

PRZEGLĄD ZAGADNIENI SOCJALNYCH



T R E Ś Ć

P. RYBAK: REALIZACJA PROGRAMU SOCJALNEGO POLSKIEJ PARTII ROBOTNICZEJ — W. DASZKIEWICZ: AKTUALNE ZAGADNIENIA GOSPODARKI SIŁĄ ROBOCZĄ — E. ŻEBROWSKI: O WŁAŚCIWĄ ORGANIZACJĘ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W ZAKŁADACH PRACY — J. DĄBROWSKI: ROZWÓJ I STAN OBECNY OCHRONY MACIERZYŃSTWA PRACOWNICY — Z. MAKARCZYK: ROLA I AKTUALNE PROBLEMY SOCJALNE RZEMIOSŁA — R. GRZYMKOWSKI: DOŚWIADCZENIA Z PRZEBIEGU WERBUNKU ROBOTNIKÓW NIETYKWAŁIFIKOWANYCH DO PRZEMYSŁU WĘGLOWEGO W 1951 ROKU — J. ROSNER: PROGRAMY ZBROJENIOWE A ZATRUDNIENIE I BEZROBOCIE W KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH — W. SZMIDT: ZAGADNIENIA SOCJALNE NA TERENIE ROLNICZYCH SPÓŁDZIELNI PRODUKCYJNYCH — I. KRYCZYŃSKA: PAŃSTWOWE POGOTOWIA OPIEKUŃCZE — WAŻNE OGNIWO OPIEKI NAD DZIECKIEM — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY — BIBLIOGRAFIA — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI)

STYCZEŃ-LUTY 1952 X

NR 1-2

I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Рыбак Петр: Осуществление социальной программы Польской Рабочей Партии	4
Дашкевич Владислав: Актуальные вопросы использования рабочей силы	10
Жебровский Эдмунд: За правильную организацию безопасности и гигиены труда на предприятиях	17
Домбровский Януш: Развитие и настоящее состояние охраны материнства работницы	21
Макарчик Збигнев: Роль и актуальные социальные проблемы ремесла	34

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Гжимковский Рышард: Опыт вербовки неквалифицированных рабочих в угольную промышленность в 1951 году	42
Рознер Ян: Программы вооружения и вопрос занятости и безработицы в капиталистических странах	49
Шмидт Войцех: Социальные вопросы в земледельческих производственных кооперативах	55
Крычинская Ирена: Государственная социально-правовая охрана несовершеннолетних — важное звено опеки над ребенком	64

III. ХРОНИКА

В Польше	74
Контроль притока рабочей силы на предприятия	74
Сотрудничество органов службы рабочих резервов с комиссиями труда и социального обеспечения	75
Кампания за привлечение женщин к трудовой деятельности	76
Временная инструкция для фабрично-заводских инструкторов по делам инвалидности	77
Новая система внутривзаводского обучения	78
Методы присвоения рабочим разрядов на производственных предприятиях	79
Рабоче-инженерские рационализаторские бригады	80
Новый регламент технических и рационализаторских клубов	81
Деятельность технической инспекции труда	82
Карта судостроителя	82
Право на пенсионное обеспечение рабочих соляных копей	83
Лечение военных и воинских инвалидов	84
Ликвидация Государственного предприятия по делам пенсионного обеспечения	84
За рубежом:	85
Западная Европа пытается избавиться от «лишних» рук	87
Борьба ВФП с ограничением социального страхования	87
Распоряжение об охране рабочей силы в Германской Демократической Республ.	87

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:	89
Вебер Мацей: Здравоохранение на предприятиях	89
Коллективная работа: Организация и планирование отдыха рабочих и служащих	90
Заёиц Эмиль: Безопасность и гигиена труда на шахте	91
Данеляк Зофия: Кто виноват?	91
Польские журналы:	92
Охрана здоровья матери и ребенка; Организация службы здравоохранения на предприятиях — Л. Голембиовский; Заметки об организации отдыха детей	92
Р. Огаркова; Капиталистические и социалистические методы определения жилищных стандартов — Ю. Горынский; Основные положения плана профессионального обучения в учебном году 1951/2 — И. Жажицкий.	92
Иностранные журналы:	96
Факты и цифры о положении трудящихся в Соединенных Штатах; Социалистическое трудовое соревнование в Советском Союзе; Трудовое соревнование в странах народной демократии.	96
Обзор печати	100
Библиография	104

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
(приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952
STYCZEŃ-LUTY



WARSZAWA
POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI) NR 1-2

I. IDEE I ZAGADNIENIA

<i>Piotr Rybak</i> : Realizacja programu socjalnego Polskiej Partii Robotniczej . . .	4
<i>Władysław Daszkiewicz</i> : Aktualne zagadnienia gospodarki siłą roboczą . . .	10
<i>Edmund Żebrowski</i> : O właściwą organizację bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy . . .	17
<i>Janusz Dąbrowski</i> : Rozwój i stan obecny ochrony macierzyństwa pracownicy . . .	21
<i>Zbigniew Makarczyk</i> : Rolą i aktualne problemy socjalne rzemiosła . . .	34

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNY

<i>Ryszard Grzymkowski</i> : Doświadczenia z przebiegu werbunku robotników niewykwalifikowanych do przemysłu węglowego w 1951 roku . . .	42
<i>Jan Rosner</i> : Programy zbrojeniowe a zatrudnienie i bezrobocie w krajach kapitalistycznych . . .	49
<i>Wojciech Szmidt</i> : Zagadnienia socjalne na terenie rolniczych spółdzielni produkcyjnych . . .	55
<i>Irena Kryczyńska</i> : Państwowe Pogotowia Opiekuńcze — ważne ogniwo opieki nad dzieckiem . . .	64

III. KRONIKA

Krajowa

Kontrola dopływu sił roboczych do zakładów pracy . . .	74
Współpraca placówek służby zatrudnienia z komisjami pracy i pomocy społecznej . . .	74
Rozwój akcji zatrudnienia kobiet . . .	75
Tymczasowa instrukcja dla zakładowych instruktorów inwalidzkich . . .	76
Nowy system szkolenia wewnątrz-zakładowego . . .	77
Metody zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych . . .	78
Robotniczo-inżynierskie brygady racjonalizatorskie . . .	79
Nowy regulamin klubów techniki i racjonalizacji . . .	80
Działalność technicznej inspekcji pracy . . .	81
Karta Stoczniewca . . .	82
Uprawnienia emerytalne salinarzy . . .	82
Leczenie inwalidów wojennych i wojskowych . . .	83
Likwidacja państwowego zakładu emerytalnego . . .	84

Zagraniczna

Europa zachodnia stara się pozbyć „zbędnych“ ludzi . . .	85
Walka ŚFZZ z ograniczaniem ubezpieczeń społecznych . . .	87
Rozporządzenie o ochronie siły roboczej w Niemieckiej Republice Demokratycznej . . .	87

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTWA

Nowe książki

<i>Maciej Weber</i> : Ochrona zdrowia w zakładach pracy . . .	89
<i>Praca zbiorowa</i> : Organizacja i planowanie czasów pracowniczych . . .	89
<i>Emil Zajac</i> : Bezpieczeństwo i higiena pracy w kopalni . . .	90
<i>Zofia Danielak</i> : Kto winien? . . .	91

Czasopisma krajowe

Opieka zdrowotna nad matką i dzieckiem; Organizacja służby zdrowia w zakładach pracy — <i>L. Gołębiowski</i> ; Spostrzeżenia o akcji wczasów dla dzieci — <i>R. Ogarkowa</i> ; Kapitalistyczne i socjalistyczne metody określenia standardów mieszkaniowych — <i>J. Goryński</i> ; Wytyczne do planu szkolnictwa zawodowego w roku szkolnym 1951-52 — <i>J. Zarzycki</i> . . .	92
--	----

Czasopisma zagraniczne

Fakty i cyfry o położeniu mas pracujących w Stanach Zjednoczonych; Socjalistyczne współzawodnictwo pracy w Związku Radzieckim; Współzawodnictwo pracy w krajach demokracji ludowej . . .	96
--	----

<i>Przeгляд prasy</i> . . .	100
-----------------------------	-----

<i>Bibliografia</i> . . .	104
---------------------------	-----

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

Niesiemy w masy projekt Konstytucji

W DNIU 27 stycznia br. ogłoszony został projekt Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Prezydent Bolesław Bierut w przemówieniu wygłoszonym na posiedzeniu Komisji Konstytucyjnej, wskazał na historyczne znaczenie nowej ustawy zasadniczej Narodu Polskiego, stwierdzając, że nowa Konstytucja będzie „Wielką Kartą zwycięstwa w walce o wyzwolenie narodowe i społeczne, o zrzucenie kajdan obcej niewoli, o zrzucenie kajdan kapitalizmu, o sprawiedliwość społeczną, o socjalizm“.

Masy pracujące wykazują najżywsze zainteresowanie dla ogłoszonego projektu, rozumiejąc, że na nich, jako gospodarzach kraju, „spoczywa odpowiedzialność za dalszy rozwój Narodu, za ustanowienie form państwowych oraz praw i obowiązków obywatelskich, najlepiej zabezpieczających wolność, siłę i rozkwit Ojczyzny“.

Redakcja „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“ omówi szczegółowo projekt Konstytucji w najbliższym numerze pisma.

Równocześnie, w myśl uchwały Komisji Konstytucyjnej, której dążeniem jest, aby Konstytucja była wyrazem woli całego Narodu i aby jak najszersze masy pracujących wzięły udział w ogólnonarodowej dyskusji nad jej projektem, Redakcja wzywa Czytelników pisma do nadsyłania Redakcji (Warszawa 1, Jasna 26) swoich uwag, wniosków i poprawek, które zostaną następnie przekazane Komisji Konstytucyjnej do rozpatrzenia.

PIOTR RYBAK

Realizacja programu socjalnego Polskiej Partii Robotniczej

W dziesiątą rocznicę powstania PPR

Wszechstronny i bogaty jest wkład Polskiej Partii Robotniczej w narodowe i społeczne wyzwolenie Polski. Nie było i nie ma w życiu naszym takiego zagadnienia politycznego, ekonomicznego i kulturalnego, którego PPR, awangarda klasy robotniczej nie byłaby inicjatorem i realizatorem. Kontynuatorem tego dzieła stała się PZPR — partia zjednoczonej klasy robotniczej Polski.

Powstanie Polski Ludowej, wyrwanie Narodu Polskiego z niewoli rodzimego i obcego kapitału, zerwanie łańcucha imperialistycznego — oto historyczne zwycięstwo i historyczna zasługa PPR.

O wyzwolenie społeczne

W odezwie PPR-u ze stycznia 1942 czytamy:

„Polska Partia Robotnicza wzywa do walki o Polskę, w której robotnikom zapewniony będzie 8-godzinny dzień pracy, prawdziwe ubezpieczenie społeczne i wolność organizacji, w której ziemia polska należeć będzie do polskiego chłopca, w której istnieć będzie równość i braterstwo współzycia wszystkich narodowości, w której nauka będzie dostępna dla wszystkich, o Polskę, która zapewni Narodowi chleb, wolność i pokój“.

Rozwijając ten program, deklaracja KC PPR ogłoszona w październiku 1943 r. stwierdzała:

„Ustawodawstwo socjalne winno być wzorem troski o zdrowie i tężyznę fizyczną i rozwój narodu, a szczególnie winno zabezpieczyć:

1. Prawo do pracy wszystkim obywatelom kraju i prawo odpoczynku wszystkim pracującym;
2. Bezpłatną pomoc lekarską wszystkim, którzy jej potrzebują; da się to urzeczywistnić przez rozbudowę lecznic publicznych i utrzymanie ich na koszt państwa i samorządów;
3. Wszechstronną opieką nad matką i dzieckiem oraz pomoc dla niezamożnych rodzin, mających po kilkoro dzieci;
4. Rozbudowę instytucji ubezpieczeń społecznych do takiego poziomu, aby zapewniały one światu dostateczną pomoc materialną i opiekę na wypadek choroby, inwalidztwa, niezdolności do pracy i na starość; sanatoria i uzdrowiska przekazuje się na własność instytucji ubezpieczeń społecznych;
5. Szczególną opieką roztacza państwo nad ofiarami obecnej wojny i gwarantuje dostateczną pomoc rodzinom, których żywiciela padli na polu

walki z okupantem lub też w inny sposób stracili swe życie w tej walce“.

Uspołecznienie i rozwój przemysłu

Przeprowadzając po wyzwoleniu wywłaszczenie warstw pasożytniczych proletariatu stworzył podstawy dla zniesienia wyzysku człowieka przez człowieka, zaś przejęcie przez państwo ludowe podstawowych gałęzi gospodarki narodowej dało Polsce prawdziwą wolność ekonomiczną i polityczną. Pamiętajmy bowiem, że w Polsce sanacyjnej wszystkie kluczowe pozycje gospodarze były w rękach kapitału zagranicznego.

Oto dane, które ilustrują ówczesny stan rzeczy: *)

Kapitał zagraniczny w przemyśle polskim w 1935 r.

gałęzie przemysłu	cały kapitał w mil. zł	w tym ka- pitał zagr.	odsetek udziału kap. zagr.
górnictwo i hutnictwo	1.063,1	784,2	74
elektryczność	199,3	161,1	80,8
naftowy	250,9	217,7	87,1
chemiczny	306,7	187,4	61,1

Od chwili wyzwolenia zaczyna się burzliwy wzrost liczebny klasy robotniczej. Liczba pracowników ubezpieczonych wynosiła w r. 1937 — 1.851.600 osób; w r. 1949 — liczba ubezpieczonych wynosiła już 4.284.300, w r. 1950 — wzrosła do 5.467.800 osób, a w roku 1951 nastąpił dalszy znaczny wzrost zatrudnionych.

Przypomnijmy, że wzrost ten nastąpił mimo, iż straty spowodowane działaniami wojennymi i okupacją sięgały kwoty 62 miliardów zł w zlocie.

Pierwszy zjazd PPR-u po wyzwoleniu (w r. 1945) uchwalił plan odbudowy naszego przemysłu i rolnictwa. Dzięki bohaterским wysiłkom klasy robotniczej i pomocy Związku Radzieckiego 3-letni plan odbudowy wykonaliśmy przedterminowo.

„Umożliwiło to przejście do nowego etapu budownictwa socjalistycznego i postawienie gospodarce narodowej nowych zadań w dziedzinie rozwoju sił wytwórczych oraz przebudowy społecznej“. (Ustawa o 6-letnim planie rozwoju gospodarczego i budowy podstaw socjalizmu na lata 1950—1955).

Likwidacja z inicjatywy PPR rozbicia klasy robotniczej zmobilizowała masy pracujące do nowych czynów produkcyjnych: „Tam gdzie wczoraj były lasy i piaski, tam dziś wyrastają fabryki i miasta. Zmienia się geografia ekonomiczna Polski. Wraz z tymi zmianami rośnie siła naszego kraju“. (H. Minc).

Likwidacja głodu mieszkaniowego

Szczególnie wielkie były nasze straty wojenne w dziedzinie mieszkaniowej; oceniano je na 3,5 mln. izb. W miastach zniszczonych zostało 150 000 budynków mieszkalnych — tj. około 40% stanu przedwojennego. W Warszawie zniszczenia powierzchni mieszkaniowej sięgały 75% stanu przedwojennego, we Wrocławiu 67% itp.

*) Dane zaczerpnięte z książki H. Gliwica: „Kapitał wędrowny“, cytowane w „Trybunie Ludu“ z 15.I.1952 r.

W wyniku realizacji programu odbudowy i budowy mieszkań, jeszcze przed rozpoczęciem planu 3-letniego Ministerstwo Budownictwa oddało do użytku 135 300 izb, a oprócz Min. Budownictwa budową mieszkań zajmowały się prawie wszystkie resorty, instytucje i samorządy, a także osoby prywatne.

W okresie planu 3-letniego nakłady inwestycyjne na budownictwo wzrosły o 233%, zaś plan 6-letni przewiduje wybudowanie w Polsce 723 tys. izb, z czego w Warszawie 120 tys.

W jednym tylko 1951 r. wybudowano w samej Warszawie 312 nowych budynków, liczących 14 tys. izb, a także 15 przedszkoli, 4 żłobki, 5 szkół, 2 świetlice i inne.

Dla dzieła odbudowy i budowy nowych, socjalistycznych miast i osiedli, bezcenna jest pomoc, jaką okazali nam i nadal okazują — Związek Radziecki, radzieccy inżynierowie i technicy, radzieckie maszyny i radzieckie metody budowlane. Symbolem tej braterskiej pomocy jest budowa metra warszawskiego.

Budowane osiedla robotnicze całkowicie zmieniają sytuację mieszkaniową klasy robotniczej; przed wojną w dzielnicach robotniczych na 1 izbę przypadały 4 osoby. Nowe mieszkania stwarzają atmosferę ciepła rodzinnego, co jest podstawą nowej socjalistycznej rodziny.

Podniesienie oświaty i kultury

Pod kierownictwem PPR został dokonany zasadniczy przewrót w dziedzinie oświaty i kultury. Niski poziom oświaty w Polsce przedwrześniowej powodował, że warstwa inteligencji była u nas bardzo cienka. Dostęp do szkół średnich i wyższych, a często i do szkół powszechnych, był prawie zupełnie zamknięty dla dzieci robotników i chłopów. Analfabetyzm na wsi i w miastach ogarniał miliony obywateli.

Na dzień 1 maja 1951 r. została zakończona wielka akcja likwidacji analfabetyzmu, tego straszliwego dziedzictwa Polski przedwrześniowej.

Dla umożliwienia ludności pracującej wsi i miast zdobycia potrzebnej wiedzy ogólnej i zawodowej utworzono m. in. sieć szkół dla dorosłych. W roku 1950/51 sieć ta liczyła już na wsi 202 szkoły, w których uczyło się 7 tys. pracowników, jak też 1080 kursów w zakresie szkoły podstawowej, obejmujących 20 tys. uczniów. W miastach było 484 szkoły wieczorowe dla dorosłych, do których uczęszczało 61.345 uczniów.

Celem przygotowania nowej inteligencji, związanej z ustrojem socjalistycznym, zorganizowano sieć ogólnokształcących szkół licealnych dla pracujących oraz szkolnictwo korespondencyjne.

W wyniku tej klasowej polityki w dziedzinie nauczania zmienia się z roku na rok skład socjalny słuchaczy wyższych uczelni, wzrasta też liczba studentów i wyższych uczelni.

Państwo ludowe zapewnia dzieciom pracowników miast i wsi bursy i internaty. Młodzież korzysta ze stypendiów państwowych. Tak np. w szkołach ogólnokształcących korzystało w 1950/51 ze stypendiów 40.500 uczniów, a w zakładach kształcenia nauczycieli 35.100 uczniów, co stanowi około 90% wszystkich uczniów. W szkołach wyższych korzystają w rb. ze stypendiów około 64 tys. studentów, czyli ponad 50% ogółu studentów tych szkół.

Dzięki tym wszystkim ułatwieniom, w 1950/51 r. młodzież o pochodzeniu robotniczo-chłopskim stanowiła 70% ogółu uczących się w szkołach licealnych, a 66% w szkołach wyższych.

Porównajmy te wspaniałe osiągnięcia ze stanem kultury i oświaty w Polsce sanacyjno-kapitalistycznej, gdzie rokrocznie ok. 1 miliona dzieci nie znajdowało miejsca w szkołach powszechnych, tylko 27% dzieci wiejskich kończyło 7-klasową szkołę powszechną, 11% dzieci z klas VI i VII mogło się uczyć dalej, a 15% dzieci o pochodzeniu robotniczo-chłopskim, żyjąc w strasznych warunkach, dając korepetycje za obiady lub nocleg, mogło utrzymać się na wyższych uczelniach.

Przebudowa struktury rolnej

Zdobycie władzy przez klasę robotniczą przyniosło także zasadniczą przebudowę struktury rolnej.

W wyniku reformy rolnej w ręce chłopów przeszło 6 mln ha ziemi i 730 tys. rodzin chłopskich otrzymało ziemię. Dwory polskich magnatów zamieniono na szkoły, przedszkola i kluby wiejskie, a w dawnych majątkach obszarniczych powstały pierwsze socjalistyczne przedsiębiorstwa na wsi — PGR-y.

W latach 1946—1950 rząd ludowy wydatkował na potrzeby wsi ogromne sumy. Z tego przypało:

na meliorację	130 mln. zł (wg nowej wartości)
„ elektryfikację	88 „ „
„ nawozy sztuczne	547 „ „
„ oświatę rolniczą	138 „ „

Państwowe i spółdzielcze ośrodki maszynowe obsłużyły w 1950 r. traktoram i innymi maszynami rolniczymi 3,5 mln ha ziemi, co stanowi ponad 50% ogółu gospodarstw małych i średnich. Dzięki polityce rządu, zapewniającej dochodowość gospodarstw rolnych, oraz akcji kontraktacyjnej, dobrobyt wsi nieustannie wzrasta. Centrala Rolnicza Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“ rozprowadziła na wsi polskiej w latach 1948—1951 towarów przemysłowych na sumę ok. 35,456 milionów zł.

Sieć spółdzielni produkcyjnych przekroczyła już 3 tys. Wzrasta w nich wydajność z hektara, a zastosowanie dniówki obrachunkowej stało się dla wielu chłopów podstawą dobrobytu.

Poniższe zestawienie obrazuje, jak kształtuje się wydajność z 1 hektara w indywidualnych gospodarstwach chłopskich i w spółdzielniach produkcyjnych:

Przeciętne zbiory w kwintalach z 1 ha (w 1951 r.)

	gospodarstwa indywidualne	spółdzielnie produkcyjne
pszenica jara	12	16
jęczmień	16	24
owies	17	20
ziemniaki	130	190
buraki cukrowe	150	200
buraki pastewne	240	340

Tak więc, już po kilku latach istnienia spółdzielnie produkcyjne na wsi wykazały wyższość produkcji zespołowej nad produkcją w indywidualnym gospodarstwie chłopskim.

Ubezpieczenia społeczne, ochrona zdrowia i akcja socjalna

W dziedzinie ubezpieczeń społecznych, Polska Ludowa realizuje jeden z punktów programu socjalnego PPR.

Ubezpieczenia społeczne stały się naprawdę powszechne. Wzrosła też znacznie wartość świadczeń ubezpieczeniowych.

Zasiłki chorobowe zostały podwyższone z 50 do 70% zarobku, a prawo do zasiłku chorobowego powstaje od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Przyznane zostały dodatki do zasiłków chorobowych w wysokości 5% zarobku na każde dziecko. Przedłużony został okres pobierania zasiłku chorobowego z 13 do 26 tygodni, a przedłużenie tego okresu o dalszych 13 tygodni jest możliwe, jeżeli stan chorego rokuje nadzieję na wyleczenie. Podwyższono zasiłek domowy z 35 na 50% dla pracowników leczących się w szpitalu i mających rodzinę na utrzymaniu. Wreszcie podwyższono zasiłki połogowe z 50 do 100% zarobku.

Wielkim osiągnięciem dla rodzin robotniczych są zasiłki rodzinne, które znacznie poprawiły sytuację materialną wielodzietnych rodzin.

W dziedzinie opieki nad matką i dzieckiem wydawane są wyprawki dzieciinne. Poniższe zestawienie obrazuje rozwój akcji wyprawkowej w Polsce: 1946 — 200.000 wydanych wyprawek, 1947 — 325.000, 1948 — 417.519, 1949 — 457.127, 1950 — 570.000 wydanych wyprawek przy rocznym przyroście dzieci, wynoszącym w 1950 r. ok. 600.000.

Olbryzim osiągnięciem świata pracy są wczasy pracownicze, instytucja zupełnie nieznaną w Polsce kapitalistyczno-obszarniczej. Z wczasów pracowniczych skorzystało 316.828 osób w 1948 r., 451.720 osób w 1949 r., 586.250 osób w 1950 r., w r. 1951 zaznaczył się dalszy wzrost liczby osób, korzystających z wczasów.

