawnych czasów z elementami, wnoszonymi przez nowe tendencje rozwojowe, nie znajdujące jeszcze pełnego wyrazu“ (str. 77).

## II. GENEZA

Omawiając genezę ubezpieczenia od wypadków przy pracy autor podkreśla dwa zasadnicze momenty: wzrost wypadkowości, związany z przejściem do produkcji maszynowej i bezsilną eksploatacją siły roboczej (zatrudnianie kobiet i dzieci, przedłużanie czasu pracy itd.) oraz walkę organizującej się klasy robotniczej o zabezpieczenie bytu inwalidom pracy. Następnie przedstawia poszczególne etapy ewolucji na drodze, wiodącej do społecznego ubezpieczenia wypadkowego. Jako takie wymienia: 1) odszkodowanie, przyznawane poszkodowanym pracownikom na zasadach odpowiedzialności za czyny niedozwolone, z tym że na poszkodowanym ciąży obowiązek przedłożenia dowodu winy sprawcy wypadku; 2) odpowiedzialność pracodawcy za wypadki na podstawie umowy o pracę, od której może zwolnić się w drodze ekskulacji<sup>3</sup>); 3) odpowiedzialność ustawowa przedsiębiorcy z tytułu tzw. ryzyka zawodowego bez względu na jego winę<sup>4</sup>); 4) świadczenia z ubezpieczenia społecznego, przy którym „ciążar ryzyka zawodowego został rozłożony między ogół pracodawców w postaci zobowiązania ich do regularnych opłat za każdego zatrudnionego pracownika“ (str. 80).

Takie przedstawienie historycznych typów regulowania zagadnienia świadczeń z tytułu wypadków przy pracy pokrywa się na ogół, pomimo stosowanych przez autora skrótów myślowych, z przyjętymi powszechnie ustaleniami. Natomiast na szczególne podkreślenie zasługuje, że autor odważnie występuje przeciwko mocno zakorzenionym, powierzchownym poglądom, przedstawiającym tradycyjne społeczne ubezpieczenie wypadkowe jako istotne osiągnięcie socjalne klasy robotniczej. Stwierdza on, że korzyści, jakie pracownicy odnieśli wskutek tego, że indywidualne odszkodowania zostały zastąpione świadczeniem ubezpieczeniowym, finansowanym ze składek pracodawców „miały... charakter względny i ograniczony“ (str. 80), gdyż świadczenie to było tylko częściowym odszkodowaniem; nie tylko nie pokrywało ono utraty spodziewanych korzyści (*lucrum cessans*), ale nie wynagradzało nawet w całości poniesionych strat (*damnum emergens*). Nawet w przypadku całkowitej niezdolności do pracy poszkodowany wskutek wypadku miał prawo tylko do części (na ogół  $\frac{2}{3}$ ) pobieranego ostatecznie zarobku. Autor nie bez słuszności stwierdza, że „ubezpieczenie wypadkowe“ mogło być zatem tylko w ograniczonym sensie uważane za zdobycz socjalną. Nie przyznawało ono pracownikom zasadniczo nowych uprawnień, zmieniało jedynie tryb ich ustalania i realizacji. Nie nakładało również na pracodawców nowych obciążeń, przekształcając jedynie dotychczasową ich formę na bardziej dogodną... Było ono z istoty swej raczej ubezpieczeniem pracodawców przed skutkami odpowiedzialności cywilnej aniżeli ubezpieczeniem pracowników“ (str. 81).

Wnioski te będące niewątpliwie wynikiem oryginalnych badań autora, są naszym zdaniem słuszne. Jednak musimy zaznaczyć, że autor nie przytoczył na ich uzasadnienie bodaj że najważniejszego argumentu, a mianowicie obiektywizacji odpowiedzialności deliktowej, zrealizowanej w drugiej połowie XIX wieku. Dopóki pracodawca odpowiadał za wypadki przy pracy jedynie w razie udowodnienia mu winy w spowodowaniu wypadku, dopóty społeczne ubezpieczenie wypadkowe nie mogło być dobrodziejstwem dla pracowników. Ten stan rzeczy ulega zasadniczej zmianie z chwilą, gdy w ustawach o odpowiedzialności cywilnej z tytułu czynów niedozwolonych znalazły się takie przepisy jak np. art. 152 naszego kodeksu zobowiązań, zapewniające uzyskanie odszkodowania za wypadki olbrzymiej większości ofiar. Właściciel przed-



siębiorstwa czy zakładu, „wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody“ tj. w praktyce każdy fabrykant odpowiada bowiem za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że wykaże, iż przyczyną szkody była wina poszkodowanego lub osoby trzeciej, za której czyny nie ponosi odpowiedzialności, albo siła wyższa.

W niektórych krajach np. we Francji ta obiektywizacja odpowiedzialności cywilnej dokonała się w drodze twórczej pracy orzecznictwa; tam zastosowanie do wypadków przy pracy przepisu § 1 art. 1384 Kodeksu Cywilnego, nakładającego odpowiedzialność bez względu na winę na właściciela rzeczy, która spowodowała szkodę (przez tzw. le fait de la chose inanimée) sprawiło, że ustawodawstwo specjalne (francuska ustawa z 9 kwietnia 1898 r. o odszkodowaniu za wypadki przy pracy) i ubezpieczenie społeczne od wypadków, które służyły poprzednio interesom pracowników, obróciły się przeciwko nim, a to wskutek ograniczenia odszkodowania<sup>5</sup>).

Do trafnych uwag autora, wskazującego na oszczędności i inne korzyści, osiągnięte przez pracodawców wskutek wprowadzenia społecznego ubezpieczenia od wypadków, należałoby jeszcze dodać wzgląd klasowy, polegający na zwężeniu płaszczyzny taré pomiędzy przedsiębiorcą i pracownikiem i kierowanie odium za niedostateczny wymiar świadczeń wypadkowych na instytucje ubezpieczeń społecznych. To dążenie kapitalistów do rozbrajania ideologicznego klasy robotniczej i fingowanie pokoju społecznego (recepta Bismarcka na tzw. sozjaler Frieden) było nie mniej ważnym niż względy oszczędnościowe czynnikiem, który umożliwił realizację ubezpieczenia społecznego od wypadków przy pracy.

### III. ZAKRES WYPADKÓW ODSZKODOWANYCH

Omawiając pojęcie wypadku przy pracy autor rozważa kolejno kryteria miejsca, czasu i związku przyczynowego na tle prawnoporównawczym i wskazuje na przejawiającą się w toku rozwoju „tendencję rozszerzającą“ (str. 82). Wyrażała się ona w tym, że stopniowo podciągano pod pojęcie wypadku przy pracy także i wypadki, zdarzające się nie w toku procesu produkcyjnego, a przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi, przy zajęciach, do których pracodawca użył pracownika poza zakresem jego normalnej pracy, wreszcie wypadki w drodze do i z pracy. Przejawem tej tendencji rozszerzającej było powstanie pojęcia wypadku w zatrudnieniu, zastosowanego np. przez polską ustawę o ubezpieczeniu społecznym z r. 1933. Autor podkreśla, że „znacznie szerzej ujmuje zakres wypadków odszkodowywanych prawodawstwo radzieckie, włączając do nich takie, które zaszły przy wypełnianiu społecznych obowiązków, związanych z zatrudnieniem w danym zakładzie pracy, a nawet takie, które wydarzyły się przy pracy na rzecz organizacji partyjnej lub zawodowej bez żadnego związku z tym zakładem“ (str. 82). Słusznie zaznacza autor, że rozwój prawodawstwa polskiego zmierza w tym samym kierunku, nie wskazując jednak na wspólne źródła tych tendencji, nie uwydatnia, że to szczególne zadania, przypadające klasie robotniczej w okresie dyktatury proletariatu, narzucają konieczność objęcia ochroną ubezpieczeniową także i tych wypadków, których doznali pracownicy przy akcjach społecznych, gospodarczych czy politycznych, organizowanych przez związki zawodowe oraz Partię. Jak wiadomo Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznaje świadczenia ubezpieczeniowe pracownikom, którzy ulegli wypadkom w związku z uczestnictwem w takich akcjach (np. odgruzowania, pomocy miasta dla wsi, manifestacjach politycznych, oraz przy spełnianiu funkcji z mandatu społecznego, np. przy udziale w komisjach cennikowych, lokalowych, przy spełnianiu funkcji ławników w sądach itp.).

Autor poddaje następnie krytycznej ocenie tradycyjne kryteria nieprzewidywalności, zewnętrzności, nagłości, gwałtowności, wymagane dla uznania, że nastąpił wypadek. Kryterium związku przyczynowego pomiędzy pracą a wypadkiem wydaje się najślusniejszym, ale przyznanie mu decydującego znaczenia zaciera granice pojęciowe pomiędzy wypadkiem w zatrudnieniu i chorobą zawodową.

Na podstawie przykładów, zaczerpniętych z praktyki autor wykazuje, że przyznawanie świadczeń wypadkowych jedynie z tytułu zdarzeń, które podpadają bądź to pod kwalifikację „wypadku w zatrudnieniu“ bądź „choroby zawodowej“, w wielu przypadkach pozbawia ochrony ubezpieczeniowej pracowników, którzy doznali uszkodzenia zdrowia lub zmarli w niewątpliwym związku z pracą. Nie będzie np. ani następstwem wypadku, ani choroby zawodowej — śmierć robotnika ziemnego, „który pracując przez szereg dni na zimnie i stojąc przy tym po kolana w wodzie, nabawił się grypy, z której rozwinęło się następnie śmiertelne zapalenie płuc“ (str. 88).

Wskazując na nieracjonalność rozgraniczeń pomiędzy wypadkiem i chorobą oraz na fakt, że przy obecnym stanie prawnym nie przyznaje się świadczeń za każdy uszczerbek na zdrowiu, doznany w związku z wykonywaniem pracy, autor wypowiada się za przyznawaniem świadczeń wypadkowych z tytułu „wszelkich uszkodzeń zdrowia, powstających na podłożu pracy zawodowej bez rozróżniania ich charakteru i okoliczności, towarzyszących ich powstawaniu“ (str. 88). Autor nie proponuje całkowitego przekreślenia odrębności świadczeń wypadkowych, ale wypowiada się za „upodobnieniem świadczeń dla wszystkich pracowników, upośledzonych w zdolności zarobkowej bez względu na przyczyny inwalidztwa“ i wskazuje na wzory ustawodawstwa radzieckiego (str. 89). Niestety, autor nie konkretyzuje szczegółowiej swych wniosków.

Zastrzeżenie może budzić pewne jakby „pojęciowe rozszczepianie“ wypadku, na które zdaje się wskazywać następujący zwrot: „Na pojęcie wypadku składają się nie tylko niekorzystne dla pracownika wydarzenia, powstałe pod wpływem określonych przyczyn, lecz także skutki tych wydarzeń, w postaci różnego rodzaju uszkodzeń, upośledzających zdolność zarobkową“ (str. 84). Naszym zdaniem uszkodzenie zdrowia pracownika jest nie tylko niezbędnym elementem stanu faktycznego każdego wypadku w zatrudnieniu jako skutek tego wypadku, ale istotą każdego nieszczęśliwego wypadku. Może zdarzyć się awaria przemysłowa nie powodująca uszkodzenia zdrowia żadnego pracownika, ale w takich razach nie może być mowy o wypadku w rozumieniu ubezpieczenia społecznego.

#### IV. POJĘCIE INWALIDZTWA WYPADKOWEGO I ZASADY JEGO OCENY

Zawarte w tej części monografii rozważania na temat inwalidztwa wypadkowego i zasad jego oceny stanowią przykład wnikliwej analizy pojęciowej i trafnej krytyki. Autor przedstawia problematykę lekarską i społeczno-gospodarczą inwalidztwa wypadkowego. Ustalanie stopnia inwalidztwa według tablic lekarskich, ustanawiających wiążące normy dla określonych uszkodzeń ciała sugeruje „jakoby odszkodowanie miało się należeć za samo kalectwo i związane z nim udręczenia“ (str. 91), natomiast opieranie się wyłącznie na kryteriach gospodarczych (zmniejszenie zarobków wskutek częściowego inwalidztwa), sprowadzałoby ocenę inwalidztwa wypadkowego „do rachunku pieniężnego“ (str. 93), który ulegałby częstym zmianom, w wyniku okoliczności przypadkowych lub nie mających nic wspólnego z rzeczywistym stopniem upośledzenia zdrowia. Autor omawia przesłanki ustalenia „dolnej granicy odsetkowej inwalidztwa“, poniżej której normalne świadczenia nie są przyznawane (str. 92), pojęcie bezradności i inne szczególne zagadnienia inwalidztwa wypadkowego. Na podstawie wykazanej złożoności problematyki właściwej oceny stopnia inwalidztwa i fikcyjności, pozornej tylko, precyzji tej oceny dochodzi on do wniosku, że należałoby, idąc za wzorami radzieckimi, ograniczyć się do podziału inwalidztwa na kilka zasadniczych kategorii, zrywając z dotychczasowym formalizmem i kazuistyką. Jak wiadomo w ZSRR stosuje się podział inwalidztwa na trzy kategorie: bezradność, całkowita niezdolność do zarobkowania oraz niezdolność częściowa. Przyjęcie takich kryteriów podziału i zastosowanie ich zarówno do inwalidów pracy jak i do pozostałych inwalidów umożliwi daleko idące scalenie systemu świadczeń, zapewniając tym samym wielkie uproszczenia techniczne i organizacyjne. Idąca w tym kierunku reforma wymaga oczywiście rewizji całej struktury świadczeń oraz stworzenia wszechstronnej, konstruktywnej

pomocy społecznej dla inwalidów, zmierzającej przede wszystkim do ponownego ich zatrudnienia w zawodach, odpowiadających ograniczonym możliwościom osób, upośledzonych na zdrowiu.

## V. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

Analizując świadczenia pieniężne z ubezpieczenia od wypadków autor trafnie podkreśla, że w ustroju socjalistycznym kapitalizacja renty nie może być stosowana 6). Na uwagę zasługują ciekawe wywody autora, że przy tradycyjnym systemie wymiaru renty (od  $\frac{2}{3}$  zarobku) inwalidzi ciężiej poszkodowani są upośledzeni. Tak np. 100%-owy inwalida otrzymuje  $\frac{2}{3}$  zarobku, zaś inwalida 30%-owy zachowuje teoretycznie 70% dawnego zarobku i otrzymuje 20%-ową rentę (30% od  $\frac{2}{3}$  zarobku), co stanowi łącznie 90% poprzedniego dochodu (str. 97). Dalej ciekawe jest stwierdzenie, że przyjęcie za podstawę wymiaru renty wypadkowej w stosunku do uczniów, praktykantów itp. przeciętnego zarobku osób o ukończonym wykształceniu w danym zawodzie stanowi jedyną sytuację, w której renta wypadkowa wynagradza nie tylko poniesione straty, lecz częściowo także i spodziewane korzyści (lucrum cessans). Autor przeciwstawia istniejącej u nas „szczegółowości wymiaru rent“ stałą wysokość procentową rent, stosowaną w Związku Radzieckim: 100% dla inwalidów bezradnych; 75% dla inwalidów pełnych i 50% poprzedniego zarobku dla inwalidów częściowych, z tym, że maksymalna suma zarobków, jakie mogą stanowić podstawę wymiaru, wynosi w zasadzie 300 rb. miesięcznie.

## VI. ŚWIADCZENIA RZECZOWE

Kapitalistyczne ubezpieczenie wypadkowe stosowało świadczenia rzeczowe o tyle tylko, o ile wymagało tego zharmonizowanie jego form świadczeniowych z całością systemu ubezpieczeń lub o ile świadczenia rzeczowe mogły przyczynić się do zmniejszenia wydatków na renty. Tym ostatnim motywem uzasadniano celowość tzw. lecznictwa restytucyjnego (przywrócenie zdrowia i zdolności do pracy inwalidom zmniejszało liczbę rencistów), rozbudowy akcji bezpieczeństwa itd. „Samoistne świadczenie stanowiła — poza rentą — tylko pomoc lecznicza (str. 99). „Inne formy pomocy w naturze — poza leceniem i proteżowaniem — rzadko są uwzględniane w ustawodawstwie ubezpieczeniowym“ (str. 101) krajów kapitalistycznych, podobnie jak tylko wyjątkowo i marginesowo wspomina się w nim o szkoleniu inwalidów. Polska ustawa ubezpieczeniowa z 1933 r. pomija tę kwestię całkowicie milczeniem. W ten sposób izolowano świadczenia wypadkowe od innych form pomocy, zacieśniano ich rolę społeczną i pomijano potrzeby inwalidów, niemożliwe do zaspokojenia w formie wypłat pieniężnych.

Zupełnie inaczej przedstawia się to zagadnienie w prawie radzieckim. Podczas gdy u nas jeszcze do niedawna pomijano w orzecznictwie wypadkowym rolę kompensacyjną proteż, to w ZSRR (na podstawie dekretu z 1925 r.) uznano proteżowanie i szkolenie zawodowe za najbardziej zasadnicze formy świadczeń wypadkowych. Prawo radzieckie kładzie przede wszystkim nacisk na umożliwienie inwalidom powrotu do życia produkcyjnego, a rencie nadaje rolę „jednego z elementów wtórnych, zharmonizowanych z ogólniejszą akcją pomocy dla inwalidów“ (str. 101).

## VII. KONKLUZJE

Autor streszczając swe wywody, stwierdza, że idea odszkodowania, leżąca u podstaw tradycyjnego systemu świadczeń wypadkowych, zacieśniła zakres pomocy dla inwalidów, nasuwając „błędną sugestię, jakoby potrzeby ich dały się w pełni zaspokoić przez świadczenia pieniężne o wymiarze ściśle dopasowanym do stopnia uszkodzenia“ (str. 102). Sformułowanie to budzi zastrzeżenia, gdyż nie tyle z idei odszkodowania czy z jakiejś innej idei, ile z warunków gospodarki kapitalistycznej, żyjącej stale pod grozą kryzysu i bezrobocia, z praw kapitalistycznego rynku pracy, odrzucającego bezlitośnie spośród rzeszy bezrobotnych jednostki fizycznie upośledzone, wynikała potrzeba zbywania „wypadkoweć“ pieniężnymi świadczeniami i skazywania ich na bezczynną egzystencję. Istnienie inwalidów pracy, utrzymujących się ze świad-

ceń rentowych, było choćby z tego względu dogodne dla klasy rządzącej, że zamazywało obraz bezrobocia, a tworzenie pokażnej grupy ludzi, pobierających renty ubezpieczeniowe, chociaż byli oni nie rentierami a rencistami, przyczyniało się do rozbijania jedności klasy robotniczej.

W części konstruktywnej swych konkluzji autor trafnie podnosi, że dzięki dokonany przemianom, obecnie „kwestia świadczeń dla inwalidów pracy rozpatrywana jest w szerszej płaszczyźnie pomocy społecznej, zmierzającej do wszechstronnego zaspokojenia ich potrzeb, ze szczególnym uwzględnieniem reaktywacji zawodowej“ i że ten „nowy stosunek do kwestii inwalidzkiej wynika zarówno z ogólnych założeń ustrojowych, nakazujących pełne spożytkowanie sił ludzkich, jak uwzględnienia istotnych potrzeb ludzi upośledzonych, dla których ważniejsze od wszelkiego odszkodowania, mającego zawsze wartość względną, jest przywrócenie wiary we własne siły i użyteczności społecznej“ (str. 102). Krótko mówiąc — jedynym społecznie i gospodarczo pełnowartościowym rozwiązaniem zagadnienia inwalidztwa wypadkowego jest ponowne włączenie inwalidów wypadkowych do procesów produkcyjnych społeczeństwa, a to w drodze leczenia, protezowania, poradnictwa i przysposobienia zawodowego inwalidów oraz ich zatrudnienia w odpowiednich zawodach. Świadczenia pieniężne mogą nadal spełniać pożyteczną rolę zarówno w postaci wypłat przejściowych np. w fazie leczenia lub przeszkalania jak i „ w formie pomocy stałej, skoro upośledzenie zarobkowe inwalidy nie da się wyrównać“ (str. 103).

## B.

Nawet na podstawie tego pobieżnego przeglądu treści artykułu prof. Szuberta da się nałżeć ocenić bogactwo zawartych w niej myśli, gruntowność przeprowadzonych przez autora badań, wartość naukową i praktyczną zawartych w niej rozważań, których autor mógł bez przesady powiedzieć, że wskazują one ogólnie kierunek niezbędnej reformy na odcinku ubezpieczenia wypadkowego, mającej na celu „scalenie go z całością ubezpieczeń społecznych i zharmonizowanie z akcją wszechstronnej pomocy społecznej dla inwalidów“ (str. 103).

Trzeba jednak stwierdzić, że autor tej doskonałej i w okresie prac nad reformą ubezpieczeń społecznych szczególnie cennej monografii nie wyszedł w swych rozważaniach poza problematykę istniejącego ubezpieczenia od wypadków, a i tej nie ujął w całości. Skupiając swoją uwagę na świadczeniach dla inwalidów wypadkowych (z pominięciem osób pozostałych po pracownikach, zmarłych wskutek wypadku) nie poświęcił np. uwagi zasadniczym kwestiom zasięgu osobowego ubezpieczenia wypadkowego i związkom tego ubezpieczenia z równorzędnymi urzędzeniami społeczno-gospodarczymi. Nie można mu z tego tytułu czynić żadnych zarzutów, gdyż trzymał się on konsekwentnie zakreślonych sobie ram tematu. Niemniej jednak godzi się na marginesie jego artykułu choćby w kilku słowach naszkicować dalsze problemy tego zakresu.

Problematyka świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego obejmuje tylko jeden odcinek zagadnienia kompensacji wypadkowej w ogóle. Nieszczęśliwe wypadki, wytrącające ze społeczeństwa pracujących poszczególne jednostki zdarzają się bowiem nie tylko przy pracy najemnej, ale i przy pracy, wykonywanej w charakterze członka spółdzielni np. w rolniczej spółdzielczości produkcyjnej, przy samodzielnej pracy zarobkowej, np. w indywidualnej gospodarce rolnej, przy wykonywaniu rzemiosła jako też przy spełnianiu obowiązkowych świadczeń na cele publiczne np. szarwarki, przy pracy członków S. P. jak również przy działalności społecznej, politycznej, wreszcie — w sferze tzw. życia prywatnego. Niezależnie od okoliczności w jakich wypadek nastąpił, powoduje on zawsze uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia lub śmierć — krótko mówiąc — szkodę na osobie (por. np. art. 152 K. Z.) i jednocześnie szkodę społeczną — wytrącenie z szeregu pracujących na pewien okres czasu lub na zawsze jednego z czynnych (lub potencjalnych) uczestników procesów produkcyjnych społeczeństwa. We wszystkich tych wypadkach powstaje jednorodna potrzeba gospodarza zabezpieczenia bytu inwalidzie, o ile to możliwe przez ponowne włączenie go do procesów produkcyjnych społeczeństwa (po okresie

leczenia, protezowania, szkolenia) lub zabezpieczenia bytu członkom rodziny, pozostałym po zmarłym wskutek wypadku. Ta jednorodna potrzeba gospodarza jest jednak w praktyce różnorodnie regulowana bądź to w drodze ubezpieczenia społecznego lub zastępczych systemów zabezpieczenia, bądź ubezpieczenia gospodarczego — osobowego, bądź zaopatrzeń inwalidzkich lub w drodze odpowiedzialności cywilnej (deliktowej). Niestety pewien odsetek wypadków nie rodzi w obecnym stanie prawnym żadnych roszczeń dla poszkodowanego. Na stykach pomiędzy istniejącymi społeczno-gospodarczymi urządzeniami kompensacji wypadkowej istnieją bowiem luki. Tak np. członkowie ochotniczych straży pożarnych, osoby spełniające obowiązkowe świadczenia na niektóre cele publiczne (szarwarki itp.), udzielające obowiązkowej pomocy sąsiedzkiej na wsi, poszkodowani wskutek klęsk żywiołowych, przy ratowaniu osób z niebezpieczeństwa życia i w wielu innych okolicznościach w większości przypadków nie mają uprawnień do jakiegokolwiek odszkodowania, a mogą co najwyżej korzystać z uprawnień do alimentacji z tytułu pokrewieństwa lub ze świadczeń z tytułu pomocy społecznej, w którą przeistacza się dawna instytucja ustawowej opieki społecznej. Z drugiej strony niektóre grupy osób korzystały do niedawna jeszcze z niewłaściwych form świadczeń np. ubezpieczenie od wypadków drobnych producentów różnych zapewniało samodzielnie gospodarującym rolnikom świadczenia z ubezpieczenia społecznego, jakkolwiek powinno ono służyć wyłącznie członkom świata pracy najemnej.

Mając powyższe na uwadze, należy niezależnie od tendencji do zamiany świadczeń pieniężnych, okresowych i kapitałowych na świadczenia w naturze, w szczególności mające na celu produktywizację inwalidów wypadkowych, dążyć do objęcia systemem tych świadczeń rzeczowych ogółu tzw. inwalidów wypadkowych.

Na obecnym etapie rozwoju nie jest jeszcze rzeczą możliwą udostępnić pełnię tych świadczeń wszystkim inwalidom wypadkowym. Jest to zadaniem przyszłości, podobnie jak i realizacja powszechnej służby zdrowia. Na razie trzeba jeszcze stosować selekcję społeczno-gospodarczą. Wyraża się ona w tym, że inwalidzi wypadkowi pracy otrzymują świadczenia wypadkowe z ubezpieczenia społecznego, inwalidzi wojskowi, członkowie SP itd. zaopatrzenia inwalidzkie, zaś inwalidzi cywilni, tj. osoby, które uległy wypadkom poza sferą pracy najemnej lub spełniania określonych obowiązków publiczno-prawnych mogą pod określonymi warunkami uzyskać odszkodowania czy to z tytułu odpowiedzialności tzw. deliktowej czy na podstawie umowy ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Natomiast akcja produktywizacji inwalidów wypadkowych powinna rozciągać się na wszystkie osoby, które doznały kalectwa wskutek nieszczęśliwego wypadku, niezależnie od okoliczności, w których wypadek nastąpił.

Jak słusznie stwierdza prof. Szubert konstrukcją świadczeń z ubezpieczenia od wypadków należy upodobnić do konstrukcję świadczeń z innych działów ubezpieczenia społecznego. Należy jednak pamiętać o tym, że także reforma ubezpieczenia społecznego wówczas tylko spełni swe zadanie, gdy zostanie ona dokonana równoległe i harmonijnie z reformą systemu zaopatrzeń inwalidzkich i przepisów o odpowiedzialności cywilnej w ramach nowego polskiego kodeksu cywilnego, którego projekt ma być opracowany jeszcze w drugim roku planu 6-letniego (uchwała Prezydium Rządu z 27. IX. 1950 r.). Tylko przy takim zharmonizowaniu prac kondyfikacyjnych, prowadzonych na odcinkach świadczeń ubezpieczeniowych, zaopatrzeń inwalidzkich i odszkodowań cywilnych uda się osiągnąć właściwe rozwiązanie zagadnień wyrównania szkód wypadkowych. Tylko wówczas zapobiegnie się lukom pomiędzy zakresami działania poszczególnych urzędów społeczno-gospodarczych oraz nieuzasadnionej kumulacji świadczeń np. zaopatrzeń inwalidzkich i odszkodowania cywilnego. Ponadto to zharmonizowanie zagadnień odszkodowań, świadczeń i zaopatrzeń jest niezbędne celem usunięcia przeżytków epoki kapitalistycznej np. takich, jak możliwość uzyskania przez osoby samodzielnie zarobkujące kilku lub kilkunastokrotnie wyższych odszkodowań niż świadczenia wypadkowe z ubezpieczenia społecznego, do których mają prawo pracownicy, będący ofiarami takich samych wypadków.

Słowa ostrej krytyki pod adresem idei odszkodowania, wygłoszone przez prof. Szuberta, mają niewątpliwie uzasadnienie, jeżeli chodzi o zniekształcanie systemu oceny inwalidztwa

wypadkowego i świadczeń wypadkowych w kapitalistycznym ubezpieczeniu społecznym. Jednak idea odszkodowania będzie tak długo aktualna jak długo istnieje pojęcie szkody i ma ona pełne uzasadnienie w ustroju socjalistycznym. Jedynie pojęcie szkody nabyło innej treści i gospodarczej i społecznej. Mówiąc o szkodzie na osobie, powstaje wskutek nieszczęśliwego wypadku (uszkodzenie ciała, wywołanie rozstroju zdrowia, spowodowanie śmierci, wydatki na leczenie, protezowanie, itd.) mamy na myśli nie tylko uszczerbek majątkowy, doznany przez ofiarę wypadku, ale i uszczerbek społeczny, polegający na wypadnięciu z procesów wytwórczych społeczeństwa jednej pary rąk, zdolnych do pracy. Jedynym właściwym, społecznie i gospodarczo pełnowartościowym rozwiązaniem zagadnienia wyrównania szkód wypadkowych jest produktywizacja inwalidów wypadkowych, jako najczęściej ludzi w wieku produkcyjnym, która jest równoznaczna jeżeli nie z pełnym wyrównaniem czy wynagrodzeniem powstałego uszczerbku, to ze zmniejszeniem do minimum zarówno szkody indywidualnej, jak i szkody społecznej, wyrządzonej przez wypadek.

### PRZYPISY

1. Spośród prac tych należy wymienić przede wszystkim, oprócz omawianej w niniejszym artykule pracy prof. Szuberta, książki: S. Tymińskiego i T. Wasyleckiego: „Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych“, wyd. ZUS, Warszawa, r. 1950, str. 143 i Kaz. Kąkola: „Ubezpieczenia społeczne w Polsce“ (odbitka powielana), Warszawa, r. 1950, str. 186. Ponadto należy zasygnalizować znajdującą się w manuskrypcie pracę Jackowa R.: „Pojęcie wypadku“. Teoretyczne podstawy i systematyka orzecznictwa wypadkowego, Kraków, r. 1950, str. 150 maszynopisu, oraz oddaną do druku większą pracę o kompensacji wypadkowej w ogólności. Zob. przypis 7.

2. Szubert W.: „Ubezpieczenie od wypadków przy pracy w perspektywie rozwojowej“, „Państwo i Prawo“, Warszawa, r. 1950, Nr 10, str. 76—103. W ostatnich kilkunastu miesiącach autor ten ogłosił szereg artykułów na tematy z zakresu ubezpieczeń społecznych: „Z problematyki ubezpieczeń społecznych“ w „Państwie i Prawie“, r. 1949, Nr 12 (46), str. 41—63; „Rola społeczna rent ubezpieczeniowych w świetle badań“ w „Robotniczym Przeglądzie Gospodarczym“, r. 1949, Nr 3; „Niektóre zagadnienia rent starczych“, w „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych“, r. 1950, Nr 4, str. 36—40; „Uwagi o społecznej roli rent wypadkowych“ w „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych“, r. 1950, Nr 6—7, str. 41—45.

3. Omawiając koncepcję odpowiedzialności umownej, która zresztą, jak autor stwierdza, „nie przyjęła się w ustawodawstwie“ głosi on, że pracodawca pozostający pod domniemaniem winy musiałby dla zwolnienia się od odpowiedzialności „udowodnić, że nieszczęśliwe zdarzenie wynikło z przypadku lub na skutek działania siły wyższej bądź, że winę za jego wywołanie ponosi sam pracownik“ (str. 78). Sformułowanie to, jakkolwiek spotykane u wielu autorów, jest o tyle niecisłe, że przy zasadzie odpowiedzialności za winę zwalnia od tej odpowiedzialności brak winy tj. przypadek. Działanie siły wyższej ma więc znaczenie okoliczności wyłączającej odpowiedzialność jedynie jako przypadek. Wymienianie siły wyższej jest również zbędne jak i wyszczególnianie innych okoliczności, z których wynika przypadkowa szkoda na osobie (np. czyn trzeciego). Por. Warkało, „Siła wyższa jako zasada nieodpowiedzialności i domniemanie przypadkowości szkody“, „Państwo i Prawo“ r. 1949, Nr 9—10, (43—44), str. 104.

4) Autor twierdzi, że „zasada ryzyka zawodowego przyjęta została już w r. 1884 przez niemiecką ustawę o ubezpieczeniu od wypadków“, co budzi zastrzeżenia. Zasada ryzyka zawodowego mogła bowiem dla ubezpieczenia mieć tylko pośrednie znaczenie — dla ustalania zakresu pojęciowego wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

5) Faktowi temu nie zaprzeczają burżuazyjni autorzy: zob. np. Boira Francois, Accidents du travail et responsabilite de droit commun, Paryż, r. 1937: „on enlève a la victime d'un accident du travail le benefice d'une réparation intégrale a laquelle elle aurait droit, dans la plupart des cas, par application du droit de la responsabilite du fait des choses inanimées“ (str. 31); zob. także str. 196 powyższej pracy.

6) Kapitalizacja renty z założenia swego miała zapewniać poszkodowanemu tzw. gospodarcze usamodzielnienie się przez umożliwienie mu nabycia własnego warsztatu pracy, co zresztą prawie nigdy nie dochodziło do skutku.

## K R A J O W A

## UCHWAŁA RZĄDU O WZMOŻENIU ŚRODKÓW OCHRONY PRACY GÓRNIKÓW

W dniu 24. III. br. Prezydium Rządu powzięło uchwałę (nr 239) o wzmoczeniu środków ochrony pracy górników, ze szczególnym uwzględnieniem walki z niebezpieczeństwem wybuchu pyłu węglowego w kopalniach węgla. Uchwała ta daje wyraz szczególnej troski władzy ludowej w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy na terenie kopalń i zmierza do:

- 1) wzmocnienia stosowania przepisów bhp oraz kontroli nad ich wykonywaniem;
- 2) pogłębienia i upowszechnienia szkolenia załóg i dozoru w zakresie bezpieczeństwa pracy;
- 3) zwiększenia i ulepszenia wyposażenia kopalń w sprzęt i środki technicznego bezpieczeństwa pracy;
- 4) przebudowania organizacji i usprawnienia działania służb bhp w górnictwie;
- 5) stosowania w coraz szerszym zakresie nowych, bardziej bezpiecznych metod pracy, opartych na wykorzystaniu dorobku badań naukowych i doświadczeń przodujących górników;
- 6) pogłębienia i rozszerzenia badań naukowych w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony pracy w górnictwie.

Uchwała wyznacza szereg środków realizacji powyższych zadań. M. in. zobowiązuje Ministra

Górnictwa do wydania odpowiednich nowych przepisów technicznej eksploatacji kopalń węgla, obowiązkowego szkolenia pracowników dółowych w zakresie bhp, rozwinięcia akcji wydawniczej w tej dziedzinie, zapewnienia zaopatrzenia kopalń w środki bhp i urządzenia ratownicze. Min. Przemysłu Chemicznego, Przemysłu Ciężkiego i Handlu Zagranicznego mają ze swej strony regularnie dostarczać kopalniom wszelkich tych środków, które są dla nich niezbędne ze względu na bezpieczeństwo pracy górników.

Uchwała kładzie również duży nacisk na rezbudowę instytucji szkoleniowych i naukowo-badawczych ochrony pracy w górnictwie. M. in. przewidziane jest powstanie w ramach Głównego Instytutu Górnictwa instytucji pod nazwą „Kopalnia Doświadczalna Barbara — Instytut Bezpieczeństwa Górniczego“, która prowadzić ma na szerszą skalę studia doświadczalne w dziedzinie bezpieczeństwa górniczego.

Realizacja postanowień uchwały przyczyni się w wysokiej mierze do likwidacji niekorzystnych warunków bhp odziedziczonych po dewastacji kopalń przez gospodarkę kapitalistyczną i okupanta. Przyspieszy ona znacznie proces widocznego i stałego zmniejszania się wypadkowości, jaki zaznaczył się już od czasu unarodowienia kopalń.

## WYTYCZNE POSTĘPOWANIA PRZY REWIZJI NORM PRACY

W celu uporządkowania i ustalenia zasad oraz warunków przeprowadzania rewizji norm pracy jako też zapewnienia pracownikowi słusznego wzrostu jego zarobku, uwarunkowanego wzrostem wydajności, Prezydium Rządu powzięło w dniu 26 maja br. uchwałę w sprawie postępowania przy przeprowadzaniu rewizji norm pracy.

Uchwała zabrania kierownictwu zakładów pracy gospodarki społecznej przeprowadzania zmiany prawidłowo ustalonych norm pracy w innym trybie, niż określony przez Prezydium Rządu.

Rewizje norm pracy powszechnie obowiązują

jących (jednolitych) oraz obowiązujących w całej gałęzi gospodarki narodowej (branżowych) przeprowadza się na podstawie uchwały Prezydium Rządu, po porozumieniu się z Centralną Radą Związków Zawodowych. Rewizje norm zakładowych na prace powtarzające się przeprowadza się na podstawie zarządzenia ministra, wydanego w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego. W obu wymienionych wypadkach wnioski o rewizje ustalonych norm nie może być wniesiony wcześniej, niż po upływie jednego roku od stosowania norm poprzednio ustalonych.