Państwo ludowe otoczyło szczególną opieką matkę i dziecko. W 1938 r. były w Polsce 32 żłobki, a w 1949 r. 458 żłobków, pod koniec zaś planu 6-letniego liczba żłobków wzrosła do 1125. W tym samym czasie liczba żłobków sezonowych na wsi wyniosła 1500. Ponad 300 tys. matek i dzieci korzysta ze stacji opieki nad matką i dzieckiem. Podobnie szybki jest rozwój przedszkoli, których było 852 z 48.779 dziećmi w 1944/45, i już 8.147 z 370.000 dzieci w 1951 r.

W wyniku intensywnej budowy mieszkań dla klasy robotniczej, rozwoju lecznictwa pracowniczego i ubezpieczeń społecznych, opieki nad matką i dzieckiem, rozwoju urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz ogólnego wzrostu poziomu materialnego społeczeństwa, śmiertelność w Polsce stale się zmniejsza. Świadczy o tym następujące dane:

Liczba zgonów na 1000 mieszkańców

1937	1945	1946	1947	1948
11,3	19,6	10,5	8,8	8,1

Dane te wykazują, że w okresie 4-lecia 1945-1948 śmiertelność w Polsce zmniejszyła się prawie o 60% i jest dziś znacznie niższa niż przed wojną.

Ochrona pracy

Zasadniczego przełomu dokonaliśmy na odcinku ochrony i bezpieczeństwa pracy.

Rozbudowana została sieć państwowych inspektorów pracy, powołana została do życia — na wzór Związku Radzieckiego — instytucja społecznych inspektorów pracy: zakładowych, oddziałowych i grupowych.

W planie 6-letnim, na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy Rząd Polski przeznaczył setki milionów złotych. Zwiększa się ilość wizytowanych zakładów, zwiększa się ilość wydanych zarządzeń, znakomitej poprawie ulegają warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w samym zakładzie.

Inspekcja pracy, wykonując zadania związane z realizacją polityki Partii i Rządu w zakresie troski o poprawę warunków pracy dokonała w 1950 r. 25.268 wizytacji w zakładach pracy i wydała 250.522 zarządzenia.

Opieka nad inwalidami

Wielkie są osiągnięcia naszego kraju w dziedzinie opieki nad inwalidami.

W okresie 36 lat Naród Polski przeszedł 3 wojny: pierwszą wojnę imperialistyczną w 1914-1918 r., wojnę przeciwko Republice Rad w 1920 r. i wojnę w latach 1939-45. Zostawiły one w spadku Polsce Ludowej olbrzymią masę ludzi pokaleczonych, całkowicie lub częściowo niezdolnych do pracy.

Niski poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle przedwrześniowej Polski, rabunkowa gospodarka kapitalistycznych monopolii, które nie inwestowały w przemysł ze względu na taniość siły roboczej, katorżnicze warunki pracy za czasów okupacji, faktyczne zniesienie ustawodawstwa o ochronie zdrowia przez okupanta — wszystko to jeszcze pomnożyło liczbę inwalidów w Polsce.

Rząd ludowy przystąpił do rozwiązania problemu inwalidzkiego, wychodząc z założenia, że w gospodarce socjalistycznej nie ma zbytecznych ludzi i że przy stosowaniu naukowej metody lecznictwa, wzorując się na wielkim doświadczeniu Związku Radzieckiego każdy inwalida może stać się produktywnym i twórczym członkiem socjalistycznego społeczeństwa. Z lecznictwa na koszt państwa korzystało w latach od 1945 — 1950 roku ponad 250 tys. inwalidów. Do ich dyspozycji oddano najlepsze ośrodki lecznicze i najlepszych lekarzy-specjalistów.

Państwo polskie stworzyło całą sieć szkolenia inwalidów. W 1951 r. w ośrodkach szkolenia, w spółdzielniach i fabrykach przysposobiono do pracy ponad 20 tys. inwalidów.

Przy pomocy państwa została stworzona obszerna sieć spółdzielni inwalidzkich. Poniższe zestawienie obrazuje szybki rozwój tych spółdzielni:

	31.12.1949 r.	31.12.1950 r.	30.6.1951 r.	31.12.1951 r.
Liczba spółdzielni inwalidzkich	74	175	204	223
Liczba zatrudnionych	3.687	13.261	18.871	21.524

Realizacja programu socjalnego PPR odbywała się w ostrej walce klasowej, toczonej z wewnętrzną reakcją i płatnymi agentami anglo-amerykańskiego wywiadu, ze zdrajcami z grupy Gomółki i Spychalskiego, którzy chcieli oderwać Polskę od Związku Radzieckiego, nie dopuścić do budowy socjalizmu w naszym kraju w walce klasowej z elementami kapitalistycznymi miasta i wsi i chcieli odciąć polski ruch robotniczy od życiodajnego źródła ideowego KPP, a oprzeć go na tradycjach obozu piłsudczykowskiego, na elementach wuerenowskich i prawniczo-socjalistycznych, wprowadzić Polskę na drogę odbudowy kapitalizmu, za przykładem titoizmu.

Te wszystkie próby i prowokacje załamały się. Kierując się bolszewicką ideologią i taktyką i opierając się na KPP-owskim trzonie w kierownictwie partii,

PPR i PZPR zwyciężyły. Wysunięty w latach 1942 i 1943 program przebudowy struktury gospodarczo-społecznej kraju i zapewnienia masom pracującym ochrony pracy i pomocy społecznej został w pełni zrealizowany, przynosząc klasie robotniczej i całemu Narodowi Polskiemu podniesienie poziomu materialnego i kulturalnego.

Te wspaniałe osiągnięcia kładą podwaliny pod budowę nowego, bezklasowego, szczęśliwego społeczeństwa Polski Socjalistycznej.

WŁADYSŁAW DASZKIEWICZ

Aktualne zagadnienia gospodarki siłą roboczą

Trzeci rok Planu 6-letniego stawia w całej ostrości szereg zagadnień z dziedziny planowej gospodarki siłą roboczą, które w latach poprzednich dopiero się zarysowywały. Sprawa dostarczenia gospodarce narodowej kadr roboczych, zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych, sprawa regulowania siły nabywczej ludności w drodze planowego, z góry ustalonego wzrostu zatrudnienia, sprawa walki z płynnością i marnotrawstwem siły roboczej — nabrały w ubiegłym 1951 r. charakteru ważnych problemów ekonomicznych, które często warunkowały wykonanie naszych planów gospodarczych.

Konieczność ograniczenia werbunku

Na Kongresie Zjednoczeniowym w 1948 r. tow. Minc mówił: „Faktem jest, że na wszystkich odcinkach naszego życia, we wszystkich gałęziach zatrudnienia — w przemyśle, w handlu, w spółdzielczości, w komunikacji, w łączności, w administracji itd. — mamy wielkie ilości zbędnych, niepotrzebnych ludzi, którzy nic, albo prawie nic nie robią, a na których opłacanie marnotrawi się grosz publiczny. Czyż nie jest słuszne w naszych warunkach, warunkach braku bezrobocia, zwolnienie tych ludzi i danie im możliwości, jeżeli będą chcieli pracować, przekwalifikowania się w celu uzyskania pracy w tych gałęziach zatrudnienia, gdzie jest brak siły roboczej“.

Słowa te brzmią jeszcze bardziej aktualnie dziś, na początku trzeciego roku Planu 6-letniego, gdy cały naród mobilizuje wszystkie siły i środki dla przezwyciężenia trudności, występujących przy realizacji Planu.

Zagadnienie werbunku nie wyczerpuje sprawy mobilizacji rezerw ludzkich na obecnym etapie wykonania Planu 6-letniego. Jest to tylko jedna z form organizowania planowego dopływu siły roboczej, niestety zbyt często u nas nadużywana. Czy słuszne jest bowiem, że przedsiębiorstwa szukają siły roboczej, przede wszystkim na wsi? Nie, jest to niesłuszne! Werbunek robotników ze wsi nie zawsze winien być stosowany. Tylko w uzasadnionych przypadkach należy zwracać się o uzupełnienie kadr siłą roboczą ze wsi. Musimy bowiem pamiętać, po pierwsze — że sama organizacja werbunku robotników na wsi jest bardzo kosztowna, po drugie — że powoduje wydatki na koszty przejazdu i urzędze-

nia robotników na nowym miejscu, wreszcie po trzecie — że płynność wśród robotników przybyłych ze wsi jest znacznie większa, niż płynność wśród robotników miejscowych. Z tych względów nie jest gospodarczo uzasadnione szukanie rezerw roboczych drogą werbunku, zanim zostaną wykorzystane źródła miejscowej siły roboczej i wszelkie rezerwy wewnętrzne.

Znamy przypadki, gdy przedsiębiorstwa, zwłaszcza budowlane, nie analizując możliwości zwiększenia wydajności pracy i nie szukając miejscowej siły roboczej, zgłaszały zapotrzebowanie na nowych robotników mimo, że nie miały kwater dla nowozwerbowanych. Wypadki takie zdarzały się we wszystkich prawie województwach i w szeregu przedsiębiorstw różnych gałęzi, jak np. w Państwowych Przedsiębiorstwach Budownictwa Przemysłowego, Państwowych Przedsiębiorstwach Budownictwa Mieszkaniowego, Państw. Przedsiębiorstwach Robót Drogowych, w niektórych zakładach przemysłu chemicznego i innych przedsiębiorstwach, które zbyt łatwo i zbyt często zwracały się do werbunku, jako do podstawowego źródła dopływu siły roboczej. Były nawet wypadki, że przedsiębiorstwa budowlane z woj. warszawskiego i krakowskiego domagały się prawa werbunku w woj. katowickim i wrocławskim.

Zbyt lekkomyślne odwoływanie się do werbunku oznacza osłabienie innych wysiłków, np. w kierunku zwiększenia wydajności pracy drogą mechanizacji i ulepszenia organizacji pracy oraz usprawnienia procesów produkcyjnych, lub rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego, oznacza ono też niechęć do zwalczania płynności siły roboczej i podnoszenia kwalifikacji robotniczych, oznacza wreszcie rezygnację z wykorzystania miejscowych rezerw siły roboczej, przede wszystkim kobiet.

Przykładem właściwej pracy mogą tu służyć Państwowe Gospodarstwa Rolne, które dla dokonania wykopków w ub. r. zamierzały początkowo zwerbować kilkanaście tysięcy robotników. Przy pewnym wysiłku udało się jednak PGR-om wykonać zadanie bez przeprowadzenia werbunku, dzięki mobilizacji miejscowych kobiet, młodzieży i in. siły roboczej, co w rezultacie pozwoliło zaoszczędzić znaczne sumy, związane z rekrutacją siły roboczej z odległych miejscowości.

Rezerwy kobiece i młodzieżowe

Zagadnienie wykorzystania rezerw kobiecych, mimo, że dużo się u nas o tym mówi i pisze, nie jest dotychczas przez teren należycie doceniane. Kierownicy przedsiębiorstw wciąż jeszcze mają uprzedzenia zarówno, jeśli chodzi o zatrudnienie kobiet, jak i o wysuwanie ich na kierownicze stanowiska lub o przydzielanie im lepszej, zakordowanej pracy. Tak np. w komunikacji i w handlu społecznym trzeba było przełamać niechęć do zatrudnienia kobiet. Także nie do wszystkich naszych oddziałów zatrudnienia w kraju dotarły słowa uchwały Biura Politycznego naszej Partii z 8 marca 1950 r.: „Wszelkie próby nieuzasadnionego zamykania kobietom dostępu do nowych zawodów oraz nowych, wyższych kwalifikacji, wynikające często z kastowości fachowców i reakcyjnych przesądów, winny być stanowczo zwalczane“.

Prezydium rad narodowych w terenie ciągle jeszcze nie uświadomiły sobie w pełni, że przyjęcie w okresie Sześciolatki 1.230 tysięcy kobiet do pracy w sektorze socjalistycznym, poza rolnictwem, oznacza w praktyce, że przeciętnie na każdych trzech nowoprzyjętych pracowników winna przypadać jedna kobieta. Rezerwy kobiece są u nas olbrzymie, wielomilionowe, a postępujący rozwój urzędów socjalnych — żłobków, przedszkoli — ułatwia upłynnienie tych rezerw. Jednakże nasze organizacje gospodarcze, ani nasza administracja (nie

wyłączając także oddziałów zatrudnienia), dotychczas nie prowadzą jeszcze rzetelnej pracy w kierunku produktywizacji tych wielkich rzesz kobiecych.

Dotąd jeszcze w niektórych prezydiach rad narodowych panuje oportunistyczny pogląd, jakoby sprawa mobilizacji kobiecych rezerw roboczych była uzależniona jedynie od takiego, czy innego aktu ustawodawczego lub zarządzenia administracyjnego. Należy sobie uświadomić, że przepis prawny może w pewnej mierze ułatwić to zadanie, jednakże istota sprawy tkwi nie w przepisach prawnych, a w pracy politycznej wśród kobiet i w konkretnych wysiłkach w kierunku zorganizowania i ułatwienia im prywatnego życia. Pracę tę winny prowadzić organizacje partyjne i administracja państwowa w jak najszerszym zakresie, przede wszystkim zaś zadanie to spoczywa na Lidze Kobiet, która — według stwierdzenia uchwały Biura Politycznego — dotychczas jeszcze nie zdołała w pełni rozwinąć szerokiej akcji werbowania wielotysięcznych mas kobiecych do produkcji.

Oddziały Zatrudnienia spełniają w pewnej mierze swoje zadanie, kierując kobiety do pracy. Dotychczasowe metody nie wystarczą już jednak obecnie, w trzecim roku Planu Sześcioletniego. Nie wystarczy liczyć tylko na samorzutny dopływ kobiet do tradycyjnych zawodów, a należy podjąć szeroką kampanię kierowania kobiet do pracy we wszystkich wypadkach zgłoszenia zapotrzebowania przez zakład pracy na siłę roboczą, gdzie jest to możliwe, przełamując złe tradycje zarówno u niektórych kandydatek do pracy, jak i u pewnych kierowników zakładów pracy.

Już pierwsze dwa lata naszej Sześciolatki wykazały, że Oddziały zatrudnienia mogą przez umiejętną politykę powodować zwiększanie zatrudnienia kobiet miejscowych i dzięki temu zwalnianie męskich rąk roboczych dla innych działów produkcji, gdzie kobiety nie mogą być w tak szerokim zakresie zatrudniane (np. w górnictwie i hutnictwie). Doświadczenie woj. opolskiego, wrocławskiego i in. świadczy, że istnieją tu duże możliwości. Należy jednak równocześnie stwierdzić, że oddziały zatrudnienia nie zawsze potrafią politykę tę przeprowadzić. Wiele oddziałów zatrudnienia raczej mechanicznie zatwierdza zgłoszonych do nich przez zakłady pracy kandydatów do pracy, nie troszcząc się o interes gospodarki narodowej

Tak np. w niektórych województwach wśród kandydatów zaakceptowanych przez oddziały zatrudnienia mamy wysoki, sięgający 80% odsetek mężczyzn, a tylko 20% kobiet. Wynika z tego, że oddziały zatrudnienia zatwierdzały mechanicznie zgłoszone wnioski, nie dbając o kierowanie do danych przedsiębiorstw młodzieży lub kobiet.

Akcja Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej spowodowała, że sprawa zatrudnienia kobiet uregulowana została zarządzeniami Ministrów Przemysłu Lekkiego, Kolei, Przemysłu Rolnego i Spożywczego i innych ministerstw.

Nie zwalnia to jednak oddziałów zatrudnienia od wnikliwego podejścia do każdego indywidualnego przypadku, gdyż praktyka daleko jeszcze odbiega od zarządzeń ministerstw. Nie inaczej przedstawia się sprawa młodzieży, która — podobnie jak kobiety — niejednokrotnie napotyka na trudności w przyjmowaniu do pracy. Wbrew dekretowi z 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych, oportunistyczne stanowisko kierowników zakładu pracy wobec specjalnych przepisów ochronnych, dotyczących czasu pracy, godzin nadliczbowych, pracy nocnej a także obowiązku szkolenia młodocianych w zakładzie pracy — często hamuje dopływ młodocianych do zakładu pracy.

Podejście takie jest wynikiem bardzo krótkowzrocznej polityki tych kierowników, którzy nie myślą o konieczności zdobycia młodego narybku i odmłodzenia starej załogi robotniczej.

Organizacje partyjne i ZMP nie mogą pozostać obojętne na tego rodzaju fakty i winny intensywnie zająć się problemem zatrudnienia młodocianych. Również komisje przy radach narodowych winny zwrócić baczną uwagę na młodocianych już zatrudnionych w produkcji i budownictwie, pozostających często bez należytej opieki. Nawet w stołecznych hotelach robotniczych opieka nad młodzieżą jest niedostateczna i zdarzają się wypadki, że młodzież wieczorem spędza czas na grze w karty, zamiast przy książce i kulturalnej rozrywce.

Walka z płynnością i marnotrawstwem siły roboczej

W roku ubiegłym poczyniono dopiero pierwsze kroki w oddziałach zatrudnienia dla zahamowania płynności siły roboczej. Dane statystyczne wykazują, że płynność siły roboczej w niektórych województwach jest bardzo wysoka i wynosi wśród mężczyzn, zwербowanych przez oddziały zatrudnienia, ok. 60%, a wśród kobiet ok. 40%.

Można stwierdzić bez przesady, że większość kierowników naszych przedsiębiorstw nie zajmuje się systematyczną walką z płynnością siły roboczej. Ustawa z dn. 7 marca 1950 r. o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej, która winna była stać się punktem wyjścia dla akcji wyjaśniania masom pracującym zagadnienia płynności siły roboczej, związku płynności z siatką płac, z systemem zakordowania robót, z opieką nad robotnikiem, w praktyce nie została przeprowadzona. Wciąż jeszcze spotyka się w terenie niezdrowe tendencje, zmierzające do zastąpienia pracy politycznej, wyjaśniającej, zwykłym administrowaniem, nakazem wydanym przez oddział zatrudnienia.

Właściwe rozwinięcie pracy politycznej przy zastosowaniu pewnych środków administracyjnych dałoby na pewno rezultaty, gdyby akcja ta była prowadzona w sposób zorganizowany i systematyczny.

Walka z płynnością siły roboczej winna być podjęta w jak najszerzej skali, a obowiązek ten spada przede wszystkim na kierownictwo zakładów pracy i związki zawodowe. „Tolerować teraz płynność siły roboczej — to znaczy zdeorganizować nasz przemysł, uniemożliwić wykonywanie planów produkcyjnych, podważyć możliwość polepszenia jakości produkcji“ — mówił Stalin w 1931 r. i słowa te dadzą się w pełni zastosować do naszej obecnej sytuacji. Oddziały zatrudnienia mogą walkę z płynnością siły roboczej podjąć w najszerzej skali, aby w przypadkach nieusprawiedliwionych utrudnić niesolidnym pracownikom przejście z jednego miejsca pracy na drugie, a ułatwić uzyskanie pracy elementowi sumiennemu, który chce uczciwie włączyć się do procesu produkcji lub przejść do innej pracy w przypadku uzasadnionym.

Poważna rola w walce z płynnością siły roboczej przypada radom zakładowym, które mogą i powinny przeprowadzić skuteczną akcję przeciwko każdemu wypadkowi bezpodstawnego zwalniania się z zakładu pracy, jak to czyni np. rada zakładowa w fabryce włókienniczej im. Kunickiego w Łodzi.

Walka z płynnością siły roboczej winna iść w parze z walką z marnotrawstwem siły roboczej w ogóle.

Rola i zadania aparatu zatrudnienia i organizacji społecznych

Wykonanie poważnych zadań, stojących przed organami służby zatrudnienia w okresie Sześciolatki, wymaga jednak wprowadzenia nowego stylu pracy we

wszystkich oddziałach i referatach prezydiów rad narodowych zarówno na szczeblu wojewódzkim, jak i na szczeblu powiatu. Dotychczasowy aparat na szczeblu powiatu, zajmujący się ciągle jeszcze — nieaktualną już obecnie sprawą masowej opieki społecznej, winien być jak najprędzej zastąpiony aparatem werbunku, uspołecznionym i rozumiejącym zadania mobilizacji rezerw roboczych dla wykonania Planu Sześcioletniego. Nie można mobilizować ludzi dla realizacji zadań budownictwa socjalistycznego, wykonując tylko przepisy administracyjne. Mobilizować rezerwy ludzkie — to znaczy przede wszystkim prowadzić żywą działalność publiczną, to znaczy być w nieustannym, bliskim kontakcie z życiem gospodarczym, społecznym i kulturalnym na swoim terenie, to znaczy być jak najmocniej związanym z masami pracującymi na terenie województwa lub powiatu. Dlatego też prezydium rad narodowych i ich organa zatrudnienia, muszą do reszty wyzbyć się mechanicznego załatwiania interesantów, zgłaszających się do biur oddziałów zatrudnienia, muszą do reszty wyzbyć się formalistycznego werbowania młodzieży wiejskiej dla przemysłu i budownictwa.

Na ogół nie docenia się jeszcze w dostatecznym stopniu spraw związanych z wykonaniem planów zatrudnienia. W terenie nie docenia się dotychczas powagi i doniosłości akcji, jaką muszą podjąć władze administracyjne, jak i organizacje partyjne i społeczne w zakresie mobilizacji rezerw ludzkich dla wykonania planów gospodarczych. Plany werbunku załamują się często na szczeblu powiatu i gminy, czasem także na szczeblu województwa. W niektórych województwach, jak np. w kieleckim i koszańskim, sprawy zatrudnienia nie znalazły dotychczas należytego zrozumienia nawet u Wojewódzkich Prezydiów Rad Narodowych. Dlatego też w terenie sprawy zatrudnienia nie mogą często odbyć się bez wydatnej pomocy wojewódzkich instancji partyjnych, które pomagają administracji państwowej w zakresie ustalania hierarchii potrzeb i mobilizacji rezerw ludzkich, jak to miało miejsce np. w województwach: kieleckim, koszańskim i in.

Obok jednak organów administracji państwowej winny organizacje społeczne, przede wszystkim ZMP, SP i związki zawodowe zwrócić uwagę na sprawy zatrudnienia, postawić sprawy mobilizacji rezerw roboczych w centrum swojej uwagi. Tylko wspólny wysiłek aparatu administracyjnego i organizacji społecznych, tylko praca masowa wśród społeczeństwa, pozwolą wykonać to ważne zadanie.

Organizacje społeczne, jak Liga Kobiet i ZSCh oraz związki zawodowe nie wykazują należytego zrozumienia dla spraw mobilizacji rezerw ludzkich. Tak np. Liga Kobiet i Samopomoc Chłopska dotychczas nie włączyły się czynnie do akcji rekrutacji siły roboczej, ograniczając się do wydania formalnych zarządzeń. Czas też najwyższy, aby organizacje zawodowe włączyły się do walki, zwłaszcza za marnotrawstwem siły roboczej w zakładach pracy oraz aby pomogły kierownictwu zakładu pracy w wyzwaniu wewnętrznych rezerw przedsiębiorstw, ażeby wystąpiły zdecydowanie przeciwko przerostom osobowym zarówno w instytucjach i urzędach, jak i w zakładach produkcyjnych.

Planowy werbunek i opieka nad zwerbowanymi

Opierając się na doświadczeniu radzieckim, zwalczono w ostatnim czasie tzw. „dziki werbunek“ i stworzono u nas pewien system werbunku, wzorowany na przepisach radzieckich. Uchwała Prezydium Rządu z 29 września 1951 r. o pla-

nowym werbunku, centralizuje akcje werbunkowe i zezwała na werbunek tylko w ramach państwowego planu werbunku*).

Ważnym elementem planowej akcji werbunkowej będzie sporządzenie prawidłowych bilansów siły roboczej w skali wojewódzkiej i powiatowej, zgodnie z zarządzeniem Przewodniczącego PKPG Nr 374 z dnia 21.IX.1951 r. w sprawie opracowania przez Wojewódzkie Komisje Planowania Gospodarczego (WKPG) terenowych bilansów siły roboczej po planu na rok 1952 (Biuletyn PKPG z 5.X.51, Nr 26, poz. 277).

Instrukcja PKPG Nr 89, wydana na podstawie powyższego zarządzenia, ustala wytyczne dla sporządzenia bilansów siły roboczej, w przekroju wojewódzkim, w sposób bez porównania dokładniejszy, aniżeli czyniły to dotychczasowe przepisy instrukcji w sprawie bilansów siły roboczej na 1951 r. Dotyczy to przede wszystkim dwóch podstawowych elementów bilansowych: a) stanu ludności i b) zapotrzebowania na siłę roboczą w gospodarstwach chłopskich.

Dane co do stanu ludności, jak i co do liczby i wielkości gospodarstw rolnych, stanowią podstawę wszelkich bilansów siły roboczej, mając decydujące znaczenie dla ustalenia wielkości rezerw siły roboczej w naszym kraju, gdzie istnieje przecież szereg województw o przewadze ludności rolniczej. Oparcie bilansów siły roboczej na 1952 r. na wynikach powszechnego spisu ludności z grudnia 1950 r. pozwoliło uzyskać znacznie dokładniejsze dane, aniżeli można było otrzymać w okresie poprzednim.

Kapitałnym problemem przy sporządzaniu bilansów siły roboczej w naszych warunkach istnienia ponad 3 milionów indywidualnych gospodarstw rolnych, jest zagadnienie metody obliczenia zapotrzebowania na siłę roboczą dla indywidualnych gospodarstw chłopskich. Dotychczas brak naukowej metody ustalania takiego zapotrzebowania, co stwarza dodatkową trudność w sporządzaniu bilansów i w ujawnianiu nadwyżek rezerw roboczych na wsi — podstawowym źródle dopływu siły roboczej dla naszej gospodarki narodowej. Przy braku wykwalifikowanych kadr ekonomistów i ustalonej metodologii w tej dziedzinie, nie można było sprawy tej pozostawić dowolnemu regulowaniu przez terenowych planistów. Z tego względu instrukcja PKPG ustaliła pewne sztywne normy zatrudnienia w indywidualnych gospodarstwach rolnych, dopuszczając równocześnie odchylenia od ustalonych norm, w zależności od warunków miejscowych. Przy odpowiedniej pracy i wnikliwej analizie wojewódzkich organów planowania ta, nieco schematyczna metoda winna dać odpowiednie wyniki i umożliwić ujawnienie nadwyżek siły roboczej, jakimi poszczególne województwa dysponują.

Doświadczenie terenowych komisji planowania gospodarczego, uzyskane przy sporządzaniu tych bilansów siły roboczej na 1952 r., pozwoli niewątpliwie na znaczne ulepszenie metody planowego ustalania rezerw roboczych, istniejących w kraju. Pozwoli ono także na lepsze wykorzystanie istniejących w terenie miejscowych nadwyżek siły roboczej i racjonalne — zgodne z Narodowym Planem Gospodarczym — prowadzenie akcji werbunkowych. Skłoni to wreszcie także kierownictwa przedsiębiorstw do spotęgowania akcji wyzwiania rezerw wewnętrznych w przedsiębiorstwach, dla zmniejszenia zapotrzebowania na nową siłę roboczą.

Wspomniana uchwała Prezydium Rządu wiąże też ściśle akcję werbunkową z administracją zakładu pracy, wychodząc z założenia, że kierownictwo przed-

*) por. „Przegląd Zagadnień Socjalnych“, Nr 2 (5), wrzesień — październik 1951, str. 33.

siębiorstwa obowiązane jest starać się zarówno o dopływ siły roboczej, jak i o utrzymanie w przedsiębiorstwie zwerbowanych robotników.

Bez zainteresowania ze strony kierownictwa przedsiębiorstwa żaden zorganizowany werbunek na obecnym etapie naszej gospodarki siłą roboczą nie jest możliwy. Zarówno delegowanie w teren właściwych pracowników przedsiębiorstwa — dokładnie obznajmionych z warunkami pracy i płacy w zakładzie pracy, jak i należyta opieka nad zwerbowanym robotnikiem, są **niezbędnymi warunkami** powodzenia każdej akcji werbunkowej w obecnym okresie.

Opieka nad zwerbowanymi w zakładach pracy nie stoi dotychczas na należytych poziomach, jakkolwiek w ostatnim czasie zrobiono wiele w tym zakresie, jak np. w Warszawie, Nowej Hucie lub w woj. rzeszowskim. Prezydja Rad Narodowych i Komisje Pracy i Pomocy Społecznej Rad Narodowych a przede wszystkim wszystkie instancje związków zawodowych, winny cały swój wysiłek zwrócić nie tylko w kierunku sprawnego organizowania i szerokiej popularyzacji akcji werbunkowej, ale także — i to przede wszystkim — w kierunku stworzenia należytej opieki nad zwerbowanymi, organizowania stołówek, świetlic, czytelni, wytworzenia w zakładach pracy atmosfery sprzyjającej asymilacji robotnika przybyłego ze wsi, który znalazł się nagle w nieznanym środowisku i w nowych warunkach. Chodzi o przyspieszenie procesu proletaryzacji elementu przybyłego ze wsi, o stworzenie właściwych warunków kulturalnych i odpowiednich warunków pracy, o wyjaśnianie zwerbowanym robotnikom systemu płac, a zwłaszcza założeń systemu akordowego, wyjaśnianie roli pracy w Polsce Ludowej itp.

Sytuacja dojrzała już w pełni do tego, aby budownictwo hoteli robotniczych utraciło dorywczy i tymczasowy charakter, a stało się budownictwem o szerokim zakresie, nie związanym z każdą budową oddzielnie. Reorganizacja budownictwa, dokonana w ubiegłym roku, winna także w dziedzinie budowy hoteli robotniczych wnieść istotną poprawę. Najlepsze jednak hotele robotnicze nie zastąpią dobrej politycznej opieki nad zwerbowanymi. Większe hotele ułatwią tylko — przez większe świetlice, większe kluby, większe boiska i inne urządzenia socjalne — pracę wśród nowoprzybyłych ze wsi. Na porządku dziennym stoi jednak z całą ostrością sprawa zwiększenia troski o człowieka pracy i nasilenia codziennej pracy związkowej z robotnikami, szczególnie z młodzieżą robotniczą i kobietami.

Należy obiektywnie stwierdzić, że jak dotychczas nasze hotele, nawet w stolicy nie stoją na wysokości zadania, jeśli chodzi o pracę kulturalno-oświatową. Niektóre hotele robotnicze w Warszawie, Nowej Hucie, Katowicach, Gdańsku i in. miastach, których budynki świadczą o dużej trosce Polskiej Ludowej o człowieka pracy, nie wykazują dotychczas dostatecznej opieki w zakresie pracy politycznej i kulturalnej. Piękna i wdzięczna praca ciągle jeszcze czeka na tym odcinku związki zawodowe, a także ZMP. Pozwoli ona tym organizacjom uczynić z chłopca przybyłego ze wsi pełnowartościowego i klasowo uświadomionego robotnika.

Uwagi końcowe

W świetle omówionych tu doświadczeń gospodarki siłą roboczą w drugim roku Planu Sześcioletniego, stają przed organami administracji państwowej, jak też przed masowymi organizacjami zawodowymi i społecznymi, doniosłe zadania przezwyciężenia dotychczasowych błędów i wyciągnięcia odpowiednich wniosków z poczynionych doświadczeń. Naszym naczelnym zadaniem winno

być oszczędne i celowe gospodarowanie nie tylko rezerwami materialnymi, ale także naszymi zasobami siły roboczej.

Przemawiając na V Plenum KC PZPR, Prezydent Bierut wskazał na to, że „nie umiemy wykorzystać w pełni olbrzymich rezerw ludzkich i materiałowych, społecznych i gospodarczych, które są w naszym rozporządzeniu“. Rezerwy ludzkie, którymi dysponujemy w Polsce są bardzo znacznie i nie ma wątpliwości, że wystarczają na pokrycie wszystkich naszych potrzeb na obecnym etapie. Chodzi jednak o to, aby przez racjonalną gospodarkę i planowe organizowanie dopływu siły roboczej do naszej gospodarki narodowej nie dopuścić do trudności na tym ważnym odcinku oraz w pełni wykorzystać, w pierwszym rzędzie, wszystkie rezerwy, ukryte w administracji i w zakładach produkcyjnych, jak też prawidłowo ustawić w pracy każdego pracownika.

EDMUND ŻEBROWSKI

O właściwą organizację bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy

W przemówieniu wygłoszonym na naradzie działaczy gospodarczych dnia 23 czerwca 1931 r., Stalin — mówiąc o właściwej organizacji pracy w produkcji — powiedział: „Trzeba... stworzyć dla robotników takie warunki pracy, które dawałyby im możliwość pracować owocnie, podnosić wydajność, ulepszać jakość produkcji. Trzeba więc zorganizować pracę w fabrykach w ten sposób, aby wydajność podnosiła się z miesiąca na miesiąc, z kwartału na kwartał“.

Sprawa stałego podnoszenia stopnia wydajności w naszym przemyśle i sprawa jakości produkcji są zagadnieniem pierwszorzędno znaczenia dla wykonania planów gospodarczych. Stoimy u progu trzeciego roku Planu 6-letniego, stawiającego nam poważne zadania produkcyjne i dlatego powinniśmy przeanalizować wszystkie czynniki, mające wpływ zarówno na wydajność pracy, jak i na jakość produkcji.

Dalszym naczelnym zadaniem, które mamy do wykonania, jest zagadnienie oszczędności. Jednym ze środków, prowadzących do realizacji tego zadania, jest zmniejszenie kosztów produkcji. Cel ten osiągniemy przez zmniejszenie, między innymi, strat, spowodowanych absencją robotników, wynikłą na skutek wypadków przy pracy i zachorowalności oraz awariami, pociągającymi za sobą często długie przestoje, nie mówiąc już o kosztach rekonstrukcji zniszczonego urządzenia technicznego.

Jest rzeczą znaną, że roboczo-godziny stracone wskutek wypadków w zatrudnieniu przedstawiają sobą — w skali całego kraju — poważną liczbę, mającą istotny wpływ na realizację planów gospodarczych. Również znaną jest rzeczą, że nierzadko wypadek przy pracy powoduje awarię, jak również, że złe, niehigieniczne warunki pracy wywołują wzrost zachorowalności.

Jednocześnie absencja robotników, jak i awarie nie tylko przysparzają strat gospodarczych, lecz w konsekwencji odbijają się ujemnie na ogólnej wydajności zakładu, zmniejszając masę produkcyjną.

Lecz to jeszcze nie wszystko. Powinniśmy pamiętać, że dobre warunki pracy w fabryce, a więc odpowiednie oświetlenie, właściwa dla danego rodzaju pracy temperatura i wilgotność, czystość powietrza, bezpieczna i nieszkodliwa metoda produkcji — mają bezpośredni wpływ zarówno na podniesienie stopnia wydajności pracy, jak również na polepszenie jakości produkcji oraz zmniejszenie wypadkowości w zatrudnieniu.

Te t. zw. dobre warunki pracy osiąga się w zakładzie pracy przez wypełnianie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy tu jeszcze nadmienić, że bezpieczeństwo i higiena pracy są zagadnieniem organizacyjno - technicznym i stąd wpływ ich na wydajność pracy jest sprawą oczywistą.

W celu dobrego, należytego wykonania zadań bhp potrzebna jest taka organizacja całości problemu bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie zakładu pracy, która pozwoli na jak najpełniejszą realizację postulatów z tego zakresu.

W niniejszym artykule zajmę się jedynie omówieniem organizacji służby bhp na zakładzie pracy, bowiem właściwe rozwiązanie tego zagadnienia jest sprawą niezmiernie wagi dla całości problemu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zakład pracy jest miejscem, gdzie człowiek styka się z procesami produkcyjnymi, urządzeniami technicznymi, gdzie toczy się bój o produkcję. Na fabrykę zatem powinna być przede wszystkim zwrócona uwaga, w zakresie bhp, czynników przemysłowych.

Ustalając organizację, zakres działalności, metodę pracy służby bhp, powinniśmy wzorować się na rozwiązaniach, jakie w tej dziedzinie daje nam Związek Radziecki. Wieloletnie doświadczenie na tym polu oraz wielkie osiągnięcia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ZSRR, pierwszego państwa, które zagadnienia bhp postawiło w płaszczyźnie produkcji — dają nam rękojmię właściwego wyboru. Dlatego poniższe wywody w zasadzie wzorowane są właśnie na organizacji ochrony pracy, obowiązującej w ZSRR.

Odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w całym zakładzie pracy jest kierownik tego zakładu pracy. Jest to zgodne z zasadą jednosobowego kierownictwa, przyjętą w organizacji przedsiębiorstw polskich. Jednocześnie, obok kierownika zakładu, odpowiedzialność za stan warunków pracy ponoszą wszyscy kierownicy działów i personel inżynieryjno - techniczny — każdy na powierzonym sobie odcinku pracy.

A zatem do obowiązków personelu inżynieryjno - technicznego zakładu w zakresie bhp należą w szczególności:

- a) dokładna znajomość i przestrzeganie wytycznych i instrukcji w zakresie bhp, obowiązujących w danym zakładzie pracy;
- b) stosowanie metod i organizacji pracy z zachowaniem wymogów bhp;
- c) uwzględnianie przepisów i wymogów bhp w projektach budów, konstrukcji urządzeń technicznych i w innych projektach, dotyczących produkcji;
- d) nadzór nad wykonywaniem przez podległy personel przepisów i wymogów bhp;
- e) instruowanie i szkolenie na stanowiskach roboczych podległego personelu w zakresie bhp.

Kierownik zakładu pracy działa na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy przez inżyniera lub technika bhp.

Inżynier lub technik bhp zakładu pracy może posiadać do pomocy oddziałowych inżynierów lub techników bhp. Zależne to jest oczywiście od wielkości zakładu pracy, rodzaju produkcji (stopień niebezpieczeństwa i szkodliwości dla zdrowia zatrudnionych), obszaru, na którym zakład znajduje się itp.

Ten aparat ludzki, zajmujący się po linii administracyjnej zagadnieniami bhp, zwykliśmy nazywać s ł u ż b ą bhp.

W zasadzie służba bhp powinna być powołana we wszystkich produkcyjnych i usługowych zakładach pracy.

Inżynier lub technik bhp koncentruje w swoich rękach całość zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, jest czynnikiem organizującym, nadzorującym i kierującym w tym zakresie. Zatem właściwy wybór człowieka na to stanowisko ma w zasadzie decydujące znaczenie dla rozwiązania problemu bhp w zakładzie pracy. Znane jest twierdzenie Lenina, że „rzeczą najważniejszą w pracy organizacyjnej jest dobór ludzi i kontrola wykonania“. Stąd wniosek, że na czele służby bhp powinien stać inżynier lub technik o specjalności, odpowiedzialnej rodzajowi produkcji danego zakładu, dobry organizator, człowiek energiczny.

W mniejszych zakładach pracy lub w tych zakładach, w których produkcja nie jest szkodliwa albo niebezpieczna dla zdrowia robotników, funkcje inżyniera bhp może sprawować również majster lub brygadzysta, posiadający przynajmniej 3-letnią praktykę w danej gałęzi pracy.

Zarówno inżynier bhp, jak i pozostała służba bhp — powinni być przeszkoleni na specjalnych kursach bezpieczeństwa i higieny pracy. Stopień nabytych wiadomości na kursie powinien być sprawdzony egzaminem.

Do zakresu działania inżyniera lub technika (majstra lub brygadzysty) bhp należy w szczególności:

- a) kierowanie w zakładzie pracy realizacją zadań w zakresie bhp;
- b) współdziałanie w opracowywaniu projektów, dotyczących przebudowy zakładu pracy, konstrukcji urządzeń technicznych oraz wszelkich innych projektów z zakresu bhp na terenie zakładu pracy;
- c) składanie głównemu inżynierowi zakładu pracy wniosków, dotyczących sposobów lub metod produkcji — w związku z bhp;
- d) składanie wniosków do planu nakładów finansowych zakładu w zakresie bhp i dopilnowywanie realizacji tych nakładów;
- e) współdziałanie z personelem inżynieryjno-technicznym zakładu przy opracowywaniu wytycznych i instrukcji w zakresie bhp;
- f) przeprowadzenie badań przyczyn wypadków w zatrudnieniu, prowadzenie zgłoszeń i statystyki tych wypadków oraz — łącznie z zakładowymi placówkami służby zdrowia — prowadzenie statystyki chorób zawodowych, analizowanie statystyki wypadków i chorób zawodowych, wyciąganie wniosków oraz planowanie akcji zapobiegawczej;
- g) branie udziału w zebraniach komisji ochrony pracy przy radzie zakładowej;
- h) nadzorowanie w zakresie bhp przebiegu produkcji oraz budów i remontów, w szczególności czuwanie pod względem bhp nad stanem maszyn, urządzeń

- technicznych, powietrza, oświetlenia i innych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy;
- i) branie udziału w naradach produkcyjnych;
 - j) organizowanie instruktazu pracowników w zakresie bhp, a w szczególności przeprowadzanie wstępnego szkolenia nowoprzyjętych pracowników w tym zakresie;
 - k) składanie wniosków i opiniowanie w zakresie zaopatrzenia pracowników w środki ochrony i higieny osobistej oraz we wszystkich innych sprawach, dotyczących bhp w zakładzie pracy;
 - l) współpraca z zakładowym społecznym inspektorem pracy;
 - m) współpraca z zakładowymi placówkami służby zdrowia oraz czuwanie, aby oprócz tych placówek byli czynni na terenie zakładu ratownicy-sanitariusz.

Z wyliczenia obowiązków inżyniera lub technika bhp można zorientować się o wadze, zasięgu i wielkości jego zadań, wkraczających stale w dziedzinę produkcji.

Dlatego też na stanowiska w zakresie bhp nie należy powoływać ludzi, nie mających przygotowania technicznego lub osób spoza produkcji. Odstępstwo od tej zasady mści się na wynikach i na poziomie poczynań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Również ważnym momentem dla całości problemu bhp w zakładzie jest zasada nieprzydzielania osobom, zajmującym się sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc inżynierom i technikom bhp, dodatkowo innych funkcji w zakładzie pracy. W tym zakresie również b. często popełniane są błędy, które powodują, że pracownik, wyznaczony do pracy na odcinku bhp, a mający już inną funkcję, a nierzadko kilka różnych funkcji w zakładzie, nie ma czasu i możliwości zajęcia się sprawami ochrony pracy.

Wyjątki od tej zasady mogą być stosowane ze względów racjonalnej gospodarki zakładu, jednak po uprzednim uzgodnieniu sprawy z komisją ochrony pracy przy radzie zakładowej.

W zakładzie pracy oprócz służby bhp działa jeszcze społeczna inspekcja pracy, zadaniem której jest kontrola po linii społecznej wykonawstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dalszym organem społecznym, sprawującym nadzór nad warunkami pracy w przedsiębiorstwach, są komisje ochrony pracy, w skład których wchodzi społeczni inspektorzy pracy.

Poprzestaję tu na zanotowaniu jedynie tych faktów, gdyż szczegółowe omawianie struktury społecznej inspekcji pracy i komisji ochrony pracy wykracza poza ramy niniejszego artykułu.

W artykule tym dałem zarys organizacji służby bezpieczeństwa i higieny pracy na szczeblu zakładu pracy.

W naszych warunkach na tym odcinku, jak również i w innych dziedzinach z zakresu bhp, widzimy jeszcze duże zaniedbania, które w konsekwencji — jak już na wstępie wspomniałem — nie tylko obniżają tempo realizacji planów gospodarczych, ale również przyczyniają się do wzrostu wypadkowości i chorób zawodowych. Należy tu podkreślić z całym naciskiem, iż realizacja planów produkcyjnych nie może odbywać się kosztem życia i zdrowia pracowników, wykonujących te odpowiedzialne zadania. Zatem jak najszybsze usunięcie braków, podniesienie na odcinku bhp jakości pracy, uregulowanie strony organizacyjnej i zakresu kwalifikacji i kompetencji czynników, zajmujących się ochroną pracy — wpłynie niewątpliwie dodatnio również i na realizację Planu 6-letniego.

Dla podkreślenia, jak wielką wagę powinno się przykładać do kwestii organizacyjnych, pozwolę sobie przytoczyć uchwałę XVII Zjazdu WKP(b) w 1934 r. w tym zakresie, aktualnej i dla naszej sytuacji gospodarczej:

„Podstawowe zadania drugiej pięcioletki — ostateczna likwidacja elementów kapitalistycznych, przezwyciężenie przeżytków kapitalizmu w ekonomice i świadomości ludzi, zakończenie rekonstrukcji całej gospodarki narodowej na podstawie najnowszej techniki, opanowanie nowej techniki i nowych przedsiębiorstw, mechanizacja rolnictwa i podniesienie jego wydajności — stawiają z całą ostrością sprawę podniesienia jakości pracy we wszystkich dziedzinach, przede wszystkim zaś kierownictwa organizacyjno-praktycznego”.

JANUSZ DĄBROWSKI

Rozwój i stan obecny ochrony macierzyństwa pracownicy

Maszynizacja produkcji przemysłowej dokonała ogromnego przewrotu w stosunkach zatrudnienia, umożliwiając stosowanie w przemyśle na szeroką skalę pracy kobiet.

W ustroju kapitalistycznym wciąganie kobiet, jak i dzieci do produkcji wpływa z tanioci ich siły roboczej i pozwala kapitałowi powiększać eksploatowany materiał ludzki oraz podwyższać stopień wyzysku.¹⁾ Zatrudnianie kobiet i dzieci w przemyśle powoduje przy tym zmniejszenie wartości siły roboczej robotników-mężczyzn²⁾, jak i kobiet zatrudnionych w innych gałęziach pracy.³⁾

Szczególnie niski poziom zarobków kobiet wynika nie tylko z ich niższych stawek płacy, wbrew sprawiedliwej zasadzie równej płacy za równą pracę, lecz również z dyskryminacji zawodowej, przeznaczającej kobiety do wykonywania prac nisko kwalifikowanych.⁴⁾

Aż do czasów Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej, kobiety pracujące nie korzystają przy tym na ogół z żadnych świadczeń lub udogod-

¹⁾ Por. Marks, *Kapitał*, t. I, „Książka i Wiedza“, 1951, str. 425.

²⁾ „Wartość siły roboczej określał nie tylko czas pracy potrzebny do utrzymania indywidualnego robotnika dorosłego, lecz czas pracy potrzebny do utrzymania rodziny robotniczej. Rzucając na rynek pracy wszystkich członków rodziny robotniczej, maszyna rozkłada wartość siły roboczej robotnika-mężczyzny na całą jego rodzinę. Zmniejsza więc wartość jego siły roboczej. Kupno rodziny rozdrobnionej np. na cztery siły robocze kosztuje może więcej, niż dawniej kosztował zakup siły roboczej głowy rodziny, ale za to 4 dni robocze zajmują miejsce jednego i cena ich spada w stosunku do nadwyżki pracy dodatkowej czterech osób nad pracą dodatkową jednej“ (Marks, op. cit., str. 425).

³⁾ Por. Marks, op. cit., str. 428.

⁴⁾ Z wielu źródeł statystycznych okresu międzywojennego i powojennego wynika, że płace kobiet w krajach kapitalistycznych nie przekraczają 2/3 płac mężczyzn. (Por. „Praca i Opleka Społeczna“, Nr 1—2/1950, str. 46—47).

nień, związanych z macierzyństwem, ani ze strony przedsiębiorcy kapitalistycznego, ani ze strony państwa burżuazyjnego.

W czasach obecnych takie świadczenia lub udogodnienia, jakkolwiek występują, nie są powszechne, ani pełne.

W ustroju socjalistycznym podstawową zasadą ekonomiczną i prawną pracy kobiet, jak i wszystkich pracujących w ogólności, jest zapewnienie równej płacy za równą pracę. Wzrost zatrudnienia kobiet, uwolnionych od wyzysku, wynika z założeń ekonomiki socjalistycznej, która przez szybki rozwój przemysłu i rolnictwa oraz upowszechnianie pracy podnosi poziom materialny i kulturalny mas pracujących.

Praca kobiet w ustroju socjalistycznym stanowi podstawę ich społecznego wyzwolenia. Zniesienie wszelkich nierówności prawnych i moralno-zawodowych, wraz z udostępnieniem na równi z mężczyznami możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych, pozwala na realizowanie faktycznej równości kobiet.