Nowe normy pracy wprowadza w życie kierownik zakładu pracy w porozumieniu z rada

zakładową. Po wprowadzeniu w życie nowych norm, fakt ich przekraczania przez robotników, nie spowodowany nowymi zmienionymi warunkami pracy, nie może stanowić podstawy do ich powtórnej natychmiastowej rewizji.

Natomiast w przypadkach zmiany procesu technologicznego lub wprowadzenia istotnych usprawnień organizacyjno-technicznych dla poszczególnego procesu produkcyjnego, to znaczy w wypadkach zmieniających warunki pracy w sposób trwały, kierownik (dyrektor) zakładu pracy ustali w porozumieniu z radą zakładową nową normę pracy, odpowiadającą nowym warunkom jej wykonywania. Ustalona w ten sposób norma podlega zatwierdzeniu przez bezpośrednio nadrzędną jednostkę zakładu pracy, w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego. Do czasu tego zatwierdzenia norma ma charakter tymczasowy.

Przy wprowadzeniu nowych norm, administracja gospodarcza, a więc dyrektor centralnego zarządu, dyrektor zjednoczenia i dyrektor zakładu, odpowiadają za stworzenie robotni-

kom najdogodniejszych warunków pracy przede wszystkim przez przeanalizowanie i usprawnienie organizacji zarówno zakładu, jak i miejsca roboczego oraz przez odpowiednie wzmoczenie pracy instruktażowo-szkoleniowej — w celu dopomożenia robotnikom w wykonywaniu i przekraczaniu nowych norm, a co za tym idzie — w osiągnięciu wyższej wydajności pracy i wyższych zarobków.

Znaczenie nowej uchwały Prezydium Rządu jest doniosłe. Zabrania ona samowolnie podwyższać normy, a przez to chroni robotników przed wypaczeniami, jakie miały miejsce w niektórych zakładach pracy. Uregulowanie postępowania przy rewizji norm pracy opiera się na zasadzie, którą następująco sformułował wicepremier Minc na V Plenum KC PZPR: „Rewizja ta (norm) winna być dokonywana systematycznie w oparciu o zachodzący w wytwórczości postęp techniczny i organizacyjny“. Bowiem zbyt częste rewizje norm, nie uzasadnione osiągnięciem istotnego, trwałego postępu w uzbrojeniu technicznym zakładów, w metodach pracy i w wyszkoleniu zawodowym pracowników, są niedopuszczalne, gdyż wpływają demobilizująco na wydajność pracy załogi.

#### AKCJA WSPÓLZAWODNICTWA W ZAKRESIE USPRAWNIAENIA WENTYLACJI, CZYSTOŚCI I KULTURY MIEJSCA PRACY

Współzawodnictwo międzyzakładowe na odcinku poprawy warunków i ochrony pracy, rozgrywane w terminie od 15. IV. do 15. VII. 1951 r. rozwija się coraz bardziej, obejmując swoim zasięgiem coraz większą liczbę zakładów pracy. Niemniej dane z terenu wskazują na potrzebę dalszego popularyzowania, rozszerzania i pogłębiania akcji usprawnienia wentylacji, czystości i kultury miejsca pracy, gdyż obok konkretnych osiągnięć, dużego zapału i należytego stosunku do akcji części rad zakładowych i dyrekcji, istnieją jeszcze takie rady zakładowe i dyrekcje, które, bagatelizując zagadnienia ochrony pracy, nie na tym odcinku nie działy, chociaż warunki higieniczne, porządek i czystość w ich zakładach pozostawiają wiele do życzenia.

Bierny stosunek tych jednostek do wymienionej akcji tłumaczyć należy brakiem należytego stosunku do socjalistycznie pojętej pracy, niedostrzeganiem człowieka w produkcji i jego istotnych potrzeb. Z tym, pokapitalistycznym stosunkiem do zagadnień ochrony pracy trzeba wytrwale i zdecydowanie, zawsze i wszędzie walczyć.

Należy stwierdzić, że nie wszystkie Zarządy Główne Związków Zawodowych, objęte akcją tego współzawodnictwa, potrafiły należycie wywiązać się z nałożonych zadań. Niektóre Zarządy Główne ograniczyły się do wysłania pism powiadamiających o rozpoczęciu współzawodnictwa, nie troszcząc się dalej o powodzenie akcji i nie kontrolując jej przebiegu w terenie.

#### Jak przebiega współzawodnictwo w terenie?

Współzawodnictwo międzyzakładowe w dziedzinie usprawnienia wentylacji, czystości i kultury miejsca pracy rozgrywane jest w ramach 9 Zarz. Gł. Zw. Zaw. a mianowicie: Chemików, Hutników, Metalowców, Włókniarzy, Prac. Przem. Odzieżowego i Skórzanego, Prac. Przem. Graficznego, Prasy i Wydawnictw, Prac. Rolnych, Budowlanych i Prac. Przem. Spożywczego.

Konkretne zobowiązania podjęły m. i. Pomorskie Zakłady Wytwórcze Materiałów Elektrotechnicznych w Bydgoszczy. Dyrekcja i rada zakładowa zobowiązały się do przeprowadzenia następujących prac w związku z akcją współzawodnictwa w powyższym zakresie:

1. W dziedzinie usprawnienia wentylacji postanowiono:
  - uzupełnić brakujące wywietrzniki nad panełkami,
  - zainstalować dodatkowo wentylator sufitowy w igelitowni,
  - przeprowadzić kontrolę sprawności urządzeń wentylacyjnych,
  - przyśpieszyć opracowanie dokumentacji technicznej wentylacji zakładu (gdzie planuje się zastosowanie nawiewu ciepłego, podgrzanego powietrza),
  - zainstalować wywietrzniki w przyczepce i w samochodzie, przewożących pracowników,
  - usprawnić otwieranie przewietrzników okiennych w salach pracy.



2. W dziedzinie podnoszenia stanu sanitarnego, czystości i kultury miejsc pracy zobowiązano się:

codziennie sprzątać hale fabryczne i pokoje biurowe,

codziennie usuwać odpady produkcyjne z hal fabrycznych,

gruntownie uporządkować i odczyścić pomieszczenie pracy raz w tygodniu, myć szyby od wewnątrz raz na dwa tygodnie, od zewnątrz raz na dwa miesiące,

przeprowadzać regularnie kontrolę szafek pracowniczych,

usprawnić działanie urządzeń sanitarno-higienicznych,

uruchomić pływalnię zakładową,

wybielić brudne pomieszczenia; ubikacje, kotłownie, maszynownie, kuźnię, warsztaty mechaniczne,

urządzić na terenie fabryki kwietniki, ustawić ławki dla pracowników, by korzystali z odpoczynku w czasie przerwy obiadowej.

Realnymi sukcesami w akcji współzawodnictwa wykazać się mogą również Elektrotechniczne Zakłady Wytwórcze w Bielsku.

W ich sprawozdaniu z przebiegu akcji czytamy: „zobowiązano się — po omówieniu na naradach — przeprowadzić po godzinach pracy następujące czynności:

1. Liga Kobiet — uporządkowanie ogródka i obsadzenie kwiatami klombów przed świetlicą.
2. Pracownicy fizyczni — gruntowne uporządkowanie i wyczyszczenie miejsc pracy.
3. Pracownicy umysłowi — uporządkowanie całego podwórza fabrycznego, ułożenie złomu żelaznego oraz wyrównanie dróg przez wysypanie żużlem.

Roboty te zostały wykonane do końca kwietnia br.

W tym samym czasie wymalowano ponadto montownię, główny korytarz fabryczny, klatkę schodową w budynku magazynu i świetlicę oraz wywieziono śmiecie i gruzu pozostałe po rozbiórkach murów i podłóg“.

Jak donosi Zarząd Główny Związku Zawodowego Prac. Przem. Odzieżowego i Skórzanego do dnia 25 maja br. 25 zakładów pracy tej branży zgłosiło konkretne zobowiązania, dotyczące usprawnienia wentylacji, czystości i kultury miejsc pracy.

Słuszną i godną naśladowania drogę rozpowszechniania współzawodnictwa zainicjowały Żywieckie Zakłady Papiernicze w Żywcu, które wezwały do szlachetnej rywalizacji Myszkowskie Zakłady Papiernicze w Myszkowie. Najliczniejsze jednak zobowiązania napływają z zakładów pracy, należących do Związku Zawodowego Prac. Przem. Graficznego, Prasy i Wydawnictw. Zarząd Okręgu z Poznania donosi, że zobowiązania podjęły Zakłady Graficzne

im. M. Kasprzaka, PZG — Wielka 20, oraz Drukarnia Uniwersytetu Poznańskiego.

Zarząd Okręgu z Bydgoszczy donosi o podjęciu konkretnych zobowiązań przez: Zakład pracy Prasa Demokratyczna, „Nowa Epoka“ i Bydgoskie Zakłady Graficzne, Oddz. Żnin.

Wszechstronne i należyte przemysłane zobowiązania podjęły Zakłady Graficzne „Książka i Wiedza“ w Toruniu, Bydgoskie Zakłady Graficzne we Wrocławiu, Bydgoskie Zakłady Graficzne w Nakle. Podobnie na terenie miasta Łodzi akcja współzawodnictwa objęła zakłady pracy, należące do Zarządu Głównego Prac. Przem. Graficznego, Prasy i Wydawnictw.

Zarząd Okręgu z Zielonej Góry donosi, że zaprowadzono współzawodnictwo na terenie trzech zakładów pracy: w Zielono-Górskich Zakładach Graficznych, w Zakładach Kartoniarskich Nr 3 w Nowej Soli i w Lubuskich Zakł. Graficznych Oddz. Żary koło Żagania.

Z terenu Dolnego Śląska, z Nowej Rudy donoszą, że tamtejsza Dyrekcja i rada zakładowa Zakładów Kartoniarskich na odprawie dnia 17 maja br. podjęły konkretne zobowiązania w szeregach dziedzinach. Oto niektóre z zobowiązań:

1. W dziedzinie przewietrzania naturalnego: wykonać i zainstalować sposobem gospodarczym wiatrowskaz;

popilnować pełnego wykorzystania istniejących przewietrzników okiennych przez wprowadzenie tych obowiązków do regulaminu prac zatrudnionych sprzątarek na halach produkcyjnych.

2. W dziedzinie mechanicznego odciągania szkodliwości:

całkowite wykonanie i zainstalowanie sposobem gospodarczym wyciągu mechanicznego na hali maszyn dosiłowych;

wykonanie i zainstalowanie sposobem gospodarczym wentylatora z grzejnikiem do wprowadzenia na hale produkcyjne świeżego, ogrzewanego powietrza z uwzględnieniem okresu letniego i zimowego;

wykonanie odbudowy i zainstalowanie sposobem gospodarczym posiadanych 11 sztuk wentylatorów w pomieszczeniach produkcyjnych, wymagających przewietrzenia.

3. W dziedzinie organizacji produkcji i procesów technicznych:

wyszukiwanie na terenie fabryki pomieszczenia na mienienie i przyrządzanie farb ofsetowych i jego urządzenia, sposobem gospodarczym, pod względem hermetyzacji i wentylacji.

4. W dziedzinie podnoszenia stanu sanitarnego, czystości i kultury miejsc pracy:

zainstalowanie sposobem gospodarczym 15 sztuk ustępów typu tureckiego (wykonanie powyższego zobowiązania uzależnia się od możliwości zakupienia powyższego typu ustępów);

wyszukiwanie pomieszczenia i całkowite urządzenie sposobem gospodarczym pokoju higienicznego dla kobiet;

odświeżenie przez wymalowanie sposobem gospodarczym pomieszczeń na szatnie i ustępów na terenie fabryki;

dokładne uporządkowanie terenu fabrycznego i urządzenie kwiatników i trawników;

odpowiednie urządzenie miejsc — poczekalni przed wejściem do fabryki;

wykonanie regulaminu pracy dla sprzątaczek zatrudnionych na halach fabrycznych i w biurach z ujęciem prac takich, jak: sprzątanie hal produkcyjnych w czasie pracy załogi, zamiatanie i czyszczenia podłóg na mokro, usuwanie pyłu ze ścian i stropów, urządzeń ogrzewalnych

i lamp elektrycznych, mycie szyb od zewnątrz i wewnątrz, sprzątanie w szatni, ustępach itp.<sup>44</sup>

Dalszy rozwój współzawodnictwa na odcinku ochrony pracy w naszym przemyśle wywrze niewątpliwie duży wpływ na racjonalizację warunków pracy, dzięki czemu szybciej wzrastać będzie wydajność pracy.

Nierozwalny związek zagadnień produkcyjnych, technicznych i ochrony pracy stanowi podstawę należytego zrozumienia i realizowania socjalistycznie pojętej pracy.

*Dr A. Hansen*

## OSTATNIE ZMIANY W ZAKRESIE SKŁADKI UBEZPIECZENIOWEJ

Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 lutego 1951 r. w sprawie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. R. P. Nr 9, poz. 70), uregulowało sprawę składek na nowych zasadach. Aby zrozumieć sens dokonanych zmian w strukturze składki ubezpieczeniowej, należy cofnąć się wstecz do daty 1 stycznia 1949 r., odkąd wprowadzono w życie doniosłe reformy ubezpieczenia społecznego<sup>1</sup>.

### Likwidacja odrębności finansowej czterech funduszy ubezpieczeniowych

Struktura składki ubezpieczeniowej pozostaje w ścisłym związku z organizacją finansową ubezpieczeń. Poszczególne rodzaje ubezpieczenia nie powstały jednocześnie: każdy z nich miał swoją odrębną historię rozwoju, stąd też powstawały odrębne fundusze, wyposażone w odrębne osobowości prawne. Fundusze te prowadziły osobne składki — każdy na „swoje” ubezpieczenie. Udzielanie świadczeń z danego funduszu było w zasadzie uzależnione od opłacenia składki na dany rodzaj ubezpieczenia za danego pracownika. Odpowiednio do rodzajów ubezpieczenia istniały więc przed wojną i bezpośrednio po wojnie: Ogólny Fundusz Ubezpieczenia na Wypadek Choroby i Macierzyństwa, Fundusz Ubezpieczenia od Wypadków, Fundusz Ubezpieczenia Emerytalnego Robotników, osobny Fundusz Ubezpieczenia Emerytalnego Pracowników Umysłowych, Fundusz Zabezpieczenia na Wypadek Bezrobocia oraz utworzony w 1948 r. Fundusz Zasiłków Rodzinnych. Funduszami tymi administrował Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wpływami z tytułu składek chorobowych dysponowały ponadto w pewnym zakresie ubezpieczalnie społeczne, posiadające również odrębną osobowość prawną. Pośród poszczególnych funduszy oraz pomiędzy ubezpieczalniami społecznymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych dokonywano skomplikowanych rozliczeń.

<sup>1</sup> Zob. ustawę z 1 marca 1949 r. o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 109).

Taki stan rzeczy istniał do 1 stycznia 1949 r. z tym jednak, że po Wyzwoleniu ubezpieczenia objęto w praktyce wspólnym planowaniem, nie przestrzegano również ściśle odrębności finansowej, uzupełniając niedobory jednych funduszy nadwyżkami, osiąganymi przez pozostałe fundusze.

Z dniem 1 stycznia 1949 r. zniesiono odrębność finansową czterech pierwszych spośród wymienionych wyżej funduszy. Ta reforma organizacyjna dała podstawę do ustalenia składki łącznej na cztery rodzaje ubezpieczeń: ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe i oba emerytalne.

### Zróżnicowanie składki w zależności od sektora gospodarczego

Jednocześnie wprowadzono zróżnicowanie składki w zależności od działów gospodarki narodowej. Ustalono mianowicie trzy grupy gospodarcze, odpowiadające trójsektorowemu podziałowi gospodarki narodowej. Najniższą stawkę ustalono dla państwowych zakładów pracy (10% zarobków), najwyższą — dla prywatnych zakładów pracy (16% zarobków); pośrednią składkę przewidziano dla innych, niż dwie poprzednie grupy — zakładów pracy tj. dla uspołecznionych jednostek gospodarczych, nie będących państwowymi zakładami pracy (np. dla spółdzielczości); składka dla średniej grupy wynosiła 12 — 25% zarobków.

Składka na ubezpieczenie rodzinne w wysokości 12% zarobków była jednakowa dla wszystkich rodzajów zakładów pracy (Fundusz Zasiłków Rodzinnych zachował na razie swą odrębność finansową).

Składka na bezrobocie wynosiła: dla prywatnych zakładów pracy: 2% zarobków, dla zakładów pracy należących do średniej grupy gospodarczej — 1,5% zarobków. Państwowe zakłady pracy były zwolnione od obowiązku płacenia składki na bezrobocie.

W sumie zatem składki wynosiły: za pracowników zatrudnionych w państwowych zakładach pracy — 22% zarobków, za pracowników prywatnych zakładów pracy — 30% zarobków, za pracowników innych zakładów pracy — 25,75% zarobków.

W granicach łącznej składki ubezpieczeniowej przewidziano możliwość opłacania zmniejszonej składki za tych pracowników, którzy nie podlegali wszystkim rodzajom ubezpieczenia.

Jedną z najważniejszych konsekwencji dokonanych zmian w strukturze składki ubezpieczeniowej było zniwelowanie różnicy w wysokości składki na ubezpieczenie emerytalne robotników i pracowników umysłowych. Upřednie różnice w wysokości tych składek odpowiadały różnicom w udzielanych świadczeniach: pracownikom umysłowym udzielano korzystniejszych świadczeń niż robotnikom. Jest to jedna z charakterystycznych cech kapitalistycznego ubezpieczenia społecznego, której celem było robizjanie jedności świata pracy przez stwarzanie przywilejów dla jednego jego odłamu — dla pracowników umysłowych.

Drugim następstwem przeprowadzonej reformy było ustalenie jednakowej składki wypadkowej. Dotychczas wymiar składki na ubezpieczenie od wypadków opierał się na skomplikowanym obliczeniu i zależał od zaliczenia zakładu pracy do kategorii i klasy niebezpieczeństwa. Wysokość składek wahała się od 0,5% do 8% zarobków. Ten system miał do spełnienia swą rolę w kapitalistycznym ubezpieczeniu: był bodźcem do zakładania urządzeń bezpieczeństwa w zakładach przemysłowych dla uzyskania obniżenia składki. Wywodził się on z zasady odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za szkody wyrządzone „ruchem zakładu”. W gospodarce planowej system ten stracił raczej swego istnienia.

W momencie dokonywania z dniem 1 stycznia 1950 r. 5%-owej podwyżki wynagrodzeń pracowniczych obniżono, od tej samej daty, składki ubezpieczeniowe<sup>1)</sup>. Dla państwowych zakładów pracy obniżka wyniosła 1% — z 22% do 21%, — (w tym składka łączna uległa obniżce z 10% na 9,5%, składka na ubezpieczenie rodzinne z 12% na 11,5%,) dla uspołecznionych niepaństwowych zakładów pracy 0,75% — z 25,75 na 25%, (w tym składkę łączną obniżono z 12,25% na 12%, składkę na ubezpieczenie rodzinne — z 12% na 11,5% zarobków).

### Dalsze zmiany i stan obecny

Dalsze zmiany organizacyjne, które stworzyły podstawę dla późniejszych reform w zakresie składki ubezpieczeniowej nastąpiły w sierpniu 1950 r.<sup>2)</sup> Wtedy to zniesiono poszczególne fun-

dasze ubezpieczeniowe z Funduszem Zasiłków Rodziny włącznie, ubezpieczalnie społeczne oraz instytucje wykonujące dodatkowe ubezpieczenie pensyjne górników. Prowadzenie ubezpieczeń społecznych przejął Zakład Ubezpieczeń Społecznych, działający za pośrednictwem oddziałów obwodowych i wojewódzkich; jednocześnie wyłączono z zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wykonywanie lecznictwa pracowniczego (świadczenia lecznicze w naturze). Dochody i wydatki ZUS weszły do budżetu Państwa.

Przeprowadzenie tych zmian organizacyjnych doprowadziło do uniezależnienia składek od uprawnień do świadczeń, stwarzając możliwość ustalenia jednolitej składki ubezpieczeniowej w wysokości niezależnej od zakresu ubezpieczenia poszczególnych pracowników. Jednolitą i jednakową składkę za wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach pracy należących do danej grupy gospodarczej, ustaliło wspomniane na wstępie rozporządzenie Rady Ministrów z 10 lutego 1951 r.

Rozporządzenie rozróżnia dwie grupy gospodarcze:

- a) grupę uspołecznionych zakładów pracy, obejmującą państwowe i inne uspołecznione zakłady pracy, oraz
- b) grupę zakładów pracy, pozostających we władaniu prywatnym.

Wysokość składki dla uspołecznionych zakładów pracy rozporządzenie ustaliło na 15,5% zarobków. Tak wydatną obniżkę składki (z 21% i z 25%) można było przeprowadzić w wyniku wydzielenia świadczeń leczniczych w naturze z zakresu działalności ubezpieczenia społecznego. Lecznictwo jest udzielane obecnie na koszt Skarbu Państwa. Różnica w wysokości składki nowej i dawnej odpowiada w przybliżeniu tej części składki, która była przeznaczona na pokrycie kosztu świadczeń leczniczych w naturze.

Wysokość składki za pracowników zatrudnionych w zakładach pracy pozostających we władaniu prywatnym nie uległa zmianie i wynosi, jak dotąd, 30% zarobków (łącznie ze składką na Fundusz Pracy).

Rozporządzenie zniosło obowiązek opłaty składki na dodatkowe ubezpieczenie pensyjne górników (składka ta wynosiła 8% zarobków) oraz obowiązek opłacania 1,5%-owej składki na Fundusz Pracy, którą uiszczaly dotąd niepaństwowe, uspołecznione zakłady pracy.

Obecnie obowiązująca forma składki jest więc formą, do której zmierzała konsekwentnie ewolucja organizacji i finansów ubezpieczenia społecznego. Wynikła ona ze zniesienia odrębnych funduszy, z faktu włączenia wydatków i dochodów ubezpieczenia do budżetu Państwa, z zerwania zależności uprawnień do świadczeń od dokonania wpłaty składek ubezpieczeniowych za poszczególnych ubezpieczonych pracowników. Przy takiej strukturze składki jest zupełnie jasnym fakt, że fundusz ubezpieczeniowy,

<sup>1)</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 kwietnia 1950 r. w sprawie wysokości składek na ubezpieczenie społeczne (Dz. U. R. P. Nr 14 poz. 132).

<sup>2)</sup> Ustawa z 20 lipca 1950 r. o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. R. P. Nr 36 poz. 333) i ustawa z tejże daty o Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 334).

powstający ze składek ubezpieczeniowych, odpłacanych w całości przez pracodawcę, jest uspołecznioną częścią funduszu płac, wypłacaną nie przez pracodawcę, a przez instytucję ubezpie-

czeń społecznych w razie określonych zdarzeń losowych.

*Halina Zwolińska*

## REALIZACJA USTAWY O FUNDUSZU ZAKŁADOWYM

Na podstawie ustawy z dnia 4. II. 1950 roku oraz uchwał wykonawczych, państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe uzyskały — jak wiadomo — możliwość utworzenia Funduszu Zakładowego przeznaczonego na dalszą poprawę bytu załogi, a mianowicie na dodatkowe inwestycje socjalne i kulturalne oraz na nagrody dla wyróżnionych pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników uczestniczących we współzawodnictwie.

### Zaliczkowe uruchamianie kwot funduszu zakładowego w 1950 r.

W roku 1950 począwszy od września państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe uzyskały możliwość otrzymania zaliczek kwartalnych na rachunek Funduszu Zakładowego. W wielu przedsiębiorstwach zaliczki te nie zostały jednak pobrane. Złożyło się na to szereg przyczyn, w pierwszym rzędzie słaba popularyzacja ustawy o Funduszu Zakładowym. Uchwała Sekretariatu CRZZ podjęta na podstawie przeprowadzonej ankiety stwierdza, że szereg Rad Zakładowych nie znało zasad tworzenia i gospodarowania Funduszem Zakładowym, bowiem rady zakładowe nie spopularyzowały dostatecznie wśród załóg ustawy o Funduszu Zakładowym. Poza tym wiele rad zakładowych wykazało niesłuszną dążność do wykorzystania kwot na współzawodnictwo i nagrody (które w przypadku nieutworzenia Funduszu Zakładowego można było osiągnąć), zamiast troszczyć się o pełne uruchomienie zaliczki na Fundusz Zakładowy.

### Tworzenie funduszu zakładowego w pełnej wysokości za cały 1950 r.

Tworzenie Funduszu Zakładowego w pełnej wysokości, zgodnie z ustalonymi zasadami następuje na podstawie zatwierdzonego bilansu rocznego, a więc w pierwszych miesiącach 1951 roku, jeżeli ziszczyły się warunki utworzenia Funduszu Zakładowego (wykonanie lub przekroczenie planu asortymentowego, wykonanie planu zysków). Wiele przedsiębiorstw uzyskało poważne kwoty na rzecz Funduszu Zakładowego, które przeznaczono na rozbudowę żłobków, przedszkoli, świetlic, boiska sportowego oraz na nagrody dla wyróżnionych pracowników. I tak np. Zakłady Mechaniczne „Ursus“ utworzyły Fundusz Zakładowy w wysokości miliona zł. Kierownictwo zakładu, P. O. P., Rada Zakładowa rozdzieliły kwoty, przeznaczając znaczne sumy na zaśilenie akcji socjalnej, szczególnie zaś na rozszerzenie sieci kolonijnej — (w związku ze zbliżającym

się okresem organizowania kolonii), na rozbudowę świetlicy i wreszcie część kwot pozostawiono na nagrody dla wyróżnionych pracowników.

Wiele hut, fabryk przemysłu metalowego, włókienniczego itp. uzyskało poważne sumy na rzecz Funduszu Zakładowego. Są też jednak przedsiębiorstwa, które nie wykonały warunków utworzenia Funduszu Zakładowego. Uchwała Sekretariatu CRZZ wskazując, że załogi tych przedsiębiorstw nie zostały dostatecznie zmobilizowane do wykonania planów produkcyjnych i osiągnięcia planowych zysków, zobowiązuje rady zakładowe do szerokiego spopularyzowania ustawy o Funduszu Zakładowym wśród załóg oraz do wzmocnienia pracy i troski rad zakładowych. Ma to na celu stworzenie warunków dla powstania Funduszu Zakładowego i właściwego wykorzystania tych kwot, które Partia i Rząd przeznaczyły na dalszą poprawę bytu załogi.

Dla spopularyzowania zasad tworzenia i gospodarowania Funduszem Zakładowym została wydana broszurka o Funduszu Zakładowym w roku 1950, oraz jest opracowana broszurka popularna na rok 1951.

### Fundusz zakładowy na rok 1951

W roku 1951 zostały wprowadzone pewne zmiany w zasadach tworzenia i gospodarowania Funduszem Zakładowym.

Warunkiem utworzenia Funduszu Zakładowego w roku 1951 jest: wykonanie lub przekroczenie planu produkcji w przewidzianych asortymentach, osiągnięcie co najmniej planowego zysku i obniżenie kosztów własnych produkcji.

Jednocześnie jednostka nadrzędna (Ministerstwo) może zezwolić na utworzenie Funduszu Zakładowego tym przedsiębiorstwom, które na skutek szczególnie ważnych przyczyn — niezależnych od siebie — nie wykonały planu asortymentowego.

Ta możliwość może nastąpić tylko w uzasadnionych przypadkach, a więc w żadnym razie nie zwalnia przedsiębiorstwa i rady zakładowej od troski o zabezpieczenie wykonania planu w asortymencie.

### Obliczanie funduszu zakładowego w roku 1951

Fundusz Zakładowy oblicza się wg stawek ustalonych przez Ministerstwo dla danej grupy przedsiębiorstw (CZP) w ramach przeciętnej stawki ustalonej dla Ministerstwa przez Uchwałę Prezydium Rządu.

Obecnie jesteśmy w toku zatwierdzania bilansów za I kwartał 51 roku oraz uruchamiania za-

liczek za I kwartał 51r. Zaliczki te ustala się w wysokości 50% kwartalnego odpisu, wynikającego ze stawki i bilansu przedsiębiorstwa. Zaliczki te przeznaczają się w zasadzie na nagrody indywidualne oraz na współzawodnictwo pracy, tzn. na nagrody dla osób wyróżnionych w poszczególnych etapach współzawodnictwa.

Ustalenie przeznaczenia zaliczki zależy od decyzji Kierownictwa Zakładu, podjętej w porozumieniu z radą zakładową. Jeżeli potrzeby tego wymagają, zaliczka może być przeznaczona również na cele socjalne i kulturalne. Po zakończeniu 1951 roku nastąpi generalne rozliczenie Funduszu Zakładowego i podział kwot, zgodnie z potrzebami, w oparciu o ustalone zasady, a mianowicie: 20% rocznego Funduszu Zakładowego przeznaczają się na nagrody dla wyróżnionych pracowników, 30% na nagrody dla wyróżnionych w ramach współzawodnictwa, 50% na cele socjalne i kulturalne (dodatkowo).

Ten podział nie jest sztywny i może być zmieniony w zależności od potrzeb na podstawie

decyzji kierownictwa zakładu uzgodnionej z radą zakładową. Jednak kwoty na nagrody dla wyróżnionych pracowników nie mogą przekroczyć 20% rocznego Funduszu Zakładowego.

Rok 1951 jest właściwie pierwszym rokiem realizacji ustawy o Funduszu Zakładowym, gdyż poprzednie kilkuniesięczne doświadczenia zalety pozwoliły na zapoznanie się z tym nowym instrumentem mobilizacji załóg do wykonania planu i poprawy bytu pracujących. Wprowadzenie Funduszu Zakładowego i czteromiesięczna praktyka pozwoliły na ocenę dotychczasowych błędów, na zabezpieczenie słabych punktów, zwłaszcza zaś na znaczną popularyzację zasady Funduszu Zakładowego. Została zniesiona możliwość wydatkowania kwot na współzawodnictwo pracy w przypadku nieutworzenia Funduszu Zakładowego. W ten sposób rady zakładowe w pełni uświadomiły sobie fakt, że osiągnięcie kwot na poprawę bytu załogi możliwe jest w pierwszym rzędzie drogą mobilizacji załogi do wykonania planów.

## NOWE ZASADY PROWADZENIA STOŁÓWEK PRACOWNICZYCH

### Dotychczasowe formy prowadzenia stołówek

Zasady prowadzenia stołówek pracowniczych, ustalone uchwałą Prezydium Rządu z dn. 21 lutego 1951 r. (Monitor Polski, Nr A-19 oraz poprawka w Monitorze Polskim Nr A-26) wprowadzają zasadnicze zmiany w dotychczasowych formach prowadzenia stołówek.

W okresie planu 3-letniego działalność stołówek miała cechy i charakter dodatkowego świadczenia zakładu pracy na rzecz pracownika, tj. pewnego rodzaju formę dodatkowego wynagrodzenia.

Konieczne to było z uwagi na ówczesne trudne warunki aprowizacyjne, reglamentację artykułów spożywczych oraz brak rozwiniętego handlu uspołecznionego i sieci otwartych zakładów żywnia zbiorowego.

Do obowiązku zakładu pracy należało zorganizowanie i prowadzenie stołówki przy ilości powyżej 100 pracowników.

Pracownicy obowiązani byli do korzystania ze stołówki, gdyż z poborów ich potrącana była kwota ówczesnych zł 600 (na Ziemiach Odzyskanych 800) miesięcznie — na pokrycie kosztów wyżywienia. Oczywiście, że suma ta nie pokrywała w pełni kosztów wyżywienia, toteż Państwo przychodziło z pomocą stołówekom, aprowidując je po cenach sztywnych (kartkowych), przy czym koszty przygotowywania posiłków (wydatki admin.-rzeczowe) pokrywane były przez zakład pracy.

W r. 1949 wraz z zniesieniem reglamentowanego zaopatrzenia wprowadzona została zasada dobrovolności korzystania ze stołówki, przy czym stołownicy sami ponosili pełny koszt zakupu surowca. Natomiast koszty administra-

cyjno-rzeczowe pokrywał zakład pracy z Funduszu Akcji Socjalnej. Jednocześnie przeprowadzona została szeroka akcja przekazywania stołówek pracowniczych do prowadzenia Powstającym Spółdzielniom Spożywców, które do dnia dzisiejszego prowadzą 50% istniejących stołówek.

W okresie minionym działalność stołówek nastawiona była głównie na dostarczanie pracownikowi gorącego posiłku bez dostatecznego, a nie zawsze możliwego nacisku na warunki, w jakich posiłek ten ma być dostarczany. Dotyczyło to przede wszystkim kwalifikacji personelu zatrudnionego w stołówkach, jakości posiłków pod względem racjonalnego żywienia, higieny i estetyki pomieszczeń oraz wyposażenia w sprzęt techniczny i urządzenia.

Wraz ze wzrostem poziomu życia szerokich rzesz pracowniczych i rosnących potrzeb, zarówno materialnych jak i kulturalnych, dotychczasowe warunki prowadzenia stołówek nie mogły się ostać i poddane zostały szczegółowej analizie.

### Kierunek i charakter zmian

Uchwała Prezydium Rządu z dn. 21 lutego 1951 r. wprowadza istotne i zasadnicze zmiany w działalności stołówek w zakresie: 1. organizacyjnym, 2. finansowym, 3. pomocy Państwa, 4. zaopatrzenia, 5. kontroli, 6. szkolenia kadr, 7. racjonalizacji żywienia, 8. racjonalizacji produkcji, 9. stanu sanitarnego.

W sprawach organizacyjnych stawia się zasadę generalną, że stołówki mogą być prowadzone bądź przez Spółdzielnie Spożywców,

bądź przez oddziały zaopatrzenia robotniczego (powołane tą samą Uchwałą), bądź wreszcie samodzielnie przez grono pracowników we własnym zakresie, przy czym jako warunek nieodzowny, upoważniający Spółdzielnie Spożywców do prowadzenia stołówki jest minimum 80 konsumentów. Od tej zasady są możliwe wyjątki, których określenie leży w mocy Ministra Handlu Wewnętrznego. Nie należy tego rozumieć jakoby stołówki nie posiadające 80 konsumentów miały ulec likwidacji; stołówki takie bowiem mogą prowadzić pracownicy we własnym zakresie. Na podkreślenie zasługuje przepis mówiący, iż postanowienia tej Uchwały nie odnoszą się do stołówek prowadzonych we własnym zakresie.

Dalsze istotne zasady w zakresie organizacji mówią, iż stołówka stanowi samodzielną komórkę organizacyjną i może być udostępniona pracownikom innych zakładów pracy, w ramach kontyngentu stołujących się, który określa terenowa rada związku zawodowego.

W zakresie finansowym wprowadzono zasadę, iż stołówka pracuje w oparciu o preliminarz, zatwierdzony przez jej władzę nadzorczą i pozostaje na rachunku gospodarczym, przy czym koszt prowadzenia stołówki pokrywają stołownicy.

Państwo w dalszym ciągu będzie okazywać pomoc stołownikom w postaci uruchomienia poważnych środków finansowych oraz ułatwień w zakresie zdobywania niezbędnych środków materialnych. Państwo deklaruje swą pomoc w zakresie wyposażenia stołówki w podstawowe środki pracy, do których należą lokal, sprzęt, urządzenia itp. Środki na ten cel potrzebne ujęte zostają w budżecie Państwa. Ważne znaczenie dla właściwego i wysokiego poziomu żywienia w stołówkach posiada bogate i dobrze zorganizowane zaopatrzenie surowcowe. Uchwała Rządu równa stołówki pracownicze w zakresie zaopatrzenia z otwartymi zakładami żywienia i przenosi zasady obowiązujące w zaopatrzeniu zakładów otwartych na stołówki pracownicze.

Dla uzyskania gwarancji, iż poziom stołówek istotnie znacznie się podniesie i uczyni zadość

wymaganiom szerokich rzesz konsumentów, wprowadza się sprężyste zorganizowaną kontrolę społeczną. Na rady zakładowe lub miejscowe nakłada się obowiązek kontroli, szczególnie poprzez Komisję stołówkową, która będzie ponosić odpowiedzialność za poziom prowadzenia stołówki.

Komisja stołówkowa: opiniuje potrzeby inwestycyjne i remontowe stołówki, sprawozdawczość kierownictwa stołówki i wydatki adm.-rzeczowe, sprawuje kontrolę jakości posiłków i higieny ich przyrządzania, kontroluje książki zażaleń i podaje sposoby usunięcia braków sanitarnych w oparciu o regulamin sanitarny.