Zapewnienia jednak kobietom pełnego wyzwolenia i zupełnej równości w życiu nie jest możliwe bez stworzenia dla nich takich warunków pracy i bytu, które uwzględnią ich macierzyńskie funkcje i obowiązki.⁵⁾

Realne zagwarantowanie ochrony macierzyństwa kobiet pracujących wymaga: ukształtowania szczególnych świadczeń oraz stworzenia urzędów socjalnych, zapewniających pomoc w okresie położu, karmienia i wychowywania dzieci.⁶⁾

Celem tych instytucji prawnych i świadczeń, które poddajemy analizie porównawczej w pracy niniejszej jest zapewnienie kobietom: a) pracy a tym samym środków egzystencji szczególnie w okresie ciąży i po położu, b) szczególnej ochrony pracy w okresie ciąży i karmienia, c) urlopu połogowego wraz z zabezpieczeniem materialnym w tym okresie, jak również opieki leczniczej i innych świadczeń, potrzebnych w związku z urodzeniem dziecka, d) przerw w pracy na karmienie dziecka i innych udogodnień, związanych z opieką nad dzieckiem.

Zaspokojenie wskazanych potrzeb znajduje pełny wyraz w Konstytucji i w socjalistycznym prawie pracy ZSRR. Konstytucje i prawa pracy krajów demokracji ludowej zbliżają się do wzorów radzieckich. Tworzenie w państwach tych odpowiednich urzędów socjalnych jest zagwarantowane w planach narodowo-gospodarczych.⁷⁾

⁵⁾ Memoriał Światowej Federacji Związków Zawodowych w sprawie pracy kobiet (przedstawiony w 1948 r. Radzie Ekonomicznej i Społecznej ONZ) zawiera dane ankiety, przeprowadzonej we Francji, według których kobiety pracujące poświęcają na prowadzenie gospodarstwa domowego przeciętnie 3 1/2 godzin dziennie oraz 7 1/2 godzin w dni odpoczynku świątecznego. (Por. wyd. Międzynarodowego Biura Pracy: „Salaires a) Rapport général“, Genewa, 1948, str. 402).

⁶⁾ Art. 122 Konstytucji ZSRR stanowi:
„Kobięcie w ZSRR przysługują równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, państwowego, kulturalnego i społeczno-politycznego.

Możliwość zrealizowania tych praw kobiet jest zabezpieczona przez przysługujące kobietom równe z mężczyzną prawo do: pracy, płacy za pracę, wypoczynku, ubezpieczenia społecznego i nauki, przez ochronę państwową interesów matki i dziecka, państwową pomoc matkom wielodzietnym i samotnym, przyznanie kobietom płatnych urlopów w okresie ciąży oraz rozległą sieć zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli“. (Cyt. wg wyd. „Konstytucja (ustawa zasadnicza) Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich“, „Książka i Wiedza“, 1950, str. 58).

⁷⁾ Rozwój instytucji dziecięcych (żłobków, przedszkoli, świetlic, ośrodków zdrowia) w Polsce Ludowej, obrazuje dokładnie praca zbiorowa pt.: „Osiągnięcia socjalne Polski Ludowej“, wyd. nakładem Zakładu Wyd. Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, 1951.

ROZWÓJ HISTORYCZNY

a. ZSRR

Rozwój prawa pracy w dziedzinie ochrony macierzyństwa zapoczątkowała Wielka Socjalistyczna Rewolucja Październikowa. Rozwój ten na terenie ZSRR nie zatrzymał się na zasadach, sformułowanych w drugim kodeksie pracy RSFR z 1922 r., obowiązującym do dnia dzisiejszego z uzupełnieniami, wynikającymi z późniejszych ustaw ogólnozwiązkowych. Kodeks ten przewiduje przenoszenie kobiet w okresie ciąży do prac nieszkodliwych, urlopy połogowe wraz z zabezpieczeniem materialnym, opiekę leczniczą i przerwy w pracy na karmienie dziecka piersią. Analogiczne przepisy zawierają kodeksy pracy wszystkich republik związkowych.

Późniejsze ustawy ogólnozwiązkowe wprowadzają: zagwarantowanie kobietom ciężarnym i karmiącym prawa do pracy, zakaz przerywania ciąży, zwiększenie pomocy leczniczej i świadczeń pieniężnych.

Pełne określenie praw kobiety i praw matki w Konstytucji Stalinowskiej z 1936 r. nie zamknęło dalszego rozwoju świadczeń. W ciężkim okresie Wojny Narodowej ukazał się dekret z 8 lipca 1944 r. o dalszym zwiększeniu pomocy państwowej dla kobiet ciężarnych oraz dla matek wielodzietnych i samotnych, jako też o zwiększeniu ochrony macierzyństwa i dzieciństwa.

b. Kraje kapitalistyczne

W krajach kapitalistycznych normy prawne, dotyczące ochrony macierzyństwa, zaczynają się kształtować po pierwszej wojnie światowej pod wpływem Rewolucji Październikowej i narastających w tym czasie walk klasowych, głównie w Europie, następnie także w Ameryce Południowej, jednakże w tej części świata prawa te mają charakter wybitnie fikcyjny.

Ustawodawstwo pracy, wywalczane żmudnie przez klasę robotniczą w ciągu XIX wieku w niektórych krajach uprzemysłowionych, jakkolwiek obejmuje najpierw pracę dzieci i kobiet, ogranicza się głównie do skracania nadmiernego czasu pracy. Do wyjątków należy niemiecka ustawa z 1891 r., przewidująca czterotygodniowy urlop połogowy. Ustawa ta była w znacznym stopniu wyrazem postulatów pruskiego militarysty, dążącego do poprawy stanu fizycznego kontyngentów rekruckich.

Świadczenia lub ulgi na rzecz kobiet pracujących w związku z macierzyństwem, o ile się pojawiają, są wykorzystywane przez przedsiębiorców kapitalistycznych jako uzasadnienie konieczności utrzymania niższych płac dla kobiet. Jest to dowodem, że świadczenia te realizowane są na koszt kobiecych mas pracujących.

Na tym tle powstała w Berlinie w 1929 r. reakcyjna kobieca Międzynarodówka Otwartych Drzwi, która propagowała hasła przeciwne jakiegokolwiek szczególnej ochronie pracy kobiet, jako powodującej właśnie dyskryminację w zakresie płac. Akcja tej organizacji hamowała rozwój ochrony macierzyństwa, nie uzyskując jednocześnie żadnych sukcesów w dziedzinie płac.

Zasady ochrony macierzyństwa, zalecane w ustroju kapitalistycznym, sformułowała konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1919 r. w sprawie ochrony macierzyństwa w przemyśle i handlu. Konwencja ta przewiduje: a) prawo do zaprzestania pracy na 6 tygodni przed spodziewanym terminem porodu, b) zakaz pracy w ciągu 6 tygodni po porodzie, c) zabezpieczenie materialne w okresie urlopu połogowego, którego określenie pozostawia się kom-

petentnym władzom krajowym, d) pomoc lekarza lub akuszerki, e) zakaz zwolnienia z pracy w okresie urlopu połogowego, f) prawo do dwóch przerw półgodzinnych w czasie pracy na karmienie dziecka piersią.

Konwencję ratyfikowało 16 państw, w większości słabo uprzemysłowionych.⁸⁾

Aby dokonać realnej oceny wartości norm zalecanych w konwencji, należy brać pod uwagę, po pierwsze, że wykorzystanie urlopu połogowego przez pracownicę pozostaje w ścisłym związku z zapewnieniem jej środków egzystencji podczas tego urlopu. Jeżeli zasiłek połogowy (w jakiegokolwiek formie) przysługuje za czas krótszy niż urlop, kobieta pracuje tak długo, jak długo może, nie wykorzystując w pełni uprawnień urlopowych. Stan taki jest regułą w krajach kapitalistycznych (przy 12-tygodniowym urlopie połogowym). Dlatego fakultatywny 6-tygodniowy urlop przed połogiem, a zatem także urlop w pełnym 12-tygodniowym wymiarze — mają charakter fikcyjny. Po drugie, podobnie, jak wartość wszystkich instytucji ochronnych kapitalistycznego prawa pracy jest problematyczna bez zagwarantowania prawa do pracy i przy równoczesnym istnieniu rezerwowej armii bezrobotnych, tak ochrona macierzyństwa — jest mało skuteczna **bez zapewnienia trwałości stosunku pracy, przynajmniej w okresie ciąży**. Całą tę bowiem ochronę zniweczyć może zwykłe zwolnienie z pracy przed urlopem połogowym. Dlatego wszystkie obciążenia, jakie ponosi przedsiębiorca kapitalistyczny na rzecz pracownic w ciąży i matek, zwiększają dla nich groźbę utraty pracy.

STAN OBECNY

A. Zabezpieczenie kobiet przed wypowiedzeniem pracy w okresie ciąży i po połogu

Jednym z najistotniejszych praw pracowniczych jest **prawo do pracy**, usuwające groźbę bezrobocia i nędzy. Dla kobiet w okresie ciąży i połogu zapewnienie trwałości stosunku pracy, usunięcie trosk materialnych i potrzeby szukania nowej pracy lub zapobieganie dyskryminacji z powodu ciąży przy przyjmowaniu do pracy — jest sprawą nadzwyczaj ważną.

Realne gwarancje w tym zakresie możliwe są tylko w ustroju socjalistycznym. Gwarancje te zależą — poza normami prawnymi — zarówno od likwidacji bezrobocia, jak i od socjalistycznego wychowania kierowników zakładów pracy, decydujących o przyjmowaniu do pracy.

W państwach kapitalistycznych, w których prawo przewiduje urlopy połogowe, istnieją na ogół zakazy zwalniania kobiet z pracy w okresie połogu. Niektóre państwa zakazy zwalniania z pracy rozciągają jeszcze — zgodnie z zaleceniem konwencji z 1919 r. — na pewien okres czasu po upływie urlopu połogowego w razie choroby, związanej z ciążą. Dalej idące gwarancje należą do bardzo rzadkich wyjątków.

Stałym zjawiskiem ustroju kapitalistycznego jest niemożność uzyskania pracy przez kobietę w ciąży, jeżeli ciąża jest widoczna. Dlatego utrata pracy przez kobietę ciężarną skazuje ją z reguły na bezrobocie.

W **Związku Radzieckim** ograniczenia w zwalnianiu z pracy kobiet ciężarnych (od chwili ujawnienia się ciąży) wprowadzono już w początkowym okresie

⁸⁾ Argentyna, Brazylia, Bułgaria (1922 r.), Chile, Grecja, Hiszpania, Jugosławia, Kolumbia, Kuba, Luksemburg, Niemcy (1927 r.), Nikaragua, Rumunia (1921 r.), Urugwaj, Wenezuela, Węgry (1928 r.).

tworzenia socjalistycznego prawa pracy. Obecnie, jak wiadomo, zwolnienie z pracy każdego pracownika w ZSRR jest dopuszczalne tylko w przypadkach, przewidzianych przez prawo; nie może ono nastąpić na podstawie swobodnego uznania kierownika zakładu pracy. Zwolnienie z pracy kobiety w ciąży lub mającej dziecko w wieku do jednego roku — ograniczone jest do przypadków wyjątkowych i wymaga zezwolenia związku zawodowego. W 1936 r. zabroniono odmawiać przyjmowania do pracy kobiet z powodu ciąży, jeżeli mają one za sobą rok pracy w państwowych przedsiębiorstwach lub instytucjach, albo jeżeli ostatnia przerwa w pracy trwała krócej niż miesiąc. Nie wolno również obniżać kobietom płacy z powodu ciąży. Za czyny takie grozi kara robót karno-poprawczych do 6 miesięcy lub grzywny do 1 tys. rubli. W 1949 r. zabroniono odmawiać przyjmowania do pracy kobiet, karmiących piersią, z powodu karmienia, albo obniżać im płacę z tego powodu, pod rygorem takich samych sankcji, jak w przypadku ciąży.⁹⁾

W **Węgrzech** (według ustawy z 1948 r.) zakaz zwolnienia z pracy obejmuje 3-miesięczny okres urlopu połogowego oraz dodatkowe trzy miesiące w razie choroby. Ponadto kobieta ma przywilej pierwszeństwa przy ponownym przyjęciu do pracy w ciągu 9 miesięcy od początku urlopu połogowego.¹⁰⁾

W **Niemieckiej Republice Demokratycznej** (według ustawy o pracy z 1950 r., która ma charakter ramowy), zapewnia się specjalną ochronę przed wypowiedzeniem kobietom w stanie ciąży i matkom karmiącym.

W **Rumunii** (według kodeksu pracy z 1950 r.) każdy pracownik może być zwolniony z pracy, jak w ZSRR, tylko z przyczyn określonych przez prawo. Kobieta może być zwolniona z pracy, jeżeli poza okresem urlopu połogowego (80 lub 90 dni) nie stawia się do pracy z powodu choroby, będącej następstwem ciąży lub porodu przez czas dłuższy niż trzy miesiące. O zwolnieniu z pracy decyduje komisja rozjemcza.

Na **Węgrzech** (według kodeksu pracy z 1951 r.) nie wolno w drodze wypowiedzenia zwolnić z pracy kobiety od szóstego miesiąca ciąży do końca trzeciego miesiąca po porodzie.

W **Polsce** zasadnicze zmiany w zakresie zapewnienia pracy w okresie ciąży i po połogu wprowadziła ustawa z 28 kwietnia 1948 r.¹¹⁾ (zmieniająca ustawę z 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet). Gdy przedtem zakaz zwolnienia z pracy obejmował tylko okres urlopu połogowego, obecnie zwolnienie z pracy kobiety (wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę) nie może nastąpić w całym okresie ciąży oraz w okresie urlopu popołogowego, jeżeli pracuje ona przynajmniej od trzech miesięcy w danym zakładzie pracy.

Przy umowie na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, która miałaby wygasnąć w okresie czterech miesięcy przed porodem, stosunek pracy ulega przedłużeniu do dnia porodu, a od dnia porodu pracownica korzysta z zasiłku połogowego w ubezpieczeniu społecznym. Wykładnia prawa w tych dość rzadkich przypadkach stoi na stanowisku, że warunkiem zastosowania przepisu jest również przepracowanie w danym zakładzie przynajmniej trzech miesięcy.

Rozwiązanie umowy o pracę jest dopuszczalne z ważnej przyczyny lub z winy pracownicy za zgodą rady zakładowej lub delegata, a w zakładach

⁹⁾ Por. „Radzieckie Prawo Pracy“ pod red. prof. Aleksandrowa, wyd. Zakładu Wydawniczego Min. Pracy i Opieki Społecznej, Warszawa, 1951, str. 230—232.

¹⁰⁾ Ostatnio prasa doniosła o uchwaleniu w Bułgarii nowego kodeksu pracy. Tekst jego nie jest jednak jeszcze znany.

¹¹⁾ Dz. U. R. P., Nr 27, poz. 182.

pracy, w których nie ma rady zakładowej lub delegata, za zgodą obwodowego inspektora pracy.

W okresie ostatnich czterech miesięcy ciąży rozwiązanie umowy może nastąpić tylko za winy pracownicy, chyba że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Należyte stosowanie omawianych przepisów zależy głównie od kontroli czynnika społecznego w postaci przedstawicielstwa pracowniczego w zakładzie pracy. W praktyce przedstawicielstwo to często nie zajmuje zdecydowanego stanowiska przy zwalnianiu z pracy kobiet ciężarnych.

Zdarza się również, że kierownicy zakładów pracy unikają przyjmowania do pracy kobiet w ciąży, a nawet młodych mężatek, zwłaszcza pracownic umysłowych. Zjawisko to uległo ostatnio nasileniu w związku ze zwalczaniem przerostów administracyjnych i redukowaniem etatów. W zakładach pracy lub ich oddziałach, zatrudniających poważny odsetek kobiet, zbieg urlopów położowych szeregu pracownic powoduje dezorganizację pracy, której nie można usunąć z braku rezerwowych etatów przez przyjęcie nowych pracowników. Wskutek tego przy przyjmowaniu do pracy kobiet żąda się od nich niekiedy oświadczeń, że nie są w ciąży, lub odpowiednich świadectw lekarskich. Trzymiesięczny zaś okres wyczekiwania na uzyskanie prawa nieusuwalności z pracy stanowi okazję do zwalniania z pracy, gdy fakt ciąży stanie się w tym czasie wiadomy. Kierownicy personalni stwierdzają nieraz otwarcie, że przydatność do pracy pracownicy, przyjętej na okres próbny, nie nasuwa żadnych zastrzeżeń, ale nie można jej pozostawić w pracy z powodu trudności, związanych z urlopem położowym. A już fakt zatajenia ciąży, złożenia nieprawdziwego oświadczenia, uważany bywa za wystarczającą przyczynę zwolnienia.

Omawiane zjawisko zwalczane jest skutecznie na niektórych terenach przez organizacje partyjne.

Również sądy stosują rozszerzająco — w przypadkach umowy na okres próbny — przepis o obowiązku przedłużenia umowy na czas określony, wygasającej w czasie ostatnich czterech miesięcy ciąży — do dnia porodu.

Pełne jednak rozwiązanie problemu zapewnienia pracy kobietom ciężarnym (pracującym zawodowo lub potrzebującym pracy zarobkowej) wymaga, z jednej strony, wzmocnienia kontroli czynnika społecznego przy zwalnianiu z pracy i zakazów dyskryminowania kobiet ciężarnych przy przyjmowaniu do pracy, — a z drugiej strony, pewnych rezerw w funduszach płac na zastępstwa.¹²⁾

Dalsze trudności przy stosowaniu przepisu o zakazie zwalniania z pracy kobiet w okresie ciąży i porodu powstają niekiedy skutkiem tego, że zwolnione z pracy kobiety dopiero po upływie pewnego czasu od zwolnienia powołują się na ciążę, zaistniałą w okresie zwolnienia, i domagają się ponownego przyjęcia do pracy. Może to być spowodowane zarówno nieznaną ciążą, jak i ujawnieniem się ciąży dopiero po zwolnieniu. Jakkolwiek w drodze interpretacji można dojść do wniosku, że zakład pracy związany jest zakazem zwolnienia o tyle, o ile wie o fakcie ciąży na podstawie świadectwa lekarskiego, a „*restitutio in integrum*“ po ważnym rozwiązaniu

¹²⁾ W referacie o ochronie macierzyństwa pracownicy, wygłoszonym na zjeździe inspektorów pracy w listopadzie 1951 r., insp. Z. Cwiklińska wysunęła postulat planowania wydatków na ochronę macierzyństwa pracownicy (na zastępstwa w razie urlopów położowych, na tzw. podzmiany przy pracy nocnej, na zachowanie zarobku przy przeniesieniu do łżejszej pracy) — jako konieczny warunek realizowania obowiązków w tej materii przepisów prawa.

umowy nie jest przez prawo nakazane, — istnieją koncepcje zapewnienia pewnego okresu tolerancji na udokumentowanie ciąży po zwolnieniu z pracy.

Jeżeli chodzi o chorobę pracownicy w okresie ciąży lub po porodzie, to mają do niej zastosowanie ogólne przepisy, dotyczące choroby. Rozwiązanie zatem umowy o pracę z powodu choroby może nastąpić, jeżeli trwa ona dłużej niż 3 miesiące (a w odniesieniu do robotnicy, która pracuje krócej w danym zakładzie pracy niż rok, jeżeli choroba trwa dłużej niż 4 tygodnie).¹³⁾ Rozwiązanie umowy z powodu choroby nie może jednak nastąpić w okresie ostatnich czterech miesięcy ciąży, gdyż choroba jest przypadkiem ważnej przyczyny rozwiązania umowy, ale nie winy pracownicy. Okresu urlopu połogowego oczywiście nie wlicza się do czasu choroby.

B. Szczególna ochrona pracy kobiet w okresie ciąży i karmienia

Sprawą doniosłą dla zdrowia matki i przyszłego dziecka jest niedopuszczenie kobiety w ciąży do pracy zbyt uciążliwej lub szkodliwej dla jej zdrowia w tym stanie.

Obowiązek zapewnienia kobiecie odpowiedniej pracy w okresie macierzyństwa nie został przewidziany w konwencji międzynarodowej; nie wspominają o nim również sprawozdania Międzynarodowego Biura Pracy, omawiające ustawodawstwa pracy państw kapitalistycznych.

Omawiany problem znajduje pełne rozwiązanie w **prawie radzieckim**, które nakazuje bezwarunkowe przenoszenie kobiety ciężarnej do prac lżejszych, niezależnie od okresu ciąży, na podstawie opinii organów lekarskich, przy zachowaniu poprzedniego przeciętnego zarobku, obliczonego za ostatnie 6 miesięcy pracy.¹⁴⁾ To zachowanie zarobku decyduje o realności przepisu.

Ustawa o pracy **Niemieckiej Republiki Demokratycznej** zawiera zakaz zatrudniania kobiet ciężarnych i karmiących pod ziemią w górnictwie. Wydanie dalszych przepisów pozostawione jest Ministerstwu Pracy i Zdrowia.

Rumuński kodeks pracy przewiduje ustalenie przez przepisy wykonawcze listy robót ciężkich i szkodliwych dla zdrowia, do których nie wolno przydzielać kobiet ciężarnych i karmiących (oraz chorowitych), jak również obowiązek przenoszenia kobiet w ciąży do prac lżejszych bez obniżania wynagrodzenia.

Węgierski kodeks pracy zawiera zakaz zatrudniania kobiet ciężarnych od 6 miesiąca oraz karmiących do 6 miesiąca przy ciężkiej pracy fizycznej, jak również obowiązek przenoszenia kobiet ciężarnych od 6 miesiąca ciąży do prac nieszkodliwych według opinii lekarza.

W **Polsce** powołana wyżej ustawa z 1948 r. wprowadziła obowiązek przenoszenia „w miarę możliwości“ kobiet w ciąży, zatrudnionych przy pracy „uciążliwej“, do pracy „dogodniejszej“, poczynając od szóstego miesiąca ciąży. Pracownica zachowuje przy tym przeciętny zarobek z okresu ostatnich trzech miesięcy. W razie sporu decyduje co do przeniesienia wydaje inspektor pracy na podstawie pisemnej opinii lekarza.¹⁵⁾

¹³⁾ Art. 11 ust. 4 pkt. a) rozp. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P., Nr 65/47, poz. 388), art. 32 pkt. b) rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P., Nr 35/28, poz. 323).

¹⁴⁾ Por. „Radzieckie Prawo Pracy“ pod red. prof. Aleksandrowa, wyd. Zakładu Wydawniczego Min. Pracy i Opieki Społecznej, Warszawa, 1951, str. 231.

¹⁵⁾ Dokładniejsze wskazówki w sprawie przenoszenia do prac lżejszych zawiera pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej Nr 76/48 (Dz. Urz. M. P. i O. S. Nr 11/48).

Bezwzględny obowiązek przenoszenia kobiet w ciąży do pracy lżejszej, poczynając od piątego miesiąca ciąży, przewiduje pragmatyka dla pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe”.¹⁶⁾

Fakultatywność przepisu ustawy z 1948 r. zmniejsza jego wartość. W praktyce bowiem poszczególne zakłady pracy powołują się niekiedy na brak prac lżejszych, do których można by przenosić pracownice ciężarne.

Zakłady pracy nie zawsze respektują przy przenoszeniu do prac lżejszych przepis o obowiązku wypłacania zarobku w poprzedniej wysokości, tłumacząc to brakiem odpowiednich pozycji w funduszu płac.

Przepisy ustawy w omawianej materii znajdują uzupełnienie w wykazie prac wzbronionych kobietom¹⁷⁾, który wylicza prace wzbronione wszystkim kobietom z uwagi na ich szczególną uciążliwość lub szkodliwość. Otóż kobietom w całym okresie ciąży wzbronione są w tym wykazie prace: a) przy podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów (ponad obniżone normy graniczne, a po 6 miesiącach ciąży wszelkie podnoszenie, przenoszenie i przewożenie ciężarów), b) pod ziemią w górnictwie, c) we wszelkich pojazdach mechanicznych, znajdujących się w ruchu.