Ażeby sprostać wszystkim wymaganiom, jakie stawia się stołówkom, jest rzeczą nieodzowną aby ludzie, na barkach których spoczywa prowadzenie stołówek, w pracy swojej uzbrojeni byli dostatecznie w konieczną wiedzę fachową w tym zakresie. Stąd wypływa obowiązek, aby organizacje nadrzędne, odpowiedzialne za właściwą działalność stołówek, zorganizowały doszkalanie kadr. Poza tym uchwała nakłada obowiązek na Centralny Związek Spółdzielczy zorganizowania szkolenia kadr w ten sposób, aby do końca 1951 r. wszyscy pracownicy zatrudnieni w stołówkach przeszli obowiązkowe przeszkolenie wg ustalonych programów. W zakresie racjonalizacji żywienia wprowadzono obowiązek przygotowywania posiłków w oparciu o naukowo opracowane receptury i tym samym eliminuje się niedbalstwo i bez troskę aparatu produkującego posiłki, wprowadzając rozmaitość asortymentu pożywienia.

Natomiast w zakresie racjonalizacji produkcji ustalili się minimum wyposażenia technicznego stołówki, co znakomicie wpłynie na sprawność przyrządzania posiłków, ich higienę i stanowić będzie poważne źródło oszczędności w kosztach prowadzenia stołówek.

Organa sanitarne są zobowiązane do sprawowania stałej kontroli sanitarnej stołówek, zakres zaś tej kontroli ustalili regulaminem wydany przez Ministerstwo Zdrowia, przy czym Komisje Stołówkowe są upoważnione do żądania przeprowadzenia kontroli sanitarnej w każdym czasie.

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

### PROBLEMY ZATRUDNIENIA W CZECHOSŁOWACJI

Właściwe gospodarowanie siłą roboczą jest jednym z podstawowych warunków wykonania wielkich zadań budownictwa socjalistycznego w ustroju demokracji ludowej.

W związku z potrzebami Planu Pięcioletniego w Czechosłowacji zwraca się obecnie wiele uwagi na doskonalenie metod werbunku siły

roboczej, na pogłębianie i rozszerzanie planowania zatrudnienia oraz na rozwinięcie troskliwej opieki nad pracownikiem tak w pracy, jak też poza pracą. Znalazło to swój wyraz m. in. w postanowieniu Rządu z 6. III. br., dającym akcji werbunku i rozmieszczania pracowników następujące nowe wytyczne:

1. Werbunek i rozmieszczanie pracowników jest zadaniem politycznym. Dlatego też zadanie to może i musi być realizowane przy

systematycznym, zorganizowanym współdziałaniu wszystkich organów władzy publicznej administracyjnej i gospodarczej, zakładów pracy i organizacji Frontu Narodowego.

2. Podstawą pracy wszystkich czynników współuczestniczących w werbunku jest państwowy plan pracy. Planowane stany liczebne kadr pracowniczych będzie można ew. przekraczać jedynie w kopalniach i hutach — i to tylko w razie odpowiedniego przekroczenia planu produkcyjnego.

3. Głównym zadaniem werbunku będzie zyskanie dla ciężkiego przemysłu dostatecznej liczby stałych pracowników, aby tym samym wypełnić plan przyrostu kadr i równocześnie stopniowo zmniejszać ilość „brygadników” (członków pomocniczych brygad roboczych).

4. W odróżnieniu od dotychczasowego stanu rzeczy, obecnie werbunek oraz zwalnianie pracowników przeprowadzał będzie sam zakład pracy; kierownik zakładu jest w pełni za to odpowiedzialny, jako za jeden z ważnych elementów planu produkcyjnego. Przy realizowaniu planów zatrudnienia zakłady będą dbały przede wszystkim o wykrycie i wykorzystanie własnych rezerw wewnętrznych.

5. Doniosła rola przypadnie komitetom narodowym (odpowiednikowi naszych rad narodowych), w których referaty pracy będą — w skali miejscowej — koordynować akcję werbunku pracowników, oraz pomagać przy rozwiązywaniu zagadnień, wchodzących w zakres tej akcji. W tym celu wspomniane referaty będą rozporządzać możliwie najpełniejszą ewidencją źródeł siły roboczej i będą wyznaczać poszczególne zakłady pracy tereny werbunkowe, zgodnie z planem i rodzajem działalności gospodarczej tych zakładów. Wykonanie powyższych zadań wiąże się ściśle z pełnym włączeniem miejscowych komitetów narodowych do organizacji werbunku.

Do obowiązków referatów pracy należeć będzie również stwarzanie niezbędnych warunków dla realizacji zadań werbunku (mieszkania pracownicze, dojazdy do pracy i z pracy, urzędzenia socjalne i zdrowotne, dbałość o miejsce pracy itd.). Obowiązek ten referaty pracy będą wykonywać we współpracy z innymi referatami, pod kierownictwem Rady komitetów narodowych.

6. W skali ogólnopństwowej za wykonanie planu zatrudnienia odpowiada Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, które zarządza akcją werbunku pracowników, koordynuje ją i kontroluje. We współpracy z pozostałymi resortami dba ono o to, aby zostały wytworzone wszelkie niezbędne warunki dla pomyślnego wypełnienia zadań werbunkowych.

7. Do zadań, wchodzących w zakres zarządzania akcją w skali ogólnopństwowej, należy również przezwyciężenie wąskich, partykularnych interesów i poglądów. Przy ogólnopństwowym zarządzaniu akcją wer-

bunkową trzeba będzie zwłaszcza: organizować przenoszenie sił roboczych między poszczególnymi regionami, dbać o zapewnienie dostatecznych kadr technicznych potrzebnych dla industrializacji Słowacji, pamiętać o konieczności szkolenia zawodowego słowackich robotników zatrudnionych na ziemiach czeskich, którzy będą stanowili w przyszłości fundament kadr dla powstających obecnie słowackich zakładów pracy.

8. Pozostałe ministerstwa gospodarcze oraz podporządkowane im organy kontrolują, czy zakłady wypełniają swe obowiązki wynikające z zadań mobilizacyjnych (werbunek, zwłaszcza kobiet, zwalnianie pracowników); dbają o to, aby zakłady pracy stwarzały warunki dla utrzymania przy sobie pozyskanych pracowników, aby zapewniły tym pracownikom rozwój; odpowiadają za rozmieszczanie i właściwe, ekonomiczne wykorzystanie fachowych, wykwalifikowanych kadr.

9. Przodującą zasadą przeprowadzania zadań werbunkowych jest zasada dobrowolności. Pracownicy pozyskiwani są za pomocą politycznego przekonywania, wychowywania i materialnego uprzywilejowania pracowników ciężkiego przemysłu (płace, mieszkania, usługi socjalne i zdrowotne itd.). Wg tych samych zasad używanych będzie dla ułatwienia werbunku specjalny fundusz, przeznaczony na udzielanie zapomóg przy włączaniu nowych pracowników do pracy.

Zasada dobrowolności nie wyklucza wypowiedziania stosunku pracy tym pracownikom, których dalsze zatrudnienie jest sprzeczne z planem zatrudnienia, ani też przyjmowania do pracy — na mocy decyzji urzędowej — tych osób, które się od niej uchylają.

10. Źródła sił roboczych będą rozdzielone ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb budowy ciężkiego przemysłu. Poszczególnym gałęziom wytwórczości — wzgl. wyjątkowo poszczególnym zakładom pracy — już naprzód zostaną przydzielone określone rejonu werbunkowe, wydzielone przy pomocy kryteriów terytorialnych lub też wg wieku i płci werbowanych. Werbunek siły roboczej dla zatrudnienia w dziedzinach niewytwórczych ograniczony zostanie do pracowników starszych, kobiet i osób o zmniejszonej zdolności do pracy. Wyjątek stanowić będą tylko niezbędni fachowcy.

11. W ramach swych planów zatrudnienia zakłady pracy zobowiązane są zatrudnić u siebie określoną liczbę osób o zmniejszonej zdolności do pracy. Osoby te przydzielili im referat pracy wg planu zatwierdzonego przez Radę komitetów narodowych.

\*

W dniach 9 i 10. III. br. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej urządziło w Pradze ogólnopństwową konferencję referatów pracy i opieki społecznej, z udziałem przedstawicieli znacjonalizowanych dziedzin gospodarki oraz maso-

wych organizacji społecznych<sup>1</sup>). Min. Erban omówił na tej naradzie nowe zadania akcji werbunkowej, wynikające z ostatnich postanowień KC KPCz i Rządu, w szczególności zaś sprawę reorganizacji werbunku sił roboczych dla podstawowych gałęzi produkcji. Podsumowując obszerną dyskusję, która wywiązała się po tym referacie, Min. Erban wyliczył następujące zasady gospodarowania siłą roboczą:

1. dobrze znać źródła siły roboczej oraz jej rezerwy wewnątrz gospodarki,
2. za pomocą dobrowolnego przekonywania zyskiwać stałych pracowników do najużyteczniejszego uczestniczenia w planowym rozwoju ciężkiego przemysłu i całego gospodarstwa narodowego,
3. pozyskać sobie i wychować młodzież pracującą, która jest najcenniejszą rezerwą

dla rosnących zadań budownictwa socjalistycznego,

4. przy gospodarowaniu siłą roboczą i rozmieszczaniu kadr pracowniczych postępować jak najprzezorniej,
5. za pomocą usuwania wszelkich przeszkód ułatwiać pracownikom włączenie się do pracy produkcyjnej, wzgl. przenoszenie się do nowego, społecznie ważniejszego zajęcia.
6. dbać o potrzeby pracowników tak, aby praca ich była radosna i możliwie najproduktywniejsza,
7. drogą samokrytyki, nowej organizacji werbunku, podnoszenia poziomu kadr kierowniczych, systematycznego szkolenia i żywej łączności z pracującymi — dorastać do wypełnienia coraz poważniejszych zadań w dziedzinie werbunku i zatrudnienia.

A. M.

### USTANOWIENIE PAŃSTWOWEJ KOMISJI PŁAC W CSR

Na posiedzeniu Rządu Czechosłowackiego w dniu 4 kwietnia rb. omówiono, na wniosek ministra Dolańskiego, przewodniczącego Państwowego Urzędu Planowania, rządowy projekt rozporządzenia dotyczącego polityki płac oraz powołania Państwowej Komisji Płac. Równocześnie minister Dolański poinformował o wprowadzeniu obowiązkowych funduszy płac oraz funduszy przedsiębiorstwa dla pracujących (funduszy zakładowych).

Rozporządzenie rządowe i inne postanowienia o których mówił minister Dolański w swym sprawozdaniu są poważnym krokiem naprzód w dziedzinie planowania płac w CSR, oraz odpowiedzialności polityki płac. Centralne prowadzenie państwowej polityki płac przechodzi na Państwową Komisję Płac, której członków mianuje Rząd. Na czele jej stoi premier. Aby osiągnąć planowany rozwój płac, wprowadzono z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia br. we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych, z wyjątkiem Czechosłowackich Zakładów Budowlanych, obowiązkowe fundusze płac wg wytycznych podanych przez Państwowy Urząd

Planowania. Fundusze te są postanowieniem przejściowym i przygotowawczym do dalszej racjonalizacji gospodarki płacami; mają one na celu zapewnienie zdrowej progresji płac w zależności od wykonywania zadań produkcyjnych.

Równocześnie z obowiązkowymi funduszami płac zostaną utworzone w poszczególnych przedsiębiorstwach fundusze dla pracujących (fundusze zakładowe), przy pomocy których zespoły pracujących każdego przedsiębiorstwa będą uczestniczyć w osiąganym zysku przedsiębiorstwa.

Z dniem 1 kwietnia rb. ustanowiono Komisje Płac w przedsiębiorstwach podległych Ministerstwu Przemysłu Ciężkiego, Lekkiego i Apropowizacji, Informacji i Oświaty. Rząd mianował już członków Państwowej Komisji Płac, w skład której wchodzi m. in. minister P i OS Erban oraz przewodniczący CRZZ. Na wspomnianym posiedzeniu Rząd CSR zatwierdził też projekt rozpisania planu zapotrzebowania pracowników państwowych oraz projekt ustawy o uregulowaniu pracy w komunikacji drogowej.

### WYNIKI OSIĄGNIĘTE W DRUGIM ROKU 5-CIO LETNIEGO PLANU GOSPODARCZEGO CZECHOSŁOWACJI

Plan na rok 1950 wykonano w zakresie przemysłu ciężkiego w 102,4%, zaś przemysłu lekkiego w 103,6%. Poważne wyniki osiągnięto także w dziedzinie przemysłu spożywczego, gdzie produkcja w poszczególnych gałęziach wzrosła od 11% (piwowarstwo) do 51% (piekarstwo), w porównaniu z rokiem poprzednim. Produkcja rolnicza wzrosła o 5%, ilość ziemi uprawnej w sektorze uspołecznionym zwiększyła się do 22%.

Zbudowano 344 budynki przemysłowe i 1500 budynków przeznaczonych na biura i mieszkania;

objętość tych budynków wzrosła o 172% w porównaniu z rokiem 1949, zaś 22000 mieszkań ukończonych powiększyły znacznie powierzchnię mieszkaniową.

Ilość robotników w głównych gałęziach przemysłu uspołecznionego zwiększyła się o 18%

<sup>1</sup> Szczegółowe sprawozdanie z tej konferencji zamieszczone jest w tegorocznym nr 3/4 czasopisma „Socialistická práce“, które stanowi organ czechosłowackiego MP i OS.



w stosunku do roku 1949. Wciągnięcie kobiet do produkcji przemysłowej dało dobre rezultaty. W 1950 roku było 2,5 razy więcej kobiet zatrudnionych niż w roku poprzednim. Kobiety stanowiły w końcu tegoż roku 32% ogółu zatrudnionych w przemyśle. Produktowność pracy w całym przemyśle wzrosła o 7%, gdy już w 1949r. była wyższa prawie o 25% w porównaniu z produktywnością z roku 1937.

Liczba robotników przemysłowych, biorących udział w socjalistycznym współzawodnictwie osiągnęła prawie 65% ogółu pracujących, jednocześnie wzrosły płace i zarobki robotników w przemyśle o 26%, zaś w rolnictwie dochody rolników wzrosły o 19%, bez wliczania zarobków z wolnego handlu artykułami rolniczymi. Świad-

czenia socjalne wzrosły więcej niż o  $\frac{1}{4}$ , a zasiłki rodzinne więcej niż o  $\frac{1}{2}$ .

Liczba robotników korzystających z czasów organizowanych przez połączone czechosłowackie związki zawodowe wzrosła o 16%, zaś liczba członków spółdzielni rolnych o 271%. Liczba ośrodków wypoczynkowych, przeznaczonych dla młodzieży rzemieślniczej wzrosła o 10%, ośrodków wypoczynkowych dla dzieci o 125%, żłobków o 146% i ambulatoriów w przemyśle o 53%. Zniżka cen artykułów spożyw. w roku 1950 wyniosła od 15% (wędliny) do 73% (mydło); jednocześnie z tym wzrosła sprzedaż mięsa i produktów mięsnych o 40%, smalcu o 39%, sera o 29%, jajek o 16%, kawy o 84%, herbaty o 80%, mąki o 28%, warzyw o 81%.

## OCHRONA MATKI I DZIECKA W LUDOWEJ REPUBLICIE ALBANI

Albański Kodeks Pracy zawiera przepisy, regulujące pracę kobiet i młodocianych. Art. 125 Kodeksu postanawia, że kobiety pracujące mają prawo przerwać pracę na 6 tygodni przed i 6 tygodni po porożeniu. W myśl art. 125 kobietom karmiącym\* przysługuje, prócz co najmniej półgodzinnych wypoczynków po każdej nieprzerwanej czterogodzinnej pracy, przerwa dodatkowa na karmienie dziecka. Długość tych przerw ustala regulamin wewnętrzny; winny one następować co trzy i pół godziny i nie być krótsze niż pół godziny. Przerwy te nie są wliczane do czasu pracy.

Zaznaczyć należy, że przed wyzwoleniem Albania posiadała tylko jeden zakład położniczy z 60 łózkami, z którego korzystały wyłącznie warstwy bogate; dla szerokich rzesz kobiecych zakład ten, wobec nadmiernych opłat, był niedostępny. Toteż porożenie odbywał się w warunkach prymitywnych i matka oraz noworodek nie mogli korzystać z fachowej opieki. Śmiertelność noworodków była wielka. W całej Albanii były dwa przytulki na 200 miejsc dla dzieci ubogich. Liczba porożnych była całkowicie niewystarczająca, a we wsiach nie było ich prawie wcale. Masowych szczepień przeciw ospie dokonywano tylko w niektórych miastach, i to jedynie w razie epidemii.

Albańska Republika Ludowa posiada obecnie jedenaście zakładów położniczych z 220 łózkami oraz szereg klinik położniczych przy szpitalach.

Dla zaradzenia brakowi porożnych założono szkołę porożnych o dwuletnim programie nau-

czania; co roku kończy ją 30-40 porożnych, które w czasie studiów odbywają praktykę w szpitalu położniczo-ginekologicznym w Tiranie.

Na terytorium Ludowej Republiki Albańskiej utworzono 60 poradni dla dzieci. Frekwencja w tych poradniach na terenie miast jest bardzo wielka, natomiast odsetek dzieci na wsi, korzystających z ich usług, jest jeszcze niedostateczny. W 1949r. zbadano w tych poradniach 88 280 dzieci; w tym samym okresie poradnie dla kobiet zbadały 55 131 kobiet.

Uczestnictwo kobiet w produkcji i konieczność otoczenia należytą opieką dzieci, których matki pracują zarobkowo, uczyniły koniecznym utworzenie żłobków dla dzieci. Albania posiada w chwili obecnej 16 żłobków z 630 łózkami, gdzie dzieci pozostają pod stałą opieką lekarza, pielęgniarek i personelu dozorującego.

Dla dzieci opuszczonych i sierot utworzono cztery stałe żłobki z 270 łózkami. Do żłobków tych przyjmują się również dzieci matek zakaźnie chorych.

Choroby zakaźne czyniły dawniej wielkie spustoszenie wśród dzieci; dlatego też przywiązuje się szczególną uwagę do akcji profilaktycznej; szczepienia antydifterytywne są przymusowe (w ostatnich latach dokonano 303 050 tych szczepień). Na szeroką skalę stosuje się również szczepienie przeciw ospie.

Dzieci dotknięte ogólnym osłabieniem fizycznym (jak błędnica, limfatyzm etc.) leczone są w Albanii w pięciu prewentoriach.

## BUDŻET PAŃSTWOWEGO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W Z.S.R.R. <sup>1</sup>

W latach poprzednich budżet ubezpieczeń społecznych ZSRR wzrósł prawie dwukrotnie i w roku 1951 wynosi 21,1 miliardów rubli. Jest on wyższy od przeszłorocznego o przeszło miliard rubli. W roku 1950 w związkowych domach zdrowia przebywało około 2500000 osób. Na budowę domów wypoczynkowych i sanatoriów

przeznaczono 235500000 rubli; na budowę i wyposażenie instytucji kulturalno-oświatowych, sportowych, ośrodków turystycznych, na podróże do wysoko-górskich obozów, na turystyczne wycieczki przeznaczono 264500000 rubli.

<sup>1</sup>) Źródło: „Trud“ Nr 74 z dnia 30 marca 1951.

Zwrócono baczniejszą uwagę na odżywianie higieniczno-lecznicze, przeznaczając na ten cel 42000000 rubli, (o 6000000 rubli więcej niż w roku poprzednim).

Dzięki ustawicznemu podnoszeniu dobrobytu ludzi pracy w ZSRR zwiększyła się liczba urodzeń. Świadczy o tym ilość urlopów macierzyńskich opłacanych z funduszy ubezpieczeń społecznych dwa i pół razy większa w ostatnich pięciu latach. W roku 1951 wydatki na ten cel wyniosą 1495 milionów rubli, t.j. o 124 miliony więcej niż poprzednio.

Na zorganizowanie wypoczynków dla dzieci przeznaczono ponad miliard rubli; 2650000 dzieci w wieku szkolnym spędzi wakacje w pionierskich obozach organizowanych przez związki

zawodowe. Po raz pierwszy w tym roku zostaną zorganizowane dla dzieci klas ósmej i dziewiątej szkoły średniej obozy typu sanatoryjnego, w których spędzi lato 100000 dzieci.

Podwyższono emerytury robotników, inżynierów i techników pracujących dłużej czas w najważniejszych gałęziach gospodarstwa narodowego, jak w przemyśle węglowym, metalurgicznym, chemicznym, naftowym i kolejnictwie.

Podwyższono również emerytury starcze i za wysłużone lata pracownikom naukowym, łączności, nauczycielom, personelowi lekarskiemu. Wydatki na emerytury w ciągu pięciu ostatnich lat wyniosły ponad 31 miliardów rubli, w 1951 r. wydatki na powyższe cele będą jeszcze większe niż dotąd i wyniosą 8 i pół miliarda rubli. K. S.

### PROGRAM REFORMY USTROJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO BURMY

W dniu 16 lutego r.b. birmańska Partia Robotników i Chłopów ogłosiła deklarację, zawierającą program wprowadzenia w Burmie nowego systemu gospodarczego, który sama deklaracja nazywa „demokratycznym systemem gospodarczym“.

Wobec tego, że Burma była w czasie ostatniej wojny dwukrotnie teatrem operacji wojskowych i znajdowała się pod okupacją Japonii, kraj i jego gospodarka poniosły poważne straty. Po wojnie często słyszano się o konieczności odbudowy i podniesienia kraju, ale — jak stwierdza deklaracja Partii Robotników i Chłopów — rozumiano przez to przywrócenie przedwojennego systemu eksploatacji, którego cechy charakterystyczne były następujące:

1. wszelki przemysł produkcyjny był monopolem kapitalistów brytyjskich, podczas gdy ludność tubylcza mogła posiadać tylko przemysł chałupniczy;

2. handel był monopolem kapitalistów brytyjskich i hinduskich, birmańscy byli tylko pośrednikami lub drobnymi handlarzami;

3. handel i komunikacja znajdowały się w rękach monopolu utworzonego przez kapitalistów brytyjskich, obywatele birmańscy posiadali tylko wozy zaprzężone w woły i wózki ciągnięte przez człowieka (tonga);

4. banki były monopolem kapitalistów brytyjskich, birmańscy nie mieli własnych instytucji bankowo-finansowych.

Temu systemowi eksploatacji kapitalistycznej deklaracja przeciwstawia program „demokratycznego systemu gospodarczego“, opartego o własne siły i zasoby kraju.

Program pragnie stworzenia pełnej gospodarki kraju i zmierzania w czterech kierunkach:

1. usunięcia z kraju wogóle kapitalistów tzw. ekspansjonistów, w przeciwnym bowiem razie wznowią swą działalność;

2. kapitał własny (tubylczy) powinien zastąpić kapitał eksploatujący, przy czym do celu tego można dojść dwoma sposobami: a) dzięki kapitałowi państwowemu i b) dzięki prywatnemu kapitałowi ludności birmańskiej. Kapitał państwowy będzie służył do uruchomienia i prowadzenia takich dotychczasowych przedsięwzięć kapitalistycznych, jak kopalnie oleju mineralnego i handel międzynarodowy, kapitał prywatny zaś umożliwi np. prowadzenie plantacji karczuku. W niektórych gałęziach przemysłu kapitał państwowy i prywatny działałyby wspólnie;

3. znosi się wielką własność, która jest główną podporą ustroju kapitalistycznego i przeszkadza przyjęciu nowoczesnych metod gospodarowania;

4. zabezpiecza się prawa pracowników, nie posiadających własności i dąży do polepszenia ich losu. Deklaracja podkreśla, że bez wprowadzenia w życie zasady „ci tylko mają prawo do jedzenia, którzy pracują“ — nie będzie sprawiedliwości.

W zakończeniu deklaracja odpowiada na kilka pytań, jakie nasuwają się co do istotnej możliwości wprowadzenia w życie w Burmie nowego ustroju gospodarczego, zwłaszcza bez pomocy zagranicy. Deklaracja zaznacza, że tego rodzaju pomoc nie jest konieczna, gdyż proponowany ustrój musi opierać się na wewnętrznej współpracy ludności, celem systematycznego wykorzystania zasobów kraju i jego rąk do pracy, a współpracy tej pomoc zagraniczna zapewnić nie jest w stanie.

### BILANS DZIAŁALNOŚCI MINISTERSTWA PRACY NRD W 1950 R.

Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy NRD, Friedel Malter, ogłosił w organie niemieckiego Ministerstwa Pracy „Arbeit und Sozialfürsorge“ (Nr 8 z 1951 r.) artykuł omawiający

osiągnięcia socjalne niemieckiej klasy robotniczej na przestrzeni roku, który upłynął od wydania „Ustawy o Pracy“ z kwietnia 1950 r. „Zabezpieczenie prawa do pracy, współ-

udział robotników i pracowników, kroki dla podniesienia wydajności pracy i rozwoju ruchu aktywistów i współzawodnictwa, planowe użytkowanie sił roboczych oraz fachowe szkolenie narybku i wykwalifikowanych kobiet — oto zasadnicze rozdziały „Ustawy o Pracy“ — pisze autor. „Dochodzi do tego uregulowanie urlopu i wypowiedzenia, poprawa ochrony pracy i opieki zdrowotnej, jak też zobowiązanie budowy i stałego rozwijania urządzeń socjalnych i kulturalnych dla dobra pracujących“.

Ustawa ta nałożyła na poszczególne ministerstwa i działy administracji konkretne zadania. Tak np. Ministerstwo Pracy otrzymało polecenie opracowania postępowego systemu płac. Na zasadzie porozumienia z FDGB (centralą związków zawodowych) wydano w tej sprawie rozporządzenie z 17 sierpnia 1950, które zmieniło istniejący system płac. Podwyższono w wyniku tej reformy płace do 50% w poszczególnych grupach zarobkowych i wprowadzono większe różniczkowanie płac zależnie od charakteru pracy i od kwalifikacji pracowników, jak też od gałęzi przemysłu.

Rozporządzenie z 15 lutego 1951 o zawieraniu układów zbiorowych w gospodarce społeczno-nej zobowiązuje ministerstwa gospodarcze do zawarcia ramowych umów zbiorowych dla poszczególnych gałęzi produkcji. Zawarcie tych układów stało się ważnym krokiem na drodze do zrealizowania w sposób jednolity zasad zawartych w Ustawie o Pracy.

Zagadnienia płac przestały być przedmiotem walki pomiędzy pracodawcą a pracownikami, a są rozstrzygane zależnie od wyników pracy produkcyjnej. Osiągnięcia wyjątkowe są wynagradzane premiami jednostkowymi lub zbiorowymi, nadawaniem tytułów honorowych, a zdobyć ich stało się dążeniem tysięcy aktywistów robotniczych.

Doniosłym zagadnieniem było doprowadzenie do życia gospodarczego odpowiedniej liczby nowych pracowników, szczególnie kobiet. Plan dwuletni przewidywał werbunek 250000 nowych pracowników do przemysłu i budownictwa, w r. 1950 i urzędy zatrudnienia wypełniły ten plan. W przemyśle surowcowych, w górnictwie węglowym i w w kopalniach rud potrzeba było odmłodzić załogi robotnicze. Zadanie to zostało zrealizowane przy pomocy odpowiedniej akcji uświadamiającej, drogą dobrowolnego werbunku.

Wiele wolnych miejsc pracy zostało obsadzonych przez kobiety, ale udział kobiet w produkcji wciąż jest jeszcze niewystarczający. W szczególności jest wiele do zrobienia w zakresie urządzeń socjalnych, które ułatwiają matkom pracującym wykonywanie zajęć zawodowych.

Na rok 1951 plan gospodarczy przewiduje włączenie do gospodarki 330000 nowych pracowników. Przewidziane jest przy tym szkolenie zawodowe kobiet na szeroką skalę. „Jest rzeczą zasadniczą — pisze autor — rozwinięcie nowych bardziej skutecznych metod dla kierowania do

pracy sił roboczych i nowych pracowników, jak też przeprowadzenie reorganizacji urzędów zatrudnienia, których obecna struktura nie odpowiada stojącym przed nimi zadaniom. Poszczególne ministerstwa fachowe muszą podjąć się w znacznie większym stopniu niż dotychczas werbowania pracowników“. W opracowaniu znajduje się specjalne rozporządzenie w sprawie organizacji, werbunku i kierowania do pracy sił roboczych.

Doniosłym zagadnieniem jest polityka mieszkaniowa uzgodniona z ogólną polityką zatrudnienia. Urzędy mieszkaniowe przyznają pierwszeństwo robotnikom - aktywistom przy przydziale mieszkań i akcja taka dała już poważne wyniki.

W ramach centralizacji akcji wczasowej, dział czasów FDGB i Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych dysponują, zgodnie z postanowieniami Ustawy o Pracy, do 90% miejsc w miejscowościach zdrowiskowych. Pewną trudnością jest przeniesienie do innych mieszkań wysiedleńców, którzy w wielu wypadkach jeszcze zajmują lokale przeznaczone na wczasy.

Autor omawia następnie wyniki szkolenia zawodowego, na które położony został wielki nacisk. W ciągu roku 1950 około 30000 osób zakończyło przed terminem szkolenie zawodowe. Nowo utworzony Sekretariat Stanu dla spraw szkolenia zawodowego zajmie się koordynacją prac nad zagadnieniem postawionym przez Ustawę o Pracy — przeszkalaniu niekwalifikowanych robotników w przyuczonych, zaś przyuczonych robotników w kwalifikowanych, jak również dalszego kształcenia zawodowego robotników wykwalifikowanych, tak aby ich podnieść do poziomu inteligencji technicznej.

W opracowaniu znajduje się rozporządzenie reformujące całokształt ochrony pracy. W ciągu roku 1950 wzrosła liczba komisji ochrony pracy z 38739 na około 200000, a komisje te stały się organami związków zawodowych. Rozwinęła się również poważnie produkcja sprzętu i odzieży ochronnej.

W zakresie ubezpieczeń społecznych osiągnięto poważne oszczędności przez powierzenie urzędom skarbowym funkcji ściągania składek ubezpieczeniowych (około 6 milionów marek rocznie oszczędności na pensjach). Dalsze oszczędności, a także korzyści dla ubezpieczonych, przyniosło przekazanie wypłaty krótkoterminowych świadczeń ubezpieczeniowych zakładom pracy. W wyniku znacznego podwyższenia wydajności pracy podniesiono z dniem 1 września 1950r. pokaźnie wysokość rent. Opracowuje się obecnie rozporządzenie, które zapewni renty częściowe tym rencistom pobierającym renty inwalidzkie, którzy włączają się do pracy produkcyjnej.

W ślad za przekazaniem ubezpieczeń społecznych związkowi zawodowemu (o czym piszemy na innym miejscu) przygotowuje się obecnie zasadnicza reforma ubezpieczeń społecznych, jak też uproszczenie całego prawa rentowego.

## NIEMIECKA REPUBLIKA DEMOKRATYCZNA PRZEKAZUJE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE ZWIĄZKOM ZAWODOWYM

Rada Ministrów Niemieckiej Republiki Demokratycznej uchwaliła w dniu 26 kwietnia br. rozporządzenie o ubezpieczeniu społecznym, które przekazało Zarządowi Wolnego Niemieckiego Związku Związków Zawodowych (FDGB) odpowiedzialność za kierownictwo i kontrolę ubezpieczeń społecznych. Rozporządzenie weszło w życie dnia 1 maja 1951r.

Przekazanie odpowiedzialności za ubezpieczenie społeczne związkom zawodowym jest wyrazem urzeczywistnienia żądań klasy robotniczej, domagającej się coraz pełniejszego udziału w zarządzaniu państwem i życiem gospodarczo-społecznym.

Dzięki temu rozporządzeniu stworzone zostały nowe podstawy racjonalnego rozwoju ubezpieczeń społecznych, które do 1945 r. obejmowały w Niemczech ponad 15 000 instytucji ubezpieczeniowych. Zarządzenie ówczesnej władzy okupacyjnej (radzieckiej) z lutego 1947r. stworzyło podstawy dla jednolitego ubezpieczenia społecznego na zasadzie ujednostajnienia, demokratyzacji i poprawy świadczeń.

Ujednostajnienie ubezpieczeń społecznych miało decydujące znaczenie. Wolny Niemiecki Związek Związków Zawodowych reprezentuje na międzystrefowych konferencjach niemieckich Związków Zawodowych ideę jednolitego, ogólnoniemieckiego ubezpieczenia społecznego. Na III-ciej międzystrefowej konferencji związków zawodowych, odbytej w lutym 1947 r., uchwalone zostały przez wszystkich przedstawicieli związkowych wytyczne w tym kierunku.

Jednakże prawicowe kierownictwo związków zawodowych Niemiec Zachodnich, w oparciu o anglosaskich okupantów, sabotowało tę wspólną uchwałę.

Przygotowawczym krokiem do ujednostajnienia i centralizacji ubezpieczeń społecznych na obszarze NRD było utworzenie w dniu 1 stycznia 1950r. centralnego zarządu ubezpieczeń społecznych. Związki zawodowe otrzymały prawo wyz-

naczenia przedstawicieli do zarządu centralnego; zaznaczyć należy, że w zarządzie ubezpieczeń nie zasiadają już pracodawcy.

Zarząd Wolnego Niemieckiego Związku Związków Zawodowych ogłosi w najbliższym czasie statut ubezpieczeń społecznych, który ustali strukturę i zadania organów ubezpieczeniowych. Do dnia 1 października b. r. zostanie opracowana — przez Ministerstwo Pracy wspólnie z Zarządem Związku — nowa organizacja ubezpieczeń społecznych, która określi szczegółowe warunki obowiązków ubezpieczenia i uprawnień ubezpieczeniowych, sprawy składek i świadczeń jak również procedurę ich przyznawania. Będą tu należały również Izby Rzemieślnicze, oraz Izby Przemysłowo-Handlowe, gdyż reprezentują one ubezpieczonych, gospodarczo samodzielnych. Przez przeniesienie niektórych zadań ubezpieczeń społecznych na teren zakładów pracy ubezpieczeni wejść w bezpośredni kontakt ze swym ubezpieczeniem, a ponadto umożliwiające zostanie znaczne zmniejszenie personelu administracyjnego ubezpieczeń społecznych.

Wyznaczanie zatrudnionych do lecznictwa, dokonywane dotychczas przez kasy ubezpieczeń społecznych, ma być poruczone komisjom społecznym, złożonym z lekarzy i pełnomocników. Przyczyni się to do zwiększenia korzystania przez robotników z sanatoriów i domów dla rekonwalescentów.

Z początkiem marca br. 10367 zakładów pracy zatrudniających 1 400 000 pracowników przeszło już na obliczanie i wypłatę zasiłków chorobowych, macierzyńskich, zapomóg pośmiertnych i rent dla rencistów, pozostających w pracy.

Z dniem 1 stycznia 1951 r. pobieranie składek ubezpieczeniowych przejęły Urzędy Skarbowe. Wskutek tego działy pobierania składek w instytucjach ubezpieczeniowych mogły zmniejszyć swój personel o 4379 osób, skierowanych do innych zadań.

## NOWE KSIĄŻKI

Dr. Maria Purkyňová:

SLUŽBA SOCJALNA W ZAKŁADACH  
PRACY

(„Závodní sociální služba“)

Knižnice MPSP, Praha, 1950, Práce Vydavatelstvo ROH, s. 50.

W literaturze krajów demokracji ludowej, dotyczącej współczesnych problemów służby socjalnej zbyt mało jest dotąd opracowań syntetycznych, ujmujących treściwie — a przy tym gruntownie i przejrzysto — całości kształt zagadnienia.

Tym bardziej przeto cieszy nas ukazanie się w ramach wydawnictw czechosłowackiego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej broszury Dr. Marii Purkyňovej. Jest to praca przeznaczona dla najszerszego kręgu czytelników. Autorka, długoletni pracownik socjalny i od czterech lat wykładowca praskiej Wyższej Szkoły Nauk Politycznych i Socjalnych, zwięźle omawia poszczególne dziedziny służby socjalnej, ich aktualną problematykę, reasumuje dotychczasowe doświadczenia i daje szereg praktycznych wskazówek osobom działającym w zakładach pracy na polu spraw socjalnych.

Konstrukcja pracy oparta jest na wyróżnieniu trzech grup zagadnień: 1. urzędzenia służące wszystkim pracownikom (żywienie zbiorowe, mieszkalnictwo, wczasy, opieka nad pracującymi kobietami i młodzieżą, usługi powiernicze); 2. opieka dodatkowa nad poszczególnymi pracownikami, potrzebującymi pomocy; 3. organizacja zakładowej służby socjalnej. Z szeregu poruszonych przez autorkę problemów, dających razem jasny obraz osiągnięć i kierunków rozwojowych czeskiej służby socjalnej, przedstawimy poniżej kilka bardziej interesujących zagadnień.

Zywnienie zbiorowe winno m. i. pełnić ważną funkcję wpojenia najszerszym masom kultury racjonalnego odżywiania się. Kupcy i restauratorzy żerowali na łakomstwie ludzkim, dostarczając strawę smaczną, lecz nie uwzględniając potrzeb wypływających ze stanu zdrowia, typu pracy i struktury fizycznej spożywców. Czeski jadłospis wymaga gruntownej reformy, gdyż dotąd przeważają w nim dania

ciężkostrawne. „Chcemy — pisze autorka — aby w stołówce zakładowej właściwie zestawiano dania, smacznie i estetycznie je przygotowywano, oraz sprawnie podawano. W takich warunkach spożywczy będą się stopniowo przyzwyczajali do wyżywienia wartościowego i zdrowego, będą przyjmowali nową kulturę odżywiania“. Czystość, świeże nakrycie, kwiaty na stołach, ozdobione ściany stołówek — wszystko to uprzyjemnia pracownikowi spożywanie posiłków, a jednocześnie wpływa nań wychowawczo.

Nie tylko obiad, ale również drugie śniadanie lub podwieczorek winien pracownik spożyć w odpowiednich warunkach. „Dziwne jak mało uwagi poświęcano dotąd poziomowi podwieczorków wzgl. drugich śniadań. Są przypadki, że się je niemytymi rękoma na odwiłnianych płytach, bezpośrednio w miejscach pracy przy szkodliwych dla zdrowia materiałach. Nikt nie uświadamia sobie, że niedopuszczalne jest aby jeszcze do dziś dnia nasz wolny robotnik jadł swój chleb razem z trucizną, nikt nie zarządza w tej sprawie. A przecież stareżyłby osobny kąt do jedzenia, stół, ławka, oraz umywalnia z ręcznikiem i mydłem. W wielkich zakładach brak dotąd pobocznych jadalni; rozwozi się tam strawę po poszczególnych miejscach pracy. Estetyczny i higieniczny poziom spożywania posiłków pozostawiony jest umiejętnościom rozwożących oraz przyzwyczajeniom pracowników. Więc je się na stołach do pracy, na kupach materiałów, na pół siedząc. A tymczasem wiele dałoby się ulepszyć przez urządzenie osobnego kąta do posiłków, ogrodzonej części sali, w której wyszkolone kelnerki oczyściłyby stół, przykryły go obrusem, przygotowały strawę — a więc zaimprovizowały to, co ma pracownik w stołówce zakładowej“.

Służba socjalna w zakresie mieszkalnictwa wyraża się w sprawiedliwej polityce przydzielania mieszkań, dbałości o tymczasowe umieszczenie pracowników w tzw. hotelach robotniczych, w uwzględnianiu przy gospodarce siłą roboczą odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania, wreszcie w szerzeniu kultury mieszkaniowej.

Odnośnie tzw. hoteli robotniczych autorka uważa, iż konieczne jest większe niż dotąd

zwracanie uwagi na właściwą organizację życia społecznego i kulturalnego. Braki w tym zakresie wywołują płynność siły roboczej, upadek moralności pracowniczek, częste przekraczanie dyscypliny pracy, złe samopoczucie pracowników.

We współczesnej kulturze mieszkaniowej szerokich mas pokutują jeszcze liczne tradycje mieszczańskie i drobnomieszczańskie. „Zakładowy referent socjalny wzgl. pracownik socjalno-zdrowotny winien wiedzieć, jak kto mieszka. Przy odwiedzaniu mieszkań spotyka się zadziwiająco niedbałość nawet tam, gdzie pracownicy mogą i powinni wykazywać wyższy poziom kultury mieszkaniowej. Często mieszkania bywają przepelnione zbytecznym „pamiątkowym“ sprzętem i rupieciami, które przeszkadzają i utrudniają sprzątanie; często sprzęty domowe są niecelowo sporządzone. Za pomocą pogadank, porad i udzielania pomocy można w tym zakresie spełnić doniosłe zadanie socjalne. Konkursy, dotyczące właściwego urządzenia, celowego wykorzystania i czystości mieszkań, zwrócenie powszechnej uwagi na zwycięzców konkursowych za pomocą radiowego zakładowego, gazetki ściennej wzgl. gazety zakładowej, zwiędzanie wystaw kultury mieszkaniowej, rozmowy z pracownikami podczas przerw pracy — wszystko to są środki wychowawcze, podnoszące poziom mieszkalnictwa w danych warunkach“.

Odnosnie zorganizowanych czasów urlopowych autorka m. in. podkreśla ich cele wychowawcze i kulturalne. Pracownikom różnych zawodów czasy winny dać sposobność: wzajemnego poznania się i zblżenia, nauczania się mieszkać wygodnie, celowo i czysto; wykorzystania w pełni piękna przyrody, rozumienia jej i szanowania; przyswojenia sobie kultury towarzyskiej (właściwie pojętej), zachowania się przy stole, rozumnego organizowania sobie życia codziennego; korzystania ze sportu; rozwijania swych ukrytych talentów, zamiłowań i zdolności; zapoznania się ze sztuką i literaturą; rozkwitu własnej twórczości artystycznej wzgl. literackiej; zyskania na trwałe cech nowego, wolnego pracownika; uświadomienia zawodowego i politycznego. Dużo w tym zakresie zależy od umiejętności instruktora czasowego, jak też dobrej woli samych czasowców. „Robimy doświadczenia szukając najwłaściwszych sposobów — pisze autorka — takiego wykorzystania okresu czasów, aby czasowcy dobrze i właściwie się bawili, a przy tym wychowywał się i politycznie dojrzał, aby umiał włączyć się do pracowniczego kolektywu czasowego, aktywnie i spontanicznie brał udział w procesie rekreacji“.

W Czechach rozwija się ciekawa, nowa forma czasów rodzinnych, organizowanych przez Spółdzielnię Budowlaną i Mieszkania Rekreacji Rodzinnej. Wynajmuje ona rodzinom pracowniczym na czasy urlopowe wzgl. nawet świąteczne, kompletne urządzone domki, położone w pięknych okolicach. Pod zarządem jej na terenie Sudetów są całe wioski czasowe.

Autorka omawia dalej problem czasów codziennych i świątecznych. „Tempo pracy, wydajność, odpoczynek we właściwym czasie, higieniczne otoczenie oraz pogoda duchowa pracownika — pisze ona — to zjawiska bezpośrednio współzależne. Dlatego też otaczamy szczególną opieką czasy w trakcie pracy. Za pomocą celowych urządzeń staramy się odnowić siły fizyczne i duchowe zużyte podczas pracy, usunąć to niezaspokojenie, które niekiedy wywołuje praca zawodowa, gdy jest w niezgodzie z potrzebami pracownika (jeśli nawet on sobie tego nie uświadamia). Dotąd zbyt mało zwracano uwagi na właściwe rozłożenie w czasie przerw odpoczynkowych, oraz na odpowiednie odżywianie pracowników w trakcie pracy. W Związku Radzieckim wysoko ceni się krótkie przerwy odpoczynkowe. I u nas już niektóre zakłady wprowadzają „pięciominutówki“ wypełnione odświeżającymi siły ćwiczeniami cielesnymi, urządzają kąpki odpoczynku, miejsca odpoczynkowe z leżankami na słonecznych miejscach, urządzenia natryskowe na tarasach dla odświeżenia w trakcie głównej przerwy, sale gimnastyczne, miejsca gier itp.“.

Opieka socjalna nad kobietami pracującymi wyraża się w upowszechnianiu urządzeń, ułatwiających im pełnienie obowiązków gospodarstwa domowego, oraz w pomocy kobietom w zakresie ich zadań wychowawczych. Tworzy się przeto przy zakładach pracy pralnie, farbiarnie, cerownie itp., rozszerza się sieć spółdzielni „Wyzwolone Gospodarstwo Domowe“. Powstają liczne żłobki, tzw. szkoły macierzyńskie, domy dziecka i inne. W zakresie opieki nad młodzieżą pracującą działa Ośrodek Młodzieży Pracującej.

Osobnym zagadnieniem jest wreszcie służba powiernicza na terenie zakładów zatrudniająca pracownikom ważne sprawy, dla których musieliby oni odrywać się od pracy. Nową formą tej służby są dobrowolnie rekrutowani spośród pracowników tzw. powiernicy socjalno-zdrowotni i dobrowolne siostry Czechosłowackiego Czerwonego Krzyża. Zadaniem ich jest m. in. udzielanie pomocy domowej osobom i rodzinom dotkniętym nieszczęściem choroby wzgl. wypadku, pomaganie w prowadzeniu gospodarstwa domowego, w opiece nad dziećmi itp. „Pracownicy, którym taką pomoc udzielono w okresie gdy jej najbardziej potrzebowali — pisze autorka — tym bardziej przywiązują się do swego zakładu pracy. Są świadomi, że należą do kolektywu zakładowego, socjalistycznym sposobem przejawiającego wobec nich robotniczą solidarność“. Również w osiedlach robotniczych działają tego typu powiernicy, którzy pomagają potrzebującym przy zakupach i opiece nad dziećmi (np. gdy rodzice chcą wyjść z domu do teatru, kina, na odczyt lub tp.).

Dodatkowa opieka nad pojedynczymi pracownikami dotyczy przede wszystkim pracowników przodujących w pracy, nowo-

przyjętych, szczególnie zagrożonych w pracy (kobiety ciężarne, chorzy itp.), posiadających zmniejszoną zdolność roboczą (inwalidzi, starcy) i wymagających szczególnej troski wychowawczej (alkoholicy i in.). Funkcjonariusze, wykonujący opiekę dodatkową muszą wykazywać znaczne umiejętności wychowawcze, ściśle współdziałać w swej pracy z zakładowymi organizacjami społecznymi i politycznymi. Nie wolno im ograniczać się do biurokratycznego administrowania. Wobec ludzi poddanych swej opiece muszą stosować podejście indywidualizujące, bezpośrednie i przyjacielskie. Np. gdy chodzi o nowych pracowników „potrzeba tu jeden do trzech miesięcy szczególnej ochrony i opieki. W tym wstępnym okresie świeżo przyjęty ułatwi swoje sprawy, „zadomowi się“, przywyknie do pracy, przyzwyczai się i zżyje z nowym kolektywem pracowniczym. Tam gdzie nie doceniają znaczenia tej opieki stwierdzono, że największa płynność kadr występuje właśnie u nowych pracowników w pierwszych trzech miesiącach pracy. Tam także występuje stosunkowo większe marnotrawstwo czasu pracy“. Omawiając na zakończenie problematykę organizacyjną zakładowej służby socjalnej autorka porusza sprawy praktyczne, związane ze stopniowym przejmowaniem całości tej służby przez organa ruchu zawodowego.

Praca Dr Purkyńskiej choć mała objętościowo, jest jednak pozycją cenną. Warto, aby podobnego rodzaju publikacja ukazała się również u nas w najbliższym czasie.

A.M.

*M. Szapiro i F. Woyciechowski*

#### „WYDAJNOŚĆ PRACY W PLANIE SZEŚCIOLETNIM“

Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa, 1951 r., str. 63.

Pomyślna realizacja Planu Sześcioletniego uzależniona jest, jak wiadomo, w bardzo znacznej mierze m. in. od wzrostu wydajności pracy. Obecnie wiele uwagi poświęca się u nas problemowi optymalnego zorganizowania pracy, wykorzystania ukrytych rezerw i usunięcia czynników hamujących odpowiednio wykorzystanie siły roboczej.

Recenzowana praca ma na celu przedstawienie w popularnej formie całości dzisiejszych zagadnień, dotyczących sprawy wydajności pracy w zakładach produkcyjnych Polski Ludowej. Omawia ona: właściwe metody obliczania i planowania wydajności pracy; mechanizację, automatyzację, i optymalne wykorzystanie urządzeń i narzędzi; sprawną organizację pracy i zaopatrzenia, wielowarstwowość i kumulację zawodów; prawidłowe ustalanie norm pracy; stosowanie najodpowiedniejszych systemów płacy; konkretyzowanie zadań produkcyj-

nych; rozwój współzawodnictwa, racjonalizatorstwa oraz wymiany doświadczeń przodowników pracy; systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników. Następnie autorzy rozpatrują sprawę walki z takimi zjawiskami, wpływającymi ujemnie na wydajność, jak: absencja, płynność siły roboczej, postępy w trakcie pracy, przerosty zatrudnienia.

Sprawną organizacją pracy polega wg autorów na zastosowaniu najodpowiedniejszego (dla danych warunków) systemu podziału i zharmonizowania pracy, najlepszych sposobów i metod wykonywania pracy, i wreszcie na prawidłowym zorganizowaniu miejsca pracy. Gdy chodzi o to ostatnie zagadnienie obowiązują następujące zasady:

- 1) konstrukcja i ustawienie maszyn na miejscu pracy powinny zapewnić wygodne ich obsługiwanie;
- 2) na miejscu pracy powinien znajdować się w dostatecznej ilości zapas półfabrykatów, materiałów, narzędzi, aby każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu zadania;
- 3) narzędzia, półfabrykaty i materiały powinny znajdować się w porządku, aby pracownik nie tracił czasu na ich poszukiwanie;
- 4) na miejscu pracy powinny być zastosowane wszelkie udogodnienia, ułatwiające robotnikom wykonanie nakreślonych zadań (np. odpowiednia sygnalizacja);
- 5) należy stworzyć na miejscu pracy odpowiednie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy. Autorzy przytaczają słowa Malenkowa: „Brud jest nieuniknionym towarzyszem i źródłem marnotrawstwa, rozluźnienia dyscypliny, plotkarstwa, braku porządku w zakładzie, w fabryce, na kolei. Bez elementarnej kultury w przedsiębiorstwie nie można zapewnić dalszego wzrostu naszego przemysłu i transportu“.

W pracy zwraca się uwagę na doniosłe znaczenie — dla wzrostu wydajności — stosowania w szerokiej skali właściwych metod podnoszenia kwalifikacji roboczych pracowników. Do tego celu służy szkolenie ich w zakresie tzw. minimum technicznego, stosowanie instruktażu w bieżącej produkcji, zaznajamianie z przepisami bhp, rozpowszechnianie doświadczeń przodowników i racjonalizatorów sposobem pisemnym wzgl. ustnym (jako przykład podane są doświadczenia inżyniera radzieckiego Kowalewa).

Wielką wagę dla wzrostu wydajności ma coraz konsekwentniej rozwijana obecnie akcja konkretyzowania zadań produkcyjnych. Unacznienie pracownikowi celu i znaczenia jego

konkretnych osiągnięć roboczych przyczynia się znacznie do wzmocnienia ochoty do pracy i zadowolenia z niej. Ostatni rozdział zajmuje się tym zagadnieniem, zbyt może jednak pobieżnie.

Odnosnie przyczyn płynności siły roboczej autorzy podkreślają, że „robotnicy bardzo często przechodzą z jednego przedsiębiorstwa do drugiego w poszukiwaniu lepszych zarobków, bądź wskutek złego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, bądź też na skutek złych warunków mieszkaniowych. Robotnicy (przeważnie kobiety) opuszczają też miejsce pracy z powodu braku żłobków i przedszkoli. Pracę porzucają ponadto ci robotnicy, którzy nie znajdują ze strony kierownictwa należytej opieki“.

Należy przeto dołożyć wszelkich starań o usunięcie tych braków za pomocą zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy, płacy, zamieszkania i zaopatrzenia, pamiętać o kwalifikacjach pracownika, awansowaniu produkcyjnych robotników i podnoszeniu ich płacy, organizowaniu wszechstronnej opieki socjalnej (żłobki, przedszkola i inne), uświadamianiu załogi o prawach i obowiązkach pracownika, jako budowniczego i realizatora Planu 6-cioletniego. Uzyskanie stabilizacji załóg roboczych jest niezbędne dla wzrostu wydajności, bowiem „nie trzeba chyba dowodzić, że bez stałego zespołu robotników, którzy mniej lub bardziej opanowali technikę produkcji i przywykli do nowych mechanizmów — niemożliwe jest posuwanie się naprzód, niemożliwe jest wykonanie planów produkcji. W przeciwnym przypadku trzeba by za każdym razem szkolić robotników i tracić połowę czasu na wyszkolenie ich — zamiast tego, aby wykorzystać ten czas dla produkcji“. (Stalin „Zagadnienia Leninizmu“, str. 339).

Czynnikami w znacznym stopniu obniżającym wydajność pracy są również przerosty zatrudnienia, szczególnie jaskrawo występujące w dziedzinie administracji. Jako przyczyny niskiej wydajności pracy wśród pracowników administracyjno-biurowych autorzy wymieniają: brak, lub wady schematu organizacyjnego, brak planu pracy lub plan błędny, niewłaściwe rozłożenie pracy na poszczególnych pracowników, niewłaściwe kwalifikacje pracowników lub ich brak, dublowanie czynności oraz niewłaściwy obieg akt i dokumentów, złą dyscyplinę pracy. „Przerosty wśród pracowników administracyjno-biurowych odbijają się ujemnie na działalności biur, — piszą autorzy — a równocześnie są one spowodowane bezplanowością, brakiem organizacji i konkretnej odpowiedzialności poszczególnych pracowników za ich działalność. A przecież zdajemy sobie doskonale sprawę, że od racjonalnej, planowej pracy pracowników biurowych zależy działalność wielu gałęzi gospodarki narodowej. Dzieje się źle, kiedy pracownicy biurowi wykonując swe obowiązki, zapominają o tym, że poza „papierkami“ stoją tysiące robotników

produkujących, tworzących nowe życie. Toteż usprawnienie pracy wśród pracowników biurowych to zagadnienie niezmiernie ważne z punktu widzenia realizacji zaplanowanych zadań“.

Na zakończenie autorzy omawiają sprawę, jak zapewnić skuteczność działania tych wszystkich czynników, które wpływają na wzrost wydajności pracy. „Pierwszym podstawowym warunkiem — czytamy — jest dokładne zbadanie stanu faktycznego, istniejącego w zakładzie pracy. Wielką pomoc przy badaniu tego stanu stanowią materiały statystyczne. Istotne jest zrozumienie suchych, statystycznych liczb, trzeba aby „nabrały one rumieńców“ i umiały żywo przedstawić istniejący stan rzeczy. Obowiązek zapoznania się ze stanem faktycznym tego wszystkiego, co wpływa na wydajność pracy, nie spoczywa wyłącznie na kierownictwie. Obowiązek ten rozciga się na cały aktywny gospodarczy, polityczny i związkowy zakład pracy. Wiąże się to z drugim podstawowym warunkiem realizacji wzrostu wydajności. Jest nim stawianie konkretnych zamierzeń i zadań z podaniem terminów ich wykonania i środków realizacji.

Trzeba sobie jasno określić, jakiego zadania zamierza się dokonać, w jakim czasie i jakimi środkami oraz ustalić przed kim poszczególne zadania stawiamy.

Jedynie praca tak pomyślana i realizowana z pełną konsekwencją w oparciu o wielki wysiłek zbiorowy, energię i inicjatywę tworzą szerokich mas pracujących — przyniesie pełne zwycięstwo“.

A. M.

K. Secomski

#### PODSTAWOWE ZADANIA PLANU SZEŚCIOLETNIEGO

„Polskie Wydawnictwa Gospodarcze“, W-wa, 1950, str. 190.

Autor przedstawia m. in. obraz rewolucyjnej przebudowy struktury gospodarczej Polski, pociągającej za sobą podniesienie zamożności ludności. Osiągnięcia te uzyskuje się dzięki wprowadzeniu nowych metod produkcji i współzawodnictwa pracy, dzięki wzmocnieniu ruchu nowatorskiemu i racjonalizatorskiemu. Socjalistyczny stosunek do pracy, zainteresowanie robotnika własnym zakładem pracy, troska o stan jego urzędzeń wytwórczych — umożliwiły zwiększenie wydajności pracy i osiągnięcie wysokich wyników produkcyjnych.

Dzięki nowym możliwościom zatrudnienia dodatkowych kadr przez przemysł, budownictwo, komunikację i obrót towarowy, stało się możliwe podjęcie rozwiązania dwóch wielkich problemów okresu przedwojennego, a mianowicie poważnego zwiększenia zatrudnienia kobiet oraz sięgnięcia do rezerw roboczych wsi.



Silne uprzemysłowienie Polski znajduje również odpowiednie odbicie w składzie zawodowym ludności, powodując szybki wzrost ludności pozarolniczej.

Do innych doniosłych przekształceń struktury społecznej w Planie Sześćioletnim należy zaliczyć poważne postępy w zakresie równomiernego zaludnienia w poszczególnych okręgach. Równoległe z przeprowadzeniem równomierniejszego i bardziej celowego rozmieszczenia sił wytwórczych w całym kraju, zmniejszające różnice w zakresie gęstości zaludnienia na terenie poszczególnych województw.

Autor poświęca oddzielny rozdział zagadnieniu gospodarki komunalnej i mieszkaniowej. Podaje on dotychczasowe osiągnięcia w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego, przedstawia pokrótce plan dotyczący remontu zniszczonych budynków, zakładania nowych osiedli.

„W oparciu o te zmiany ustrojowe — pisze w zakończeniu autor — Plan Sześćioletni ukazuje realną wizję Polski, uprzemysłowionej, o zmodernizowanym aparacie produkcji, o wyższej stopie życiowej i o wyższym stopniu rozwoju socjalnego. Wykonanie tak ogromnego planu wymagać będzie znacznego spotęgowania dotychczasowych wysiłków“.

Praca Secomskiego w sposób popularny i zarazem zwięzły przedstawia wszystkie założenia i kierunki Planu Sześćioletniego, stawiając przed oczami czytelnika obraz przyszłej struktury gospodarczo-ludnościowej naszego kraju.

Z. G.

A. Śleszyński

## ZAGADNIENIE NORM W GOSPODARCE SOCJALISTYCZNEJ

„Polskie Wydawnictwa Gospodarcze“, W-wa, 1951, str. 64.

Cennym przyczynkiem w serii publikacji mających na celu pogłębienie wiedzy o najistotniejszych dla gospodarki socjalistycznej zagadnieniach jest niedawno ogłoszona praca A. Śleszyńskiego, dotycząca tak istotnego problemu jakim jest zagadnienie norm w Planie Sześćioletnim. Praca ta ma charakter sprawozdawczy i korzysta z doświadczeń zebranych w Związku Radzieckim.

Autor nie rości sobie pretensji do wyczerpania tematu; ogranicza się do składowego przedstawienia ogólnych założeń, usiłując uporządkować pojęcia i usystematyzować wiedzę — od strony ekonomicznej. Autor stwierdza, że niejednokrotnie brak u nas jeszcze należytego zrozumienia wagi normalizacji dla prawidłowego planowania. „Trzeba zdać sobie sprawę — pisze w przedmowie prof. inż. Guzicki — że

prace w tym zakresie nie wszędzie są u nas należycie postawione“.

W rozdziale zatytułowanym „Metodyka normowania“ autor przedstawia pokrótce sposoby najbardziej racjonalnego obliczania i wyznaczania norm. Metody wyznaczania norm muszą przyczynić się do wzrostu wydajności pracy, nadto zaś winny one umożliwić planowanie pracy w przedsiębiorstwach socjalistycznych. Istnieją dwie podstawowe grupy norm, a to szacunkowo-statystyczne i techniczno-ekonomiczne. Wyniki uzyskane w Związku Radzieckim zalecają stosowanie metody techniczno-ekonomicznej.

„Bez norm technicznych — pisze Stalin — nie możliwa jest gospodarka planowa“. Największą zaletą tych norm jest ciągła aktualność, są one całkowicie dostosowane do obiektywnych warunków; nigdy w swych wskaźnikach nie przekraczają tych granic, jakich z uwagi na zdrowie i bezpieczeństwo robotników należy przestrzegać. Równocześnie mają one zawsze na uwadze utrzymanie należytego poziomu wydajności.

Autor podkreśla konieczność wszechstronnej analizy, jako podstawy do opracowania norm technicznych. „Analiza powinna ujawnić i ustalić wszystkie czynniki wpływające na wyniki normowanego procesu — pisze autor — i dlatego powinna być przeprowadzona dokładnie, szczegółowo i ściśle“. A zatem analiza winna zdać sprawę ze stanu technicznego urządzeń, z najnowszych osiągnięć w zakresie organizacji pracy, winna być odbiciem czynników pozytywnie oddziałujących na wynik produkcji.

Najplastyczniej zadania te zreferowane są w pracach radzieckich uczonych Zacharowa i Obraczowa, którzy streszczają wymogi do następujących zasad:

1. należy przeprowadzić analizę procesu technologicznego, analizę organizacji produkcji i przebiegu wykonania pracy; analizę tę przeprowadza się po to, by ujawnić istniejące możliwości produkcyjne wszystkich środków technicznych, którymi posługuje się robotnik na swym miejscu pracy; analiza winna ustalić racjonalny przebieg wykonywanej pracy, uwzględniając wszystkie czynniki, które mają wpływ na ich wydajność;

2. analiza doświadczenia przodujących robotników, metod i toku ich pracy;

3. zaprojektowanie racjonalnego przebiegu prac według ich części składowych i elementów określających najbardziej dogodny warunk pracy, zarówno odnośnie urządzeń produkcyjnych, jak i pracy ręcznej;

4. obliczenie czasu pracy poszczególnych elementów operacji i ustalenie na tej podstawie czasu pracy w całości.

W końcowej części, zastanawiając się nad rolą norm w planowaniu pracy, autor dochodzi do wniosku, iż normy te mają rozstrzygające znaczenie dla wzrostu wydajności.

Z. G.

## CZASOPISMA KRAJOWE

*Anatol Turowicz:*

### KILKA UWAG DO KODYFIKACJI PRAWA PRACY

Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego Nr 3, Warszawa, marzec 1951 r.

Artykuł będący osobistą wypowiedzią autora, zasługuje na uwagę ze względu na sposób ujęcia zagadnienia nowego kodeksu prawa pracy i porównanie z nowym ustawodawstwem pracy w krajach demokracji ludowej i ZSRR.

Zdaniem autora, przyszły kodeks prawa pracy powinien obejmować postanowienia ogólne, tj. określenie funkcji prawa pracy, naczelną zasadę wykładni i „słowniczek”, wyjaśniający podstawowe pojęcia kodeksu, oraz trzy księgi i przepisy końcowe, a ponadto przepisy wprowadzające kodeks pracy.

Księga pierwsza, obejmująca stosunki pracy w uspołecznionych ośrodkach pracy (autor proponuje nazwę „ośrodek pracy” zamiast dotychczasowego „zakład pracy”) obejmowałaby następujące zagadnienia: 1. umowa zbiorowa, 2. dyscyplina i regulaminy pracy, 3. przepisy ogólne o treści stosunku pracy, 4. współzawodnictwo pracy, 5. wynalazczość pracowniczka, 6. normowanie pracy, 7. wynagrodzenie za pracę, 8. czas pracy, 9. bezpieczeństwo i higiena pracy, 10. praca młodocianych i kobiet, 11. szkolenie zawodowe, 12. ubezpieczenie społeczne, 13. odpowiedzialność majątkowa pracowników oraz 14. rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy i ubezpieczenie społeczne.

Księga druga regulowałaby stosunek pracy pomocy domowej, tj. zarówno osób, które za umówione świadczenia pełnią pracę w cudzym lokalu wyręczając inną osobę, jak również osób, których praca ma charakter pomocy osobistej (np. stała pielęgniarka do osoby niedołężnej).

Księga trzecia obejmowałaby, wg projektu autora, zakres stosowania pracy najmniej w przedsiębiorstwach gospodarki nieuspołecznionej i w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

W dalszym ciągu artykułu autor wypowiada się za dwoma sposobami nawiązywania stosunku pracy, a mianowicie: umowa i mianowanie, przy czym obydwie te rodzaje powinny być uregulowane w jednym akcie ustawodawczym. Jednocześnie należałoby zerwać z rozróżnianiem prywatno-prawnej umowy o pracę i publiczno-prawnego stosunku służbowego, bowiem ten ostatni „jest w istocie swej stosunkiem pracy zasługującym na jednolite w zasadzie uregulowanie z resztą analogicznych stosunków”.

Autor proponuje nową definicję umowy o pracę, o tyle ciekawą, że pomija w niej dotychczas podkreślany element odpłatności, wychodząc z założenia, że jest on właściwy każdemu

stosunkowi pracy w ustroju socjalistycznym, który gwarantuje każdemu obywatelowi prawo do wynagrodzenia za pracę. Dlatego też dla umowy o pracę, zawieranej w uspołecznionych ośrodkach pracy charakterystyczne jest to — według autora — że „przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do współpracy w zespole pracowniczym ośrodka pracy, zaś za trudniący zobowiązuje się do spełnienia wobec pracownika obowiązków nałożonych na zatrudniającego przez władzę ludową”. Można natomiast podkreślić moment odpłatności, jeżeli chodzi o umowy o pracę, zawierane poza uspołecznionymi ośrodkami pracy.

Zagadnienia nawiązania, zawieszenia i ustania stosunku pracy, przejściową zmianę rodzaju zatrudnienia, przeniesienia i delegacje — autor proponuje uregulować w przepisach wspólnych dla wszystkich stosunków pracy (umownych i z nominacji) w uspołecznionych ośrodkach pracy. Przepisy, dotyczące nawiązania stosunku pracy powinny określić, że stosunek pracy nawiązuje się z chwilą przystąpienia pracownika do pracy, nie nawiązuje się natomiast, jeżeli pracownik pozostaje w innym stosunku pracy w tym samym ośrodku pracy, lub w stosunku pracy w innym ośrodku pracy, a kierownictwo nie wyrazi zgody na uboczne zajęcia. Ponadto przepisy te powinny zawierać zakaz nawiązywania stosunku pracy w pewnych przypadkach, np. z osobą, nie mającą ukończonych lat 15, oraz określać rodzaje stosunków pracy ze względu na czas ich trwania, np. na okres oznaczony, na czas wykonania określonej pracy i na czas nieoznaczony. Zawieszenie stosunku pracy miałyby miejsce w przypadku powołania pracownika do obowiązków wojskowych, udzielenia urlopu bezpłatnego, powołania w drodze wyboru do pełnienia prac społecznych.

Ustanie stosunku pracy może nastąpić przez wygaśnięcie tego stosunku lub przez rozwiązanie. Wygaśnięcie miałyby miejsce w razie śmierci pracownika, przez porozumienie stron i z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta (lub po wykonaniu roboty, dla wykonania której umowa była zawarta). Przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy regulowałyby: rozwiązanie stosunku pracy na wniosek pracownika, obowiązek wydania zaświadczenia po zakończeniu stosunku pracy, tryb rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem, będącym członkiem rady zakładowej i zakaz nadawania rozwiązaniu stosunku pracy mocy wstecznej.

Kwestię określenia umowy o pracę, zasady wykładni umowy o pracę, umowę o pracę na okres próbny oraz zakaz nadawania umowie o pracę mocy wstecznej, autor pozostawia do uregulowania w osobnym rozdziale poświęconym umowie o pracę.

*Helena Maciuch*

Witold Dąbrowski

## PREKLUZJA CZY PRZEDAWNIE NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU UMOWY O PRACĘ

Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego,  
Nr 1, Warszawa, styczeń 1951r.

Autor omawia kwestię nie podjętych w terminie należności, z tytułu umowy o pracę, wskazując, iż sprawa ta uregulowana jest przez przepisy prawa pracy, kodeksu zobowiązań, przepisy ogólne prawa cywilnego oraz przepisy specjalne, dotyczące księgowania oraz prowadzenia wykazów i list płacy pracowników.

Zakładając, iż umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn, przewidzianych w art. 25 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i w art. 15 — 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, oraz że należność za pracę jest bezsporna, a jedynie nie została podjęta przez pracownika w terminie, autor rozpatruje zagadnienie przede wszystkim na gruncie kodeksu zobowiązań.

W myśl art. 284 i 286 k.z. wierzytelności pracowników z tytułu wynagrodzenia za pracę ulegają przedawnieniu z upływem lat trzech, chociażby praca trwała w dalszym ciągu, natomiast według przepisu art. 473 k.z. „pracodawcy i pracownicy nie mogą dochodzić sądownie roszczeń wynikających z umowy o pracę po upływie roku od dnia zakończenia stosunku pracy.“ Powstaje zatem pytanie, czy należności pracownika ulegają skreśleniu z ksiąg przedsiębiorstwa po trzech latach (przedawnienie), czy też po upływie roku od zakończenia stosunku pracy (prekluzja).

Powołanie się na przedawnienie nie powoduje umorzenia zobowiązania, które trwa w dalszym ciągu lecz pod zmienioną postacią jako zobowiązanie niepełne, naturalne, którego zwrotu nie można dochodzić w przypadku dobrowolnej zapłaty. Jest ono jedynie środkiem obrony dłużnika, na podstawie którego może się on uchylić od spełnienia świadczenia. Bieg przedawnienia rozpoczyna się z chwilą, gdy należność stała się wymagalna; nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu w razie niemożności dochodzenia należności przed sądami polskimi lub w przypadku pozbawienia albo ograniczenia wierzyciela — pracownika w zdolności do działań prawnych. Przerwa przedawnienia może nastąpić przez uznanie roszczenia oraz przez czynność, mającą na celu dochodzenie roszczenia przed sądem lub władzą do tego powołaną. Po każdej przerwie bieg przedawnienia rozpoczyna się na nowo.

Natomiast istotą prekluzji z art. 473 k.z. jest to, że termin roczny zamyka stronom drogę procesu cywilnego, bowiem sąd z urzędu i w każdym stadium sprawy uwzględni termin prekluzyjny, zawiły, bez względu na wnioski stron. Praktycznie zatem po upływie roku od zakończenia stosunku pracy pracownik nie ma możliwości korzy-

stać z przymusu sądowego i egzekucji, jakkolwiek wierzytelność nie wygasła. Pozostaje zobowiązanie niepełne, naturalne, podobnie jak po upływie przedawnienia.

Różnica zatem pomiędzy przedawnieniem a prekluzją polega na tym, że: 1) przedawnienia sąd nie uwzględni z urzędu, natomiast prekluzję obowiązany jest stosować z urzędu, 2) dłużnik nie ma prawa zrzec się prekluzji, 3) terminy prekluzyjne nie mogą być umownie zmieniane, 4) przedawnienie podlega przerwie i zawieszeniu, natomiast prekluzja może zostać przerwana jedynie przez wniesienie pozwu do sądu właściwego, a zawieszeniu podlega tylko wówczas, gdy niemożność dochodzenia roszczenia przed sądami polskimi jest wywołana zawieszeniem wymiaru sprawiedliwości albo siłą wyższą.

Reasumując, autor dochodzi do wniosku, że: 1) przedsiębiorstwo ma prawo, a nawet obowiązek odmówić wypłaty należności, wobec której zachodzi prekluzja, tj. należności wymagalnych w dniu rozwiązania umowy o pracę, a nie podjętych w ciągu roku od jej zakończenia, 2) należy również odmówić wypłaty, gdy pracownik nie podjął należności w ciągu lat trzech od daty jej powstania, jeżeli pracuje nadal w przedsiębiorstwie, względnie gdy termin ten kończy się po upływie roku od daty ustania pracy.

Helena Maciuch

P. Likiert

## ROZSTRZYGANIE SPORÓW PRACY W ZSRR

„Przegląd Związkowy“, nr.3, 1951r.

Artykuł ten dotyczy sposobów postępowania przed Komisją Rozjemczą, Sądami Ludowymi i władzami administracyjnymi — instancjami powołanymi w Związku Radzieckim do rozstrzygania sporów o pracę.

Na wstępie autor daje charakterystykę sporów o pracę od strony prawno — materialnej, podkreślając elementy wyróżniające je od od zatargów prowadzonych na terenie państw kapitalistycznych, a zrodzonych z wyzysku klasy robotniczej.

W Związku Radzieckim zarówno administracja jak i robotnicy są pracownikami socjalistycznej organizacji produkcji. „Zatargi pracy — pisał autor — zachodzą w kraju socjalizmu nie z powodu sprzeczności klasowych, lecz w wyniku naruszania obowiązującego ustawodawstwa pracy przez kierowników poszczególnych przedsiębiorstw czy instytucji, względnie też przez robotników lub pracowników“. Przyczyny tych zatargów należy szukać, jak to stwierdzają radzieccy uczeni Moskalkenka i Alexandrow, w kapitali-

stycznych przeżytkach; tak więc niejednokrotnie robotnicy nie wyzbyli się jeszcze naleciałości wrogiego ustroju. Do tych kapitalistycznych przeżytków należy również zaliczyć biurokratyczne wypaczenie i interpretowanie ustawodawstwa robotniczego, nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy przez kierowników zakładów przemysłowych. Po stronie robotników te przeżytki przejawiają się w pogoni za większym zarobkiem, bez równoczesnego zwiększenia wysiłku.

Ustawodawstwo radzieckie odróżnia trzy instancje mające rozstrzygać o sporach wynikłych ze stosunku pracy: Komisje Rozjemcze, sądy oraz w trybie nadzoru władze administracyjne wyższej instancji.

Komisje rozjemcze ustanowione są we wszystkich większych zakładach pracy. W komisjach tych zasiadają przedstawiciele administracji i rady zakładowej. Dla mniejszych zakładów pracy powoływane są komisje przy zarządach związkowych.