Prace wskazane pod b) i c) wzbronione są również kobietom karmiącym, celem zapewnienia im możliwości karmienia. Zakazy te są bezwzględne, i przeniesienie do innej pracy nie jest uzależnione od możliwości zakładu pracy. Jednakże przy przeniesieniu na podstawie wykazu prac wzbronionych pracownica nie zachowuje prawa do poprzedniego zarobku.

Przepisy polskie nie dorównują zatem radzieckim, gdyż: 1) w przeważnej mierze obowiązują dopiero od 6 miesiąca ciąży i są przy tym fakultatywne, 2) nie zawsze gwarantują zachowanie poprzedniego zarobku.

Ze względu na ochronę zdrowia kobiet ciężarnych i karmiących przepisy radzieckie oraz krajów demokracji ludowej zawierają zakazy zatrudniania tych kobiet w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych; 1) **przepisy radzieckie** dotyczą pracy nocnej w całym okresie ciąży i karmienia, a pracy nadliczbowej z upływem czwartego miesiąca ciąży; 2) **przepisy NRD** — pracy nocnej w całym okresie ciąży i karmienia; 3) **przepisy rumuńskie** — pracy nocnej od 6 miesiąca ciąży oraz w całym okresie karmienia; 4) **przepisy węgierskie** — pracy nocnej i nadliczbowej od 6 miesiąca ciąży i do 6 miesiąca karmienia; 5) **przepisy polskie** — pracy nocnej i nadliczbowej od 4 miesiąca ciąży i do roku życia dziecka.¹⁸⁾

Przepisy **radzieckie** przewidują również zakaz delegowania pracownicy bez jej zgody poza stałe miejsce pracy od 5 miesiąca ciąży, **rumuńskie** — od 6 miesiąca ciąży, **węgierskie** — od 6 miesiąca ciąży, **polskie** — od 4 miesiąca ciąży.¹⁹⁾

W prawie radzieckim spotyka się nadto przepisy obniżające dla kobiet w ciąży normy wydajności pracy (w przemyśle bawełnianym, dziewiarskim i tytoniowym).²⁰⁾ W naszej praktyce kwestia ta wpływała sporadycznie, brak jest jednak wystarczających materiałów do wyprowadzenia wniosków ogólniejszych.

¹⁶⁾ Rozporządzenie Rady Ministrów z 30 listopada 1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 61, poz. 476).

¹⁷⁾ Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. R. P., Nr 12, poz. 96).

¹⁸⁾ i ¹⁹⁾ Ustawa z 26 lutego 1951 r. o zmianie ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P., Nr 12, poz. 94).

²⁰⁾ Por. „Sprawocznik profsojuznogo rabotnika”, Profizdat 1949, str. 284.

C. Urlop połogowy i świadczenia związane z połogiem

Urlop połogowy i świadczenia, związane z połogiem, mają bezpośredni i decydujący wpływ na sam przebieg połogu i powrót kobiety do pełnej zdolności do pracy.

Jak już o tym była mowa wyżej, wykorzystanie urlopu połogowego (poza okresem zupełnej fizycznej niezdolności do pracy) zależy od zabezpieczenia kobiecie środków egzystencji materialnej podczas tego urlopu.

Regulacje ustawowe, istniejące w omawianej materii w szeregu **krajów kapitalistycznych**, przewidują przeważnie urlopy połogowe w wymiarach zaledwie od czterech do ośmiu tygodni. Uprawnienia urlopowe nie wszędzie wiążą się z zabezpieczeniem materialnym na czas połogu (w postaci zasiłku połogowego, wypłacanego przez instytucję publiczną, lub wynagrodzenia za pracę, wypłacanego przez pracodawcę). I właśnie w państwach, w których nie ma takiego zabezpieczenia, prawo demonstruje niekiedy długie urlopy połogowe o charakterze fakultatywnym. Nie obciążają one pracodawców, ani państwa i nie dają realnej korzyści pracownicy.²¹⁾ Zjawiskiem częstym jest też krótszy od urlopu połogowego okres wypłacania zasiłków połogowych. Omawiane uprawnienia z reguły nie obejmują wszystkich pracownic (przeważnie odnoszą się do zatrudnionych w przemyśle i handlu) a w zakresie zabezpieczenia materialnego przysługują w niektórych krajach tylko pracownikom o niskich zarobkach, przez co ciężar ubezpieczenia społecznego (obciążający zawsze częściowo pracowników) nie rozkłada się na lepiej zarabiających.

W **Związku Radzieckim** urlop przed połogiem wynosi 35 dni, po połogu 42 dni, a w razie połogu z komplikacjami 56 dni (łącznie więc 77 lub 91 dni).

Za cały czas urlopu przysługuje zasiłek połogowy z ubezpieczenia społecznego, jeżeli kobieta przepracowała bez przerwy co najmniej 3 miesiące w danym zakładzie pracy. Przejście z jednego zakładu do innego nie narusza ciągłości pracy, jeżeli zmiana miejsca pracy nie została spowodowana przez pracownicę (zachowanie nieprzerwanego stażu pracy).

Zasiłek wypłaca się za faktyczny czas urlopu (przed połogiem), jeżeli trwa on dłużej lub krócej od normy ustawowej. Wysokość zasiłku jest zróżnicowana w zależności od stażu pracy i przynależności do związku zawodowego. Przywileje w zakresie wysokości zasiłku mają przodownice pracy i kobiety-stachanowcy oraz kobiety, odznaczone orderami, inwalidki Wojny Narodowej i dawne partyzantki. Zasiłek w najwyższym wymiarze wynosi 100% przeciętnego zarobku za cały czas urlopu połogowego, w najniższym wymiarze — 50% tego zarobku. Poronienie lub poród niewczesny przed upływem 196 dni ciąży oraz chirurgiczne usunięcie płodu traktuje się jako chorobę. Przedwczesny poród po tym terminie, jak również urodzenie martwego dziecka — daje takie uprawnienia, jak poród normalny.

Jedno z rodziców, którego zarobek w czasie urodzenia dziecka nie przekraczał 500 rb. ma prawo do jednorazowej zapomogi z ubezpieczenia społecznego w wysokości 300 rb. (120 rb. na wyprawkę niemowlęcia i 180 rb. na karmienie).

Samotne matki pracujące, zarabiające do 600 rb. korzystają z ulgi podatkowej i ulgowych (50%) opłat w instytucjach dziecięcych.

²¹⁾ Np. w **Stanach Zjednoczonych Ameryki** nie ma (poza pracownikami kolejowymi i poza jednym stanem) obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek macierzyństwa. Urlopy połogowe przewiduje ustawodawstwo tylko w 6 stanach (4, 6 i 8 tygodni, a w stanie Washington — 22 tygodnie). Sytuacja, podobna jak w Stanach Zjednoczonych, istnieje w **Kanadzie, Nowej Zelandii i Szwecji**.

Pomoc lecznicza bezpłatna i w pełnym rozmiarze zapewniona jest przez powszechną państwową służbę zdrowia.

Radzieckie przepisy, dotyczące ochrony macierzyństwa, zawierają również postanowienia w materii zwiększania produkcji odzieży dziecięcej i środków higieny dziecka oraz zwiększania sieci zakładów usługowych i handlowych dla potrzeb dziecka.

Wspomniany wyżej dekret z 1944 r. o zwiększeniu pomocy dla kobiet ciężarnych i matek, poza zwiększeniem świadczeń macierzyńskich, wprowadził dla matek wielodzietnych odznaczenia i tytuł matki-bohaterki po urodzeniu dzieciorga dzieci.

Ustawodawstwa pracy państw demokracji ludowej zapewniają, poza pomocą leczniczą, zabezpieczenie materialne podczas całego urlopu połogowego, przy czym składki ubezpieczenia, jak w ZSRR, nie obciążają pracujących. Urlop ten wynosi: w Bułgarii — 3 miesiące, w NRD — 10 tygodni (5 + 5), w Rumunii — 35 dni przed porodem i 45 lub 55 po porodzie, na Węgrzech — 12 tygodni (6 + 6) i może być na wniosek lekarza w razie nienormalnego porodu przedłużony o dalsze cztery tygodnie, w Albanii — 12 tygodni (6 + 6). W Czechosłowacji obowiązują jeszcze dawne przepisy w zakresie ochrony macierzyństwa, ale reforma ubezpieczenia przeprowadzona w 1948 r., przystosowała je już do typu państw demokracji ludowej. Chiny wprowadziły system ubezpieczenia społecznego od 1 marca 1951 r.

W Polsce urlop połogowy (według ustawy z 1948 r.) wynosi 12 tygodni, z których co najmniej dwa powinny przypadać przed, a co najmniej osiem po porodzie, pozostałe dwa tygodnie pracownica wykorzystuje według swego uznania przed obowiązkową przerwą pracy przed porodem lub po obowiązkowej przerwie po porodzie.

Jak wiadomo, zasiłek połogowy z ubezpieczenia społecznego otrzymują u nas tylko robotnice. Pracownice umysłowe otrzymują za cały czas 12-tygodniowego urlopu połogowego pełne wynagrodzenie za pracę od pracodawcy. Zasiłek połogowy został powiększony w 1946 r. z 50% do 100% przeciętnego zarobku, a w 1948 r. okres jego wypłaty został przedłużony z 8 do 12 tygodni.²²⁾ Prawo do zasiłku przysługuje, jeżeli robotnica była przez cztery miesiące ubezpieczona w ciągu ostatniego roku przed porodem.

Podwyższenie w Polsce Ludowej wysokości zasiłku i przedłużenie okresu wypłaty zapewniło robotnicom realną możliwość pełnego wykorzystywania urlopu połogowego.

W przypadkach błędnego ustalenia przez lekarza daty porodu i wyczerpania prawa do zasiłku przed upływem 8 tygodni obowiązkowej przerwy w pracy po porodzie — okres wypłaty zasiłku dla robotnicy ulega odpowiedniemu przedłużeniu.²³⁾ Nie ma natomiast wyjaśnień w odniesieniu do pracownic umysłowych. Należy sądzić, że obowiązek wypłacania wynagrodzenia po upływie trzech miesięcy urlopu nie ciąży na zakładzie pracy, powstaje natomiast prawo do zasiłku połogowego z ubezpieczenia społecznego (jak w przypadku choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące).

Poród niewczesny (w piątym i szóstym miesiącu ciąży) albo przedwczesny (w siódmym i ósmym miesiącu), jak i urodzenie martwego dziecka skutkują takie uprawnienia, jak poród normalny.

²²⁾ Dekret z 8 stycznia 1946 r. (Dz. U. R. P., Nr 4, poz. 28) oraz ustawa z 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U. R. P., Nr 27, poz. 183).

²³⁾ Okólnik Z. U. S. Nr 171 z 1950 r.

Istniejący u nas system lecznictwa pracowniczego zapewnia pełną pomoc leczniczą, obejmującą obsługę lekarską i położniczą, pobyt w szpitalu i środki lecznicze, jak również wyprawki niemowlęce.

D. Przerwy w pracy na karmienie dziecka i inne udogodnienia, związane z opieką nad dzieckiem

Przepisy o ochronie macierzyństwa w krajach kapitalistycznych przewidują na ogół dwie półgodzinne przerwy w pracy na karmienie dziecka piersią. Normę taką zawiera wskazana wyżej konwencja międzynarodowa.

Należy podkreślić, że realność tego przepisu zależy w przeważającej mierze od możliwości umieszczenia dziecka w żłobku przyzakładowym lub znajdującym się w pobliżu zakładu pracy.

W **Związku Radzieckim** przepisy prawa nakazują, aby przerwy w pracy na karmienie następowały nie rzadziej niż co 3½ godziny i nie trwały krócej niż pół godziny.²⁴⁾ Konkretnie określenie tych przerw (nie niżej norm ustawowych) pozostawione jest regulaminom pracy w zakładach pracy w zależności od warunków lokalnych. Przerwy te (w odróżnieniu od ogólnych przerw w pracy na posiłek) wliczane są do czasu pracy, a zatem opłacane.

Według kodeksu **rumuńskiego** przerwy określa regulamin pracy; w zasadzie następują one co trzy godziny i trwają pół godziny.

Według kodeksu **węgierskiego** w pierwszych sześciu miesiącach karmienia przerwy wynoszą dwa razy po pół godziny, następnie do dziewiątego miesiąca karmienia włącznie — raz dziennie pół godziny.

Ustawa **polska** z 1924 r., obowiązująca w tym zakresie dotychczas,²⁵⁾ przewiduje dwie przerwy dziennie po pół godziny, wliczane do czasu pracy.

Z uwagi na niewystarczającą jeszcze, mimo ogromnej u nas rozbudowy, sieć żłobków — przerwy te nie zawsze są wystarczające.

Wskazana wyżej pragmatyka dla pracowników kolejowych przewiduje możliwość łączenia dwóch przerw półgodzinnych w jedną godziną. Tak samo postanowiona jest ta sprawa w projekcie kodeksu pracy.

Dla nauczycielek szkół zawodowych przepisy przewidują²⁶⁾ jedną przerwę półgodzinną przy czasie pracy od 4 do 6 godzin i dwie przerwy półgodzinne przy czasie pracy od 7 do 8 godzin, które mogą być łączone w jedną przerwę godziną. Normy te stosowane są w całym szkolnictwie.

Do problemów bardzo trudnych należy zapewnienie matkom pracującym możliwości roztoczenia opieki nad dzieckiem w razie jego choroby, albo w tych wypadkach, gdy instytucja dziecięca (żłobek, przedszkole) ulega zamknięciu na czas pewien z powodu kwarantanny. Podobne sytuacje zachodzą w razie niemożności sprawowania opieki nad dzieckiem przez osobę, która podczas pracy matki zajmuje się dzieckiem w domu.

W **Związku Radzieckim** przepisy o ubezpieczeniu społecznym zapewniają zasiłek chorobowy pracownikowi, który opiekuje się w domu chorym członkiem rodziny, gdy jest to konieczne i gdy nie ma nikogo innego w domu, kto mógłby zajmować się chorym. Przywilej ten służy matce, gdy chodzi o dziecko w wieku do 2 lat, niezależnie od możliwości roztoczenia opieki przez inną

²⁴⁾ Art. 134 kodeksu pracy RSFR i odpowiednie artykuły kodeksów pracy republik związkowych.

²⁵⁾ Art. 15 ustawy z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P., Nr 65, poz. 636).

²⁶⁾ Art. 10 ust. 5 ustawy z 4 kwietnia 1950 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych, podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz. U. R. P., Nr 17, poz. 140).

osobę. Poza tym zasiłek chorobowy przysługuje w razie zarządzenia kwarantanny na skutek choroby zakaźnej.²⁷⁾

Według kodeksu **rumuńskiego** matka, opiekująca się chorym dzieckiem w wieku do lat dwóch otrzymuje urlop (niewliczany do urlopu wypoczynkowego).

Według przepisów **polskich** zasiłek chorobowy (względnie wynagrodzenie od pracodawcy, gdy chodzi o pracownika umysłowego) przysługuje, gdy władza sanitarna zarządzi kwarantannę w razie choroby zakaźnej, przez czas takiego odosobnienia. Sprawa więc zabezpieczenia materialnego matki pracującej w razie niemożności pracy z powodu choroby dziecka jest załatwiona pozytywnie, gdy w grę wchodzi choroba zakaźna, pociągająca za sobą kwarantannę.

W innych sytuacjach zabezpieczenie materialne nie jest zapewnione. Pewien przywilej mają pracownice umysłowe, którym przysługuje prawo do wynagrodzenia przez krótki okres czasu w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny.²⁸⁾ Ile może wynosić ten krótki okres czasu, nie wiadomo. Próbowano określać go na dwa tygodnie.

Natomiast przepisy z zakresu dyscypliny pracy dopuszczają uznanie nieobecności w pracy w omawianych sytuacjach za usprawiedliwioną.

ŚWIADCZENIA RODZINNE

Świadczenia na rzecz rodzin pracowniczych, mające na celu ułatwienie pracownikom utrzymania rodzin, a w szczególności dzieci, wychodzą poza ramy ścisłej ochrony macierzyństwa pracownicy. Mają one jednak bezpośredni związek z tą sprawą, gdyż zwiększają zabezpieczenie materialne matki pracującej po urodzeniu dziecka przez czas niepomiernie dłuższy od okresu połogu.

W **Związku Radzieckim** matkom wielodzietnym i samotnym (nie zamężnym) wypłaca się zasiłki z funduszków państwowych.

Matki wielodzietne otrzymują jednorazowy zasiłek po urodzeniu każdego dziecka, poczynając od trzeciego. Zasiłek ten jest progresywny i wynosi kolejno: 200, 650, 850, 1.000, 1.250 (przy siódmym i ósmym dziecku), 1.750 rb (przy dziewiątym i dziesiątym). Matki wielodzietne (mężatki i wdowy) otrzymują także stały zasiłek miesięczny, poczynając od czwartego dziecka, który wynosi kolejno łącznie: 40, 60, 70, 100 (przy siedmiu i ośmiu dzieciach), 125 rb (przy dziewięciu i dziesięciu).

Zasiłki stałe wypłaca się na dzieci w wieku od drugiego do ukończenia piątego roku życia.

Matki samotne otrzymują zasiłki (niezależnie od zasiłków z racji wielodzietności): na jedno dziecko — 50, na dwoje — 75, na troje i więcej dzieci — 100 rb miesięcznie. Zasiłki te przysługują na dzieci do ukończenia 12 roku życia, jeżeli dziecko nie przebywa w domu dziecka. Zasiłki na dzieci matek samotnych wypłaca się również ich opiekunom w razie choroby lub śmierci matki.²⁹⁾

Istniejące w **Polsce** od 1 stycznia 1948 r. ubezpieczenia rodzinne³⁰⁾ wprowadziło zasiłki z funduszków ubezpieczenia społecznego m. in. na dzieci pracow-

²⁷⁾ Por. „Radzieckie Prawo Pracy“, j. w.

²⁸⁾ Art. 20 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

²⁹⁾ Normy zasiłków w podanej wysokości ustalił dekret Prezydium Rady Najwyższej ZSRR z 25 listopada 1947 r. („Dziennik Ustaw Rady Najwyższej ZSRR“ Nr 14).

³⁰⁾ Dekret z 28 października 1947 r. o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. R. P., Nr 66, poz. 414).

ników (nie tylko własne) do lat 16, a gdy się uczą do lat 21 lub 24 (studia w szkołach wyższych).

Zasiłki te wynoszą: na jedno dziecko — 49½ zł, na dwoje dzieci — 108 zł, na trzecie i każde następne dziecko po 67½ zł. Jeżeli pracownik (ca) zarabia mniej niż 411 zł miesięcznie zasiłek na każde dziecko ulega zwiększeniu o 7½ zł.³¹⁾

PRZEPISY SZCZEGÓLNE W ZAKRESIE OCHRONY MACIERZYŃSTWA W POLSCE

Przepisy o ubezpieczeniu na wypadek macierzyństwa mają zastosowanie powszechne. Omówiona natomiast powyżej ogólna ustawa z 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, zmieniona ustawą z 1948 r. (w zakresie ochrony macierzyństwa), nie obejmuje pracownic, zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych, nie mających charakteru przemysłowego, jak również w gospodarstwach rolnych i pokrewnych (leśnych, ogrodniczych) oraz w gospodarstwach domowych.³²⁾ Zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów³³⁾ stosowanie zasad ustawy z 1948 r. w materii ochrony macierzyństwa (z wyłączeniem nadzoru inspekcji pracy w zakładach nie objętych tym nadzorem) zostało rozciągnięte na urzędy, zakłady i przedsiębiorstwa państwowe, pozostające poza zasięgiem ustawy.

Następnie przepisy o ochronie macierzyństwa wprowadzono do szeregu ustaw tzw. pragmatycznych, normujących stosunki służbowe pracowników administracji państwowej, kolei, szkolnictwa. Przepisy te³⁴⁾ przejęły zasady ustawy ogólnej z 1948 r., nie zawierają jednak zakazów zwalniania z pracy w okresie ciąży. Stanowi to pewną lukę w przepisach.

Pracownikom zatrudnionym w prywatnych gospodarstwach rolnych oraz w gospodarstwach domowych przysługują świadczenia położowe z ubezpieczenia społecznego, jak również zwolnienie od pracy w okresie położu na podstawie decyzji lekarza. Nie ma jednak żadnych przepisów, zakazujących zwalniania z pracy w okresie ciąży i położu.

³¹⁾ Rozporządzenia z 23 lutego 1949 r. i z 10 lutego 1950 r. (Dz. U. R. P., Nr 18, poz. 124 i Nr 6, poz. 62).

³²⁾ Ustawa z 2 lipca 1924 r. (Dz. U. R. P., Nr 65, poz. 636) ma zastosowanie (art. 1) do „...kobiet, zatrudnionych w zakładach pracy przemysłowych, górniczych, hutniczych, w handlu, biurowości, komunikacji i przewozie oraz w innych zakładach pracy, choćby na zysk nieobliczonych, a prowadzonych w sposób przemysłowy...“.

³³⁾ Okólnik Nr 29 z 21 sierpnia 1948 r.

³⁴⁾ Art. 39 ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. z 1949 r. Nr 11, poz. 72), mający zastosowanie również w sądownictwie; § 46a rozporządzenia o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe (Dz. U. R. P. z 1949 r., Nr 61, poz. 476); art. 10 ustawy o stosunkach służbowych nauczycieli w szkolnictwie zawodowym CUSZ (Dz. U. R. P. z 1950 r., Nr 17, poz. 140), mający zastosowanie również w szkołach zawodowych rolnych i leśnych oraz żeglugowych.

ZBIGNIEW MAKARCZYK

Rola i aktualne problemy socjalne rzemiosła

Rzemiosło w ustroju kapitalistycznym i socjalistycznym

Istotną cechą rzemieślnika było dotąd, że mógł on wykonywać swój zawód tylko pod warunkiem uzyskania dowodu uzdolnienia zawodowego (w zasadzie dowodu złożenia egzaminu czeladniczego i mistrzowskiego), bez czego nie otrzymał on karty rzemieślniczej na prowadzenie warsztatu. W przeciwieństwie do tego przemysł tzw. „wolny“, obejmujący wytwórczość nierzemieślniczą, nie znał tych ograniczeń i właściciel przedsiębiorstwa prowadzonego sposobem fabrycznym nie potrzebował uzyskiwać dowodu uzdolnienia zawodowego, choć prowadził z reguły przedsiębiorstwo większe, o większej ilości zatrudnionych i o większym parku maszynowym niż warsztat rzemieślniczy. Anomalia ta miała historyczne wyjaśnienie. Fabryki bowiem powstawały głównie w okresie tzw. liberalizmu gospodarczego, głoszącego zupełną swobodę działalności gospodarczej, podczas gdy rzemiosło pochodzi z czasów odleglejszych i skrupowane jest przepisami posiadającymi tradycję historyczną z owych jeszcze czasów.

W ustroju kapitalistycznym rzemiosło jest systematycznie ograniczane przez proces produkcyjny idący w dwóch kierunkach: bogaci rzemieślnicy, zatrudniający siły najemne, przechodzą do szeregów przedsiębiorców fabrycznych, biedni zaś proletaryzują się i tracą często swą niezależność gospodarczą.

W ustroju socjalistycznym wytwórczość rzemieślnicza w zasadzie nie zanika, gdyż indywidualni rzemieślnicy zrzeszają się w spółdzielniach, przechodząc na inne, uspołecznione formy wytwarzania. W okresie przebudowy ustroju, jaki obecnie przeżywamy w Polsce, istnieją obok siebie dwie formy rzemiosła: rzemiosło samoistne, zatrudniające nadal pewną liczbę pracowników najemnych i rzemiosło uspołecznione — w ramach spółdzielni pracy. Bez względu jednak na formę, jaką przybiera działalność rzemieślnicza, stwierdzić należy, że drobna wytwórczość oraz świadczenie usług wykonywane na potrzeby najbliższego rejonu, potrzebne są w każdym ustroju i na każdym etapie rozwoju.

Przyjrzyjmy się roli, jaką rzemiosło obecnie ma do spełnienia w naszym kraju. Przede wszystkim rozpatrzmy jaką rolę rzemiosło odgrywa w stosunku do przemysłu fabrycznego.