Ustawodawstwo radzieckie wyszczególnia dwa typy spraw podpadających pod orzecznictwo Komisji Rozjemczych, a mianowicie spory o ustalenie i o naruszenie prawa; przy czym pierwszy rodzaj spraw (w naszym ustawodawstwie nieznanym) dotyczy określenia warunków na jakich robotnicy pracują w przedsiębiorstwie (np. normy pracy, urlopy i in.). Komisja Rozjemcza jest pierwszą instancją w sprawach o wynagradzanie za godziny nadliczbowe, o odszkodowanie, za naruszenie dyscypliny pracy, o zwolnienie z pracy bez uzasadnionych przyczyn itp. Orzeczenia Komisji Rozjemczej są ostateczne; zaskarżone mogą być tylko z formalnych przyczyn w trybie nadzoru. Organami rozpatrującymi skargi przeciwko wyrokom Komisji Rozjemczej są Zarządy Główne Związków Zawodowych.

Autor wymienia następujące zalety systemu rozstrzygania zatargów pracy przez Komisje Rozjemcze:

1) komisje działają w swym zakładzie pracy, a więc najbliższej miejsca powstania zatargu. Okoliczność ta zapewnia szybkie likwidowanie konfliktów;

2) Członkowie Komisji z obu stron znają dobrze cały przebieg procesu produkcyjnego, oraz warunki, w których spór powstał;

3) kierowanie zatargu do Komisji nie jest związane z żadnymi trudnościami, a rozpatrywanie spraw jest pozbawione jakichkolwiek skomplikowanych warunków proceduralnych;

4) pojednawczy charakter rozpatrywania spraw jest dowodem, że rozstrzygnięcie zatargu jest wynikiem dobrowolnej ugody. Udział związku zawodowego w rozstrzygnięciu sporów dodaje wyrokom większego autorytetu.

Na odcinku sądownictwa ludowego ustawodawstwo radzieckie wprowadza szereg gwarancji mających zapewnić należyte funkcjonowanie aparatu sądowego. Do tych gwarancji

należą: zasada kolegiałności, wyboru sędziów, ich niezależność, prowadzenie przewodu w języku ojczystym obywateli, uszny i bezpośredni charakter procesu, publiczne, jawne rozpatrywanie spraw.

„Konstytucja Związku Radzieckiego — pisze autor — i ustawa o strukturze sądownictwa stworzyły trwałe podstawy dla sprawliwego i praworządnego rozstrzygania zatargów pracy w sądzie. Wśród zasadniczych ujętych w konstytucji praw i obowiązków, dotyczących obywateli ZSRR, szczególnie doniosły jest obok prawa do pracy, obowiązków pracy, prawo odpoczynku, obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy. Ochrona tych najważniejszych postanowień w zakresie pracy jest podstawowym obowiązkiem wszystkich organów sądowych, poczynawszy od sądów ludowych na Sądzie Najwyższym ZSRR kończąc“.

Dla pewnej ograniczonej kategorii spraw ustanowiony jest administracyjny tryb polegający na tym, że skargi o naruszenie prawa pracy kieruje się w drodze służbowej do przełożonego. Ten tryb odnosi się do osób na stanowiskach kierowniczych. Odwołanie od wyroków kieruje się do wyższych instancji administracyjnych.

Omawiany artykuł wprowadza czytelnika w zagadnienia procedury załatwiania zatargów w pracy, przedstawia w przejrzysty sposób instytucje radzieckie, mające na celu usprawnienie rewolucyjnej praworządności i usunięcie przeżytków biurokracji utrudniających budownictwo socjalistyczne.

Z. G.

*Tadeusz Lipski*

## DOBRA ORGANIZACJA PRACY WAŻNYM CZYNNIKIEM WALKI O PLAN PRODUKCJI

„Życie Gospodarcze“ — nr 7, 1—15 kwietnia 1951 r.

Rozważając sposoby usunięcia niedomagań w dziedzinie organizacji pracy w zakładach przemysłowych, autor podkreśla, że głównym warunkiem ich zlikwidowania jest pilne wysłuchiwanie i wykorzystanie uwag robotników. Wiele trudności produkcyjnych, wiele niedociągnięć w poszczególnych zakładach pracy usunięto dzięki wykorzystaniu praktycznych uwag doświadczonych robotników i racjonalizatorów. Jednakże sprawa ta wymaga jeszcze większego niż dotąd zespolenia wysiłków robotników i personelu technicznego.

Właściwym terenem dla nawiązania współpracy między robotnikami a personelem technicznym powinny być narady wytwórcze. W tej dziedzinie administracja przemysłowa — podobnie jak ogniwa związkowe — nie zawsze przejawiają należyte zrozumienie. Nierzadko

rady wytwórcze przygotowywane są przez administrację zakładu bez współpracy ze strony przedstawiciela rady zakładowej i przy słabym udziale robotników bezpośrednio związanych z produkcją. Zdarza się również, że narady odbywają się nieregularnie; nieraz kilka miesięcy dzieli jedną naradę produkcyjną od drugiej. W innych znów zakładach pracy wprawdzie narady odbywają się regularnie, ale mimo wskazania przez robotników braków i niedomagań nie podejmuje się wiążących uchwał. Tego rodzaju narady wytwórcze nie mobilizują załogi do wykonania planów produkcyjnych. Jest oczywiście sporo zakładów, gdzie narady wytwórcze odbywają się regularnie; wtedy — jak praktyka wykazuje — stanowią one ważny czynnik w usprawnieniu produkcji przez ujawnienie braków i krytyczne analizowanie pracy kierownictwa zakładów.

Szczególny nacisk — jak stwierdza uchwała V plenum CRZZ — należy położyć na narady w grupach związkowych i oddziałowych. Konieczne jest dokładne przygotowanie tych narad przez związki zawodowe i poddanie przygotowanych na nich wniosków dalszym rozważaniom i szczegółowemu opracowaniu.

O tym powinny pamiętać związki zawodowe, rady zakładowe, rady oddziałowe i mężowie zaufania. Ale jednocześnie powinno o tym pamiętać kierownictwo zakładów, powinien pamiętać personel techniczny, majstrowie i brygadziści. Tylko wówczas narady takie staną się motorem korzystnych zmian na lepsze w organizacji pracy w każdym zakładzie.

Autor podkreśla, że organizacja narad wytwórczych, ich porządek oraz kontrola wykonania uchwał — wymaga dokładnego, wprost naukowego opracowania. Dotychczas nie uczyniły tego ani związki zawodowe, ani też administracja przemysłowa. Dopiero ostatnio z pozytywca inicjatywą wystąpił Krakowski Ośrodek Metodyczny Racjonalizatorstwa i Współzawodnictwa Pracy. Ośrodek rozpiął konkurs, którego celem jest ustalenie najlepszych metod przygotowania i prowadzenia narad wytwórczych. Wyniki konkursu zapewne niebawem będą ogłoszone. Niewątpliwie prace nadesłane przyniosą wiele interesującego materiału, który posłuży do usprawnienia organizacji pracy i toku produkcji.

Autor zwraca uwagę na konieczność zorganizowania odpowiedniej konsekwentnej kontroli i wzmocnionego nadzoru nad przebiegiem produkcji, co niewątpliwie przyczyni się do szybszego zlikwidowania braków organizacyjnych. Zakłady przemysłu włókienniczego imienia „Wiosny Ludów“ w Łodzi zobowiązały personel techniczny do pełnienia dyżurów w formie lotnych inspekcji w godzinach wieczornych, w tym bowiem czasie najczęściej powstawały niedomagaania z zakresu organizacji pracy i miały miejsce nieuzasadnione postoje.

Wzmocnienie nadzoru nad organizacją pracy,

nad przebiegiem produkcji, jak również usprawnienie procesów technologicznych przyczyni się stopniowo do likwidacji braków organizacyjnych i postojów, przynoszących w konsekwencji zwiększenie kosztów własnych produkcji.

Zakłady pracy jako jednostki gospodarczo samodzielne muszą dbać o to, by koszty produkcji były jak najniższe. Tylko wówczas bowiem mogą one dysponować poważniejszym funduszem zakładowym, przeznaczonym na poprawę warunków socjalnych załogi. Jednak nie tylko dyrekcja powinna zdążyć do obniżenia poziomu kosztów własnych produkcji i do wykorzystania rezerw. Trzeba do tej pracy wciągnąć również i robotników, którzy niejednokrotnie zgłaszają swoją gotowość współpracy i występują ze zdrową inicjatywą. „Jeżeli potrafimy na każdym szczeblu naszej pracy w przemyśle — pisze autor — powiązać inicjatywę robotniczą z pracą personelu technicznego, to na pewno coraz mniej będzie słusznych narzekania ze strony robotników na złą organizację pracy, na to, że kierownictwo zakładu nie troszczy się należycie o usuwanie przyczyn zahamowań powstających w produkcji.“

(jkn)

Wojciech Szmidt

## Z DOŚWIADCZEŃ SPÓŁDZIELNI PRODUKCYJNYCH

„Życie Gospodarcze“ nr 7, 1—15 kwietnia 1951 r.

Z żywym zainteresowaniem czytamy artykuł o historii i rozwoju Rolniczego Zespołu Spółdzielczego w Pszennie, pow. Świdnica woj. Wrocławskie. Autor barwnie opisuje powstanie i działalność gospodarza tego zespołu. Założycielami jego są wychodźcy z Rzeszowskiego. Przeludniona ziemia Rzeszowska nie była w stanie ich utrzymać i dlatego też w latach 1920—30, porzucają oni rodzinną ziemię i wyruszają „za chlebem“ — do Francji.

We Francji wychodźcy z Rzeszowskiego nie znaleźli oczekiwanej Ziemi Obiecanej. Prawie wszyscy pracowali jako robotnicy folwarczni w obszarnczych majątkach. Zapoznali się tam wprawdzie z bardziej nowoczesnymi metodami pracy (zwłaszcza mechanicznej), ale jednocześnie zapoznali się również z bezwzględny wyzyskiem kapitalistycznym. Na obczyźnie jasno uświadomili sobie swoje położenie klasowe; wszyscy w liczbie 18 zapisali się na członków Komunistycznej Partii Francji.

Po 20 latach emigracji, z chwilą gdy Polska odzyskała niepodległość, wracają do kraju. Cały ich dorobek 20-letniej pracy mieści się w kilku walizach; tylko nieliczni oprócz waliz dorobili się także rowerów.

Po powrocie do kraju w lutym 1948 r. zakładają Spółdzielnię parcelacyjno-osadniczą. Wa-

runki pracy początkowo były niezwykle trudne. Otoczenie wrogo i nieufnie odnosiło się do Spółdzielni. Szeptana propaganda kulaków zapowiadała rychły jej upadek. Miejscowa reakcja rachuby swoje opierała na słabości gospodarczej nowo powstającej Spółdzielni; nie posiadała ona zupełnie inwentarza żywego, nie mogła też uzyskać kredytów na zakup inwentarza, gdyż reakcyjny aparat mikołajczykowski (zarówno w administracji rolnej, jak i w bankach) nastawiony był na popieranie finansowe kulaków.

Wrogie otoczenie i trudności gospodarcze nie zalamują jednakże spółdzielców, przeciwnie — zacieśniają wzajemną więź tej grupy. Spółdzielnia wbrew oczekiwaniom kulaków powoli lecz systematycznie się rozwija.

Ciekawy i ponaszający jest sposób, w jaki Rolniczy Zespół Spółdzielni w Pszennie rozwiązał zagadnienie mechanizacji gospodarki. Spółdzielnia posiada własny ciągnik wraz z przyrzędami. Używany on jest do dostaw mleka, zwózki materiałów budowlanych, nawozów sztucznych itd. Ciągnik prowadzi mechanik, członek Spółdzielni. Jest on jednocześnie kowalem, stelmachem i ślusarzem, reperuje wszystkie maszyny, wozy, narzędzia. Dzięki pracy tego mechanika Spółdzielnia odremontowała starą młockarnię, którą porusza ciągnik, tak że omloty wykonywane są obecnie całkowicie we własnym zakresie. Naprawienie sadzarki do kartofli i wielu innych maszyn gospodarskich pozwoliło Spółdzielni na zastosowanie mechanicznych metod uprawy.

Autor artykułu zwraca również uwagę na istniejące braki i niedomagania tej Spółdzielni. Organizacja pracy szwankuje jeszcze w dużym stopniu. Tylko praca w oborze wyróżnia się swoją dobrze pomyślaną systematycznością, co zawdzięczać należy uwagom i radom gości radzieckich, którzy doradzili Spółdzielni zreorganizowanie pracy w oborze.

Organizacja pracy produkcji roślinnej jest natomiast bardzo słaba. O prawidłowej brygadzie polowej nie ma tu mowy. Brygadier, pracując w polu na równi z innymi członkami Spółdzielni, za mało czasu poświęca organizowaniu pracy i kontrolowaniu jej wykonania. Powoduje to w następstwie błędne i niesłuszne ustosunkowanie się Spółdzielni do dniówek obrachunkowych. Spółdzielnia nie umie sobie dać rady z należytą oceną pracy w dniówkach obrachunkowych, co powoduje także zupełne zahamowanie rozwoju współzawodnictwa pracy.

Mimo wszystkich te trudności i braki Rolniczy Zespół Spółdzielczy w Pszennie może się pochwalic poważnymi wynikami i dużą wydajnością pracy. Zawdzięczać to należy entuzjazmowi i chęci do pracy członków Spółdzielni. Słusznie jednak autor podkreśla, że skierowanie tych chęci i zapału do pracy na właściwe tory organizacyjne i dyskontowanie tych czynników na drodze współzawodnictwa pracy przyniosłoby daleko wyższe efekty.

Autor zwraca również uwagę na niewłaściwe ustosunkowanie się Spółdzielni do roli, pracy i zadań kobiet jako członków Spółdzielni. Kobiety masowo uczestniczą w pracach polowych Spółdzielni. Wiele z nich ma po 200 a nawet po 300 i więcej zaliczonych dniówek obrachunkowych w ciągu roku. Jest to niewątpliwie udział poważny i w pracy i w wynikach gospodarczych Spółdzielni. Nie znajduje to jednak wyrazu we władzach Spółdzielni. Na 5 członków Zarządu Spółdzielni nie ma ani jednej kobiety. Zaznaczyć należy, że niewłaściwe ustosunkowanie się do pracy kobiet występowało w pierwszej fazie kolektywizacji rolnictwa także w Związku Radzieckim. Praktyka jednak wykazała, że wiele kolchozów dzięki dużemu wkładowi pracy kobiet wiejskich znacznie podwyższyło produkcję. Uprzedzenia do kobiet należą już w kolchozach radzieckich do przeszłości i kobiety na równi z mężczyznami zasiadają we władzach spółdzielczych i zajmują kierownicze stanowiska.

Wszyscy członkowie Zarządu z wyjątkiem przewodniczącego (który jest inwalidą wojennym) i księgowego, pracują na roli. Pomiedzy członkami Spółdzielni i Zarządem rozwija się harmonijna współpraca, która wytwarza mocną więź i spaja wewnątrz Spółdzielnię czyniąc ją odporniejszą na ataki wroga klasowego.

Historia powstania i rozwoju RZS Pszennie zasługuje na obszerniejsze opracowanie i rozpoznaenie wśród naszych spółdzielni produkcyjnych. Spółdzielnia Pszenna wskazuje — co słusznie autor podkreśla — że wspólna walka klasowa i przewyciężenie pierwszych trudności umacnia spółdzielnię, podnosi wzrost świadomości socjalistycznej wśród członków, co z kolei prowadzi do zwiększenia wydajności pracy.

(jkn)

Wojciech Szmidt

## ORGANIZACJA PRACY W SCALONYM KOLCHOZIE

„Ekonomika i Organizacja Pracy“ zeszyt 3, marzec 1951 r.

W pierwszej części artykułu autor podaje pokrótce historię tworzenia wielkich jednolitych gospodarstw kolektywnych. Małe kolchozy powstawały w latach 1928—1929; odpowiadały one ówczesnemu poziomowi rozwoju sił wytwórczych. Stopniowo — w miarę gospodarczego i organizacyjnego umacniania się kolchozów — powstawał problem unowocześnienia i udoskonalenia bazy mechanicznej pracy kolchozowej, opartej na wysoko rozwiniętym przemyśle socjalistycznym.

Od roku 1937 można obserwować pewien wzrost średniego obszaru kolchozów, państwo bowiem zmniejsza nadmiernie rozbudowane sowchozy i oddaje kolchozom na wieczyste użyt-

kowanie tzw. „resztówki“ i ziemie niezagospodarowane. Wraz ze wzrostem obszaru kolchozów wzrastają możliwości zastosowania dużych maszyn rolniczych. Duże kolchozy, których praca została zmechanizowana, ujawniają stopniowo swą wyższość nad kolchozami małymi. Różnica ta zarysowała się wyraźnie po drugiej wojnie światowej, gdy po zlikwidowaniu zniszczeń wojennych zaczęto porównywać wyniki gospodarcze działalności kolchozów dużych i małych.

Z chwilą powiększenia obszaru kolchozu nastąpiła od razu poważna zmiana warunków produkcji, a w związku z tym narzuciło się pytanie: jak należy organizować pracę w kolchozie?

Przed akcją scaleniową podstawową formę organizacji pracy w kolchozie stanowiła stała brygada wytwórcza. Najbardziej charakterystyczną cechą brygady wytwórczej jest stałość jej składu osobowego i stałość posiadanych środków produkcji. W produkcji roślinnej brygadę tworzy się na okres nie krótszy niż okres trwania pełnego płodozmiaru. Przy produkcji zwierzęcej jako minimalny okres istnienia brygady produkcyjnej przyjęto trzy lata. Przydzielone brygadzie środki produkcji nie mogą być używane poza brygadą bez zgody brygadiera, lub bez decyzji zarządu kolchozu. Brygada produkcyjna jako duża jednostka pracy składa się przeciętnie z 50—60 kolchoźników. W celu łatwiejszego kierowania brygadą dzieli się ją zazwyczaj na ognia. Są to mniejsze ednostki pracy złożone z 8 do 10 ludzi.

W związku ze scaleniem kolchozów powstały dwie koncepcje organizowania pracy w dużych kolchozach. Pierwsza z nich opierała się — tak jak poprzednio — na brygadzie wytwórczej jako na podstawowej formie organizacji pracy. Druga koncepcja wychodziła z założenia usamodzielnienia ognia i stworzenia z niego podstawy organizacji pracy w kolchozie.

Próby przerwania punktu ciężkości organizacji pracy brygady na ognia pociągnęły za sobą ujemne skutki dla rozwoju gospodarki kolchozowej, a mianowicie: ograniczenie możliwości mechanizacyjnych i możliwości zastosowania nowoczesnych zdobyczy techniki, oraz ograniczenie roli i znaczenia brygadiera.

Usamodzielnienie ognia i wprowadzenie go do produkcji zbożowej (gdzie 90% pracy jest zmechanizowane) przeciwdziała wykorzystaniu możliwości, jakie stwarza wielkie zmechanizowane socjalistyczne gospodarstwo rolne.

Z chwilą zwiększenia roli ognia wysuwa się nowa osoba — kierownika ognia, który podlega początkowo brygadierowi a później w miarę usamodzielnienia się ognia — bezpośrednio zarządowi. Zmniejsza się w ten sposób autorytet brygadiera jako odpowiedzialnego kierownika odcinka produkcji kolchozowej. Ponadto zarząd kolchozu, mając do czynienia z czterema czy pięcioma brygadierami, znacznie łatwiej

może kierować pracami kolchozu, niż wtedy gdy współpracuje z 20 czy 30 kierownikami ogniw. Zwiększają się przy tym nadmiernie koszty administracyjne.

Jak wielkie oszczędności na personelu administracyjnym przynosi scalenie kolchozów przy zachowaniu brygady produkcyjnej jako podstawowej formy organizacji pracy, dowodzą przykłady poszczególnych rejonów gdzie zaoszczędzono od 88000 do 96620 dniówek obrachunkowych. W dużych kolchozach można było znacznie zmniejszyć ilość personelu administracyjnego i zatrudnić go przy zajęciach bardziej produktywnych, przy produkcji roślinnej i hodowlanej.

Konieczność likwidacji ogniw jako jednostek pracy dotyczy tylko produkcji roślin zbożowych, przy których prawie wszystkie prace zostały zmechanizowane. Natomiast w całym szeregu kultur pracochłonnych w szczególności przy okopowych, warzywach i kulturach technicznych (gdzie procesy produkcyjne znajdują się na stosunkowo niskim stopniu mechanizacji) pozostawienie ogniw jest nie tylko celowe ale nawet konieczne. Pamiętać jednak należy, że stan taki jest wynikiem obecnego stanu sił wytwórczych. W miarę technicznego postępu, w miarę wzrastania i rozszerzania się mechanizacji pracy na tym odcinku, także i ognia produkcji roślin technicznych i okopowych stracą swoje dzisiejsze znaczenie i zaczną stopniowo zanikać.

Proces scalenia kolchozów — ze względu na konieczność opracowania zespolonego płodozmiaru — rzadko kiedy trwa krócej niż 2—3 lata. Pola płodozmiennie na czas trwania rotacji przydzielane są poszczególnym brygadam połowim. Brygady te tak długo pozostają niezmienione, jak długo nie nastąpi faktyczna komasacja pól i przejście na nowy płodozmiarn.

Natomiast personel administracyjny kolchozu scalony jest bardzo szybko. Zebranie ogólne kolchoźników wybiera nowego przewodniczącego. Dotychczasowy przewodniczący traci swoje mandaty i przechodzą do różnych prac w scalonym kolchozie. To samo dotyczy głównego księgowego. Reszta zwolnionego personelu administracyjnego zostaje skierowana do prac bezpośrednio związanych z wytwórczością.

Interesujący swój artykuł autor ilustruje ciekawymi danymi statystycznymi, tablicami oraz bardzo interesującym schematem organizacji pracy scalonego kolchozu imienia Kirowa w rejonie Bronnickim, obwodu Moskiewskiego.

Zbigniew Janicki

## W WALCE O WŁAŚCIWY POZIOM ŻYWIENIA ZBIOROWEGO

Życie Gospodarcze“ Nr 3. Rok 1951.

Właściwa organizację i poziom żywienia zbiorowego zalicza autor do zagadnień dużej wagi. Sprawa ta bowiem na obecnym etapie reali-

zacji zadań Planu 6-letniego wiąże się z bardzo poważnymi możliwościami zaoszczędzenia sił roboczych. Stworzenie odpowiedniego aparatu żywienia zbiorowego pozwoli uwolnić wielką liczbę kobiet, zatrudnionych dotychczas w gospodarstwie domowym, na rzecz potrzeb przemysłu, budownictwa, handlu, transportu, i innych dziedzin.

Dotychczasowy poziom żywienia zbiorowego pozostawia, zdaniem autora, nadal wiele do życzenia. Do najbardziej zasadniczych braków w tej dziedzinie autor zalicza niewłaściwą lokalizację przedsiębiorstw zbiorowego żywienia, poważne niedociągnięcia organizacyjne oraz niedostateczną jakość i jednorodność posiłków.

Sytuację lokalową uspołecznionych zakładów gastronomicznych autor uważa za wręcz katastrofalną; niedostateczna zaś mechanizacja urządzeń kuchennych przyczynia się do znacznego obniżenia higieny posiłków, do zmniejszenia wydajności pracy załogi i do wzrostu kosztów własnych przedsiębiorstwa.

W obliczu rosnących potrzeb mas pracujących w dziedzinie żywienia zbiorowego Prezydium Rządu powzięło w listopadzie ub. r. uchwałę, której celem jest usprawnienie i podniesienie poziomu żywienia zbiorowego. Z treści tej uchwały Rządu autor zwraca specjalnie uwagę na:

— planowanie sieci zakładów gastronomicznych zgodnie z potrzebami osiedli robotniczych, przedmieść, miejscowości wypoczynkowych i uzdrowiskowych,

— wzmoczoną dostawę ze źródeł krajowych i z importu maszyn i sprzętu niezbędnego dla osiągnięcia właściwego poziomu mechanizacji i automatyzacji pracy w zakładach gastronomicznych,

— decentralizację zakupów w celu usprawnienia systemu zaopatrywania placówek w surowce żywnościowe,

— sprawę jakości i racjonalizacji wydawanych posiłków,

— kontrolę sanitarną placówek gastronomicznych,

— sprawę szkolenia kadr pracowników żywienia zbiorowego.

Autorem słusznie porusza kwestię obsady stanowisk kierowniczych w placówkach żywienia zbiorowego, zwłaszcza w spółdzielniach wiejskich, gdzie, jak to się często zdarza, zajmują je elementy wrogie: spekulanci, byli restauratorzy, szynkarze i handlarze.

Mimo jednak wszystkie niedociągnięcia form organizacyjnych żywienia zbiorowego, należy stwierdzić, że również w tej dziedzinie Polska Ludowa weszła na drogę właściwego rozwoju. W ramach Planu 6-letniego uspołecznione zakłady żywienia zbiorowego mają obejmować w ostatnim roku Sześcioletki II tysięcy placówek z 600 tysiącami miejsc konsumcyjnych, co pozwoli obsłużyć w ciągu jednego dnia około 2200 tysięcy ludzi. Właściwy poziom żywienia zbiorowego stanie się ważnym osiągnięciem naszej gospodarki socjalistycznej.

M. D.

## CZASOPISMA ZAGRANICZNE

### PRZYMUSOWE ROZJEMSTWO W AUSTRALII

Australijski system rozjemstwa przy załatwianiu zagadnień płac i zatargów pracy stawiany jest często w krajach kapitalistycznych jako przykład możliwości uzyskania przez robotników wysokich płac bez walki o nie. W dwutygodniku Światowej Federacji Związków Zawodowych („World Trade Union Movement“, Nr 3 z 1951 r.) ukazał się artykuł L. J. McPhillips'a, sekretarza Związku robotników stalowych Australii, który daje prawdziwe naświetlenie czym interesem system ten służy oraz jakie walki klasa robotnicza Australii musi prowadzić, aby uzyskać lepsze warunki pracy.

Struktura płac ustalona przez australijskie sądy rozjemcze składa się z trzech podstawowej oraz dodatków za fachowość, odpowiedzialność, specjalne warunki pracy. Ta struktura płac doprowadza do tego, że poszczególni robotnicy starają się o zaklasyfikowanie ich do kategorii, którym przysługują największe dodatki; w ten sposób wprowadza się element rozbijania jedności klasy robotniczej i odwraca się uwagę robotników od płacy podstawowej, w której

zainteresowani są wszyscy robotnicy i która stanowi główny czynnik określający poziom życia całej klasy robotniczej. Ten podział robotników i skoncentrowanie ich uwagi na dodatkach służy przede wszystkim interesom kapitalistów. Dodać należy, że raz ustalone dodatki są zmieniane jedynie w razie „zmiany warunków“. Ponieważ rozwój techniczny przemysłu zmniejsza i likwiduje czynniki dla których dodatki są płacone, „zmienione warunki“ nieuniknienie prowadzą do ogólnego obniżenia poziomu dodatków. Tendencja ta hamowana jest jedynie przy pomocy strajków. Strajki takie miały miejsce w przemyśle metalowym w latach 1946, 1947 i 1948. Pierwsza płaca podstawowa została ustalona w 1907 r.; określono ją jako „płacę „zaspokajającą normalne potrzeby przeciętnego robotnika jako człowieka żyjącego w cywilizowanym społeczeństwie“. Od 1907 r. sądy rozjemcze nie badały poziomu życia i kosztów utrzymania. W 1931 r. sąd porzucił wszelkie pozory jakoby płaca podstawowa określana była na podstawie kosztów utrzymania i określił ją jako „płacę gospodarczą“ opartą na możliwościach płatniczych przemysłu.



W ten sposób, w pierwszych latach kryzysu gospodarczego lat trzydziestych, płace zostały obniżone od 10—20%. Od tego czasu, pomimo znacznego powiększenia się możliwości płatniczych przemysłu, sąd jedynie dwukrotnie podniósł płacę podstawową w 1937 i 1946 r. Podwyżka płac w 1946 r. została przyznana w rezultacie strajków robotników kolejowych i tramwajowych.

Ustalenie zdolności płatniczej przemysłu przez sąd rozjemczy odbywa się na podstawie danych, dotyczących gospodarki kraju, a interpretacja tych danych i wyciąganie wniosków odbija poglądy burżuazyjnych „ekspertów ekonomicznych“. Poza tym płaca podstawowa jest automatycznie regulowana kwartalnie według urzędowych danych statystycznych odnoszących się do cen hurtowych. To kwartalne regulowanie płac określa jest często jako dostosowywanie ich do kosztów utrzymania. W rezultacie jednak koszty życia wzrastają znacznie prędzej od płac podstawowych. Statystyki cen hurtowych nie obejmują wszystkich zasadniczych artykułów żywnościowych, a stawki komornego podawane w statystykach według stawek kontrolowanych nie odpowiadają w zupełności wysokości komornego, jakie robotnik australijski zmuszony jest płacić.

System przymusowego rozjemstwa daje również sądom możliwość całkowitej kontroli nad związkami zawodowymi. Celem uzyskania prawa występowania w sądach związki zawodowe zmuszone są rejestrować się w Sądzie, co stanowi źródło kontroli nad nimi. Dalej ustawa o rozjemstwie zmusza związki do wprowadzenia do swych statutów pewnych określonych przepisów. Sąd jest również upoważniony do unieważniania wyborów, do skreślenia Związków z rejestru, uniemożliwiając im w ten sposób prowadzenie rokowań z pracodawcą.

Sławetna ustawa Menzie'go, która rozwiązała Partię Komunistyczną Australii, jest również zamachem na prawo strajku. Według tej ustawy karalne są wystąpienia przeciwko prawom kraju, a do tych zaliczane są również ustawy o sądach rozjemczych. Ostatnio sądy rozjemcze Australii wydały oświadczenie, że obowiązkiem związków zawodowych jest przedkładanie wszelkich pretensji władzom rozjemczym oraz przyjmowanie i zmuszanie swych członków do przyjęcia decyzji tych władz. W wypadku, gdy członkowie związku odmówią honorowania tych decyzji, zarządy związków obowiązane są do ich wykluczenia, nawet gdyby to oznaczało całkowite rozwiązanie związku.

Tak więc australijski system rozjemczy jest częścią maszyny rządowej, używanej przez klasę rządzącą Australii do obniżania ogólnego poziomu płac i do kontrolowania związków zawodowych celem nie dopuszczenia do skutecznej walki o wyższy poziom życia klasy robotniczej.

U. T.

## BEZROBOCIE W GRECJI

Grecja jest krajem, który ze względu na swe położenie geograficzne odgrywa w agresywnych planach Anglosasów bardzo istotną rolę. Toteż starania ich o utrzymanie Grecji w swej sferze wpływów były i są szczególnie silne. Dzięki temu zainteresowaniu, głównie strategicznemu, Grecja korzysta z różnych „przywilejów“, w tym m. in. z tzw. pomocy Planu Marshalla.

Jak w tych warunkach zainteresowania Grecją ze strony Zachodu kształtuje się jej wewnętrzna sytuacja gospodarczo-społeczna?

Odpowiedź na pytanie to dają nam dwa artykuły, jakie ukazały się niedawno w prasie greckiej. Przytaczamy je niemal dosłownie, pomijawszy jedynie te ich fragmenty, które nie wnoszą nic interesującego.

Oto co pisze pismo „Akropolis“ w artykule wstępnym pt. „Sprawa narodowa“, który ukazał się w numerze z dnia 1 lutego br.

„Pisaliśmy już o nowym wrogu, o nowej groźbie o dwóch głowach, jakimi są Głód i Bezrobocie, które podważają nasz gmach społeczny i narodowy. Na potwierdzenie tego nie trzeba było zbyt długo czekać. Organy państwowe w Atenach i Salonikach stwierdzają stały wzrost liczby bezrobotnych, którego natężenie budzi poważne obawy. Przedsiębiorstwa zwalniają pracowników i państwo również.

Ze stolicy Macedonii dochodzi jak krzyk alarmu, jak tragiczna informacja wiadomość urzędowa, że liczba bezrobotnych wynosi tam ponad 11 tysięcy, nie licząc bezrobotnych przemysłu tytoniowego oraz osób zwolnionych przez instytucje państwowe i pół-oficjalne, których liczba wynosi również wiele tysięcy.

Przedstawiciel urzędowy, komunikując powyższe dane, uważał za stosowne dodać, że problem bezrobocia tak, jak on się obecnie przedstawia, przekracza ramy problemu społecznego i staje się sprawą narodową. I to jest faktem. Niebezpieczeństwo społeczne staje się groźne dla całego narodu.

Ta tragiczna wiadomość z Grecji Północnej przychodzi niestety w momencie, gdy Amerykanie w swym Memoriale, który jest nam znany, zalecają kontynuowanie oszczędności, łączenie biur itd., tj. stosowanie środków, których następstwem będą dalsze zwolnienia, stwarzanie nowych bezrobotnych, a w następstwie — powiększenie nędzy i bezrobocia.

I jak gdyby to już nie wystarczyło, drogą dalszych środków, zwróconych przeciwko handlowi i przemysłowi, zmierza się jeszcze bardziej do zduszenia żywotnych jeszcze gałęzi naszego gospodarstwa narodowego. Wskutek ograniczenia importu surowców powoduje się zmniejszenie lub odroczenie prac przemysłowych, ograniczenie produkcji, wzrost cen i w ostatecznej konsekwencji — bezrobocie i głód.

W ten sposób rząd i Amerykanie, zamiast szu-

kać środków, aby zapobiec złu, zwalczyć nowego wroga i zdławić dwugłową groźbę, przez swe niezręczne dyrektywy, swe niebezpieczne środki i swą nieznamość rzeczywistych przyczyn naszego wyczerpania i naszego nieszczęścia powodują powiększenie naszych trudności i stwarzają wszelkie warunki dla pogorszenia sytuacji.

Czy to jest polityka? Czy to mają być posunięcia gospodarze, które przygotowują tylko impas gospodarczy, rewolucję społeczną i niebezpieczeństwa dla narodu?

Jeżeli nasi przyjaciele Amerykanie (sic!), którzy, ostatecznie biorąc, są nieodpowiedzialni, nie są w stanie zrozumieć problemu greckiego, ponieważ znajdują się wokół nich doradcy zli i podejrzeni, w takim razie czy rząd, który ze swej strony odpowiada za sytuację i za błędy wszystkich, nie powinien mówić z naszymi przyjaciółmi w sposób szczery i w oparciu o prawdę, wskazując na sytuację, która paraliżuje cenne siły naszego narodu...?

Ale jeżeli, wbrew wszelkiemu oczekiwaniu, rząd jest poruszony powiększaniem się liczby bezrobotnych w Atenach i w Pireusie, czyż może nie przywiązywać szczególnej wagi do ich wzrostu w Północnej Grecji...?

Wskazując na „kolumny bezrobotnych i wygłodniałych, nieszczęśliwych i wydziedziczonych“, dziennik pisze wreszcie, że „widzimy je na każdym kroku. Na twarzach ich maluje się beznadziejna rozpacz. I podczas gdy, jak okręt, który wypuścił sygnał o ratunek, oczekujemy otrzymania pocieszających oznak pomocy, informuje się nas, że nowe fale bezrobotnych będą konsekwencją posunięć niezręcznych, nierozważnych, nieszczęsnych rządu i naszych przyjaciół.

Czego możemy oczekiwać? Do jakiego wniosku można dojść? Niebezpieczeństwo jest tak wielkie, a polityka stosowana tak niebezpiecznie lekkomyślna, że każdy człowiek trzeźwo myślący, że każdy Grek jest zdumiałym wobec serii popełnionych błędów, które ostym bardziej niedopuszczalne, że mamy jnn przed oczyma nieszczęsne skutki dotychczasowej polityki gospodarczej“.

Wołanie pisma „Akropolis“ nie odniosło widocznie większego skutku, skoro pismo „Kathimerini“ z 25 marca rb. ogłosiło artykuł wstępny, w którym podkreśliwszy na wstępie, że Amerykanie grzeszą brakiem trafnej oceny rzeczywistości greckiej, tak pisze:

„Ponieważ sprawa grecka — przedsięwzięcie, „business“ według naszych przyjaciół — weszła w grze międzynarodowych stosunków jako sprawa wspólna Amerykanów i Greków, słuszne jest, aby uwzględniono zdanie nie tylko tych, którzy dają pieniądze, ale i tych, którzy je otrzymują. Tych, którzy kierują przedsięwzięciem i tych, którzy są instrumentem, umożliwiającym jego funkcjonowanie. Uważamy się za instrument, chociaż ci, którzy dysponują kredytami uważają, iż instrumentem jest pieniądź...

Z drugiej strony — przypomnieć o tym nie jest niesłuszne — zanim Amerykanie dadzą pieniądze, myśmy dali już naszą krew, nie tylko dla nas, aby móc przeżyć jako naród, ale dla Amerykanów, dla Anglików i dla całego świata zachodniego. W ten sposób my mamy większą część — co najmniej 51% — kapitałów w spółce, jeżeli w dobrej obecnej krew ma jeszcze jakąś wartość...

W czym Amerykanie tujejsi zawiedli nadzieje naszego ludu? W bardzo zasadniczej sprawie, w której spoczywały wielkie nadzieje, która była bodźcem wszelkich naszych wysiłków..., która była istotnym warunkiem naszego bytu, jako organizmu wystarczającego sobie, a nie jako narodu pasażerów i żebraków, zawiedli nas: w Odbudowie“.

„Kathimerini“ podkreślając, iż z góry wie, co mu zostanie na to odpowiedziane, a więc m. in., że „plan Marshalla ma głównie na celu odbudowę sił obronnych krajów, którym pomoc jest udzielana i dopiero na drugim miejscu rozwój możliwości produkcyjnych“, odpowiada, że „w odniesieniu do Grecji argument ten jest błędny“, po czym dowodzi, że nawet obronę i fortyfikację należy budować na solidnej bazie gospodarczej. A tymczasem „nasza gospodarka narodowa, nasze wyposażenie przemysłowe — są w ruinach“.

„Zarówno praca nad odbudową, jak i wysiłek w kierunku wyposażenia kraju zostały poniecane i kraj stawia czoła okropnym problemom, jak gdyby niemożliwym do rozwiązania.

W pierwszym rzędzie kapitalnym błędem było poniecanie dzieła uprzemysłowienia, które byłoby dało nowy rozmach działalności produkcyjnej kraju i wydobycło go z bezrobocia.

Za tym poszły dalsze katastrofalne błędy, jak porzucenie wielkich robót hydro-elektrycznych w Acheous, jak zaniechanie dzieła prospekcji, podjętej przez Niemców, poszukiwań za naftą i rafinowania nafty, jak decyzji stworzenia przemysłu azotowego, podczas gdy zaopatrzenie stolicy w wodę, ważny element dla harmonijnego rozwoju zagadnienia wody, na którym opiera się cała działalność produkcyjna kraju, natrafia również na trudności, które będziemy musieli przezwyciężyć i za które płacimy groźącym nam i odczuwanym już dotkliwie brakiem wody“.

Pismo, rozważając dalej podjęte „katastrofalne środki ograniczające“, które unicestwiły rozwój przemysłu, utrudniły handel wewnętrzny i zagraniczny, spowodowały dotkliwy brak żywności i bezrobocie, dochodzi do wniosku, że wszystkie te błędy wynikają z tego jednego, a mianowicie: z porzucenia dzieła odbudowy, i zapytuje w końcu, czy Amerykanie to zrozumieją.

#### „WULKANY KOLONIALNE“

Francuski miesięcznik „Democratie Nouvelle“ wydał w maju rb. numer specjalny poświęcony zagadnieniom kolonialnym pt. „Wulkany kolonialne“.

Numer ten zawiera bogatą tematykę kolonialną, przedstawiając dwa etapy rozwoju systemu kolonialnego: w okresie pełnego rozkwitu, w początkach 20-go stulecia, i sytuacji dzisiejszą, nacechowaną głębokim kryzysem kolonializmu i coraz potężniej narastającymi ruchami wyzwoleniczymi ujarzmionych narodów kolonialnych.

W artykule wprowadzającym w zagadnienia kolonialne publicysta francuski Joanny Berlioz omawia kolejno stronę gospodarczą, socjalną i polityczną ekspansji kolonialnej, demaskując istotną treść haseł „zagospodarowania dziewiczych obszarów” i „misji cywilizacji”, którymi monopolisci zachodni usiłują uzasadnić bezwstydną rabunek bogactw naturalnych obszarów kolonialnych oraz jeszcze bardziej bezwstydną eksploatację mieszkańców tych ziem.

W artykule zatytułowanym „Droga znaczone zbrodniami”, G. Badia tak opisuje przebieg procesu kolonizacji: „Najprzód zjawiają się handlarze i koloniści, potem zaraz za nimi armie dla ochrony tych kolonistów i handlarzy. W końcu wzywa się nowych kolonistów i daje im się ziemię ukradzioną tubylcom. Potem drąży się czasem kopalnie, rozpoczyna budowlę, buduje się porty, i za każdym razem musi to robić tubylec swoimi własnymi rękami i swoim potem, a często swoją krwią”. Autor podaje wiele danych obrazujących rozmiary niewolniczej pracy Murzynów albo półniewolniczej pracy przymusowej. Tak np. budowa linii kolejowej Kongo—Ocean wykonana została przy pomocy pracy przymusowej Murzynów; przy budowie pierwszych 140 km tej kolei zginęło 17000 robotników. Poszczególne ekipy robotników zmuszone do pracy nad budową dróg, kanałów, portów itp. tracą nieraz do 75% stanu ludzi, którzy giną od potwornych warunków, w jakich odbywa się praca.

Poszczególni autorzy omawiają wyzysk klasy robotniczej i całej ludności krajów kolonialnych i zależnych na ziemiach Afryki i Azji, nie wyzwolonych jeszcze spod jarzma imperializmu. Poświęcają oni wiele miejsca sprawie niewolniczej i przymusowej. Profesor uniwersytetu paryskiego, G. Cogniot, cytuje następującą wypowiedź żony b. angielskiego ministra wojny, John Simona:

„Nikt nie może powiedzieć, czy liczba niewolników w Liberii wynosi sto tysięcy czy pięćset tysięcy. W każdym razie nie można zaprzeczyć, że handel niewolnikami kwitnie na wielkich obszarach tego kraju”.

Ten sam autor przypomina poszczególne etapy walki wyzwoleniczej narodów kolonialnych, poczynając od fali rewolucyjnej, która

ogarnęła niemal wszystkie obszary kolonialne w wyniku tryumfu Wielkiej Rewolucji Socjalistycznej w Rosji.

Wielu autorów demaskuje obłudne stanowisko reformistów i socjaldemokratów Anglii, Francji i innych krajów zachodnich, którzy wmawiają w klasę robotniczą, że utrzymanie jej poziomu życia uzależnione jest od zachowania imperiów kolonialnych. Tymczasem klasa robotnicza krajów posiadających kolonie nabrała przeświadczenia — pisze prof. Cogniot — że jej własne wyzwolenie zależy od solidarności w walce z robotnikami w koloniach przeciwko wspólnemu wrogowi, którym jest imperializm.

Znany publicysta Pierre Courtade odsłania kulisy kolonializmu Stanów Zjednoczonych. Wbrew szeroko rozpowszechnionemu pogładowi, starannie kultywowanemu przez propagandę amerykańską, jakoby Stany Zjednoczone nie miały posiadłości kolonialnych, kraj ten rozciąga swoją władzę kolonialną na 12 milionów mil kwadratowych zamieszkałych przez 223 milionów osób, włączając w to Japonię, Koreę południową, Tajwan i większość krajów Ameryki Łacińskiej. We wszystkich tych krajach obserwujemy takie same metody brutalnego wyzysku kolonialnego, jak w koloniach angielskich czy francuskich. W krajach Ameryki Łacińskiej na 128 milionów mieszkańców jest około 85 milionów osób niedożywionych i 70% analfabetów; w kolonii amerykańskiej Portorycja umieralność na gruźlicę jest dziesięć razy wyższa niż na obszarach USA o analogicznych warunkach klimatycznych. W stosunku do Indian i Murzynów stosuje się politykę fizycznej eksterminacji.

Szereg artykułów poświęconych zostało wspólnym osiągnięciom Związku Radzieckiego na obszarach Azji Centralnej i Wschodniej. Dominique Desanti pisze o „Epopiei Azji Centralnej”, zaś pewien lekarz algierski o swych wrażeniach z podróży do Uzbekistanu. Poprzez uprzedmiotowienie, kolektywizację rolnictwa i szkolnictwa, władza radziecka przetworzyła te obszary, które były prawdziwymi koloniami Rosji carskiej, w kwitnące gospodarczo i wysoko stojące kulturalnie kraje.

Toteż, jak pisze na zakończeniu numeru Jacques Duclos, „droga wolności została wytyczona narodom uciskanym przez kolonistów; w tych chwilach wielkich wstrząsów, narody te zwracają się instynktownie w kierunku Moskwy... Nic nie potrafi powstrzymać marszu naprzód narodów kolonialnych, złączonych bratersko z proletariatem krajów kapitalistycznych na drodze walki, która prowadzi nieuchronnie do zwycięstwa wolności.”

## PRZEGLĄD PRASY

16. III. — 15. V. 1941

## AKCJA SOCJALNA

W notatce redakcyjnej pt. „Kasy zapomogowo-pożyczkowe duża pomocą dla pracowników“. „Głos Pracy“ z 6. IV. br. omawia dotychczasowe osiągnięcia oraz znaczenie tych kas dla świata pracy. Kasy zaczęły się tworzyć jesienią 1948 r. na podstawie uchwały CRZZ. Do końca 1949 r. zorganizowano 8297 kas. W 1950 roku było już zarejestrowanych 13829 kas, obecnie zaś mamy ok. 14217 z liczbą około 3 milj. członków. Jest to poważne osiągnięcie związków zawodowych w trosce o sprawy bytowe ludzi pracy.

Obecnie poważnym zadaniem związków zawodowych, a szczególnie rad zakładowych — jest wzmocnienie pracy uświadamiającej wśród rzesz pracowniczych i dobra gospodarka funduszami Kas, mająca na celu doprowadzić do takiego zwiększenia liczby członków Kas, aby mogli z nich korzystać wszyscy związkowcy.

## OCRÓDKI DZIAŁKOWE

Plan 6-letni przewiduje rozbudowę ogródków działkowych do takich rozmiarów, aby mogło korzystać z nich 10% ogółu zatrudnionych i aby w ostatnim roku Planu pokrywały one 40% zapotrzebowania miast na owoce. Ogródki działkowe spełniają ważne funkcje z zdrowotne, kulturalno-opodczynkowe i gospodarcze; dlatego też zasługują na należyta opiekę ze strony rad narodowych, związków zawodowych, rad zakładowych, dyrekcji zakładów pracy, no i przede wszystkim szerokich rzesz działkowców.

W notatce pt. „Działkowcom trzeba pomagać“ „Głos Pracy“ z 12. IV. br. na przykładzie Sosnowca i Katowic wskazuje na konieczność większego niż dotąd zrozumienia dla sprawy ogródków działkowych ze strony wyżej wymienionych czynników.

## OCHRONA PRACY

W związku z uchwałą Prezydium Rządu z 29. III br. o wzmoczeniu środków ochrony pracy górniczej, min. Blinowski, zastępca przewodniczącego PKPG udzielił przedstawicielowi PAP wywiadu, w którym wyjaśnił genezę i znaczenie tej uchwały. Treść wypowiedzi min. Blinowskiego zamieściły wszystkie ważniejsze dzienniki.

„Walka o podniesienie bezpieczeństwa pracy w kopalniach nie jest bynajmniej zagadnieniem nowym, — powiedział min. Blinowski. — Sprawa ta była od samego początku przedmiotem stałej troski i bacznej uwagi ze strony Rządu, który nie szczędził środków na to, aby podnosić na coraz wyższy poziom ochronę życia i zdrowia naszych górników. Osiągnięte rezultaty, mimo

że są wydatne, nie zaspakajają jednak jeszcze w pełni wymagań gospodarki socjalistycznej, w ramach której należy dążyć do całkowitej likwidacji wypadkowości na kopalniach. Kierując się tym, Rząd postanowił jeszcze bardziej wzmocnić akcję podnoszenia stanu bezpieczeństwa pracy w kopalniach. Podjęcie w tej sprawie specjalnej uchwały dokumentuje właśnie stanowisko Partii i Rządu. Znaczenie uchwały polega na tym, że uzbraja ona nasze górnictwo w nowe, spotęgowane środki dla spełnienia tego wielkiego zadania“. Do środków tych należy: 1) wzmocnienie przepisów bhp i kontroli ich przestrzegania, 2) pogłębienie i upowszechnienie szkolenia pracowników kopalnianych w zakresie bhp, 3) wydatne zwiększenie wyposażenia kopalni w sprzęt bhp, 4) reorganizacja i usprawnienie służby bhp na kopalniach, 5) rozszerzenie badań naukowych w zakresie bhp.

W „Głosie Pracy“ z dnia 8. IV. br. znajdujemy następujący komentarz na temat powyższej uchwały: „Uchwała wyraźnie stwierdza, że problem bezpieczeństwa pracy nie po raz pierwszy został postawiony przed załogami... Poważne środki finansowe i organizacyjne zostaną przeznaczone na to, aby udoskonalić wykonanie przepisów, określających warunki bezpieczeństwa pracy, aby zwiększyć zaopatrzenie w specjalny sprzęt i urządzenia przeciwdziałające niebezpieczeństwu, oraz udoskonalić technologię wydobycia i organizację pracy na wyrobiskach. Sprawa podniesienia na wyższy poziom bezpieczeństwa pracy w kopalniach nadal wiązać się będzie ściśle z dalszym, systematycznym szkoleniem załóg górniczych i kadr społecznych inspektorów pracy, z podnoszeniem uświadomienia górników w zakresie przestrzegania przepisów ochrony pracy“.

Wielkie znaczenie dla górników ma także uchwała Prezydium Rządu w sprawie poprawy warunków mieszkaniowych górników. „I jedna i druga uchwała Rządu będą mogły być skutecznie realizowane tylko przy czynnym udziale górniczego aktywu związkowego — pisze „Głos Pracy“ — przy twórczym współdziałaniu tysięcy górników. Trzeba to szczególnie mocno unaocznić wszystkim, którzy doprowadzać będą do załóg treści uchwał i następnie realizować je w codziennej pracy“.

Prasa poświęca w ostatnim czasie wiele uwagi sprawom ochrony pracy. Szczególnie wiele pisze na ten temat „Głos Pracy“. M. in. zamieszczono w nim ciekawe artykuły sprawozdawczo-krytyczne na temat roli społecznych inspektorów pracy (nr z dn. 11. IV. br.), na temat zakła-

dowych komisji ochrony pracy (które zostały powołane przez CRZZ w miejsce dotychczasowych kół bhp) i inne.

### ORGANIZACJA I RACJONALIZACJA PRACY

W związku z uchwałą Rady Ministrów z 14. IV. br. w sprawie wynalazczości pracowniczej dyr. Dep. Techniki PKPG inż. I. Bursztyn udzielił prasie wywiadu, w którym wyczerpująco wyjaśnił, co spowodowało wydanie uchwały i jakie są jej cele.

Zadaniem uchwały jest wzmoczenie wynalazczości pracowniczej, szczególnie w zakresie podstawowych, węzłowych dziedzin naszej gospodarki. W myśl uchwały nagrody za wynalazki będą ustalane na podstawie rzeczywiste dzięki nim uzyskanych efektów gospodarczych i technicznych. Prawo do premii zyskują nie tylko bezpośredni twórcy pomysłu, ale również wszyscy, którzy przez swój wkład przyczynią się do szybszej realizacji pomysłu. Należy dodać, że wszystkie nagrody wpływające z racjonalizacji są wolne od podatków. Przy opracowaniu uchwały szeroko wykorzystano radzieckie ustawodawstwo w tej dziedzinie — stwierdził na zakończenie inż. Bursztyn. Na ogół biorąc, nagrody są nieco wyższe niż w ZSRR, ponieważ na obecnym etapie naszego rozwoju wynalazczość i nowatorstwo nie weszły jeszcze „w krew“ każdego pracownika fizycznego i umysłowego. W ZSRR co siódmy pracownik jest nowatorem, a u nas co 70-ty. Mamy jeszcze dużo do zrobienia, ażeby ruch wynalazczości naprawdę umasowić. Jednak liczby takie jak 2000 wniosków w roku 1948, 17576 w roku 1949 i 53673 w roku 1950 wskazują na niesłuchanie burzliwe tempo wzrostu ilości wniosków racjonalizatorskich.

Jeżeli utrzymamy i przyspieszymy dotychczasowe tempo wzrostu ruchu wynalazczości dojdziemy w końcu Planu 6-letniego do cyfry: każdy siódmy pracownik nowatorem.

Sprawa współpracy naukowców z robotnikami również bardzo ostatnio interesowała naszą prasę. „Niewiele tygodni upłynęło od momentu pamiętnej narady naukowców z robotnikami w Katowicach, — pisze „Głos Pracy“ z 12. IV. 51 r. — podczas której inżynierowie i technicy śląskiego okręgu przemysłowego zwrócili się do wszystkich inżynierów i techników w Polsce, aby całą swą wiedzę i doświadczeniem technicznym służyli masom pracującym. Hasło to zostało podjęte szeroko w całym kraju. Wymownym wyrazem tego są m. in. liczne narady naukowców i techników z robotnikami-nowatorami, jakie ostatnio odbyły się w Opolu, Łodzi, Warszawie.

Również na Dolnym Śląsku żywo rozwija się współpraca naukowców z robotnikami. W dniu 8. IV. br. odbyła się we Wrocławiu

wielka wojewódzka narada naukowców oraz przodowników pracy i racjonalizatorów, zorganizowana przez ORZZ i rektoraty wyższych uczelni wrocławskich. Stwierdzono na niej, że naukowcy Politechniki wrocławskiej biorą żywy udział w naradach produkcyjnych zakładów pracy, rozwiązują doraźnie wylaniające się problemy wytwórcze, usuwają zatory, korygują błędy produkcji, pomagają racjonalizatorom przez szeroko zakrojone poradnictwo i doświadczenia laboratoryjne, upowszechniają wiedzę techniczną (wygłaszając w zakładach pracy odczyty oraz udostępniając racjonalizatorom literaturę fachową), podnoszą kwalifikacje robotników przez organizowanie kursów itd.

„Hasło rzucone niedawno przez śląskich inżynierów — pisze „Głos Pracy“ jest już realizowane przy wielu warsztatach pracy. Naukowcy i robotnicy uczą się pracować razem: w górnictwie, hutnictwie, przemyśle metalowym, włókiennictwie i w innych gałęziach przemysłu. Zbliżyły się faktycznie do siebie dwa światy: nauka i praca.

Najpilniejszym zadaniem związków zawodowych jest, aby to właśnie zbliżenie pogłębiać i rozszerzać, aby do socjalistycznego budownictwa wciągać coraz to nowe, niewykorzystane dotąd siły — przyczynić się tym do wzmaganja potęgi gospodarczej i siły obronnej naszego kraju, jako nierozzerwalnej części wielkiego antyimperialistycznego obozu, walczącego pod przewodem Związku Radzieckiego o pokój, niepodległość narodów i socjalizm“.

Jak donosi prasa, działalność komórek współpracy naukowców z robotnikami ulega stale rozszerzaniu i pogłębianiu. Np. krakowski Ośrodek Metodyczny Racjonalizatorstwa i Współzawodnictwa rozciągnął ostatnio zasięg swego działania również na woj. kieleckie. Do współpracy z Ośrodkiem przystąpiły takie instytucje jak miejscowa NOT, Wyższa Szkoła Ekonomiczna i Uniwersytet Jagielloński. Szczególnie mocno zaznacza się ścisła współpraca Ośrodka z młodzieżą studiującą na krakowskich wyższych uczelniach.

Przedstawiciele Ośrodka często biorą udział w naradach wytwórczych. Braki występujące na tych naradach stały się przedmiotem dyskusji, w wyniku której ustalono, że zagadnienie narad wytwórczych należy opracować naukowo. Celem wciągnięcia do współpracy szerokiego kręgu naukowców, robotników, inteligencji technicznej i całego aktywu związkowego Ośrodek rozpiął konkurs, mający na celu ustalenie najlepszych metod przygotowania i prowadzenia narad wytwórczych.

\*

Z „Głosu Pracy“ z dnia 15. V. br. dowiadujemy się o nowej formie ruchu racjonalizatorskiego, tzw. brygadach robotniczo-inżyn-

nieryjnych. „Zasadniczym celem takich brygad jest połączenie twórczej inicjatywy pracowników pracy, mistrzów i robotników z naukowymi wiadomościami i doświadczeniem techników oraz inżynierów, dla ujawnienia rezerw produkcyjnych zakładu.

Do zadań wspomnianych komórek należy kolektywne rozpracowywanie takich zagadnień jak np. wydajność maszyn i urządzeń technicznych, racjonalizacja ruchów roboczych, organizacja stanowiska pracy, skrócenie cykliw produkcyjnych, wprowadzenie nowej technologii.

W myśl regulaminu, brygady robotniczo-inżynieryjne tworzy się w poszczególnych oddziałach produkcyjnych. W skład ich wchodzi mistrzowie i brygadziści, pracownicy z obsługi stanowisk, kierownicy oddziałów oraz inżynierowie i technicy.

Dla wprowadzenia planowości w pracy poszczególnych brygad oddziałowych i dla systematycznej kontroli jej wyników powołuje się brygady koordynacyjne. Mają one czuwać również nad tym, by zespołowe prace racjonalizatorów były dostosowane do ogólnych planów produkcyjnych.

Rozwijający się ruch racjonalizatorski znajduje swój wyraz m. in. w zjazdach racjonalizatorów. Prasa doniosła o odbyciu się krajowych zjazdów racjonalizatorów ochrony pracy, oraz racjonalizatorów przemysłu fermentacyjnego. Omawiano na nich aktualne zagadnienie ruchu, dokonano przeglądu usprawnień, podzielono się dotychczasowymi doświadczeniami.

\*

„Głos Pracy“ z 6. IV. br. zamieścił artykuł inż. Elii Epszteina pt. „Majster — bezpośredni dowódca frontu produkcyjnego“. Majster w przedsiębiorstwie socjalistycznym jest bezpośrednim organizatorem walki o zwycięskie wykonanie zadań planu. Z tego też tytułu działalność majstra obejmuje głównie następujące dziedziny: organizowanie ciągłej, rytmicznej, zgodnej z planem produkcji na swoim odcinku; stwarzanie warunków dla właściwej organizacji pracy; czuwanie nad dyscypliną pracy; wykrywanie rezerw produkcyjnych i ich właściwe wykorzystanie; popieranie twórczej inicjatywy robotników, dążenie do podnoszenia ich kwalifikacji, ustosunkowanie się do nich jako towarzyszy i doradca.

Uchwała Prezydium Rządu z 21. II. br. ugruntowała nową rolę majstrów w przedsiębiorstwach uspołecznionych; artykuł rolę tę bliżej omawia i wyjaśnia.

## REHABILITACJA POSZKODOWANYCH NA ZDROWIU

W „Głosie Pracy“ z 12. V. br. znajdujemy omówienie prac Poradni Rehabilitacyjnej przy Instytucie Przeciwgruźliczym i IX Ośrodku

Zdrowia w Warszawie. Poradnia ma na celu ustalenie zawodów i czynności dostępnych dla chorych na gruźlicę i zapewnienie im właściwych warunków pracy.

„Niebawem, gdy opracowywana ustawa o ochronie pracy gruźlików wejdzie w życie, poradnia mająca dotychczas charakter eksperymentalny, obejmie całokształt zagadnień rehabilitacji i przyczyni się do zapewnienia pracy ludziom dotychczas nieczynnym zawodowo, z których znaczną część stanowią doświadczeni fachowcy. Nawiązano już kontakt z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej, mającym poważne osiągnięcia i bogate doświadczenia w zakresie produktywizacji inwalidów. Przewiduje się utworzenie kursów szkoleniowych dla osób, które będą musiały zmienić swój dotychczasowy zawód, oraz utworzenie specjalnych zakładów pracy chronionej.

Zasadniczą jednak dążnością poradni jest zapewnienie choremu pozostania w dotychczasowym zawodzie, przy ewentualnej zmianie czynności. Chodzi o to, by nieraz wysoko kwalifikowani pracownicy nie musieli rozpoczynać stażu zawodowego od początku. Nie ma bowiem zawodów niedostępnych dla gruźlików. Są jedynie czynności, których nie powinni oni wykonywać, by nie pogorszyć rezultatów długotrwałego nieraz leczenia“.

„Trybuna Ludu“ z 5. V. br. zamieściła notatkę na temat kursów szkoleniowych dla inwalidów. Czytamy w niej:

„Terenowe organa władzy ludowej — rady narodowe, mają przy swych prezydiach specjalne wydziały opieki i pomocy społecznej dla starców i inwalidów. Pomagają one m. in. inwalidom w zdobywaniu zawodu.

Dla inwalidów organizowane są specjalne kursy szkoleniowe. Słuchacze kursów otrzymują bezpłatne wyżywienie, internat oraz w razie potrzeby protezy. Jednocześnie ze szkoleniem zawodowym, słuchacze kursów uzupełniają swe wiadomości ogólne i wiadomości o Polsce Współczesnej. Ociemniali uczą się posługiwać alfabetem Braille'a oraz pisania na maszynie.

Absolwenci kursów są natychmiast kierowani do pracy, a instruktorzy wydziałów opieki utrzymują z nimi nadal kontakt, pomagając w usuwaniu trudności.

W ciągu ostatniego roku Wydział Opieki przy Prezydium Stołecznej Rady Narodowej przeszkolił około 70 inwalidów, którzy obsługują centrale telefoniczne. Obecnie Wydział Opieki prowadzi jednomiesięczny kurs dla 27 megafonistów kolejowych.

„Głos Pracy“ z 23. IV. br. przyniósł interesujący reportaż pt. „U jednorękich kreślarzy“ z kursów rehabilitacyjnych odbywających się w Poznaniu. Widać z niego jak wielkim dobrodziejstwem dla inwalidów jest możliwość powrotu do pracy, do normalnego trybu życia. Inwalidzi-absolwenci kursów idą w świat już

nie jako bezradne kaleki, lecz jako pełnowartościowi pracownicy, wierząc, że zarówno kierownictwo zakładu pracy, jak i towarzysze-związkowcy, ocenią pozytywnie ich wkład w wykonanie naszych planów gospodarczych.

### UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

„Głos Pracy“ z 2. IV. br. omawia odprawę w CRZZ referentów ubezpieczeniowo-socjalnych okręgowych rad i zarządów głównych związków zawodowych, poświęconą sprawie przejęcia przez zakłady pracy wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego.

„Zorganizowaną akcją wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego w zakładach pracy zapoczątkowano w woj. wrocławskim z końcem r. 1948.

Uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dn. 22. III. 1950 roku zleciła wszystkim zakładom, zatrudniającym ponad 150 pracowników przejęcie zarówno wypłaty, jak obliczania zasiłków chorobowych. W rok później Sekretariat CRZZ uchwalił, aby akcją tą objąć również i zakłady, zatrudniające od 50 do 150 osób.

W niektórych okręgach, jak np. Warszawa, Wrocław i Katowice, w wyniku porozumienia, zawartego między właściwymi terenowo ORZZ i oddziałami obwodowymi ZUS, zobowiązano się przenieść wypłatę zasiłków chorobowych do wszystkich uspołeczniczonych zakładów pracy, zatrudniających ponad 5 pracowników. Zobowiązania te, podjęte dla uczczenia dnia 1 maja, przybliżą ubezpieczenia do ubezpieczonych, usprawnią wypłatę zasiłków, a równocześnie będą wielkim krokiem w kierunku przejęcia ubezpieczeń przez związki zawodowe.“

Nie wszędzie jednak przeniesienie wypłaty zasiłków ubezpieczenia chorobowego do zakładów pracy przebiega sprawnie. Niektóre zakłady pracy w ogóle nie przystąpiły do tej akcji, w innych zasiłki obliczane są wadliwie, wzgl. są nieterminowo wypłacane. Usunięcie tych braków należy do rad zakładowych, które z pomocą zarządów głównych związków zawodowych oraz wykwalifikowanego aparatu ZUS, winny czuwać nad prawidłowością i sprawnością obliczania i wypłaty zasiłków dla członków załogi.

\*

Nowe przepisy z 27. IV. br. o wstrzymaniu dodatków wypłacanych ubezpieczonym łącznie z zasiłkami z ubezpieczenia chorobowego, zostały następująco skomentowane przez „Głos Pracy“ (z 3. V. br.):

„W wielodzietnych rodzinach pracowniczych miała niekiedy miejsce absurdalna sytuacja. Pracownik czasowo niezdolny do pracy, a więc nieczynny w produkcji — otrzymywał tytułem zasiłku chorobowego wraz z dodatkami na dzieci i zasiłkami rodzinnymi sumę przewyższającą niekiedy swe normalne zarobki w okresie zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że

świadczenia pieniężne z ubezpieczeń społecznych nie podlegają opodatkowaniu, podczas gdy wszyscy płacimy mniejszy lub większy podatek od swych zarobków.

Założeniem zasiłków chorobowych jest zabezpieczenie bytu materialnego rodziny pracowniczej w okresie choroby żywiciela przez częściowe wyrównanie nie otrzymanego podczas niezdolności do pracy wynagrodzenia od pracodawcy. Zasiłki chorobowe wraz z dodatkami nie mogą jednak dawać dochodów wyższych, niż normalne uposażenie pracownicze.

Zarówno ubezpieczenia społeczne, jak świadczenia socjalne muszą być ściśle związane z charakterem, ilością i jakością pracy osób, które z nich korzystają. Dlatego dokonywana obecnie przebudowa struktury pomocy ubezpieczeniowo-socjalnej dla świata pracy — musi przebiegać pod kątem likwidacji pewnych anomalii i przerostów, dopuszczalnych w pierwszych latach powojennych, lecz nie mających racji bytu w ustabilizowanych warunkach naszego życia.“

\*

„Powołanie komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych we wszystkich zakładach pracy ma na celu zbliżenie instytucji usługowych, chroniących najbardziej żywotne interesy świata pracy, do tych, dla których instytucje te istnieją...“ — pisze „Głos Pracy“ z 15. IV. br.

Delegat ubezpieczeniowo-socjalny, wybrany przez stosunkowo nieliczną grupę związkową i współpracujący z grupowym mężem zaufania, ma obowiązek przedstawiania potrzeb członków swej grupy komisji socjalno-ubezpieczeniowej zakładu pracy. Wnioski jego muszą być poparte danymi o stanie materialnym i rodzinnym zainteresowanych oraz o ich warunkach bytowych i zawierać wszelkie szczegóły, oświetlające wnikliwie i bezstronnie okoliczności, mogące mieć wpływ na sposób załatwienia sprawy. Komisja ma wówczas możność ułatwienia potrzebującym uzyskania świadczeń w kolejności, zależnej od istotnych potrzeb i sprawiedliwego uszeregowania zagadnień bytowych całej załogi zakładu pracy.

Zniknie zatem spotykane jeszcze dziś zjawisko korzystania z leczenia sanatoryjnego, świadczeń socjalnych czy zasiłków, nie przez tych, którzy ich najbardziej potrzebują, ale przez osobników obrotnych i dość zręcznych, by wykorzystać wszystkie możliwe uprawnienia.

Przedstawiciele komisji socjalno-ubezpieczeniowych powołani są do ścisłej współpracy z instytucjami ubezpieczeniowymi, socjalnymi i leczniczymi. VI Plenum CRZZ zobowiązało ich bowiem:

- do usprawnienia działalności stołówek,
- do należytego wykorzystania Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej,
- do popierania rozwoju pracowniczych ogródków działkowych,

- do otoczenia opieką rodzin wielodzietnych, kobiet pracujących,
- do realnego wykorzystania budżetów socjalnych,
- do dopilnowania prawidłowej i terminowej wypłaty świadczeń ubezpieczeniowych
- do należytego uwzględnienia w pracach rad zakładowych spraw opieki nad zdrowiem pracowników,
- do otoczenia należyłą opieką pracowników w czasie ich choroby,
- do usprawnienia działalności pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych,
- do ugodu w warunki, panujące w domach wczasowych.

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe będą mogły interweniować u czynników administracyjnych czy fachowców oraz zwracać ich uwagę na rodzaj najczęstszych zachorowań związanych z warunkami zatrudnienia, na higienę miejsca pracy i inne podobne zagadnienia.

W ten sposób fachowcy, a więc lekarze, ubezpieczeniowcy i pracownicy socjalni uzyskają cenną pomoc ze strony czynnika społecznego, właściwego reprezentanta świata pracy.

#### WCZASY

W związku z zbliżającym się sezonem letnim prasa poświęcała wczasom stosunkowo wiele uwagi. Najwięcej wzmianek na ten temat można znaleźć w „Głosie Pracy“, lecz inne dzienniki również często zajmowały się wczasami.

W notatce redakcyjnej pt. „Przed sezonem wczasów“ „Głos Pracy“ z 13. V. br. pisze: „Rosną kadry fachowców w poszczególnych gałęziach naszego przemysłu, powstaje nowa ludowa inteligencja, zwiększają się szeregi budowniczych Polski Ludowej. Im to przede wszystkim należy udostępnić pobyt w domach wypoczynkowych, by odpoczęli, by z nowym zasobem sił powrócili do kopalń i hal fabrycznych, do kielni i pióra. A wczasy nie tylko stwarzają warunki pełnej regeneracji sił, umożliwiają ponadto poznanie piękna kraju i zaznajomienie się z twórczością regionalną.

Już obecnie rozpoczęto rozdział skierowań wczasowych na miesiąc pełnego lata. Przed ogniwami związkowymi, które tego rozdziału dokonują, a zwłaszcza przed radami zakładowymi, stają poważne zadania: udostępnić wyjazd na wczasy najofiarniej pracującym, najwartościowszym ludziom załogi. Surowo tępić wszelkie przejawy protekcji i kumoterstwa, jakie tu i ówdzie przy rozdziale skierowań występowały i występują. Dbać o korzystanie wszystkich skierowań wczasowych, by nie marnowały się poważne nakłady państwa na akcję wczasów. ...FWP ze swej strony powinien dolożyć wszelkich starań, by nie powtórzyły się błędy z lat ubiegłych. By nie istniały — jak to się zdarzało niekiedy — lepsze i gorsze domy wypoczynkowe, żeby na posiłki nie trzeba było wyczekiwać i by wczasowicze nie waleśali się

bez celu po korytarzach, kiedy to z braku akcji kulturalno-oświatowej nie wiedzą co ze sobą począć“.

Czynniki odpowiedzialne za akcję wczasową podjęły w ostatnich miesiącach energiczne kroki, mające na celu uniesienie istniejących dotąd braków i niedociągnięć. Specjalna komisja lustracyjna przeprowadziła na zlecenie CRZZ kontrolę działalności trzydziestu ośrodków Funduszu Wczasów, w których zbadano ogółem ponad 250 domów wypoczynkowych. Jak podaje „Głos Pracy“ z 4. V. br. komisja:

„Przed wszystkim potwierdziła w całej rozciągłości, często i od dawna wysuwany zarzut, że wciąż jeszcze zbyt mały odsetek pracowników fizycznych korzysta tak z wczasów wypoczynkowych, jak i leczniczych. Zjawisko to rysuje się specjalnie ostro w miejscowościach tzw. atrakcyjnych (jak Zakopane, Krynica, Międzyzdroje), i to oczywiście w sezonie, to zn. zimą w ośrodkach górskich, latem w ośrodkach nadmorskich.

I tak np. w Krynicy na wczasach leczniczych pracowników fizycznych przebywało ok. 30%, a na wypoczynkowych zaledwie 18%, w Zakopanem — 15%, i tyleż nad morzem w miesiącach lipcu i sierpniu“.

Stwierdzono również, że rodzice — wbrew obowiązującej regulaminowi — przywożą ze sobą dzieci do lat 7-miu, zaś dyrekcje okręgowe wzgl. dyrekcja naczelna FWP przysyłają wczasowiczów pozaplanowanych — co znacznie utrudnia ośrodkom wczasowym planową gospodarkę. Wyżywienie w domach wypoczynkowych znacznie się poprawiło (w związku z podniesieniem stawki dziennej), ale jeszcze nadal wczasowicze muszą nieraz zbyt długo wyczekiwać na posiłki. Poza tym wiele do życzenia pozostawia sprawa przechowywania produktów żywnościowych, zabezpieczenia mienia wczasowiczów, umebłowania, urządzenia i remontu poszczególnych budynków wczasowych.

„Podsumowując swe sprawozdanie komisja jednak stwierdziła — pisze „Głos Pracy“ — „że ogólny poziom wczasów, w porównaniu z okresem poprzednim, stale i systematycznie się podnosi. Tym bardziej więc należy dążyć do usunięcia pokutujących tu i ówdzie błędów i niedociągnięć.

Wnioski komisji są następujące:

Aby zwiększyć wciąż zbyt skromny odsetek pracowników fizycznych korzystających z wczasów, zarządy główne związków branżowych, działając za pośrednictwem rad zakładowych, winny poświęcić maksimum uwagi temu zagadnieniu. Prezydya zarządów głównych winny przeprowadzić szczegółową analizę dotychczasowych metod popularyzacji wczasów wśród pracowników fizycznych.

Aby nie dopuścić do niszczenia budynków wczasowych należy wzmóc działalność grup remontowych, nastawiając je na remonty zapobiegawcze, wykonywane systemem



gospodarczym. W najkrótszym czasie też dyrekcja naczelna FWP winna zarządzić i dopilnować przeprowadzenia spisu inwentaryzacyjnego wszelkich ruchomości, stanowiących majątek ośrodków wczasowych.

Aby zabezpieczyć mienie wczasowiczów dyrekcja naczelna FWP winna wydać wszystkim administracjom odpowiednie zarządzenia.