W każdej fabryce, bez względu na jej rozmiary, zatrudnieni są rzemieślnicy, bądź bezpośrednio przy produkcji (np. ślusarz narzędziowiec w fabryce narzędzi), bądź w działach pomocniczych, warsztatach naprawczych, siłowniach itp. Pracownik taki należy do czołowych i najlepiej wynagradzanych robotników fabryki, nie jest jednakże rzemieślnikiem w potocznym rozumieniu tego wyrazu. Natomiast ten, kto wykonuje zamówienia lub naprawy w odrębnym i od fabryki niezależnym warsztacie, obojętne prywatnym czy spółdzielczym, jest rzemieślnikiem. Otóż stwierdzić należy, że także rzemieślnik drugiego typu stanowi dla fabryki pożyteczną, a nieraz niezbędną pomoc. Wszędzie tam bowiem, gdzie dany rodzaj pracy nie jest dla fabryki typowy, występuje sporadycznie, nie wypełnia robotnikowi pełnego dnia pracy itp., robotnik fabryczny zastępowany jest przez rzemieślnika spoza fabryki. W wielkich szwalniach mechanicznych oploti się, być może, stały, wykwalifikowany robotnik (rze-

mieślnik) dla czuwania nad ruchem elektrycznych maszyn do szycia, ale z pewnością nie opłaci się energetyk dla naprawy sieci elektrycznej. W piekarni mechanicznej, gdzie periodycznie istnieje potrzeba naprawy rusztów, nie opłaci się zatrudniać w tym celu stałego pracownika, tak jak nie opłaci się stałe utrzymywać zduna, bo potrzeba ich pracy występuje rzadko.

Korzystanie z usług samodzielnego rzemieślnika w dziedzinie napraw, konserwacji, obsługi sieci, czyszczenia kominów itp., leży więc w interesie przemysłu. Nadto przemysł fabryczny korzysta także z produkcji rzemieślniczej, traktowanej jako pomocnicza i uzupełniająca. Mianowicie tam wszędzie, gdzie wytwór robiony jest na indywidualne zamówienie, a więc nie seryjnie, tam gdzie idzie o niewielką ilość jakiegoś wytworu, a nawet o małą serię, tam zwłaszcza gdzie wytwór ma mieć cechy artystyczne, fabryka musi zwrócić się o pomoc do rzemiosła. Weźmy przemysł budowlany: seryjne okucia budowlane robi się w fabrykach; gdy jednak potrzebne są artystyczne klamki, kute w żelazie balkony, specjalnie do wewnątrz dopasowane lampy — niezbędna jest praca rzemieślnicza.

Jedną z funkcji rzemiosła jest świadczenie usług. I tu również nie można obyć się bez pomocy rzemiosła. Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 28. 9. 1951 r. w sprawie zasad tworzenia oddziałów zaopatrzenia robotniczego oraz ich organizacji stanowi, m. in., że w zakładach przemysłu kluczowego do zakresu działania tych oddziałów należy prowadzenie punktów usługowych, jak np. warsztatów naprawczych obuwia, pralni, pracowni krawieckich, organizowanych w zasadzie na terenie zakładów pracy. Zarządzenie to stwarza dla rzemieślników nowe obowiązki i nowe pole do pracy. W dziedzinie usług dla świata pracy, do czego rzemiosło jest specjalnie powołane, rozróżnić należy:

- a) usługi produkcyjne, a więc rzemiosło spożywcze, krawiectwo miarowe, produkcję przedmiotów codziennego użytku,
- b) usługi nieprodukcyjne (naprawy),
- c) usługi osobiste (pranie, farbowanie, fryzjerstwo),
- d) konserwacje urządzeń mieszkaniowych (praca hydraulika, ślusarza, elektrotechnika),
- e) drobne inwestycje (remont dachu w domu pracownika, zainstalowanie łazienki, położenie posadzki).

Nie trzeba udowadniać niezbędności tych usług i wagi, jaką dla świata pracy ma fachowa, dostatecznie gęsta i tania rzemieślnicza sieć usługowa. Warsztaty rzemieślnicze muszą być blisko miejsca zamieszkania i musi być ich tyle, by z konieczną robotą lub naprawą człowiek pracy nie musiał czekać zbyt długo.

Odrębnym zagadnieniem jest świadczenie usług dla punktów usługowych np. pralnie, obsługujące zakłady fryzjerskie lub hotele, warsztaty naprawcze dla usługowych przedsiębiorstw transportowych lub komunikacyjnych i inne.

Wyjątkowe znaczenie ma dobrze rozwinięta sieć usługowa dla wsi. Poza potrzebami wspólnymi dla wszystkich ludzi (obuwie, ubranie), poza usługami powszechnymi (fryzjerstwo, fotografowanie), wieś ma swoje specjalne wymagania: kowalstwo (kucie koni, wozy, sprzęt gospodarski), kołodziejstwo, ślusarstwo, rymarstwo, sztuka zakładania studzien itp. W rolniczych spółdzielniach produkcyjnych mamy rzemieślników stale zatrudnionych (członków spółdzielni lub pracowników najemnych), to samo w ośrodkach maszynowych. Ale spółdzielnie i ośrodki mają również potrzeby nie stale powtarzające się, sporadyczne, gdzie bardziej więc opłaci się zwrócić do samoistnego rzemieślnika lub do spół-

dzielni pracy rzemieślniczej (np. wybudowanie studni lub usługi kominiarskie, energetyk na stacji maszynowej).

Obecne formy organizacyjne rzemiosła

Naszkicowane wyżej pokrótce ważniejsze działy pracy rzemieślniczej, spełniane być mogą zarówno przez *indywidualne warsztaty rzemieślnicze*, jak i przez spółdzielnie pracy.

Pierwsze dzielimy na jednopunktowe, to jest takie, w których rzemieślnik pracuje sam lub przy pomocy członków rodziny, nie zatrudniając sił najemnych oraz wielopunktowe, w których zatrudnione są siły najemne (w obu wypadkach uczniowie - terminatorzy nie są zaliczani do sił najemnych).

W założeniu swym, czeladnik zatrudniony jako siła najemna pracuje w tym charakterze tylko przejściowo, do czasu złożenia egzaminu, po czym staje się mistrzem. Ustrój kapitalistyczny wypaczył tę normalną dla rzemiosła ewolucję, przekształcając czeladnika w wyzyskiwanego najemnika. W Polsce, od chwili wyzwolenia, liczba pracowników najemnych w rzemiośle maleje z każdym rokiem, a co za tym idzie wzrasta udział warsztatów jednopunktowych w ogólnej liczbie warsztatów. Warsztaty wielopunktowe ciągle zanikają.

Zatrudnienie sił najemnych w rzemiośle stawia szereg zagadnień nie łatwych do rozwiązania. Wobec tego, że zakłady pracy są drobne (obecnie średnio 1,5 pracownika na warsztat) i bardzo rozrzucone w terenie — realizacja, a także kontrola stosowania prawa pracy, ochrony pracy pod względem bezpieczeństwa i higieny, akcja socjalna, akcja wczasów napotykają na duże trudności. Mimo wielu starań tak ze strony izb rzemieślniczych jak i związków zawodowych, nie udało się dotychczas upowszechnić układów zbiorowych w rzemiośle. Istnieją one zaledwie w kilku branżach i tylko w paru branżach zasięgiem swoim obejmują cały kraj. Wprowadzenie jednolitego systemu płac jest, w wielu zawodach, niewykonalne i musi być pozostawione czynnikom miejscowym. To samo dotyczy norm wydajności. Próby robione obecnie w rzemiośle społecznym, zmierzające do ujednostajnienia systemu płac i premiowania pracowników oraz do opracowania jednolitych norm — z uwzględnieniem, rzecz prosta, technicznych warunków produkcji — będą mogły posłużyć jako wzór do przepracowania tych samych problemów dla rzemiosła prywatnego. Podobną ewolucję przeżył, w swoim czasie, także przemysł prywatny, który obecnie już cały jest objęty ogólnopolskimi układami zbiorowymi pracy. Przy opracowaniu układów przemysł ten wzorował się również na przemyśle państwowym w tych wszystkich wypadkach, w których uznane to zostało za wskazane i celowe przez władze nadrzędne i Centralną Radę Związków Zawodowych.

Bardziej nowoczesną formą pracy rzemieślniczej jest *spółdzielnia pracy*. Przejście z warsztatu samoistnego do spółdzielni nie należy jednak dla rzemieślników, zwłaszcza starszych, do decyzji łatwych. Grają tu rolę: przywiązanie do własnego warsztatu pracy, tradycja, rutyna, obawa przed nowymi, niewypróbowanymi warunkami pracy, a także pewne braki i niedomogi spółdzielczości, zrozumiałe zresztą w okresie rewolucyjnych przemian ustrojowych. Dla ułatwienia rzemieślnikowi przejścia na uspołecznione formy wytwarzania stworzone zostały, obok właściwych spółdzielni, tzw. pomocnicze spółdzielnie rzemieślnicze. Pracują one w części nakładczo (rzemieślnik zachowuje swój własny warsztat, jest jednak zaopatrywany przez spółdzielnię pomocniczą i oddaje jej swoją produkcję w ramach transakcji wiązanych), w części zaś na wol-

ny rynek. Spółdzielnia pomocnicza odgrywa dużą rolę gospodarczą, a także poważną rolę polityczną. Pierwsza polega przede wszystkim na ułatwieniu rzemieślnikowi zaopatrzenia się w surowiec i zbytu wytworów, druga zaś na przygotowaniu indywidualnego rzemieślnika do pracy zespolowej, uświadomieniu go i ułatwieniu mu przejścia, z czasem, na spółdzielczy typ wytwarzania. Spółdzielnie pomocnicze mają więc charakter przejściowy. W rzemieślniczej spółdzielni pracy, członkowie jej nie zachowują własnego warsztatu, a najczęściej wnoszą go jako udział do powstającej spółdzielni, która, przez związek branżowy, związana jest organizacyjnie z centralą spółdzielczą.

Odrębną i swoistą formą pracy rzemieślnika jest *chałupnictwo*, które występuje tak w samoistnym rzemiośle, jak i w spółdzielniach. Chałupnictwo polega na wykonywaniu dla tzw. nakładcy pracy z jego surowca i oddaniu do jego dyspozycji całego wytworu. Chałupnik przerabia cudzy surowiec na cudzy rachunek, sam zaś otrzymuje tylko umówione wynagrodzenie za swoją pracę. Stara ta forma pracy rzemieślniczej była, w czasach kapitalistycznych, źródłem nieprawdopodobnego wyzysku.

Nie bez przyczyny nazwano ją w Anglii systemem wyciskającym pot (sweating system). Piękne koronki brabantkie, wykwinna bielizna paryska, droga galanteria damska, jak sztuczne kwiaty, pióra do kapeluszy, hafty, także tania masowa konfekcja, jak np. krawiectwo w Brzezinach pod Łodzią — wykonywane były sposobem chałupniczym.

Dziś sytuacja na odcinku chałupnictwa uległa gruntownej zmianie. Szerokie rzesze zmuszone dawniej do pracy chałupniczej w najędźniejszych warunkach, znalazły obecnie szerokie możliwości zatrudnienia w rozwijającym się przemyśle, w licznych państwowych i spółdzielczych zakładach pracy. Zasięg społeczny chałupnictwa ogromnie się skurczył — dziś w wielu gałęziach jest ono w stadium zaniku, w innych zaś pełni rolę pomocniczą, uzupełniającą. Radykalnie zmieniło się położenie gospodarcze i społeczne chałupnika, który pracując obecnie w ramach spółdzielni pracy — jako jej członek, przestał być wystawiony na wyzysk prywatnego nakładcy. Chałupnictwo w dawnym znaczeniu niemal przestało istnieć. Natomiast w przemyśle ludowym i artystycznym oraz w spółdzielczości pracy ma szanse rozwoju tzw. praca domowa — w społecznie uzasadnionych przypadkach.

Tam gdzie praca domowa istnieje, jest ona uspołdzielczona, przy czym spółdzielnie zraszające pracujących w domu miały (i częściowo jeszcze dotąd mają) wyraźną tendencję do stopniowego przekształcania ich na pracowników stałych, zgromadzonych pod jednym dachem. Jest to zrozumiałe ze względu na konieczną kontrolę jakości produkcji i zużycia surowca, a także ze względu na normowanie pracy i jej wydajności, a co za tym idzie na czuwanie nad wykoniem planów produkcyjnych spółdzielni.

Zasady tej nie należy jednak stosować zbyt schematycznie. Są mianowicie osoby, które ze względu na wiek lub warunki rodzinne nie mogą pracować poza domem, lub nie mogą pracować pełnych ośmiu godzin. Czy dlatego mają nie pracować wcale? Czy w ustroju gospodarki planowej i dążności do zwiększenia zaopatrzenia rynku w towary szerokiego spożycia oraz podniesienia poziomu życia, nie należy wykorzystywać wszystkich, nawet częściowych zdolności produkcyjnych? Sądzimy, że tak. Zarządzenie Przewodniczącego PKPG Nr 186 (Biuletyn PKPG z 1951 r. Nr 16, poz. 158) wyraźnie zaleca rozwinąć zakres pracy domowej w ramach spółdzielczości pracy. Zarządzenie to zmierza do produktywizacji „osób dotychczas nie mogących stale pracować zarob-

kowo (np. kobiet pracujących we własnym gospodarstwie domowym, obarczonych dziećmi, chorych, trwale niezdolnych do pracy poza domem itp.), a posiadających wolny czas, który może i powinien być wyzyskany dla zwiększenia i urozmaicenia masy towarowej artykułów masowego spożycia i innych o charakterze rękodzielniczym...“.

*

Przechodzenie rzemiosła na formy spółdzielcze stawia poważny problem synchronizacji procesu zanikania samoistnych warsztatów (powody tego zanikania omówimy niżej) i powstawania warsztatów spółdzielczych. Brak tej synchronizacji wywołuje luki, które odbijają się dotkliwie na sposobie zaspokajania potrzeb ludzi pracy. Chodzi tu zwłaszcza o problem tzw. lokalizacji rzemiosła, tzn. planowania rozmieszczenia terenowego rzemiosła w oparciu o normy zapotrzebowania na usługi rzemieślnicze na poszczególnych terenach. Zapotrzebowanie to może być określone na podstawie stanu faktycznego i to tak w dziedzinie produkcji rzemieślniczej, jak i usług rzemieślniczych. Izby rzemieślnicze badają obecnie stan nasycenia swoich terenów. Na tej podstawie opracowany będzie szczegółowy plan rozmieszczenia punktów produkcyjnych i usługowych rzemiosła, tak, by stale wzrastające potrzeby ludzi pracy znaleźć mogły pełne zaspokojenie.

Badany obecnie stan faktyczny obejmuje wszystkie legalne formy rzemiosła: warsztaty samoistne, pomocnicze spółdzielnie rzemieślnicze, spółdzielnie pracy, warsztaty rzemieślnicze prowadzone przez Samopomoc Chłopską, punkty usługowe MHD (np. krawiectwo miarowe MHD). W oparciu o ten stan rzeczy możliwe będzie opracowanie racjonalnej akcji przechodzenia na spółdzielczą formę pracy rzemieślniczej, bez uszczerbku dla potrzeb ludności. Zagadnienie lokalizacyjne przedstawia się naturalnie zupełnie inaczej dla miast, miasteczek i wsi. W dużych miastach konieczna jest daleko idąca specjalizacja tak produkcji, jak i usług; w małym miasteczku zaś potrzebni są rzemieślnicy uniwersalni, z wąskiej specjalności bowiem warsztat się nie utrzyma. Gęstość zaludnienia, stan elektryfikacji, stan uprzemysłowienia, stopień mechanizacji w rolnictwie, wszystko to są czynniki, które muszą być brane pod uwagę przy opracowywaniu sieci produkcyjnych i usługowych punktów rzemieślniczych.

Istnienie planu rozmieszczenia terenowego warsztatów uchroni nas także od (częstego niestety) błędu, jakim jest nieprzemysłane przekazywanie lokali rzemieślniczych na cele nierzemieślnicze (np. na sklepy lub biura), z zupełnym pominięciem potrzeb terenu w zakresie usług rzemiosła.

Dopływ młodych sił do rzemiosła

Sprawa dostatecznego zaopatrzenia terenu w usługi rzemiosła, zwłaszcza zaś sprawa rozwoju sieci usługowej w związku z przyrostem ludności i stale wzrastającymi jego potrzebami, nie będzie mogła być pomyślnie rozwiązana, jeśli nie uda się zahamować odpływu młodzieży od zawodu rzemieślnika. Bez względu na formy organizacyjne problem ten znać należy za naczelną i pomyślnemu jego rozwiązaniu przyznać trzeba pierwszeństwo w ogólnej trosce o rozwój rzemiosła w Polsce.

Sytuacja, jaka się na tym odcinku wytworzyła, nie jest pomyślna. W rzemiosłe samoistnym ilość uczniów maleje z roku na rok. W porównaniu ze stanem

z roku 1949 spadek liczby uczniów w rzemiośle samoistnym wynosi 48%. W niektórych zawodach uczniów nie ma wcale. Przyczyny podzielić można na dwie grupy: niechęć ze strony szkolących i niechęć ze strony szkolonych.

Rzemieślnik niezbyt chętnie przyjmuje do pracy ucznia, obawiając się dodatkowych kłopotów i obciążeń. Jest to niesłuszne, bowiem zasada, że uczeń nie stanowi siły najemnej, jest powszechnie przyjęta. Niemniej szkolenie ucznia zabiera rzemieślnikowi czas, który — jego zdaniem — nie zawsze i nie wszędzie kompensowany jest odpowiednią zwykłą dochodu. Poza tym gra tu również pewną rolę obawa przed zepsuciem przez ucznia surowca, z którego rzemieślnik musi się dokładnie wyliczyć wobec zleceniodawcy. Spółdzielnie pracy także niechętnie widzą uczniów w swoim gronie, uważając ich za pracowników niepełnowartościowych, obniżających wykonywanie planów produkcyjnych.

Ze strony uczniów również widoczna jest niechęć do nauki zawodu w prywatnym warsztacie pracy. Uczeń ma często słuszne powody do narzekania na majstra, który nie umie wobec niego wyzbyć się starych nawyków, pochodzących z okresu kapitalistycznego wyzysku. Nadto w prywatnym warsztacie często brak surowca, wobec czego robota stoi. Majster zaabsorbowany swymi codziennymi zajęciami i związanymi z nimi rozlicznymi sprawami, nie zawsze może poważnie zająć się uczniem. Od spółdzielni natomiast młody chłopiec woli bardziej atrakcyjną pracę w fabrykach państwowych, gdzie na ogół urządzenia socjalne, kulturalne i sportowe bywają lepiej rozwinięte niż w spółdzielniach, a możliwości awansu społecznego z reguły znacznie większe.

W niektórych, tzw. zanikających zawodach, uczniów nie ma wcale. Są to: optyka, wyrób broni i amunicji, pozłotnictwo, witrażownictwo, szkutnictwo, mechanika ortopedyczna, parasolnictwo i wyrób lasek, mechanika młyńska i wiercenie studzien. Szkoły zawodowe i szkolenie przyfabryczne nie zastąpią nauki u majstra w takich zawodach, jak witrażownictwo, parasolnictwo, pozłotnictwo czy wiercenie studzien, bo szkół zawodowych tych typów brak, a rzemiosła te nigdy nie były wykonywane sposobem fabrycznym; szkolenie przyfabryczne nie jest tu więc możliwe.

Tyrczasem trudności te rozwiązać trzeba przede wszystkim w interesie ludzi pracy. Konieczne jest zwiększenie dopływu uczniów tak do samoistnych rzemieślników, jak i do spółdzielni pracy, gdzie należałoby nawet wprowadzić przymus szkolenia uczniów (np. obowiązek przyjmowania i szkolenia określonej liczby uczniów, wyrażonej w odsetkach liczby członków spółdzielni). Osiągnięcie tego wymagać będzie zastosowania odpowiednich środków, aby zachęcić majstrów do przyjmowania i szkolenia uczniów oraz młodzież do zgłaszania się.

Jak wiadomo narodowe plany gospodarcze nie przewidują zlikwidowania wytworzości rzemieślniczej, której potrzeba nie jest w ogóle poddawana w wątpliwość. Ustawa o Planie 6-letnim stanowi, że drobny przemysł otoczony będzie szczególną opieką, a to ze względu na konieczność zaspokojenia potrzeb lokalnych. Toteż proces zanikania samoistnym warsztatów rzemieślniczym musi być śledzony z całą starannością. Należy rozróżnić między: warsztatem samoistnym, który zanika, aby ustąpić miejsca spółdzielni pracy (co uznać należy za objaw pożądanej ewolucji, pod warunkiem jednak, że powstająca spółdzielnia daje gwarancje normalnego działania i rozwoju), a warsztatem takim, który zanika, pozostawiając za sobą pustkę i tworząc szkodliwą lukę w zaopatrzeniu ludności.

Zagadnienie starych rzemieślników

Stary, doświadczony rzemieślnik był zawsze w swoim środowisku otoczony szacunkiem, jako wybitny specjalista i jako nauczyciel wielu pokoleń młodych rzemieślników.

W dobie przemian, do których nie zawsze potrafi się dostosować, stary rzemieślnik czasami likwiduje swój warsztat i zmienia zawód (np. na woźnego w biurze), pozbawiając w ten sposób gospodarke społeczną wykwalifikowanej siły.

W spółdzielniach pracy stary rzemieślnik także nie jest uważany za osobę pożądaną, ze względu na zmniejszoną wydajność pracy.

Stanowisko takie nie jest jednak słuszne, bo stary rzemieślnik może oddać spółdzielni ogromne usługi, jako kontroler produkcji, brakarz, instruktor, wreszcie jako nauczyciel młodego narybku rzemieślniczego. Zwłaszcza w spółdzielniach inwalidów starszy rzemieślnik jest całkowicie na swoim miejscu. Powinien on tam z pożytkiem pracować bądź w produkcji, bądź jako instruktor. Jakość wyrobów wytwarzanych w spółdzielniach pracy może tylko zyskać na współpracy ze starymi rzemieślnikami. W każdym razie rezygnacja z pracy produkcyjnej lub instruktoryjnej - szkoleniowej starszych rzemieślników byłaby z punktu widzenia wykorzystania dla realizacji zadań Planu 6-letniego wszystkich rezerw siły roboczej (zwłaszcza wykwalifikowanej), poważną i niesłuszną stratą. Aby temu przeciwdziałać działy pracy domowej organizowane przy spółdzielniach mają m. in., na celu aktywizację starych rzemieślników.

Inny także moment zmusza nas do zajęcia się tą sprawą. Rzemieślnicy niezdolni do pracy bądź z powodu starości, bądź inwalidztwa są w trudnym położeniu, nie mają bowiem żadnego zabezpieczenia na starość. Na wypadek choroby korzystają z pewnych, (niewystarczających) ulg w Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego, nie otrzymują jednak zasiłków. Emerytur znikąd nie pobierają. W razie likwidacji warsztatu, co jest regułą dla starego samoistnego rzemieślnika, pozostają na opiece rodziny (jeśli ją mają) lub wędrują do domu starców. Organizacje rzemieślnicze nie od dzisiaj śledzą z troską los tych ludzi. Związek Izb Rzemieślniczych, jako najwyższa organizacja rzemiosła samoistnego, tworzy obecnie fundusz socjalny rzemiosła. Fundusz ten zapewnić ma starym rzemieślnikom opiekę w domach dla wysłużonych rzemieślników, w których rzemieślnik mógłby, gdyby sobie tego życzył, prowadzić nadal — w stopniu zależnym od stanu zdrowia — swoją pracę zawodową. Fundusz ma także na celu pomoc doraźną dla rzemieślników dotkniętych wypadkiem losowym.



Naszkicowane powyżej pobieżnie aktualne problemy rzemiosła pozwolą, jak sądzimy, odpowiedzieć na pytanie: jaka jest sytuacja i rola społeczna rzemiosła w dobie obecnych przemian?