Pozostałe wnioski komisji dotyczą instruktorów kulturalno-oświatowych, zmian form współzawodnictwa (zobowiązania winny być konkretne), akcji szkoleniowej personelu itp.

Dyrekcja naczelna FWP w ciągu miesiąca, w myśl zaleceń CRZZ, ma przedłożyć konkretne wnioski we wszystkich poruszonych wyżej sprawach.

Wiele uwagi poświęcała prasa sprawie wzmocnienia udziału robotników na wczasach. „Głos Pracy“ z 15. III. b. r. następująco omawia tę sprawę:

„Uwagi o wczasach, nadsyłane przez korespondentów robotniczych, wskazują na istniejące w wielu zakładach braki: słabe wykorzystywanie wczasów w okresie zimowym; znaczną przewagę pracowników umysłowych wśród wczasowiczów, niedostateczną propagandę wczasów wśród robotników, niewłaściwy rozdział skierowań oraz brak planowania akcji wczasowej przez rady zakładowe.

Główną przyczyną niewykorzystywania skierowań wczasowych w ogóle, a w zimmie w szczególności jest brak akcji propagującej wczasy wśród robotników. Tu leży również źródło dysproporcji w wykorzystaniu wczasów przez pracowników umysłowych i fizycznych. Jeszcze nie wszyscy robotnicy poznali i doceniają dobrodziejstwo wczasów pracowniczych. Dlatego też rady zakładowe i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi muszą stale i systematycznie popularyzować wczasy, tłumaczyć korzyści, jakie dają one robotnikom. Do tego celu można i należy wykorzystywać gazetkę zakładową lub gazetkę ścienną oraz radiowęzeł fabryczny...

Drugim powodem niewykorzystywania wczasów jest brak planów opracowanych przez rady zakładowe.

Planowanie akcji wczasowej przez rady zakładowe, znające przecież najlepiej potrzeby swego zakładu, pozwala oprzeć rozdział skierowań na realnej podstawie, a tym samym prowadzi do pełnego wykorzystania miejsc w ośrodkach wypoczynkowych.

Poważnym niedociągnięciem rad zakładowych jest jednoosobowy rozdział skierowań. W niektórych zakładach komisje rozdziału skierowań w ogóle nie istnieją, albo działają tylko w miesiącach letnich. Wskutek tego zdarzają się wypadki kumoterstwa i protekcji.

Dlatego też korespondenci powinni alarmować, jeżeli w ich zakładach nie ma komisji

rozdziału skierowań na wczasy, jeżeli zdarzają się wypadki kumoterstwa.

Niemniejszą wagę mają korespondencje z pobytu na wczasach, w których ujawnia się błędy i niedociągnięcia oraz podnosi się dodatnie strony wczasów. Przyczyniają się one do usunięcia wszelkich braków w ośrodkach wypoczynkowych i jednocześnie są one najlepszą propagandą wczasów.“

\*

Ponad milion dzieci i młodzieży weźmie tego roku udział w akcji wczasów. Stanowi to 20% młodzieży w wieku od 3 do 18 lat. Jak podaje „Ekspres Wieczorny“:

„Cele i zadania akcji wczasów w bieżącym roku dadzą się ująć w czterech punktach:

podniesienie zdrowia i tężyzny fizycznej dzieci i młodzieży,

dostarczenie dzieciom i młodzieży odpowiednich warunków do zorganizowanego odpoczynku po pracy szkolnej oraz nabrania sił do dalszej pracy,

kontynuowanie i pogłębienie pracy wychowawczej szkoły,

związanie treści wychowawczej ze sprawą czynnego współdziałania dzieci i młodzieży w Narodowym Froncie walki o Pokój i Plan 6-letni.

Kredyty na pokrycie wszystkich kosztów związanych z utrzymaniem dzieci wynoszą 250 milionów zł, w czym fundusze socjalne zakładów pracy przeszło — 180 milionów zł. Rodzice płacić będą nieznaczne kwoty w wysokości od 15 zł za jedno dziecko. Wczasy trwać będą od 28 do 30 dni.

Dla dzieci, które pozostaną w mieście zorganizowane zostaną na szeroką skalę wczasy miejskie, pod kierownictwem poszczególnych szkół. Towarzystwo Przyjaciół Dzieci podjęło się zorganizowania wycieczek dzieci wiejskich do miast.

Ponadto zakłady pracy organizują we własnym zakresie własne placówki wczasów, bądź też wysłać dzieci swych pracowników na placówki prowadzone przez szkoły.“

„Głos Pracy“ wzywa do przyspieszenia, a zarazem usprawnienia akcji kwalifikowania dzieci na wczasy. Rady zakładowe i komisje socjalno-ubezpieczeniowe winny dołożyć wszelkich starań, aby zostały wykorzystane wszystkie możliwości wysłania dzieci na świeże powietrze. Korespondenci zakładowi, jako reprezentanci opinii publicznej, obowiązani są zabierać głos w wypadkach zaniedbań lub nieodpowiedniego załatwiania spraw akcji kolonijnej.

## WSPÓŁZAWODNICTWO

Rozwój ruchu współzawodnictwa jest ściśle związany z krytyczną i samokrytyczną oceną dotychczasowych wyników i stosowanych metod, z ustawicznym weryfikowaniem — na bazie zebranego doświadczenia — przyjętych wy-

tycznych organizacyjnych. Konsekwencją tej samokontroli jest stałe rozszerzanie i pogłębianie współzawodnictwa, powstawanie coraz to nowych jego form, eliminowanie błędów i niedociągnięć.

„Głos Pracy“ z 2 maja br. zamieścił artykuł analizujący współzawodnictwo międzyzakładowe. Czytamy w nim:

„Dzięki całorocznemu trwaniu współzawodnictwa i systemowi oceniania rezultatów pracy całej załogi co kwartał oraz dzięki opieraniu tej oceny na ogólnych wynikach gospodarczych przedsiębiorstwa, współzawodnictwo międzyzakładowe łączy w sobie najistotniejsze walory: aktywizowanie załóg do wspólnego wysiłku dla wykonywania i przekraczania planów, długofalowość zobowiązań produkcyjnych i zabezpieczenie rytmiczności pracy. Właściwe jednak przeprowadzenie współzawodnictwa międzyzakładowego zależy przede wszystkim od odpowiedniego zorganizowania go przez zarząd główny związku zawodowego. Niedostatecznie konkretne określenie celów poszczególnych etapów, brak ustalonych kryteriów przyznawania nagród, niedopatrzenia w organizacji — wszystko to może wypaczyć istotny sens współzawodnictwa międzyzakładowego“.

Dlatego też należy zwrócić szczególną uwagę na właściwe konstruowanie regulaminów nagród, konkretyzowanie celów, przede wszystkim zaś na pogłębienie świadomego udziału we współzawodnictwie wszystkich członków załogi. Ostatnio Sekretariat CRZZ podjął uchwały mające na celu uregulowanie tej bardzo ważnej, szeroko rozpowszechnionej i popularnej formy współzawodnictwa.

\*

CRZZ w bieżącym roku ponownie wystąpiła z inicjatywą przeprowadzenia w terminie od 15. IV. do 15. VII. br. międzyzakładowego współzawodnictwa na odcinku polepszenia czy-

stości i kultury miejsc pracy. Jak twierdzi „Głos Pracy“ z 8. IV. br.: „milionowe rzesze związkowców nie mogą pozostać bierne wobec zagadnienia podnoszenia kultury i higieny miejsca swojej codziennej pracy, wobec akcji prowadzonej pod hasłem doraźnych „porządków wiosennych“. Stan higieniczny, sanitarny i estetyczny środowiska, w którym pracujemy i warsztatu, przy którym spędzamy znaczną część naszego życia — jest bowiem jednym z najważniejszych czynników, wpływających na nasze samopoczucie fizyczne i psychiczne, a tym samym na sprawność i wydajność naszej pracy, na wzrost energii twórczej i zapału. Czystość bowiem i porządek na każdym stoisku w zakładzie pracy nie tylko wpływa dodatnio na stan zdrowotny zatrudnionego przy nim pracownika i stwarza mu odpowiednie warunki produkcyjne, lecz jest także dowodem jego kultury i właściwego stosunku do własności społecznej, jaką są warsztaty i narzędzia pracy“...

„Trybuna Robotnicza“ z 10. 5. br. stwierdza, że w tych zakładach pracy, gdzie poprawiono warunki wentylacji, odprowadzania szkodliwych dymów i wyziewów, czystości oraz bezpieczeństwa pracy — zaznaczyła się poważna zwyżka wydajności na roboczo/godzinę. W wielu zakładach jednak warunki te nie są jeszcze zadawalające; należy do nich np. Huta 1 Maja oraz Wytwórnia Piłników w Gliwicach, Zakłady Azotowe w Bobrku Bytomskim i in.

„Przy dobrych chęciach i inicjatywie rady zakładowej i dyrekcji fabryki można nawet w krótkim czasie dużo zrobić dla polepszenia kultury miejsca pracy — kończy „Trybuna Robotnicza“. — W ciągu trzech miesięcy trwania współzawodnictwa można zrobić wszystko. by praca w każdym zakładzie stała się zdrowsza, miłsza, czystsza, a co za tym idzie — wydajniejsza“.

## z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Edward Chwalewik

## I. KSIĄŻKI I BROSZURY

Aleksandrow N. G. dr., Socjalistyczna dyscyplina pracy w ZSRR. Przekład z rosyjskiego. Warszawa 1951, Książka i Wiedza, s. 15, 1 nlb.

*Dyscyplina pracy w ustroju kapitalistycznym jest dyscypliną białą. Socjalistyczna dyscyplina pracy jest dobrowolną, świadomą dyscypliną mas pracujących. Radzieckie ustawodawstwo w dziedzinie dyscypliny pracy jest zachętą do wydajności pracy dla społeczeństwa. Radziecki regulamin pracy. Uchybienie wobec dyscypliny pracy. Wykroczenie porządkowe. Nagradzanie pracowników przodujących.*

Blinowski F., Przejdziemy zwycięsko etap Planu Sześcioletniego. (Przemówienie Sejmowe ogłoszone w dn. 19.VII.1950 r.) Warszawa 1951, Książka i Wiedza, s. 43, 1 nlb.

*Spis rzeczy: Budowa fundamentów socjalizmu w Polsce w ciągu lat sześciu. — Stopniowy zanik wyzysku kapitalistycznego w przemyśle, komunikacji, budownictwie i handlu. — Przechodzenie rolnictwa na drogę dobrowolnej spółdzielczości rolniczej. — Wzrost ilości dóbr i usług materialnych. — Wzrost produkcji przemysłowej i rolniczej. — Podnoszenie się stopy życiowej i dobrobytu mas pracujących. — Tempo rozwoju gospodarczego Polski w Planie Sześcioletnim. — Charakterystyka potężnego rozwoju przemysłu, rolnictwa i komunikacji. — Wzrost dochodu narodowego. — Wzrost zatrudnienia i wydajności pracy. — Postęp techniczny w przemyśle, rolnictwie, komunikacji i budownictwie. — Nowe socjalistyczne kadry.*

Housing in Norway., A Survey. Oslo 1951 The Norwegian Joint Committee on International Social Policy, s. 143, 1 nlb. Z wieloma ilustracjami.

*Spis rzeczy: Preface. — I. Norwegian Housing and Reconstruction (An Introductory Survey). — II. Housing needs and the Housing Shortage. — III. Building Market, Building Industry and Building Research. — IV. The Authorities and Housing Policy. —*

*V. Administrative Apparatus. — VI. Cooperative Housing. — VII. Past and Future. — Organisations and agencies.*

Jasieński J., Błędy orzecznictwa lekarskiego w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych. Wskazówki dla lekarzy orzekających. Warszawa 1951, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 3, 44.

Maszynopis powielany.

*Spis rzeczy: Wstęp. I. Formalno-prawne błędy orzecznictwa lekarskiego. — II. Związek przyczynowy między schorzeniem a wypadkiem. — III. Forma i treść orzeczeń wypadkowych. — IV. Badania uszkodzonych w wypadkach. — V. Błędy rozpoznawania nieuniknione i karygodne. — VI. Błędna ocena stopnia ograniczenia zdolności zarobkowej. — VII. Błędy wynikające z niezajomości przepisów. — VIII. Związek przyczynowy między śmiercią a wypadkiem. — IX. Wnioski końcowe — konieczność usprawnienia lecznictwa i orzecznictwa wypadkowego.*

Kobiety nowej Polski. Warszawa 1951, Książka i Wiedza, s. 226, 2 nlb.

(Kowalik J.) Józef Kowalik, cieśla górniczy. Jak dokonuje przekładki pancernego przenośnika zgrzeblowego między zmianami. Katowice 1950, Nakładem Ministerstwa Górnictwa, s. 27. Biblioteka Współzawodnika, T. 7.

(Nikiel E.) Edward Nikiel, górnik. W jaki sposób górnik Edwa d Nikiel osiąga 8 mb postępu chodnika na zmianę. Katowice 1950, Nakł. Min. Górnictwa, s. 26, 1 nlb. Biblioteka Współzawodnika, T. 6.

Rossijskij M., Zespołowa organizacja pracy stachanowskiej. Referat wygłoszony w Wszechzwiązkowym Towarzystwie do Spraw Rozposzczelnienia Wiedzy Politycznej i Naukowej. Warszawa 1951, Książka i Wiedza, s. 23, 1 nlb. Biblioteka Przodowników Pracy Nr 63.

Rozofarow M. S., Trudowyje rezerwy SSSR. Sbornik oficjalnych matieriałow. Moskwa 1950, Gosizdat, s. 376.

Szapiro M. i Wojciechowski F., Wydajność pracy w Planie Sześcioletnim. Warszawa 1951, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 63, 1 nb.

*Spis rzeczy: Wstęp. 1. Obliczanie i planowanie wydajności pracy. — 2. Mechanizacja, automatyzacja, usprawnienie, wykorzystanie urządzeń i narzędzi. — 3. Organizacja pracy. Podział i szarmonizowanie pracy. Sposoby i metody pracy. Organizacja miejsca pracy. 4. Normy pracy. — 5. Współzawodnictwo pracy, racjonalizatorstwo i wymiana doświadczeń przodowników pracy. — 6. Wielowarstwowość i kumulacja zawodów. — 7. Podniesienie kwalifikacji robotników. — 8. System płac. — 9. Lepsze wykorzystanie czasu pracy. — 10. Elementy wpływające ujemnie na wydajność pracy. — II. Konkretyzowanie zadań — warunkiem realizacji planu.*

Sleszyński A., Zagadnienie norm w gospodarce socjalistycznej. Przedmowa prof. inż. S. Guzikiego. (Rozszerzona odtbitka z „Ekonomisty“ 1950, t. IV). Warszawa 1951, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 64, rys. 6.

*Spis rzeczy: 1. Rozważanie wstępne. Normy, normowanie, normalizacja. Normy w gospodarce kapitalistycznej a socjalistycznej. — 2. Metodyka normowania. Normy szacunkowo-statystyczne. Czynniki wpływające na ustalenie normy. Etapy wykonywania prac przy ustalaniu norm technicznych. Normy średnio-progresywne. — 3. Znaczenie norm w planowaniu. Normy w planie produkcji. Normy w planowaniu zaopatrzenia. Normy w planowaniu pracy. Normy w planowaniu finansowym. — Bibliografia.*

Woźniczka F., Ubezpieczenia pensyjne górników według stanu prawnego z dnia 1 listopada 1950 r. Warszawa 1951, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. VII, 62.  
Maszynopis powielany.

*Spis rzeczy: Przedmowa. — Cz. I. Wiadomości ogólne i historyczne: R. I. Wstęp. — R. II. Zarys historii ubezpieczenia pensyjnego górników. — R. III. Organizacja i ustrój ubezpieczenia pensyjnego. — Cz. II. Zakres ubezpieczenia pensyjnego i składki: R. IV. Obowiązek ubezpieczenia i składki. — R. V. Zachowywanie i odzyskanie uprawnień. — Cz. III. Świadczenia ubezpieczenia pensyjnego: R. VI. Rodzaje świadczeń i podstawowe warunki uzyskania świadczeń periodycznych. — R. VII. Pojęcie niezdolności do pracy zawodowej. — R. VIII. Świadczenia jednorazowe (warunki i wysokość). — Cz. IV. Sposób obliczania i wysokość świadczeń periodycznych. R. IX. Podstawowe zasady wymiaru świadczeń pensyjnych. — R. X. Okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia górniczego i okresy zastępcze poli-*

*czalne na wymiar świadczeń. — R. XI. Odchylenia od reguły w przedmiocie wysokości stopniówek za niektóre okresy ubezpieczenia pensyjnego i okresy zastępcze. — R. XII. Szczegółowy opis wymiaru pensji brakkiej. — R. XIII. Świadczenia zagraniczne oraz świadczenia z rozporządzenia z dnia 3. IV. 1950 r. — R. XIV. Świadczenia wyjątkowe. — R. XV. Świadczenia rzeczowe. — R. XVI. Szczególne uprawnienia górników i hutników. — Cz. V. Szczególne przypadki pozbawienia lub ograniczenia prawa do świadczeń, bezprawne korzystanie ze świadczeń, egzekucja ze świadczeń, tryb postępowania, środki prawne. R. XVII. Pozbawienie lub ograniczenie prawa do świadczeń. — R. XVIII. Tryb postępowania przy zgłaszaniu i rozpatrywaniu roszczeń, wypłata świadczeń. — R. XIX. Decyzje i środki prawne.*

Wytyczne współzawodnictwa zadaniowego w służbie zdrowia. Warszawa 1951, Powszechny Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 7, 1 nb.

Zajączkowski H., Leczenie alkoholizmu przewlekłego. Wskazówki dla lekarzy, psychologów i pracowników poradni przeciwalkoholowych. Warszawa 1950, Państwowe Zakłady Wydawnictw Lekarskich, s. 154, 1 nb. Z 1 tablicą wielobarwną.

## II. CZASOPISMA

### 1. AKCJA SOCJALNA

Godycki M. prof. dr, Stołówki dietetyczne. (Żywnie Zbiorowe 1951, Nr 4, s. 15—16).

*Kwestia stołówek dietetycznych nie jest jeszcze u nas dokładnie opracowana i nie zajęta dotąd należytego miejsca wśród licznych zagadnień, związanych z organizacją żywienia zbiorowego.*

*Tymczasem mają one wielkie zadania do spełnienia: 1) winny dostarczać ludziom pracy, których stan zdrowia nie wymaga leczenia w łóżku i którzy pracują mniej lub więcej intensywnie, lecz nie są zdrowi — odpowiedniego do potrzeb organizmu pożywienia, ułatwiającego wyleczenie i powrót do normalnej pracy, 2) winny też zabezpieczać przed nawrotem chorzeń takiego typu, w których dieta stanowi podstawę leczenia.*

*Ponadto mają zadania profilaktyczne. A więc robotnicy, wykazujący zbyt szybkie zmęczenie przy pracy — choć bez oznak chorobowych w organizmie, albo też robotnicy pracujący w warunkach specjalnych — winni korzystać z pokarmów obfitujących w witaminy. Kuchnie dietetyczną należy też zastosować w domach wczasów, tych zwłaszcza, do których kieruje się pracowników na wczasy lecznicze. Dobre postawienie w tych domach sprawy żywienia*

dietetycznego jest czynnikiem niezmiernie ważnym dla restytucji zdrowia rzesz pracowniczych.

Jacyna M., Wzasy dla mas pracujących. (Pracownik Spółdzielczy 1951, Nr 5-6, s. 14-15).

*Spis rzeczy: Zadania Funduszu Wczasów Pracowniczych. — Coraz lepsze warunki pobytu na wczasach. — Wczasy krajowe 14-dniowe. — Wczasy ruchome i zagraniczne. — Skierowania na wczasy. — Wczasy zdrowe, przeciwgruźlicze i specjalne. — Cel akcji wczasów.*

Janicki Z., W walce o właściwy poziom żywienia zbiorowego. (Życie Gospodarcze 1951, Nr 3 (123), s. 159-162).

Mackiewicz L., Drogi rozwoju stołówek pracowniczych. (Żywnienie Zbiorowe 1951 Nr 4, s. 3-4).

*Stołówki pracownicze, stanowiące zasadniczą i ważną pozycję w systemie żywienia zbiorowego pracujących i ich rodzin, przedstawiają dziś szeroko rozwinięty aparat.*

*Autor omawia szczegółowo uchwałę Prezydium Rządu z dn. 21. lutego 1951 r. w sprawie zasad prowadzenia stołówek pracowniczych i tworzenia oddziałów zaopatrzenia robotniczego.*

*Uchwała ta otwiera nowe, olbrzymie możliwości przed stołówkami oraz daje wyraźne wskazówki, po jakiej drodze winien podążać ich rozwój.*

Strolman M., Wzasy budowlanych. (Budowlani i Ceramicy 1951, Nr 1 (37), s. 7).

*Omawia wczasy zagraniczne, zorganizowane w 1950 r. przez FWP na zasadach wzajemnej wymiany pomiędzy państwami Demokracji Ludowej, dla przodowników pracy. Ogółem w 1950 r. drogą wymiany wczasowiczów wyjechało na wczasy zagraniczne 888 Polaków, a w Polsce przebywało 956 wczasowiczów różnych narodowości. Związek budowlanych wystąpił w 1950 r. 69 przodowników pracy do Czechosłowacji. Większość ich spędziła wczas w Mariańskich Łaźniach. W roku bieżącym (1951) Związkowi Budowlanych przydzielono 130 miejsc w różnych krajach: Bułgarii, Rumunii, Czechosłowacji i po raz pierwszy — Niemieckiej Republice Demokratycznej.*

Szczygiel A., Odżywianie w związku z pracą. (Medycyna Pracy, 1950, Nr 3-4, s. 132-150).

*Spis rzeczy: Normy żywienia w zależności od rodzaju pracy. — Poradnie żywienia i przechodnie dietetyczne. — Piśmiennictwo.*

*Autor uzasadnia wprowadzenie pewnych modyfikacji w ogólnie znanych zasadach odżywiania w zależności od warunków pracy oraz od rodzaju wykonywanych czynności zawodowych. Podaje też odpowiednie wskazówki.*

Ziętek J., Park Kultury i Wypoczynku na Śląsku. (Miasto 1951, Nr 3, s. 6-12, rys. 1).

*Centralny Park Kultury i Wypoczynku, zakładany pod Katowicami na Śląsku dla zespołu miast i osad przemysłowych Zagłębia górniczo-przemysłowego, ma spełniać następujące zadania:*

- 1) regenerację sił fizycznych i psychicznych ludzi pracy w skali codziennej i cotygodniowej,
- 2) podniesienie poziomu kulturalnego przez wystawy, pokazy, czytelnictwo itp. środki,
- 3) rozwój kultury ludowej i regionalnej przez urządzenie zabaw ludowych, pokazów i muzeów regionalnych,
- 4) wychowanie fizyczne przez sport i masowe ćwiczenia,
- 5) rozwój świadomości politycznej przez odpowiednie pawilony i pokazy propagandowe, informowanie o planach w różnych dziedzinach życia państwowego itd.

*Park ma objąć przestrzeń około 500 ha i obsługiwać około 1300 tys. okolicznych mieszkańców.*

## 2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

H. J. Nowe przepisy bezpieczeństwa dotyczące pras z napędem mechanicznym. (Wiadomości Polskiego Komitetu Normalizacyjnego 1951, Nr 1, s. 25-26 z 3 rysunkami).

*Spis rzeczy: Barierki zabezpieczające. — Inne zabezpieczenia.*

*Prasy stosowane są w tak wielu dziedzinach przemysłu i do tak rozmaitych celów, że wypadki zachodzące przy pracy na nich są dość liczne, przy czym wynikające stąd obrażenia cielesne są najczęściej poważne.*

Hummel H. dr, Wibracje w przemyśle. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1951, Nr 2, s. 50-53).

*Nowa metoda, jaką jest stosowanie maszyn i narzędzi o napędzie pneumatycznym i elektrycznym, powodujących szybkie drgania — wywiera szkodliwy wpływ na zdrowie pracujących.*

*Autor opierając się na materiałach radzieckich, opisuje wpływ wibracji na układy krwionośny i nerwowy oraz podaje środki zapobiegające występowaniu szkodliwych skutków.*

Kownacki M. A. dr med., Stosowanie witaminu C w pracach z olivem. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1951, Nr 2, s. 59-51),

W wyniku badań stwierdzono, że długofalowe podawanie witaminu C robotnikom, narażonym na zatrucie ołowiem, powoduje znaczny spadek zachorowalności na ołowicę oraz na inne choroby połączone z czasową niezdolnością do pracy np. grype, ropne zapalenie skóry itp.

Artykuł był umieszczony w czasopiśmie *Higiena i Sanitaria* 1949, Nr 12. Przekład z rosyjskiego dokonał dr Hansen Arwid.

Merz M. dr, Problemy jednoocznego pracownika. (*Bezpieczeństwo i Higiena Pracy* 1951, Nr 2, s. 48—49).

Pracownicy jednooczeni dzielą się na 2 zasadnicze grupy: tych co utracili oko 1) we wczesnym dzieciństwie i 2) w wieku dorosłym.

Autor analizuje możliwości obu grup z punktu widzenia ich zdolności do pracy, przy czym w grupie pierwszej nie przewiduje większych różnic w stosunku do pracowników o normalnym wzroku. Grupa druga wymaga przygotowania do nowych warunków życia i pracy. — Na końcu „Literatura”.

Michalski S., Szkodliwość manganu przy spawaniu lukiem. (*Bezpieczeństwo i Higiena Pracy* 1951, Nr 2, s. 54—58).

Autor na podstawie materiałów radzieckich opisuje środki zapobiegawcze, które mogą wpływać na zmniejszenie niebezpieczeństwa zatrucia się spawaczy manganem.

Tablice zawierają ceny materiał porównawczo-dydaktyczny dla bezpieczeństwa pracy.

Mis M., Oświetlenie sztuczne a wydajność pracy. (*Medycyna Pracy* 1950, Nr 3—4, s. 151—161).

Spis rzeczy: Siła światła. — Kontrast. — Wielkość przedmiotu pracy. — Odblask. — Źródła światła. — Piśmiennictwo.

Norski A., Walka z lekkomyślnością i niedbalstwem wzmacnia bezpieczeństwo i higienę pracy. (*Życie Gospodarcze* 1951, Nr 1 (121), s. 48—50).

Nie zawsze wykryte potencjalne przyczyny nieszczęśliwych wypadków mogą być usunięte przez zarządzenia ochronne czy też urządzenia sygnalizujące niebezpieczeństwo. Są też liczne nieszczęśliwe wypadki, spowodowane — pomimo urządzeń ochronnych — przez lekkomyślność lub niedbalstwo. Autor przytacza cały szereg tego rodzaju wypadków i zaleca wypo wiedzieć jak najostrzejszą walkę wszystkim tym, którzy przez lekkomyślność lub niedbalstwo narażają swoje życie i zdrowie — a w wielu wypadkach i osób postronnych — na niebezpieczeństwo.

Oszast Z., Zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach fizykalnego lecznictwa. (*Medycyna Pracy* 1950, Nr 3—4, s. 116—131).

Spis rzeczy: Niebezpieczeństwo wynikające z technicznych błędów w budowie lub czynności aparatów elektromedycznych. — Niebezpieczeństwo związane z rodzajem energii fizykalnej, jakiej się używa w celach leczniczych. — Wnioski. — Piśmiennictwo.

Parnas J. prof. dr, Choroby odzwierzęce w przemyśle zootechnicznym. (*Bezpieczeństwo i Higiena Pracy* 1951, Nr 2, s. 39—44).

Spis rzeczy: Wykaz zoonoz i ich opis. — Higiena pracy. Zawiera przegląd groźniejszych zoonoz i opis sposobu zakażenia, oraz objawów chorób u zwierząt i ludzi. Podaje też sposób i środki leczenia, tudzież metody pracy i środki zapobiegające zakażeniu. W zakończeniu mówi o konieczności ścisłej współpracy lekarzy weterynarii z lekarzami przemysłowymi oraz o konieczności okresowego badania pracowników.

Piłc A. inż., Oznaczenie pyłów w powietrzu. (*Bezpieczeństwo i Higiena Pracy* 1951, Nr 1, s. 14—21. Z 14 rysunkami).

Spis rzeczy: I. Wstęp. — II. Pobieranie próbek: 1) Wytwarzanie mgły na pyłe. — 2) Metody sedymentacyjne. — 3) Metody absorbcyjne. — 4) Metody elektrostatyczne. — 5) Metody termiczne. — 6) Metody filtracyjne. — 7) Metody uderzeniowe. — III. Metody analizy pyłu: 1) Obliczanie liczby cząstek pyłu. — 2) Oznaczanie wielkości cząstek pyłu. — 3) Oznaczanie ciężaru pyłu. — Literatura.

Zawiera przegląd najważniejszych metod oznaczania pyłu w powietrzu celem określenia zapyłonej atmosfery.

Piotrowski Z. inż. i Sędek T., Wkładki do okularów ochronnych dla spawaczy. (*Bezpieczeństwo i Higiena Pracy* 1951, Nr 1, s. 8—9. Z 4 rys.).

Autor podaje praktyczny sposób oszczędzania szkielec barwnych i przedłużania okresu zużycia okularów przez zapobieganie łamaniu się ich łapek — dzięki stosowaniu odpowiednich wkładek.

Puławski Z. inż., Bezpieczeństwo pracy przy spawaniu gazem. (Przyjacieli przy pracy 1951, Nr 2, s. 21—23, rys. 6, zdjęcie 1).

Autor omawia zasady bezpieczeństwa przy wykonywaniu spawania lub cięcia gazowego. Przede wszystkim zaleca dbać, aby organizacja miejsca pracy spawania lub cięcia gazowego odpowiadała zasadom bezpieczeństwa i higieny

oraz nie narażała ani spawacza, ani jego towarzyszy pracy na niebezpieczeństwo. Dalej omawia szczegółowo sposób używania palnika, odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej spawacza gazowego, obuwia, rękawic oraz kładzie szczególny nacisk na ochronę oczu.

Pałowski Z. inż., Postępy w dziedzinie ochrony oczu. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1951, Nr 1, s. 3—8. Z 18 rys.).

Omówienie drogi rozwoju, jaką szła technika ochrony oczu, a w szczególności wyrób okularów ochronnych w ciągu ostatnich lat 70-ciu.

Roszkowski S. inż., Bezpieczeństwo pracy przy obsłudze pędni. (Przyjaciel przy pracy 1951, Nr 1, s. 19—21, rys. 11).

Statystyka wykazuje, że pasy przy pędniach powodują znaczną liczbę wypadków przy pracy.

Autor omawia osłony i przyrządy zabezpieczające robotnika przed uszkodzeniami przy obsłudze pędni.

Roszkowski S. inż., Mieszarki walcowe w przemyśle gumowym. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1951, Nr 2, s. 45—48. Z 6 rysunkami).

Zawiera krótkie dane o pracy mieszarek i o różnych typach ich zabezpieczeń, jak urządzenia zatrzymujące maszynę z chwilą dostania się dłoni ludzkiej między walce, fartuchy ochronne, listwy zabezpieczające i wyłączniki elektryczne.

Rzęcki M. prof. inż., Nieszczęśliwe wypadki przy pracy na tle rozwoju stosunków produkcyjnych. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1951, Nr 2, s. 71—72).

Wprowadzenie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy jest niepodzielnie związane z troską o ludzi, jest podporządkowane tej trosce; a troskę o człowieka pracy może zapewnić jedynie ustrój socjalistyczny, w którym środki produkcji są w rozporządzeniu całego społeczeństwa. On to jedynie może usunąć przeszkody, stojące na drodze do pełnego wykorzystania w praktyce wszystkich możliwości techniki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Świdziński J. inż., Nie wolno lekceważyć drobnych okaleczeń. (Metalowiec 1951, Nr 3) (64), s. 6).

Autor zaleca: 1) zwracać uwagę na najdrobniejsze nawet zadraśnięcia, 2) szczególnie chronić oczy, 3) unikać niefachowej pomocy towarzyszy pracy,

4) wydać robotnikom ochrony osobiste w postaci tzw. łapek podczas wszelkich prac, przy których dłonie narażone są na skałeczenie.

Szmidt E., Przyczyny zatrucia pakciem i środki zapobiegawcze. (Przyjaciel przy pracy 1951, Nr 2, s. 9—10).

Szmyt J., Racjonalizacja oświetlenia przedsiębiorstwa i tkalni. (Medycyna Pracy 1950, Nr 3—4, s. 97—115, z 5 rys. i 2 zdjęciami).

Spis rzeczy: Uwagi wstępne. — Czynności wykonywane w przedsiębiorstwie i tkalni. — Opis pomiarów i badań. — Normy jasności. — Oświetlenie sztuczne stwierdzone. — Oświetlenie sztuczne racjonalizowane. — Oświetlenie dzienne. — Wnioski. — Zalecenia. — Uwagi końcowe. — Piśmiennictwo.

Autor podaje normy jasności dla pracy krochmalarzy, nawlekaczy i naprawiaczy nicielnicy.

Tarach M. mgr., Niebezpieczeństwo zatrucia gazami odstrzałowymi. (Przyjaciel przy pracy 1951, Nr 5, s. 24—26, zdjęcie 1).

Autor przedstawia w ogólnym zarysie niebezpieczeństwa, wynikające z działania gazów duszących i trujących przy eksplozji materiałów strzelniczych. Nie grożą one jednak górnikom, którzy zgodnie z zasadami socjalistycznej dyscypliny pracy, wykonywają swe czynności tak, jak tego wymagają odpowiednie przepisy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wąsowski J., Akcja ochrony pracy na PKP (Sygnały 1951, Nr 3 (55), s. 2).

Spis rzeczy: Niedostateczna opieka. — Wypadkowość. — Kierunki naszej pracy. — Społeczna inspekcja pracy.

Zagadnienie zwalczania wypadkowości przedstawia się w kolejnictwie nadal niezadowolająco. Statystyka porównawcza z lat 1948 i 1949 wskazuje na wzrost ogólnej liczby wypadków na kolei w 1949 r., przy stosunkowo nieznacznym spadku liczby wypadków śmiertelnych.

Zasady oceny pracy zanieczyszczeń powietrza. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1951, Nr 1, s. 10—13).

Omówienie zasad ogólnych ustalenia norm czystości otaczającego nas powietrza i dopuszczalnych współczynników zanieczyszczenia.

Według artykułu prof. W. A. Riazanowa, ogłoszonego w czasopiśmie radzieckim Higiena i Sanitaria 1949, Nr 5, przełożył i opracował St. Michalski.

### 3. KADRY, ZATRUDNIENIE, SZKOLENIE ZAWODOWE

Fihelowa J., Kobiety w gospodarce narodowej. (Życie Gospodarcze 1951, Nr 5 (125), s. 264—267).

Autorka stwierdza stale postępujący wzrost zatrudnienia kobiet u nas, a jednocześnie z tym wzrastające ich uświadomienie polityczne i klasowe oraz socjalistyczny stosunek do pracy, wyrażający się w coraz większym udziale ich we współzawodnictwie. W 1947 r. współzawodniczyło 7000 kobiet, na początku 1950 r. liczba ich wzrosła do 200 000, a z końcem 1950 r. wynosiła już 309 tys. Przeszło 1500 kobiet pracuje przy budowie Nowej Huty, a w 5 warszawskich przedsiębiorstwach budowlanych w ciągu 1950 r. liczba zatrudnionych kobiet z 97 wzrosła do 4600. Plan 6-letni wymaga jednak jeszcze dalej idącej aktywizacji zawodowej kobiet we wszystkich dziedzinach. W roku 1955 kobiety mają stanowić 33,5% ogólnej liczby zatrudnionych w gospodarce socjalistycznej.

Fiszhaut R., Szkolenie kadr kolejowych. (Przegląd Kolejowy 1951, Nr 1, s. 3—7).

Spis rzeczy: (Wstęp). — Kursy zawodowe. — Szkolenie kadr rzemieślniczych. — Szkolenie techników. — Studia inżynierskie. — Szkolenie zawodowe kobiet. — Dokształcanie personelu (instruktaż).

Głóbski T., Problem wysuwania robotników w przemyśle papierniczym. (Papiernik 1951, Nr 1 (49), s. 3—5).

Autor zaznacza, że sytuacja na odcinku kadr w przemyśle papierniczym mimo poważnych osiągnięć jest wciąż niezadowolająca, szczególnie jeśli się bierze pod uwagę planową poważną rozbudowę naszego przemysłu papierniczego w okresie Planu 6-letniego. Zauważa nieproporcjonalnie małą w stosunku do ogółu jest liczba wysuniętych kobiet, wyrażająca się liczbą 33 na 450 zatrudnionych kobiet.

Neuman T. inż., Przygotowanie kadr i szkolenie w Służbie Mechanicznej. (Przegląd Kolejowy 1951, Nr 1, s. 10—13).