Wydaje nam się, że odpowiedź nie powinna budzić specjalnych zastrzeżeń: wytwórczość rzemieślnicza, spełniająca w każdym społeczeństwie poważną rolę pomocniczą w stosunku do przemysłu, a zasadniczą jeśli idzie o potrzeby świata pracy, winna być nie tylko utrzymana, ale nawet rozwinięta tak, by zadania swoje spełnić mogła w pełni. Formy rzemiosła natomiast winny dostosować się do zmian, jakie prowadzi za sobą stopniowe przejście od gospodarki kapitalistycznej do gospodarki socjalistycznej, w której zadania rzemiosła wypełnione

być mogą tylko w ramach spółdzielczości pracy. Oznacza to, że kapitalistyczny, dawny typ zakładu rzemieślniczego zniknie; na etapie przejściowym mały, samostny warsztat, o rozmiarach dostosowanych do technicznych wymogów produkcji, będzie jeszcze przez pewien czas zajmował pozycję zakładu uzupełniającego sieć punktów usługowych rzemiosła uspołecznionego, tam gdzie nie ma na razie obiektywnych warunków do utworzenia i prowadzenia spółdzielni pracy. Dominującą jednak formą pracy rzemieślniczej stanie się spółdzielnia pracy i to tak w dziedzinie produkcji rzemieślniczej, jak i usług. Pomocnicze spółdzielnie rzemieślnicze również mogą być uważane za zjawisko przejściowe, za naturalny pomost do właściwej spółdzielczości pracy.

Zmiany te następować muszą powoli, z uwzględnieniem realnych możliwości gospodarczych i pod warunkiem, wielokrotnie wskazywanym przez Rząd: całkowitej dobrowolności przechodzenia rzemieślników do spółdzielczości. Żyjemy w gospodarce planowej. Przejście od samostnego rzemiosła do rzemiosła spółdzielczego odbywać się musi zgodnie z planem, który przewiduje przekształcenie rzemiosła, a nie jego likwidację, zabezpieczając w pełni rosnące potrzeby ludzi pracy na artykuły i usługi rzemieślnicze.

RYSZARD GRZYMKOWSKI

Doświadczenia z przebiegu werbunku robotników niewykwalifikowanych do przemysłu węglowego w 1951 roku

Z roku na rok wzrasta wydobywanie węgla w Polsce. W roku 1946 wydobywanie węgla wyniosło 47,3 milionów ton węgla, w 1949 r. — 74,1 milionów ton, w 1950 r. — 80 milionów ton, w 1951 r. — 82 miliony ton. Obok odbudowanych w szybkim tempie kopalni, w okresie Planu 6-letniego powstają nowe kopalnie, jak: Wesoła II, Ziemiowit II — budowane według najnowszych radzieckich wzorów technicznych.

Aby w roku 1955 osiągnąć wydobywanie 100 milionów ton węgla, konieczna jest dalsza mechanizacja kopalń i potrzebny jest stały dopływ nowych kadr górników.

Mimo znacznego wzrostu produkcji, Plan 6-letni w zasadzie nie przewiduje zwiększenia liczby robotników, zatrudnionych w przemyśle węglowym. Szeroka mechanizacja prac pod ziemią oraz zastosowanie nowych, postępowych metod pracy — oto decydujące czynniki zwiększenia wydobywania węgla. W 1951 roku np. po raz pierwszy zaczął pracować w polskich kopalniach wspólny radziecki kombajn węglowy „Donbas”. Uruchomiona została także, oparta na radzieckich planach, produkcja polskich kombajnów i innych maszyn górniczych.

Mechanizacja kopalń nie tylko ułatwi pracę górników, ale także znacznie podniesie jej wydajność. I tak np.: w kopalni „Bielszowice” wydajność górników pracujących na ścianie węglowej kombajnem „Donbas” wzrosła niemal trzykrotnie.

Zastosowanie nowych maszyn wymaga zwiększenia kwalifikacji załóg górniczych. Obecnie w 13 szkołach przysposobienia węglowego uczy się 7 tysięcy uczniów górniczych, a w 65 szkołach przemysłu górniczego — 17 tysięcy osób. Do 45 gimnazjów i liceów uczęszcza ponad 7 tysięcy uczniów, którzy osiągną stopień technika górniczego.

Równocześnie jednak, dla uzupełnienia ubytku naturalnego kadr górniczych, wskutek przejścia na emeryturę, inwalidztwa, chorób, odejścia dużej ilości górników do szkół itp. oraz przechodzenia do innych zawodów, konieczny jest — jak to zaznaczyliśmy — dopływ nowej siły roboczej.

Jakie są zasadnicze źródła dopływu siły roboczej do przemysłu węglowego?

Pierwszym źródłem jest napływająca młodzież.

Drugim źródłem jest ludność wsi i małych osiedli.

Werbunkiem do górnictwa został objęty cały kraj

Celem pokrycia doraźnych potrzeb, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zarządziło w dniu 11 sierpnia 1951 r. akcję werbunku robotników niewykwalifikowanych do przemysłu węglowego. Planem werbunku objęty został cały kraj.

Do pracy w przemyśle węglowym kierowane były:

- 1) osoby dotąd nie zatrudnione, które zgłosiły się do pracy w górnictwie samorzutnie (w wyniku otrzymania listów od znajomych, zatrudnionych w kopalniach węgla lub posiadanych wiadomości o dobrych zarobkach w górnictwie);
- 2) osoby dotąd nie zatrudnione, które podjęły pracę w górnictwie w wyniku przeprowadzonej akcji propagandowej (afisze, ulotki, prasa, radiowęzły) i akcji werbunkowej (przez organa zatrudnienia i werbowników z kopalń);
- 3) osoby, które zgłosiły się do placówek zatrudnienia w poszukiwaniu pracy i przyjęły zaproponowaną im pracę w górnictwie.

Trudności akcji werbunkowej

Przesuwanie nadwyżek siły roboczej ze wsi do górnictwa napotykało na różne trudności.

Akcja werbunku na terenie wsi odbywała się w warunkach zaostrzającej się walki klasowej. Kułacy — obawiając się utraty taniej siły roboczej — powstrzymywali ludzi od wyjazdu ze wsi.

Drugą trudnością akcji werbunkowej była (i jest wciąż jeszcze) niedostateczna opieka w kopalniach i hotelach robotniczych nad zwerbowanymi, co często jest także przyczyną płynności roboczej.

Poza tymi trudnościami były też trudności obiektywne, zwłaszcza w pierwszym etapie realizacji (od sierpnia do października 1951 r.), a mianowicie:

- 1) okres nateżenia prac rolnych (żniwa, wykopki),
- 2) duże możliwości zatrudnienia przy robotach miejscowych (roboty drogowe i kolejowe, budownictwo lokalne, roboty torfowe itd.),
- 3) prowadzony od września masowy werbunek do budownictwa, który — ze względu na lżejszy charakter pracy — był stosunkowo bardziej popularny od pracy w kopalniach węgla.

Propaganda werbunku

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministerstwo Górnictwa podjęły akcję propagandową, stosując następujące metody:

- 1) wydawanie plakatów i ulotek informacyjnych, zamieszczanie artykułów prasowych,
- 2) organizowanie audycji radiowych oraz inicjowanie wyświetlania filmów, obrazujących warunki bytu i pracy w górnictwie.

Plakaty i ulotki werbunkowe zostały rozprowadzone w terenie przez Samodzielne Oddziały (Referaty) Zatrudnienia oraz Prezydium GRN (MRN) i sołtysów. Szczególną uwagę zwrócono na wieś oraz małe, nieuprzemysłowione miasteczka.

Skuteczną okazała się forma propagandy, polegająca na załączeniu ulotek werbunkowych do czasopism. Tak np. do Prezydium PRN w Sieradzu zgłosiło się 6 osób z ulotkami z „Przyjaciółki”. Także afisze spełniły swe zadanie: do wielu placówek zgłaszali się robotnicy, którzy podawali, że przychodzą „bo czytali afisze”.

W wyniku przeprowadzonych konferencji prasowych, stałych kontaktów z prasą oraz organizowania wyjazdów korespondentów prasowych do kopalń, ukazało się ponad 100 artykułów i notatek prasowych, w których m. in. wykorzystywano listy od zwerbowanych. Dla przykładu przytaczam list napisany przez zwerbowanego ob. Robotnika Jerzego z kopalni „Paweł”:

„Bytom, kop. „Paweł“, dn. 22.10.1951 r.

Do rąk ob. Kierownika Zatrudnienia w Toruniu.

Zbierałem się kilkakrotnie do napisania kilku słów, celem wyjaśnienia, jak mi się powodzi na nowym miejscu pracy, lecz nigdy nie mogłem zabrać się do pisania, a to może z uwagi na to, że nie jestem taki prędko do pisania, a po drugie, że w wolnych od pracy chwilach spędzam czas w pięknej świetlicy.

W Toruniu pracowałem w rozmaitych zakładach i do żadnej pracy nie miałem upodobania. Obecnie czuję się w swoim żywiole i z zamilowaniem pracuję w górnictwie. Jeżeli ktoś ociąga się do pracy w górnictwie, to myli się, gdyż praca ta jest zaszczytna, dobrze płatna i umożliwiająca awans. W kopalni „Paweł“ pracuję jako „dołowy“ od dnia 1.10 br. Mamy dobrą stołówkę, obiad kosztuje zaledwie 2,10 zł tak, że dodatek — 3 zł dziennie — pokrywa całkowicie wydatki związane z obiadami.

Jestem dumny, że mogę pracować w górnictwie“.

Robotnik Jerzy

zam. Godula, ul. Stara syp. 2 m. 4*)

Polskie Radio nadawało audycje popularyzujące pracę w górnictwie, w radiowęzłach lokalnych ogłaszano komunikaty, informujące o warunkach pracy i płacy w górnictwie. Film Polski wyświetlał film krótkometrażowy pt. „Kaczy Dziób“ oraz wydał specjalny wycinek kroniki filmowej nr 43, propagujący pracę w górnictwie.

Nie wszystkie jednak możliwości propagandowe zostały wykorzystane, a w szczególności:

- 1) nie spowodowano wyjazdów zespołów artystyczno-świetlicowych Zw. Zaw. Górników;
- 2) nie wykorzystano ekip łączności miasta ze wsią;
- 3) nie wykorzystano górników, wyjeżdżających na urlopy do swych rodzin;
- 4) kampania w prasie miejscowej nie była systematyczna.

Organizacja akcji werbunkowej

W okresie trwania akcji werbunkowej podjęto bezpośrednie kroki dla aktywizacji terenu, a zebrany materiał od razu poddawano dyskusji na odprawach kierowników Samodzielnych Oddziałów Zatrudnienia i kierowników Referatów Werbunkowych Prezydiów WRN oraz w Prezydiach WRN na odprawach kierowników i pracowników referatów zatrudnienia Prezydiów PRN.

W powiatach objętych akcją werbunku do przemysłu węglowego pracownicy zatrudnienia mówili ludności o korzyściach wynikających z pracy w górnictwie, o przywilejach górników i możliwości awansu.

W pracy agitacyjnej podawano przykłady przodowników pracy — górników, pochodzących z terenu objętego werbunkiem, popularyzowano listy górników do ich rodzin, kolportowano ulotki i materiały propagandowe. Na szczególne wyróżnienie zasługuje ofiarna praca aparatu zatrudnienia w woj. białostockim, gdzie także pracownicy Samodzielnego Oddziału Zatrudnienia Prezydium WRN brali aktywny udział w werbunku w gromadach.

Nie wszystkie jednak Samodzielne Oddziały (Referaty) Zatrudnienia postawiły akcję werbunku do węgla na właściwym poziomie. Np. w woj. łódzkim w powiatach Łask, Brzeziny, Sieradz i innych, pracownicy zatrudnienia zbyt mało przebywali w terenie. Stwierdzono również, że niektóre placówki zatrudnienia udzielały zwerbowanym nieścisłych informacji o warunkach pracy, płacy i zakwaterowania (jak np. w Dębicy, Łomży, Szczecinku, Łodzi, Koszalinie, Płocku), co wywołało rozczarowanie u nowozwerbowanych i zniechęcenie do pracy w górnictwie.

* „Kurier Polski“ z dnia 4 listopada 1951 r. — „Szukał aż znalazł“.

Dużą pomocą w werbunku oraz w popularyzacji zawodu górnik¹ były **ekipy górnicze**. Około 100 górników (część w tradycyjnych strojach górniczych) w okresie 30 dni zapoznawało ludność powiatów, objętych werbunkiem, z warunkami pracy w kopalniach. Górnicy do ekip werbunkowych zostali wytypowani przez dyrekcje kopalń, w porozumieniu z POP i Radą Zakładową. Werbownicy rekrutowali się przede wszystkim z rębaczy i ładowaczy, znających dokładnie warunki pracy w górnictwie i mających należyte uświadomienie polityczne.

Przed rozpoczęciem werbunku, werbownicy byli instruowani przez aparat zatrudnienia co do metod werbunku. W większości powiatów górnicy przeprowadzali werbunek łącznie z pracownikami zatrudnienia. Te dwuosobowe ekipy, po przybyciu do gmin i gromad, zbierały informacje od Prezydiów GRN, sołtysów oraz aktywistów gromadzkich o osobach, mających warunki dla podjęcia pracy w górnictwie. Z wytypowanymi osobami przeprowadzano rozmowy, aby skłonić je do podjęcia pracy. Zapoznawano je z opieką i troską, jaką Partia i Państwo Ludowe otaczają górników, wyjaśniając, że dzięki przeprowadzanej mechanizacji, warunki pracy w kopalniach są dziś lepsze od przedwojennych. Górnik Gawroński (Rudzkie Zjednoczenie Przemysłu Węglowego) przeprowadzając werbunek w woj. bydgoskim, tak przekonywał kandydatów do pracy:

„Zważcie: nowe maszyny, elektryfikacja, ulepszanie wentylacji, bezpieczeństwo pracy — oto główny cel państwowych wydatków w kopalniach. I każda wydana złotówka Rząd chce pomóc człowiekowi, ulżyć mu w jego ciężkiej pracy. Nie było to możliwe za panowania kapitalistów; wtedy ludzi było dość, nie musiały ich zastępować maszyny, nie troszczono się o warunki ich pracy. Ale też nasz cel jest inny“.

Ob. Gawroński w krótkim czasie zwerbował do pracy w górnictwie około 50 osób. Podobnie dobry wynik miał ob. Nowicki, również z Rudzkiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego. W przeprowadzaniu werbunku pomagał im fakt, że jeszcze przed dwoma laty żyli oni w miejscu werbunku w niedostatku, a dzisiaj dobrze zarabiają w kopalni, a nawet otrzymali mieszkania w nowoczesnym osiedlu górniczym, w których urządzili się wraz z rodzinami.

Górnicy przeprowadzający werbunek pracowali dobrze. Jednakże nie wszędzie praca ich dała bezpośrednie wyniki, w szczególności tam, gdzie werbownicy nie pochodzili z terenów, w których przeprowadzali werbunek, jak np. w woj. łódzkim i lubelskim. Pracownicy zatrudnienia i górnicy z kopalń, prowadzący werbunek w terenie, na każdym kroku musieli przeciwstawiać się wrogiej agitacji kułackiej. Werbownicy potrafili rzeczowymi argumentami zdemaskować plotkę i kłamstwo, jednak trudno było im przewyciężyć zakorzenioną nieufność chłop² do „przybyszów z miasta“. Dlatego też najlepsze wyniki w werbunku osiągnięto w tych powiatach i gminach, gdzie z aparatem werbującym współdziałali w akcji werbunkowej działacze gminni i gromadzcy. Tak było m. in. w woj. białostockim (wykonanie planu werbunku w 220%), w niektórych powiatach woj. bydgoskiego (plan werbunku wykonany w 168%), w woj. warszawskim — pow. ostrołęcki (współdziałanie członków ZSL), w woj. łódzkim — pow. radomszczański (współpraca działacze ZSCH) itd. W woj. krakowskim pomoc w akcji werbunkowej okazywali członkowie ZMP, którzy przeprowadzali pogadanki i odczyty na zebraniach kół gromadzkich ZMP, odbywali rozmowy z młodzieżą oraz rodzicami kandydatów do pracy, wykorzystując w agtacji także absolwentów szkół SPP, przebywających na urloпах.

Jednak w większości gmin i powiatów udział działaczy gminnych i gromadzkich był niedostateczny, co odbiło się w sposób ujemny na wynikach werbunku. Niektóre zarządy powiatowe organizacji społecznych wbrew wytycznym Zarządów Głównych,

nie wskazywały działaczom gminnym i gromadzkim zadań werbunkowych oraz nie kontrolowały ich działalności.

Również Prezydium GRN nie zawsze doceniały znaczenie akcji werbunku do przemysłu węglowego. W wielu gminach jak np. GRN Drożejewice (pow. Pińczów), Grabki, Grotnik (pow. Busko), Bogumiłów (pow. Sieradz), rola Prezydiów w werbunku ograniczyła się do zakomunikowania sołtysom na odprawie o werbunku do węgla w tzw. „sprawach różnych“. Stwierdzono również pojedyncze fakty karygodnego marnotrawstwa materiału propagandowego do górnictwa, jak np.: w gm. Wiśniowa (woj. warszawskie) plakaty przez dłuższy okres czasu leżały za piecem w lokalu Prezydium; w pow. Jędrzejów w jednej z gmin, używano afiszy w piekarni do opakowania chleba, zaś w miejscowej szkole wycinano z nich litery do haseł.

Brak aktywności niektórych Prezydiów GRN w akcji werbunkowej do węgla wynikał z niedostatecznego ich uświadomienia o znaczeniu tej akcji oraz z braku stałego nadzoru ze strony Prezydiów PRN.

Prezydium PRN w większości nie wykazały dostatecznego zainteresowania akcją, nie podejmując w terminie uchwał, nie analizując przebiegu werbunku na swoich posiedzeniach oraz na odprawach Przewodniczących GRN, jak np. w Prezydiach PRN Września, Rawicz, Konin (woj. poznańskie), Jarosław, Dębica (woj. rzeszowskie), Radzyń, Biała Podlaska (woj. lubelskie), Łowicz, Łask, Brzeziny (woj. łódzkie); zaś Prezydium PRN w Sieradzu do dnia 22 listopada 1951 r. nie omówiło sprawy werbunku do węgla na żadnym posiedzeniu. Ponadto w niektórych powiatach Prezydium PRN delegowały pracowników zatrudnienia do innych akcji, jak np. w woj. kieleckim pow. Pińczów, Busko oraz Końskie, w którym pracownicy zatrudnienia przebywali w okresie 3 i pół miesiący (106 dni) w terenie po linii innych akcji.

Szereg Prezydiów PRN ustosunkowało się jednak pozytywnie do akcji werbunkowej, stale omawiając sprawy werbunku na swoich posiedzeniach i odprawach Przewodniczących GRN, kontrolując przebieg werbunku w gminach, gromadach, zapewniając współpracę organizacji społecznych. Tak było np. w pow. Bielsk, Kolno (woj. białostockie), Krosno, Brzozów (woj. rzeszowskie), Krasnystaw, Zamość, Chełm (woj. lubelskie), Jarocin, Śrem (woj. poznańskie).

Przy omawianiu działalności Prezydiów PRN należy podkreślić, że uchwała Nr 675 Prezydium Rządu z dnia 29 września 1951 r.* w sprawie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej, nakłada specjalne obowiązki na Prezydium PRN, ustalając w § 9, że:

„Prezydium Powiatowej Rady Narodowej odpowiada za prawidłowy przebieg werbunku i za dostarczenie przewidzianego planem werbunku siły roboczej, realizując zadanie w tym zakresie w oparciu o własne organa zatrudnienia, aparat werbunkowy zakładów pracy, przy czynnym współudziale Prezydiów GRN.“

Opieka nad zwerbowanymi

Trudny i odpowiedzialny zawód górnika otaczany jest troskliwą i serdeczną opieką ze strony Partii i Państwa. Wyrazem tej troski są dodatkowe kwartalne wynagrodzenia, bezpłatne deputaty węglowe, maksymalne zasiłki chorobowe, najwyższy wymiar renty i inne przywileje, wynikające z karty górniczej. Górnicy korzystają corocznie z trzytygodniowych płatnych urlopów, które spędzają w miejscowościach kuracyjnych i wypoczynkowych. Wyróżniający się w pracy górnicy otrzymują wyższe stopnie górnicze i wysokie odznaczenia państwowe, kierowani są do gimnazjów i liceów technicznych oraz na uniwersytety. Kosztem wielu milionów złotych realizowana jest

* Monitor Polski Nr A-88, z dnia 15.X.1951 r.

na szeroką skalę mechanizacja kopalń (obecnie wydobywa się mechanicznie ponad 30% węgla). Z roku na rok Państwo przeznacz coraz większe kredyty na budownictwo mieszkaniowe dla górników (w r. 1951 ponad 100 milionów zł), zapewniając mieszkania tym, którzy w okresie Polski sanacyjnej żyli w norach (podobnych do kolonii „Ksawera“ w Dąbrowie Górniczej) i tym nowym górnikom — synom mało- i średniorolnych chłopów, bądź niedawnym wyrobnikom kułaków— którzy zasilają szeregi armii górników.

Szczególną opieką należy otoczyć nowoprzyjętych do pracy w kopalniach. Zwerbowanym należy nie tylko zapewnić odpowiednie warunki zakwaterowania, lecz także dążyć do wytworzenia właściwej atmosfery koleżeństwa między nowoprzyjętymi a już pracującą załogą. Należy pomagać zwerbowanym w przezwyciężaniu trudności pierwszego okresu pobytu na kopalniach i przyspieszać proces ich asymilacji przez środowisko robotnicze.

Doceniając znaczenie tego zagadnienia, Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników wydał zarządzenie do Zarządów Okręgowych i Rad Zakładowych, w których ustala zadania Związków w zakresie opieki nad zwerbowanymi robotnikami. Również Ministerstwo Górnictwa wydało zarządzenie, regulujące szereg istotnych dla zwerbowanych robotników spraw, jak np. skrócenie czasokresu załatwiania formalności z nowoprzybyłymi, ustalenie wysokości zaliczek pieniężnych oraz sposobu ich potrącania, natychmiastowe wydawanie przed przystąpieniem do pracy odzieży ochronnej i roboczej oraz obuwia roboczego (podczas gdy uprzednio odzież roboczą kopalnie wydawały dopiero po 3 miesiącach pracy) itd.

Stan opieki nad zwerbowanymi robotnikami uległ poprawie, mimo wszystko jednak daleki jest jeszcze od zadowalającego. W szczególności stwierdzono, że w szeregu kopalń rady zakładowe nie zajmują się dostatecznie zwerbowanymi w pierwszym okresie po ich przybyciu oraz w czasie początkowej pracy. Przedstawiciele rady zakładowej, przychodząc do hotelu robotniczego, nie przeprowadzają rozmów z nowoprzybyłymi na temat ich bolączek i życzeń, nie dopomagają im w załatwieniu nieraz drobnych, lecz istotnych dla nich spraw. Rady zakładowe również nie zawsze przejawiają działalność, umożliwiającą zwerbowanym zbiorowy zakup artykułów żywnościowych reglamentowanych, do czasu otrzymania przez nich bonów mięsno-tłuszczowych, na co skarżyli się nieraz w kopalni „Pstrowski“ robotnicy zwerbowani z miasta Łodzi.

Braki występują również w zakresie żywienia zbiorowego zwerbowanych. Tylko 30% hoteli górniczych posiada własne stołówki, które rozwiązują w zasadzie problem żywienia zbiorowego. Natomiast w pozostałych hotelach górniczych, jak np. przy kopalni „Jankowice“, „Chwałowice“, „Mysłowice“, i innych — mieszkańcy stołują się w punktach żywienia zbiorowego, gdzie zarówno jakość, jak i ilość żywienia ich nie zadowala, a ponadto koszt żywienia jest dość wysoki. Wskutek tego np. w kopalni „Anna“ w Pszowie zwerbowani zmuszeni są sami gotować obiady lub spożywają je w gospodzie spółdzielczej, oddalonej o 2 km, płacąc za obiad od 4 zł 50 gr do 7 zł 50 gr. Podobna sytuacja jest na kopalni „Walenty Wawel“, gdzie robotnicy zwerbowani z miasta skarżyli się, że gospoda spółdzielcza jest oddalona o 2 km od kopalni oraz, że nie otrzymują w hotelu górniczym kawy i gorącej wody do umycia się.