Dotychczasowy system przygotowania pracowników do Służby Mechanicznej na naszych kolejach był doraźny, spowodowany ogólnym brakiem pracowników wszystkich kategorii oraz nadzwyczaj silnym wzrostem przewozów kolejowych w związku z ogromnym rozwojem naszego życia gospodarczego. Wobec ciągłych i dużych potrzeb jeszcze przez dłuższy czas system ten trzeba będzie utrzymywać. Koniecznym jednak jest możliwie szybkie usprawnienie systemu szkolenia i przygotowania kadr oraz stopniowe przejście na przygotowanie kadr w szkołach kolejowych niższego stopnia, począwszy od szkół zawodowych a kończąc na wyższych uczelniach.

Ozga Lidia, Stanowisko kobiety w polskim górnictwie. (Gospodarka Górnicza 1951, Nr 3, s. 27—30).

Stwierdzając postępujący wzrost zatrudnienia kobiet w przemyśle węglowym: z 6,43% w r. 1938 do 24,8% w 1950 r., autorka — na podstawie analizy zawodów wykonywanych w tym przemyśle przez kobiety — zaznacza, że większość kobiet przypada na zawody nie wymagające kwalifikacji, podczas gdy w zawodach wymagających kwalifikacji procent kobiet jest bardzo niski. Należy przeto położyć większy nacisk na sprawę szkolenia zawodowego kobiet. Udział kobiet we współzawodnictwie wynosi w przemyśle węglowym około 70%.

Sadulski M., Wieczorowe kursy inżynierskie na usługach inteligencji robotniczej. (Życie Gospodarcze 1951, Nr 8 (128), s. 465—468).

Wieczorowe kursy inżynierskie są jednym z najlepszych sposobów zdobycia koniecznego zasobu wiedzy fachowej przez racjonalizatorów, przodowników pracy i wysuniętych robotników. Wprowadzenie w życie tego rodzaju kursów pozwoli na znaczne zwiększenie kadr inteligencji robotniczej.

Szczypa W. mgr., Zatrudnienie kobiet w polskim przemyśle węglowym. (Węgiel 1951, Nr 1, s. 13—19).

Omawia zagadnienie zatrudnienia kobiet w naszym przemyśle węglowym na podstawie danych statystycznych za lata 1938/39 i 1949.

Zawiera kilka tabel ilustrujących: 1) stan zatrudnienia kobiet w przemyśle węglowym oraz w kopalniach węgla kamiennego w % do ilościowego stanu danego zawodu, względnie danej grupy, 2) stan zatrudnienia kobiet w przemyśle węglowym z podziałem na zakłady pracy na dz. 30. VI. 1949 r. w % do ilościowego stanu pracowników danej grupy (mężczyzn i kobiet), 3) stan zatrudnienia kobiet w przemyśle węglowym z podziałem na zawody na dzień 30. VIII. 49. r. 4) wachlarz zawodów, w których są zatrudnione pracownice umysłowe w zakładach pracy przemysłu węglowego, oraz 5) stypendyści i stypendystki przemysłu węglowego. — Na końcu Literatura przedmiotu.

Szostakowska A., Szkolenie przywarsztatowe przyspiesza wykonanie planu. (Życie Gospodarcze 1951, Nr 8 (128), s. 468—470).

Są trzy sposoby organizowania szkolenia bezpośredniego przy zakładach pracy.

Pierwszy — to indywidualne szkolenie poszczególnych pracowników przez oddanie ich pod szczególną opiekę specjalistów.

Drugi — to szkolenie grupowe. Do zespołu młodych robotników przydziela się wysoko-kwalifikowanych pracowników, jako nauczycieli i instruktorów.

Trzeci — to krótkoterminowe kursy organizowane po pracy.



Ten ostatni sposób kształcenia robotników niewykwalifikowanych i młodzieży w toku pracy, oparty na doświadczeniach radzieckich, w szczególności stachanowskich szkół warsztatowych, zasługuje na jak najszersze zastosowanie.

Śmigiełski H. mgr inż., Zagadnienie szkolenia pracowników Służby Elektrotechnicznej. (Przegląd Kolejowy 1951, Nr 1, s. 13—16).

Uzarowicz A. mgr inż., Szkolenie kadr techników komunikacji. (Przegląd Kolejowy 1951, Nr 1, s. 16—20).

Plan 6-letni przewiduje zapotrzebowanie na kadry techniczne ze średnim wykształceniem dla potrzeb komunikacji w liczbie około 20000 osób.

Liczba ta dobitnie świadczy, jak wielkie zadanie stoi przed rozbudowującymi się szkołami kolejowymi i komunikacyjnymi, szkolimy nie tylko młodzież, ale i pracowników dorosłych, zwłaszcza że dotychczas w zakresie szkolenia zawodowego dla potrzeb transportu mamy bardzo niewiele szkół, ściśle związanych z resortem komunikacji.

#### 4. OCHRONA PRACY

A. M. Hotele robotnicze. (Przegląd Związkowy 1951, Nr 4, s. 187).

Omawia wytyczne w zakresie prowadzenia hoteli robotniczych, zawarte w piśmie ókólnym Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dn. 30 stycznia 1951 r. Nr Pb 4—85. Wytyczne te opierają się w zasadzie na piśmie ókólnym b. Ministerstwa Budownictwa z dn. 16 października 1950 r. w tej sprawie.

Zawiera: Jak winny być urządzone budynki przeznaczone na zakwaterowanie robotników. — Odrębna jadalnia. — Apteczka w Izbie Chorych. — Zmiana pościeli.

Zobacz odp. notatkę w Kronice „Pracy i Opieki Społecznej” Nr 5 z r. 1950.

Instrukcja w sprawie działalności społecznych inspektorów pracy, opracowana przez Centralną Radę Związków Zawodowych na podstawie art. 25 ustawy z dn. 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy. (Przyjaciół przy pracy 1951, Nr 1, s. 5—9).

Spis rzeczy: Cel. — Organizacja. — Działalność społecznych inspektorów. — Zakładowy społeczny inspektor pracy. — Oddziałowy społeczny inspektor pracy. — Grupy społeczny inspektor pracy. — Przepisy końcowe.

Instrukcja w sprawie działalności Komisji Ochrony Pracy przy radach zakładowych i miejscowych. (Przyjaciół przy pracy 1951, Nr 1, s. 13).

Spis rzeczy: I. Cel. — II. Powołanie i skład Komisji Ochrony Pracy. — III. Zakres działalności Komisji Ochrony Pracy. — IV. Organizacja pracy Komisji Ochrony Pracy.

Komisje te powołuje się na podstawie art. 22 ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy.

Jakubowski S., Dlaczego powołujemy Komisje Ochrony Pracy. (Przyjaciół przy pracy 1951, Nr 1, s. 14—15).

Komisje Ochrony Pracy przy radach zakładowych, miejscowych i oddziałowych różnią się zasadniczo od kół bezpieczeństwa i higieny pracy tym, że są komórkami związkowymi.

Powołanie ich stanowi kolejny etap na drodze do przejęcia przez związki zawodowe całkowitej kontroli nad stosowaniem ustawodawstwa o ochronie pracy.

Mają przewodzić się do zmniejszenia liczby nieszczęśliwych wypadków i chorób zawodowych, co jest ostatecznym celem każdej akcji bhp.

Jakubowski S., Trzeba otoczyć opieką społecznych inspektorów pracy. (Przyjaciół przy pracy 1951, Nr 2, s. 6—7).

Zbyt krótki okres samodzielnej pracy, (od końca grudnia 1950 r.) zakładowych społecznych inspektorów pracy nie pozwala wprowadzić jeszcze na dokładną jej analizę i ocenę. W początkowym tym okresie autor stwierdza jednak fakt, że znaczna większość związkowych aktywistów bhp w zakładach nie przejawia dostatecznej aktywności i inicjatywy.

W obawie, aby społeczni inspektorzy pracy, napotkawszy na początku swej działalności na trudności, których nie potrafili sami przezwyciężyć, nie zniechęcili się do niej, autor nawołuje ogniwą związkowe do otoczenia inspektorów jak najpełniejszą opieką i stworzenie im — wspólnie z administracją — jak najlepszych warunków pracy.

Likiert P., Rozstrzyganie sporów pracy w ZSRR. (Przegląd Związkowy 1951, Nr 3, s. 113—118).

Spis rzeczy: Przyczyny zatargów pracy. — Komisje rozjemcze. — Zakres kompetencji Komisji Rozjemczych. — Terminy wnoszenia spraw do Komisji Rozjemczych. — Tryb rozpatrywania spraw. — Wypełnienie postanowień Komisji Rozjemczej. — Zaskarżanie postanowień komisji rozjemczej. — Rozstrzyganie zatargów pracy w Sądzie Ludowym. — Administracyjny tryb rozstrzygania zatargów pracy.

Nowożyłowa A., O kulturowym obsłużeniu robotniczym w nocnych śmienach. (W Pomoście Profsojuznomu Aktywu 1951, Nr 5, s. 19—20).

*Autor nawołuje o lepsze usługi kulturalne dla robotników, zatrudnionych podczas zmiany nocnej.*

Pechnik Z., *Formy prawne stosunków zatrudnienia.* (Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1951, Nr 3, s. 88—92).

*Spis rzeczy: Umowa o pracę. — Umowa o dzieło. — Umowa zlecenia.*

Turowicz A., *Kilka uwag w sprawach kodyfikacji prawa prac.* (Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1951, Nr 3 (33), s. 92—96).

Artykuł dyskusyjny.

*Spis rzeczy: I. Systematyka kodeksu pracy. — II. Terminologia. — III. Ogólna treść stosunku pracy.*

W. G., *Socjalistyczna ochrona pracy.* (Papiernik 1951, Nr 2 (50), s. 13—15).

*Dopiero w ustroju socjalistycznym właściwie pojęta ochrona pracy robotnika kojarzy się w sposób harmonijny z techniką spełnianej pracy i jej procesami technologicznymi.*

*Ochrona pracy jest zagadnieniem społeczno-politycznym i ekonomicznym o wielkim znaczeniu w skali państwowej.*

### 5. POMOC SPOŁECZNA

Bazylewski W., *Niewidomi uczestniczą w realizacji Planu 6-letniego.* (Przyjaciel Niewidomych 1950, Nr 12 (34), s. 7—8).

*W Polsce Ludowej liczymy prawie 20 tysięcy niewidomych. Zrzeszają się oni we własne spółdzielnie pracy. Akcja produktywizacji ich postępuje szybko naprzód. W drugim roku Planu 6-letniego spółdzielnie pracy niewidomych przystępują do pracy z poważnym dorobkiem i dużym zasobem doświadczeń zdobytych w roku poprzednim.*

Jursz Z., *Niewidome dzieci w Owińskach przykładowie uczą się i pracują.* (Przyjaciel Niewidomych 1950, Nr 12 (34), s. 9—12. Z 6 rysunkami).

*Spis rzeczy: Ścienna gazетка Braillem. — Niewidome dzieci walczą o pokój. — Występy chóru i orkiestry niewidomych dzieci.*

*Omawianie postępów nauki i pracy w szkole dla niewidomych w Owińskach.*

### 6. ORGANIZACJA I WYDAJNOŚĆ PRACY

Bartosik J., *Podniesienie wydajności — wyraz socjalistycznego stylu pracy.* (Wiadomości Narodowego Banku Polskiego 1951, Nr 3, s. 147—149).

*Omówienie warunków podniesienia wydajności pracy na terenie Narodowego Banku Polskiego.*

*Zawiera: Socjalistyczna dyscyplina pracy. Narady pracy. — Współzawodnictwo pracy. — Wyzwolenie rezerwy ludzkich i kierowanie ich na właściwe odcinki pracy. — Organizacja płacy, biorąca pod uwagę ilość i jakość wykonanej pracy. — Nagroda czy awans nie będą rozdzielane w tajemnicy przed ogółem pracowników.*

Brzechwa S., *Uwagi o pracy przemysłu budowlanego.* (Życie Gospodarcze 1951, Nr 4 (124), s. 240—243).

*W dn. 1 stycznia 1951 r. reorganizacja budownictwa przemysłowego zbiegła się z zakończeniem półrocznej pracy na zasadach nowego katalogu norm i cen jednostkowych. W okresie tym — jak stwierdza autor — wynalazczość robotników i inteligencji technicznej rozwija się pomysłnie przynosząc olbrzymie oszczędności zarówno w dziale materiałowym, jak i w czasie pracy. Autor narzeka jednak na słabe wykorzystywanie w budownictwie przemysłowym tak zasadniczych organów pomocy fachowej, jakimi są kluby racjonalizacji.*

Czechowicz W. inż., *O cykliczności.* (Przegląd Górniczy 1951, Nr 2 (637), s. 45—51, rys. 5).

*Znaczenie cykliczności dla prowadzenia robót górniczych w ogólności, a w szczególności dla wybierania ścianowego jest duże. Cykliczność zapewnia stały, regularny i systematyczny postęp frontu ścianowego. Stały zaś postęp frontu oznacza bezpieczeństwo pracy, ułatwienie urabiania i zwiększanie wydajności pracy zespołów węglowych. Wydajność pracy na węglu przy wzroście cykliczności wrasta, jak również wrasta ogólna wydajność produkowa.*

Czereyski K., *System potokowy przy wyrobce zrębowej i transporcie drewna.* (Ekonomika i Organizacja Pracy 1951, Nr 3, s. 105—110. Artykuł dyskusyjny).

*Spis rzeczy: Charakterystyka systemu pracy stosowanego w Polsce. — Charakterystyka systemu potokowego. — Organizacja pracy i wydajność. — Normy wydajności, zarobki, obróbka materiałów. — Możliwość zastosowania systemu potokowego w lasach polskich.*

### U W A G A:

#### Od Redakcji

**Z powodu braku miejsca, resztę bibliografii przynosimy do następnego numeru czasopisma.**

# СОДЕРЖАНИЕ ВАЖНЕЙШИХ СТАТЕЙ

А. Р.

## ВОПРОСЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА НА МЕЖДУНАРОДНОЙ АРЕНЕ

Авторы разоблачают кампанию, начатую в ООН и МОТ империалистическими правительствами и их прислужниками из раскольнических профсоюзных организаций, под лозунгом борьбы с принудительным трудом. Вместо того, чтобы бороться за ликвидацию принудительного труда, широко распространенного в колониальных и зависимых странах, Социально-экономический совет и Международная организация труда ведут злобную, клеветническую политическую кампанию против СССР и стран народной демократии.

Авторы приводят затем многочисленные факты применения принудительного труда во французских колониях в Африке, ссылаясь на официальные заявления французских делегатов, подтверждающие такое положение вещей. Еще более распространен принудительный труд в английских колониях, что доказывается в частности официальными документами ООН.

В статье приводятся также случаи работорговли, имевшие место в английской колонии Аден. Наиболее возмутительные отношения господствуют в Южно-Африканском Союзе, где негров ловят на улицах и в жилищах, приговаривая их к принудительному труду на фермах или на общественных работах, и где правительство разрешает создавать частные тюрьмы с целью принуждения к этому труду негритянского населения.

В заключение авторы сообщают о многочисленных случаях применения принудительного труда в капиталистических странах, в частности в США по отношению к мексиканцам и неграм.

ЗИГМУНТ КОРЫЗНА

## О РАБОТЕ В СВЕРХУРОЧНЫЕ ЧАСЫ

Вопрос о работе в сверхурочные часы надлежит рассматривать как с биологической и социальной, так и с экономической стороны.

Наше трудовое право допускает продление рабочего времени сверх 8 часов лишь в исключительных случаях, предусматривая необходимость обеспечения работникам возможности полного отдыха, развлечений, активного участия в общественной и культурной жизни, а также пополнения своих знаний. Советский трудовой кодекс запрещает в принципе работу в сверхурочные часы (за исключением чрезвычайных случаев определенных законом).

Стремление наверстать упущенное в осуществлении хозяйственных планов при помощи работы в сверхурочные часы является выражением плохого планирования, неправильной организации труда, неумелого использования рабочей силы и неудовлетворительного технического надзора; оно увеличивает расходы по труду и противоречит установкам борьбы за экономию средств и снижение себестоимости.

Поэтому работа в сверхурочные часы, не вызванная особыми государственными нуждами, должна постепенно вытесняться путем усиления деятельности хозяйственного и профсоюзного актива. Она должна быть ограничена лишь особыми, объективно обоснованными обстоятельствами, отчетливо предусмотренными законом.

ЯРОСЛАВ КУПЧАКЕВИЧ

### НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ ПО ПУТИ НА РАБОТУ ИЛИ С РАБОТЫ В ГОДЫ 1947—1949

Несчастные случаи по пути на работу или с работы причиняют народному хозяйству значительный ущерб. Несмотря на это, еще не всегда принимаются необходимые меры с целью их предотвращения. Настоящая статья знакомит ближе читателя с причинами и обстоятельствами, в которых происходят случаи этого рода.

Анализ несчастных случаев проведен в следующих направлениях:

- а) соотношение случаев, происшедших по пути на работу и случаев, имевших место по пути с работы;
- б) причины случаев: прямые и косвенные;
- в) классификация случаев с учетом пола и возраста пострадавших;
- г) несчастные случаи в отдельные месяцы, дни недели и часы суток;
- д) виды и локализация увечий;

Анализ несчастных случаев, происходящих по пути на работу или с работы обнаруживает между прочим, что:

1. количество этих случаев значительно и они в среднем более тяжелы, чем несчастные случаи на работе;
2. причины их разнородны, но при плановых действиях они могут быть серьезно ограничены и даже сведены до минимума;
3. несчастным случаям подвергаются чаще мужчины, чем женщины;
4. большинство несчастных случаев происходит в зимние месяцы из-за гололедицы;
5. понедельник и субботы -- это дни наиболее частых несчастных случаев;
6. наибольшее количество несчастных случаев приходится на часы: 6, 7, 5 — 16, 14, 15 — 17, 22.

Материальный ущерб, наносимый несчастными случаями пострадавшим, их семьям и обществу, трудно установить. Анализ несчастных случаев, которые вызвали лишение трудоспособности более чем на 3 дня (исключая день, когда произошел несчастный случай), показывает, что эти случаи повлекли за собой в течение 3 лет (1947—1949) потерю 63.200.600 рабочих часов.

### XXXIV-я СЕССИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

На XXXIV Сессии Международной организации труда представитель польского правительства произнес речь следующего содержания:

Переход империалистического лагеря от военных приготовлений к открытой войне на Дальнем Востоке и к открытой подготовке агрессивной войны в мировом масштабе ведет к дальнейшему обострению экономических трудностей, к дальнейшему обнищанию рабочего класса и всего трудового населения в западных странах. В то же время он дает огромные прибыли капиталистам. Таким образом военные приготовления наносят тяжелый ущерб интересам рабочего класса и широких масс населения, а вместе с тем обогащают магнатов стали, угля и нефти. Рабочий класс этих стран начал решительную борьбу против этой политики и против покушений на его социальные и политические завоевания. Он решительно борется против ремилитаризации Западной Германии и Японии, против политики агрессии и подготовки войны.

На другом полюсе находятся страны, избравшие путь упрочения мира между народами и мирного строительства, путь неустанного повышения жизненного уровня населения.

Польский делегат привел примеры, характеризующие гигантское мирное строительство начатое в СССР с целью преобразования природы и использования ее сил на благо человечества. Он сообщил также данные, иллюстрирующие огромный экономический подъем Народной Польши и постоянный рост уровня жизни ее населения.

Затем он подверг критике действия Международной организации труда, в част-

ности факт включения этой организации в направленную против Советского Союза и мира кампанию, проводимую под лозунгом мнимой защиты свободы профсоюзов и борьбы с принудительным трудом. Польский делегат заявил, что мы имеем здесь дело с диверсией, организованной для того, чтобы отвлечь внимание общественного мнения от действительных отношений, господствующих в капиталистических и колониальных странах. Он подчеркнул также что МОТ подвергается все более сильному давлению американского империализма и становится организацией, против которой выступит рабочий класс всего мира.

Е. М.

### ВКЛАД СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В БОРЬБУ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ПОСЛЕВОЕННОЙ СТАЛИНСКОЙ ПЯТИЛЕТКИ

Для того, чтобы дать польскому читателю возможность ознакомиться с тем, каким образом советское право решало трудовые проблемы, связанные с выполнением послевоенной Сталинской пятилетки, редакция поместила обширные выдержки из доклада проф. В. М. Догадова на тему „Советское трудовое право в борьбе за выполнение плана послевоенной Сталинской пятилетки“.

Выдержки содержат тезисы проф. Догадова, касающиеся:

1. набора рабочей силы, обучения кадров и повышения производительности труда;
2. трудовой дисциплины;
3. материальной ответственности работников;
4. проблемы нормирования заработной платы;
5. охраны труда и коллективных договоров.

ИРЕНА БОБРОВСКАЯ

### СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В КОЛХОЗАХ СССР

Применение социалистического принципа вознаграждения за труд соответственно его качеству и количеству является в сельском хозяйстве проблемой особенно сложного характера. В советских колхозах распределение общественного дохода между членами колхоза производится в соответствии с трудом каждого из них, вложенным в общее дело. Показателем вложенного труда является так называемый трудодень, установленный на уровне работы средней трудности, не требующей особых квалификаций, выполняемой взрослыми членами колхоза. Все остальные работы подразделены на группы, которые, по сравнению с вышеупомянутым показателем, определяются как более лёгкие, или более сложные. За день, проработанный членом колхоза на одной из этих работ, насчитывается, 0,5, 0,75, 1,0, 1,25, 1,50, 1,75, 2,0 и т. п. трудодня.

С повышением хозяйственного уровня в колхозах, с введением подробного планирования и развитием движения социалистического соревнования, прежняя система вознаграждения (соответственно затраченному времени и роду работы) оказалась недостаточной. В связи с этим во всё больших масштабах стали применяться дополнительные оплаты, пропорционально хозяйственным сверхплановым результатам, достигнутым в данном колхозе. Эти дополнительные оплаты ведут к лучшему учету работы, являясь одновременно для колхозников стимулом к дальнейшим достижениям.

Важным элементом планового хозяйства советских колхозов являются планы использования трудодней и установление правильных, прогрессивных норм производительности труда. Нормы являются не только успешным средством планирования рабочей силы, но также фундаментом хозрасчётной системы, базирующейся на трудодне и средством подтягивания отстающих.

КАЗИМЕЖ ЛИПИНСКИЙ

### СОЦИАЛЬНЫЙ СМЫСЛ НОВЕЙШИХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОБЛАСТИ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА И ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА

Во второй половине 1950 года вступил в силу ряд новых предписаний по вопросам гражданского права и гражданского процесса, имеющих огромное значение с социальной точки зрения. Автор характеризует социальный смысл и содержание этих изменений, имеющих целью:

1. облегчение в некоторых случаях проведения развода;
2. улучшение положения внебрачного ребенка путем включения в акт рождения фиктивного имени отца;
3. освобождение от судебных расходов лиц, выступающих в качестве истцов по делам, касающимся вознаграждения за труд, установления отцовства и взыскания алиментов;
4. упразднение обязательного участия адвоката в судопроизводстве, а также облегчение трудящимся пользования услугами адвокатов;
5. предоставление прокурору возможности выступать в гражданском процессе в защиту прав гражданина;
6. облегчение взыскания алиментов.

ВИТОЛЬД ВАРКАЛЛО

### О РАЗВИТИИ И РОЛИ СТРАХОВАНИЯ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ ВО ВРЕМЯ РАБОТЫ

При капиталистическом строе от рабочих, которые подверглись несчастному случаю во время работы, отделяются денежными пособиями и обрекают их на бездеятельное существование. В СССР и странах народной демократии подход к вопросу инвалидности совершенно иной, новый. Самым правильным решением вопроса инвалидности считается включение инвалидов, пострадавших при несчастных случаях, в производственные процессы путем лечения, снабжения протезами, медицинских консультаций, обучения профессии, а после этого использования на работе в наиболее подходящих профессиях.

По мере обеспечения работой инвалидов с ограниченной трудоспособностью, денежные пособия становятся постепенно только лишь добавочным средством компенсации уменьшенной трудоспособности.

Проблему пособий за счет фонда страхования от несчастных случаев во время работы следует рассматривать только как один из видов компенсации за несчастные случаи на работе вообще. Принимая во внимание вышеуказанное, следует — независимо от стремления к замене денежных, периодических пособий пособиями натурой (в особенности ставящие своей целью использование производственных способностей инвалидов), стремиться к тому, чтобы охватить системой этих реальных пособий всех инвалидов труда.

A. R.

### FORCED LABOUR IN COLONIAL COUNTRIES

The author unmasks the campaign instigated within the United Nations and the International Labour Organization by the imperialist governments and their followers from under the banner of split trade union organizations, under the slogan of the struggle against forced labour. Instead of fighting for the abolishing of forced labour applied widely in the colonial and dependent territories, the Economic and Social Council and the International Labour Organization are conducting a slanderous political campaign directed against the Soviet Union and the countries of People's democracy.

The author cites numerous facts of applying forced labour in the French colonial territories in Africa, basing his informations upon official documents and declarations of French delegates. Forced labour is still more widely spread in the English colonies; this fact is confirmed, among others, by official documents of the United Nations.

The author mentions also the cases of slave trade, carried on in the English colony of Aden.

The most revolting conditions exist in the Union of South-Africa, where the Negro population is being seized from the streets and homes and condemned to forced labour in private farms or at public works, while the government is giving licences for private prisons to employ by force the Negro population.

Finally, numerous instances of applying forced labour in capitalist countries are cited, specially in the United States with regard to the Mexicans and to the Negroes.

ZYGMUNT KORYZNA

### THE WORK IN OVERTIME HOURS

The problem of work in overtime hours should be studied both from the biological — social and the economic point of view.

The Polish labour legislation permits to extend the working hours beyond the 8 hours' working day only in exceptional cases, in order to assure to the workers the possibility of full rest, recreation, participation in social and cultural life and of additional training. The Soviet Labour Code includes as a principle the prohibition of work in overtime hours (with the exception of extraordinary circumstances defined by the law).

To make up for the arrears in the realization of economic plans by overtime hours is the expression of unsuitable planning, defective organization of work, improper use of the labour force and unsatisfying technical control; it increases excessively personal expenses, and consequently is in contradiction with the principle of saving and low prices in production.

Work in overtime hours which is not caused by extraordinary national needs, should be therefore gradually eliminated by an intensified campaign of economic and union activists.

Such a work should be restricted to very special exceptions, justified objectively and definitely provided for by the law.

JAROSLAW KUPCZAKIEWICZ

### ACCIDENTS ON THE WAY TO AND FROM WORK IN THE YEARS 1947—1949

Accidents on the way to and from work, although causing considerable losses to the national economy, are not covered to a sufficient extent by the preventive regulations. The aim of the article is to enable the readers to get acquainted more closely with the causes and circumstances in which such accidents take place.

The analysis of the accidents undertaken by the author concerns the following aspects: the relation of the accidents which have taken place on the way to work to those which have taken place in the way from work; the causes of accidents: direct an indirect causes; the analysis of the accidents from the point of view of sex and age of the injured persons; the accidents in different months, days of the week and hours of the day; kinds and localization of accident injuries.

The analysis of the problem of accidents taking place on the way to and from work has shown, among others, that:

1. the number of such accidents is considerable, and they are in average more serious than the accidents taking place during the work;
2. their causes are various, but their occurrence may be seriously limited by way of a planned action; it may be even reduced to a minimum;
3. men fall victims to accidents more frequently than women;
4. winter months are giving the biggest number of accidents on account of glazed frost;
5. Mondays and Saturdays show the greatest intensity of accidents.

Material losses caused by these accidents to the injured persons, to their families and to the community are difficult to calculate. As regards the accidents with incapacity of work exceeding 3 days (excluding the day of the accident), the analysis shows that such accidents have caused in three years (1947—1949) a loss of 63 200 000 hours of work.

#### 34-TH SESSION OF THE INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE — SPEECH OF THE DELEGATE OF THE POLISH GOVERNMENT

The passing of the imperialist camp from war preparations to open war in the Far East and to the preparation of an aggressive war on a world — wide scale — said the Polish delegate — increases still more the economic difficulties in the Western countries and cuts down ever more the standard of living of the workingclass and of the whole working population. On the other side, it brings about enormous profits for the capitalists. Consequently, war preparations are striking with full force at the workingclass and at the large masses of the population, while at the same time they enrich steel, coal and oil magnates. The workingclass has taken up a determined fight against this policy and against the attempts aimed at its social and political achievements. The workers struggle with determination against remilitarization of Western Germany and of Japan; against the policy of aggression and against war preparations.

On the opposite pole we see the countries, which have chosen the way of the consolidation of peace and of peaceful construction; the way of gradual raising up of the living standard of the population.

The Polish delegate points at the examples of great peace construction in the Soviet Union aiming at the transformation of the nature in order to put it into the service of man. He presents also data illustrating the enormous economic development of People's Poland and the gradual raising of the standard of living of the population.

He criticizes further the activity of the International Labour Organization, and especially the fact that this organization has joined the anti-Soviet and anti-peace campaign under the slogan of the pretended defence of freedom of trade unions and of the struggle against forced labour.

Such activities constitute in fact a diversion organized in order to turn away the attention from real conditions existing in the capitalist and colonial countries. The International Labour Organization succumbs more and more to the pressure of American imperialism and becomes an institution against which the working class of the entire world will turn.

*E. M.*

#### THE CONTRIBUTION OF THE SOVIET LABOUR LAW TO THE STRUGGLE FOR THE IMPLEMENTATION OF THE POST—WAR STALIN'S FIVE—YEAR PLAN

In order to enable the Polish reader to get acquainted with the manner in which the Soviet law has participated in the problems connected with the realization of the post-war Stalin's Five-Year Plan, the editors are publishing an extensive summary of a lecture delivered on this subject by Prof. W. M. Dogadow, under the title „The Soviet labour law in the struggle for the implementation of the post—war Stalin's Five-Year Plan“.

The summary includes prof. Dogadow's suggestions concerning:



1. the way of assuring indispensable labour force: training of cadres and the increase of output;
2. work discipline;
3. material responsibility of the workers;
4. the problem of labour standards;
5. labour protection and collective agreements.

*IRENA BOBROWSKA*

#### THE SYSTEM OF REMUNERATION IN THE AGRICULTURAL PRODUCER CO-OPERATIVES OF THE USSR

The application of the socialist principle of payment for the work according to its quantity and quality is a particularly complicated problem in agriculture. In the Soviet kolkhozes, the general income is distributed among the members of the kolkhoze in proportion to the work accomplished by each member. The common measure is the so-called day of work, fixed on the base of an average work of adult persons which does not imply particular qualifications. All other activities are divided into groups which in comparison with the above measure are defined as lighter and easier or heavier and more complicated. A day worked in execution of tasks in each of these groups is counted as 0,5, 0,75, 1,0, 1,25, 1,50, 1,75, 2,0 etc. of the day of work.

The system of payment applied formerly and based on the time devoted to and the kind of the work revealed itself as insufficient with the progress of the kolkhoze economy, the introduction of detailed planning and the development of the labour competition movement. In connexion with these new elements, there were being applied on an ever larger scale supplements in proportion to the economic achievements ahead of the plan. These supplements enable a better calculation of the results achieved and constitute for the kolkhoze members an incentive for further and ever greater achievements.

The plans concerning the utilisation of the days of work and the fixing of proper, progressive labour standards constitute important elements of the planned economy of the Soviet kolkhozes. The labour standards are an effective element of planning of the labour force; on these labour standards is founded the system of calculation based on the day of work. The labour standards constitute also a help for inducing the negligent to better work.

*KAZIMIERZ LIPIŃSKI*

#### RECENT CHANGES OF THE CIVIL LAW AND PROCEDURE — THEIR SOCIAL SIGNIFICANCE

A number of new regulations concerning civil law and procedure came into force in the second half of 1950. They have a great importance from the social point of view. The author describes the gist and significance of these changes, which:

1. facilitate in certain cases the carrying through of divorce,
2. improve the position of the outside-marriage child thanks to the possibility of inserting in the birth certificate a fictitious christian name of the father,
3. free from the necessity of paying court charges the persons who apply for payment of wages or salaries, for the establishing of parenthood and for the payment of alimonies,
4. abolish the lawyer's compulsion and make easier for the workers to have the benefit of the lawyer's assistance,
5. make possible the appearance of an attorney in the civil procedure in defence of the citizen's rights,
6. facilitate the collecting of alimentary dues.

*WITOLD WARKALLO*

#### THE WORKMEN'S COMPENSATION FOR ACCIDENTS, ITS DEVELOPMENT AND ROLE

The author stresses that the capitalist regime gets rid of workmen who are victims of industrial accidents by paying them compensation in cash and condemning them to inactivity. The USSR and the countries of people's democracy have developed quite a different attitude towards the problem of invalidity.

It is generally admitted in these countries that the most appropriate attitude towards the invalids consists in their integration into the process of production. This is being achieved through an appropriate treatment, by furnishing of artificial limbs, through vocational guidance and vocational training of the invalids and their subsequent occupation in different trades.

With the increase of the number of gainfully occupied invalids with a reduced capacity of work, compensation payments in cash are being transformed more and more into supplementary payments destined to compensate the diminished possibilities of work of the invalids.

The payments of the workmens' compensation insurance should be considered only as one of the elements of compensation. Having this in mind, we must tend to cover all victims of accidents by the above mentioned curative measures and employment facilities, quite apart from the general tendency to supply the payments in cash by services in kind, especially in order to assure the productive employment of the invalids.

---

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

---

Adres Redakcji i Administracji: Warszawa 1, Jasna 26. Telef.: 8-99-00 (Red. wew. 195)  
Konto czekowe PKO I-18731/110

Podpisano do druku 14. VII. 51, Nakład 3972 egz. Format B-5, Objętość 9 arkuszy  
Papier druk. sat. V kl. 70 × 100 i 70 gr.

---

Druk. Nr 3 „Czytelnik“ — M-2-17796

CONTENTS OF NR 3

I. IDEAS AND PROBLEMS

	page
A. R.: The problem of forced labour in colonial countries . . . . .	3
Koryzna Zygmunt: The work in overtime hours . . . . .	10
Kupczakiewicz Jarosław: Accidents on the way to and from work in the years 1947—1949 . . . . .	17

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

34-th Session of the International Labour Conference . . . . .	26
E. M.: The contribution of the Soviet labour law to the struggle for the impl- ementation of the post-war Stalins Five-Year Plan . . . . .	33
Bobrowska Irena: Remuneration for work in kolkhozes . . . . .	42
Lipiński Kazimierz: Recent changes of civil law and procedure — their social significance . . . . .	48
Warkallo Witold: Development and role of accident insurance . . . . .	53

III. CHRONICS

Poland:

The decision of the Government increasing the protection of miners' work	61
Guiding principles concerning the revision of labour standards . . . . .	61
The competition regarding cleanliness and culture of the workshop — Dr A. Hansen . . . . .	62
Recent changes of the insurance contributions — Halina Zwolińska . . . . .	64
Implementation of the law concerning „Work's Fund“ . . . . .	66
New principles of directing workers' canteens . . . . .	67

International:

Problems of employment in Czechoslovakia . . . . .	68
The creation of the State Committee for Wages in Czechoslovakia . . . . .	70
The second year of the Five-Year Economic Plan in Czechoslovakia . . . . .	70
Protection of mother and child in Albania . . . . .	71
Budget of the state social insurance in U.S.S.R. . . . .	71
A programme for the reform of the social and economic system in Burma	72
The activity of the Ministry of Labour in the German Democratic Republic	72
The German Democratic Republic hands over social insurance to the Trade Unions . . . . .	74

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books:

Social service in work establishments — Dr Maria Purkynová . . . . .	75
Labour productivity in the Six-Year Plan — M. Szapiro and F. Woycie- chowski . . . . .	77
Basic tasks of the Six-Year Plan — K. Secomski . . . . .	78
The problem of labour standards in the socialist economy — St. Sleszyński	79

Polish reviews:

Some remarks on the codification of the labour laws — A. Turowicz. — Preclusion or prescription of the amounts due from contract of work — W. Dąbrowski. — The solving of labour disputes in the U.S.S.R. — P. Likiert. — Good organisation of work — important factor in the struggle for the implementation of the plan. — T. Lipski. — Some experiences of productive cooperatives — W. Szmidt. — Organisation of work in a unified kolkhoze — W. Szmidt. — The struggle for a proper level of collective feeding — Z. Janicki . . . . .	80
--	----

Foreign reviews:

Compulsory arbitration in Australia. — Unemployment in Greece. — „Colonial volcanoes“ . . . . .	86
--	----

Press review . . . . .	90
Bibliography . . . . .	97
Summaries in foreign languages . . . . .	105

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW  
(appendix)

Review of labour laws . . . . .	33
Review of orders concerning social action . . . . .	40
Awards . . . . .	42
Explanations of the Ministry of Labour and Social Welfare . . . . .	57



**PRENUMERATA: roczna 45 zł**  
**pół-roczna 23 zł**  
**egzemplarz 8 zł**