Należy podkreślić, że często także dyrekcje kopalń oraz pracownicy działów zatrudnienia kopalń nie wykazują dostatecznego zainteresowania nowozwerbowanymi robotnikami (np. na kopalni „Katowice“, „Chorzów“ itd.). W kopalni „Milowice“ zwerbowani podkreślali, że administracja kopalni, wbrew warunkom podanym

w ulotce propagandowej, nie zezwala im na przejazd raz w miesiącu do rodziny, zaś robotnicy wyjeżdżający bez zezwolenia traktowani są jako „bumelanci“ oraz, że nie otrzymują dodatku za rozłąkę z rodziną. W hotelu przy tejże kopalni kierownik hotelu ob. Wiatr oświadczył zwerbowanym, że zgodnie z zarządzeniem dyrekcji, bielizna pościelowa jest wydawana tylko przodownikom pracy (!). W hotelu robotniczym przy kopalni „Modrzejów“ brak jest świetlicy, zaś kierownik administracyjny ob. Barczyk oświadczył, że „świetlica jest niepotrzebna, bo i tak robotnicy nie będą do niej chodzić“.

—ośo—

Przy omawianiu działalności administracji kopalń, należy stwierdzić, że w zasadzie **hotele górnicze** odpowiadają wymaganiom normom w zakresie powierzchni użytkowej, wyposażenia oraz, że stan higieny jest na ogół zadowalający. Zdarzają się jednak i rażące niedociągnięcia, jak np. w hotelach przy kopalniach: „Zawadzki“, „Niwka“, „Modrzejów“, „Kazimierz-Juliusz“ — gdzie pomieszczenia są nieskanalizowane oraz brudne i zapluskwione. Wymienione hotele należą do Dąbrowskiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego, które wykazuje wyraźny brak troski o nowoprzybyłych robotników i lekceważący stosunek do człowieka.

Niektóre hotele nie są przystosowane do warunków zimowych i tak np.: w hotelu przy kopalni „Gliwice“ stwierdzono (w grudniu 1951 r.), że pokoje są niedostatecznie ogrzewane, okna i drzwi nie są zabezpieczone przed zimnem, brak światła elektrycznego itd. Podobnie w hotelu robotniczym przy kopalni „Chorzów“. W hotelu zaś przy kopalni „Modrzejów“ zwerbowani skarżyli się, że kuchnia jest brudna, stół w siennikach nie zmieniana od roku, zaś brak umywalni (jeden kran dla wszystkich mieszkańców hotelu!) utrudnia utrzymanie higieny osobistej.

W większości hoteli górniczych istnieją świetlice, jednak przeważnie brak w nich życia świetlicowego, aktualnych pism i czasopism; gazetki ściennie są nie zmieniane od dłuższego czasu. W niektórych hotelach górniczych w ogóle nie ma świetlic, jak np. na kopalni „Mysłowice“ oraz „Chorzów“. Brak działalności kulturalno-oświatowej powoduje niewłaściwe spędzanie przez zwerbowanych czasu wolnego od pracy (gra w karty, nadużywanie alkoholu itd.). W szczególności zjawisko to występuje u młodzieży (stanowiącej większość zwerbowanych), wśród której ZMP nie prowadzi przeważnie dostatecznej pracy kulturalno-uświadamiającej.

Wyżej przedstawiony stan jest w niektórych kopalniach głównym powodem znacznej płynności zwerbowanych, przy czym największa ilość odchodzących porzuca pracę już w pierwszych tygodniach wzgl. miesiącach po przybyciu.

Należy jednocześnie nadmienić, że w wyniku stałych kontroli hoteli robotniczych, stan opieki nad zwerbowanymi w wielu hotelach górniczych uległ radykalnej poprawie, zaś rozmowy przeprowadzane ze zwerbowanymi robotnikami wykazują należytą nad nimi opiekę ze strony kierownictwa kopalni oraz rady zakładowej.

Celem dalszego polepszenia stanu opieki nad zwerbowanymi do górnictwa robotnikami, w styczniu 1951 r. powołana została Komisja, złożona z przedstawicieli KW PZPR, Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników, ZMP oraz Samodzielnego Oddziału Zatrudnienia Prezydium WRN — której zadaniem jest dokonywanie stałych kontroli w hotelach górniczych, w zakresie stanu opieki nad zwerbowanymi robotnikami oraz niezwłoczne usuwanie stwierdzonych niedomagań.

Wyniki i wnioski

Plan werbunku robotników niewykwalifikowanych do przemysłu węglowego w drugim roku Planu 6-letniego został wykonany. W wyniku werbunku kopalnie wę-

gła otrzymały od sierpnia 1951 r. ok. 4500 robotników z terenów położonych poza niecką węglową oraz ponad 2000 robotników z terenu woj. katowickiego, uprzednio w górnictwie nie zatrudnionych. Jednak w okresie realizacji akcji werbunkowej ujawnione zostały jeszcze poważne niedociągnięcia w zakresie organizacji werbunku. Niedociągnięcia te nie mogą się powtórzyć w następnej akcji werbunkowej, zaś stan opieki nad zwerbowanymi w górnictwie winien ulec dalszej poprawie. Wymaga to skoordynowanej działalności administracji kopalń, ZMP, Rady Zakładowej oraz POP przy kopalniach.

Prezydium Rad Narodowych, na terenie których przeprowadzony jest werbunek, w szczególności Powiatowe, a tym bardziej Gminne, mające najbardziej bezpośredni kontakt z ludnością wiejską i małych osiedli, winny w większym jak dotychczas stopniu wzbudzać zainteresowanie szerokich rzesz młodzieży dla zawodu górniczego, popularyzować osiągnięcia przodujących ludzi węgla oraz prowadzić na wielką skalę zakrojoną działalność propagandowo-uświadamiającą wśród ludności dotąd niezatrudnionej.

Werbunek do węgla — jak się wyraził tow. Lenin: „tego prawdziwego chleba dla przemysłu“, jest akcją o znaczeniu państwowym. Organom władzy państwowej, organizacjom społecznym i partyjnym, do których zadań należy walka o zdobycie nowych kadr dla przemysłu węglowego, winny stale przyświecać słowa Prezydenta Bieruta:

„Górnictwo polskie znajduje się dziś na najbardziej odpowiedzialnym odcinku frontu w walce o podniesienie przemysłu węglowego, w walce o Plan 6-letni, plan uprzemysłowienia Polski“.

JAN ROSNER

Programy zbrojeniowe a zatrudnienie i bezrobocie w krajach kapitalistycznych

Sfery kapitalistyczne i „ekonomiści“ świata zachodniego niejednokrotnie głosili, że zbrojenia są uniwersalnym lekarstwem na niedomagania ustroju kapitalistycznego, a w szczególności na kryzysy i bezrobocie. Wystarczy przypomnieć następującą wypowiedź przewodniczącego Tymczasowej Komisji Gospodarczej USA, senatora O'Mahoney'a, który oświadczył w roku 1941:

„Jeżeli przygotowania do wojny i sama wojna są istotnym czynnikiem, w dostatecznej mierze zapewniającym zatrudnienie ludziom, których współczesna technika wyrzuca z produkcji, to powstaje przypuszczenie, że tylko przy pomocy wojny obecny system gospodarczy USA jest w stanie funkcjonować, zapewniając w miarę możliwości pełne zatrudnienie...“

Podobne poglądy głosili monopolisci amerykańscy i ich rzecznicy, kiedy rozpętywali w 1950 r. atlantycki wyścig zbrojeń.

Czy przebieg wydarzeń w USA i innych krajach kapitalistycznych potwierdził tezę, że koniunktura zbrojeniowa pociąga za sobą likwidację bezrobocia i zapewnia „pełne zatrudnienie“? Oto kilka informacji, dających odpowiedź na to pytanie.

STANY ZJEDNOCZONE

Należy przypomnieć, że w początku 1950 r. Stany Zjednoczone stanęły wobec groźby ogólnego kryzysu gospodarczego: produkcja i zatrudnienie kurczyły się gwałtownie, a liczba bezrobotnych osiągnęła rekordowy dla okresu powojennego poziom 4,7 milionów osób oficjalnie zarejestrowanych. Począwszy od wiosny 1950 r., bezrobocie zaczęło spadać i w czerwcu 1951 r., a więc w rok po napaści amerykańskiej na Koreę, liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła, według danych oficjalnych, niecałe 2 miliony osób, czyli o 2,7 miliona osób mniej, niż w czerwcu 1950 r.; we wrześniu 1951 r. liczba bezrobotnych wynosiła 1,6 mln osób, wobec 2,3 mln we wrześniu 1950 r.

Co się kryje za tymi liczbami?

Według danych, ogłoszonych przez Ministerstwo Pracy USA we wrześniu ub. r., stan personalny armii wzrósł od czerwca 1950 do czerwca 1951 r. o 1,8 mln osób. Tak więc pierwszym i najważniejszym czynnikiem statystycznego zmniejszenia bezrobocia było ubranie w mundury wojskowe 1,8 mln bezrobotnych lub też osób pracujących, których miejsca zajęli dotychczasowi bezrobotni.

Oficjalne źródła amerykańskie wykazują dalej, że we wrześniu 1951 r., obok 1,6 mln bezrobotnych figurowało ponad 2,9 mln osób w rubryce ludzi „mających pracę, ale nie pracujących“. Osoby te są fikcyjnie utrzymywane w statystyce zatrudnienia, gdyż znaczna ich większość nie otrzymuje płacy, winna więc być uważana za bezrobotnych. Ta sama rubryka liczyła we wrześniu 1950 r. 2,5 mln osób, a więc o 400 tys. osób mniej.

Oto więc drugie źródło statystycznego zmniejszania bezrobocia o setki tysięcy osób na przestrzeni jednego roku: zwykłe sztuczki statystyczne, nie mające żadnego odpowiednika w faktycznym wzroście zatrudnienia.

Ponadto oficjalne wydawnictwa amerykańskiego Ministerstwa Pracy wykazują, że w praktyce wskutek przedstawienia gospodarki na stopę wojenną, wzrost zatrudnienia w przemysłach pracujących dla wojska nastąpił przede wszystkim drogą przesunięcia robotników z przemysłów cywilnych i z rolnictwa. Tak więc liczba zatrudnionych w rolnictwie spadła od czerwca 1950 r. do czerwca 1951 r. o około 400.000 osób. Spadek zatrudnienia od października 1950 do końca 1951 r. wyniósł w przemyśle włókienniczym 132 tys. osób, w przemyśle odzieżowym 86 tysięcy, w przemyśle garbarskim 46 tys., w przemyśle meblarskim 40 tys. itd.; ogółem w tych przemysłach cywilnych straciło pracę 463 tys. osób. Notuje się również spadek załóg w kopalniach węgla i w przemyśle przetwórczym*).

Szczególnie jaskrawy jest spadek zatrudnienia w wielkim centrum przemysłu samochodowego Detroit, gdzie w połowie listopada ub. r. pozostawało bez pracy (według oficjalnych danych) 103.000 robotników przemysłu samochodowego, czyli trzy razy więcej, niż przed rokiem. Ocenia się, że w grudniu 1951 r. było w Detroit już ok. 200.000 bezrobotnych, a w całym stanie Michigan ok. 300.000 bezrobotnych.

Sytuacja w amerykańskim przemyśle samochodowym pogarsza się zresztą z miesiąca na miesiąc. Według informacji ogłoszonych przez szwajcarską „Neue Zürcher Zeitung“ z dnia 6, 11 i 12 stycznia br., kierownik tzw. Administracji Produkcji Obronnej („Defense Production Administration“), stwierdził, że plany rozbudowy lotnictwa wojennego USA pociągną za sobą dalsze poważne ograniczenie przydziału stali na produkcję samochodów prywatnych. Produkcja tych ostatnich zostanie zmniejszona o dalsze 20% w drugim kwartale 1952 r. „Perspektywy te — pisze gazeta szwajcarska — wywołały oczywiście wielkie poruszenie w okręgu przemysłowym

*) „Nowe Czasy“, Nr 1/1951.

wym Detroit, który liczy już 125.000 bezrobotnych robotników przemysłu samochodowego". Pismo to donosi dalej, że na konferencji z przedstawicielami przedsiębiorstw i związków zawodowych przemysłu samochodowego krytykowano bardzo ostro wspomnianą decyzję rządu. Przedstawiciele tego przemysłu zapowiedzieli, że projektowane obcięcie przydziału stali spowoduje zwiększenie bezrobocia o dalsze 125.000 robotników.

W kilka dni później — ciągle według tego samego źródła szwajcarskiego — dyrektor „Mobilizacji przemysłowej“ Wilson oświadczył, że w 1952 r. „w związku z dalszymi ograniczeniami produkcji dóbr cywilnych nastąpi dalszy wzrost przejściowo bezrobotnych. Chorym miejscem jest ośrodek przemysłowy Detroit, gdzie z powodu ograniczenia produkcji samochodów bezrobocie osiągnęło już wielkie rozmiary. To samo dotyczy prowincji Providence, wielkiego ośrodka przemysłu włókienniczego“.

Wreszcie, wspomniany już kierownik „National Production Administration“ Fleischman, zapowiedział, że w drugim kwartale 1952 r. budowa nowych domów spadnie do 60% poziomu z drugiego kwartału 1951 r., co spowoduje oczywiście nowy wzrost bezrobocia w przemyśle budowlanym.

Tak więc w trzech wielkich gałęziach przemysłu amerykańskiego — przemyśle samochodowym, włókienniczym i budowlanym — realizacja programów zbrojeniowych nie tylko nie zapewnia „pełnego zatrudnienia“, ale wprost przeciwnie — pogłębia bezrobocie. Okrzyczany przez amerykańską propagandę „wzrost zatrudnienia“ okazuje się w istocie wielkim oszustwem. Rzeczywistość przeczy ogłaszanym liczbom.

EUROPA ZACHODNIA

Jeśli w Stanach Zjednoczonych można przy pomocy takich czy innych sposobów zamaskować postępujący i pogłębiający się kryzys gospodarki wojennej, to żadne sztuczki statystyczne nie potrafią ukryć katastrofalnych skutków wyścigu zbrojeń u europejskich satelitów USA.

Do wielkich trudności okresu powojennego, pogłębionych jeszcze rujnowaniem zachodnio-europejskiego przemysłu przez plan Marshalla, doszły nowe problemy, bezpośrednio związane z „eksportem bezrobocia“ do Europy Zachodniej, uprawianym przez monopole amerykańskie. Monopole te usiłowały zbudować w USA przemysł zbrojeniowy o b o k przemysłu cywilnego, ograniczając możliwie jak najmniej działalność tego ostatniego. Jak widzieliśmy, zamierzenia te załamały się o spadek siły nabywczej i postępującą pauperyzację ludności, o brak wielu podstawowych surowców, niedostateczną liczbę specjalistów w wielu dziedzinach itp.

Natomiast założeniem planów zbrojeniowych Anglii, Francji i innych krajów zachodnio - europejskich jest nie tworzenie przemysłu wojennego obok przemysłu cywilnego, a likwidacja pewnych dziedzin tego ostatniego na rzecz produkcji wojennej.

Miesięcznik amerykański „Fortune“ pisał w numerze z grudnia ub. r., że sytuacja gospodarcza Europy Zachodniej weszła w stadium „permanentnego kryzysu“. „Zbrojenia — pisała „Fortune“ — to jakby armata połowa, którą ktoś próbuje umieścić na grzbiecie chorego muła. Muł ani może, ani chce dźwigać tego działa“.

Wykorzystując swą przewagę nad europejskim „chorym mułem“ rząd USA zagarnia w coraz większych rozmiarach światowe zapasy podstawowych surowców i ogranicza coraz bardziej przydziały, do krajów europejskich takich surowców, jak węgiel, miedź, siarka, drzewa, stali i innych. Ponieważ jednocześnie monopole amerykańskie nie dopuszczają do importu tych surowców z krajów obozu socjalizmu,

powoduje to redukowanie produkcji i zatrudnienia w zachodnio - europejskich przemyślach pracujących na potrzeby ludności.

W związku z tym, w Anglii b. labourzystowski minister gospodarki narodowej Gaitskell zapowiedział jeszcze wczesną jesienią ub. roku, że należy się spodziewać znacznego wzrostu bezrobocia w ciągu nadchodzących miesięcy. Jedną z pierwszych deklaracji rządu konserwatywnego była zapowiedź ograniczenia przywozu żywności i surowców do Anglii o 350 mln. funtów, co będzie miało m. in. ten skutek, że „obecny stan zatrudnienia nie będzie mógł być utrzymany“.

Angielski tygodnik „Economist“ w numerze z 15 grudnia ub. r. również zapowiada, że „łatwiej jest oczywiście pogodzić wyższy poziom zatrudnienia ze stabilizacją gospodarczą, wytwarzając dobra cywilne, niż kiedy, tak jak obecnie, wzrastająca część produkcji składa się ze zbrojeń“. W języku prostego człowieka oznacza to, że kapitaliści angielscy zdecydowani są zerwać z polityką „pełnego zatrudnienia“, w imię rzekomej „stabilizacji gospodarczej“, i że będą celowo zwiększać liczbę bezrobotnych dla tym lepszego skruszenia oporu angielskiej klasy robotniczej przeciwko programowi zbrojeń.

Już obecnie zaznacza się w Anglii poważny wzrost bezrobocia. Bezrobocie to ogarnia przede wszystkim robotników zatrudnionych w przemyślach, pracujących dla zaspokojenia potrzeb ludności Anglii lub innych krajów, a więc przemysły: włókienniczy, samochodowy, rowerowy, konfekcyjny, obuwiarski, dziewiarski i meblowy. Tak np. w przemyśle konfekcyjnym liczba bezrobotnych osiągnęła w końcu grudnia ub. r. 23.000 osób, czyli o 13.000 więcej niż we wrześniu tegoż roku. Na 12.000 członków sekcji okryć wierzchnich związku zawodowego pracowników konfekcyjnych, w grudniu 1951 r. co najmniej 10.000 zarejestrowanych było jako bezrobotnych (4 tys. całkowicie bezrobotnych i 6 tys. częściowo bezrobotnych). W angielskim przemyśle samochodowym ok. 100 tys. osób pracuje przez niepełną liczbę dni w tygodniu.

Wskutek obciążenia o 50% przydziałów stali dla przemysłu cywilnego i odpowiedniego zmniejszenia planów produkcyjnych, zwolniono w początkach stycznia kilka tysięcy pracowników w fabrykach rowerów w okręgu Midland. Uderza to szczególnie silnie w jedno z największych centrów przemysłowych Anglii — miasto Birmingham, które jest jednocześnie jednym z największych światowych ośrodków produkcji rowerów, zatrudniających 14.000 robotników w fabrykach rowerów.

Z drugiej strony, ogólne ograniczanie spożycia w krajach bloku atlantyckiego powoduje coraz większe kurczenie się możliwości eksportowych przemysłu angielskiego i stanu zatrudnienia w przemyślach eksportowych.

Nielepsza jest sytuacja we Francji, gdzie spadek produkcji i zatrudnienia w przemyślach cywilnych wywołany jest ograniczaniem importu surowców, a także postępującą inflacją, rosnącymi cenami i podatkami, pociągającymi za sobą nieustanny spadek siły nabywczej ludności pracującej i klas pośrednich miasta i wsi.

Biuro Ekonomiczne Francuskiej Generalnej Konfederacji Pracy obliczyło, że w okresie od czerwca 1950 do lata 1951 r. produkcja w kilku podstawowych gałęziach przemysłu pracujących dla wojny (nafta, kauczuk, hutnictwo) dość znacznie wzrosła, podczas gdy w przemyślach zdecydowanie cywilnych, jak przemysły wełniane, bawełniane, obuwiarski i budownictwo, produkcja wyraźnie spadła (od 4 do 10%). Jeszcze wyraźniejszy jest ten spadek w produkcji traktorów (o 37% w okresie od 1949 r. do 1 kwartału 1951 r.) i sprzętu kolejowego (o 44% w tymże okresie).

Za tymi cyframi kryje się systematyczny spadek zatrudnienia w przemyślach cywilnych. Tak więc w przemyśle włókienniczym liczba bezrobotnych sięga 100.000 osób, a szereg wielkich firm włókienniczych departamentu Isère przeszło na 32-godzinny tydzień pracy (z jednoczesnym obniżeniem zarobków).

Perspektywy francuskiego przemysłu włókienniczego i innych przemysłów cywilnych są jeszcze bardziej ponure: rozmiary importu ze strefy dolarowej na okres od lipca 1951 do czerwca 1952 r., które określano początkowo na 1 miliard dolarów, zostały pod naciskiem amerykańskim zredukowane do połowy, co uderzy przede wszystkim w przywóz surowców dla przemysłu cywilnego. Spowoduje to nowe ograniczenia produkcji i zatrudnienia.

Innym skutkiem marshallizacji i militaryzacji gospodarki Francji jest zamknięcie do końca 1951 r. 66 kopalń węgla rzekomo nierentownych i wyrzucenie z pracy dziesiątków tysięcy górników. Realizacja planu Schumana pociągnie za sobą dalsze masowe zamykanie kopalń francuskich, które nie będą mogły wytrzymać konkurencji z górnictwem zachodnio-niemieckim, mającym o wiele niższe koszty produkcji.

Toteż coraz liczniejsze warstwy ludności francuskiej wypowiadają się za szeroką rozbudową stosunków handlowych Francji z ZSRR i krajami demokracji ludowej. Akcja ta, prowadzona przez francuską klasę robotniczą pod przewodnictwem CGT i Komunistycznej Partii Francji, rozszerza się ostatnio również na niektóre sfery przemysłowe — jak fabrykantów papieru, fabrykantów samochodów (dyrekcja firmy „Renault“), na przemysł mydlarski, a przede wszystkim na główny dział francuskiego przemysłu cywilnego — przemysł włókienniczy. Konsorcja tekstylne Francji południowej ogłosiły oświadczenie, wypowiadające się za rozwinięciem wymiany handlowej ze Wschodem, a Rada Generalna departamentu Isère przyłączyła się w całej rozciągłości do tego oświadczenia.

Niemniej katastrofalnie na stanie produkcji i zatrudnienia odbija się militaryzacja gospodarki Włoch i Niemiec Zachodnich, których przemysły zostały już uprzednio zrujnowane przez tzw. „pomoc marshallowską“ i gdzie bezrobocie ogarnia wiele milionów osób.

We Włoszech, jeszcze w lipcu ub. r. nawet przedstawiciele tzw. „lewego skrzydła“ rządzącej partii chrześcijańsko-demokratycznej opracowali memoriał, w którym wykazali, że w wyniku likwidacji w ciągu pierwszych 6 miesięcy 1951 r. wielu państwowych zakładów przemysłowych, liczba bezrobotnych zwiększyła się o dalsze pół miliona osób. Do liczby zarejestrowanych 3 milionów bezrobotnych, podkreślał memoriał, dodać należy co najmniej 2 miliony robotników zatrudnionych tylko częściowo, po kilka godzin dziennie.

Można stwierdzić pewien wzrost produkcji w gałęziach przemysłu, pracujących dla wojska, przy jednoczesnym dalszym ograniczaniu lub całkowitym likwidowaniu produkcji na potrzeby ludności, budownictwa mieszkaniowego itp.

Obok likwidacji zakładów, pracujących na potrzeby ludności, stwierdzić można powszechną tendencję do wprowadzania niepełnego tygodnia roboczego. Tak np. we wrześniu ub. r. największy włoski koncern przemysłowy — zakłady „Fiat“ wprowadził 40-godzinny tydzień pracy z odpowiednim obniżeniem zarobków dla 45 tys. swych pracowników. Tak samo skrócono czas pracy i zmniejszono zarobki w fabrykach wielkiego koncernu chemicznego „Snia Viscosa“.

Podobną sytuację obserwujemy w Niemczech Zachodnich, gdzie bezrobocie utrzymuje się w okresie powojennym stale w granicach od 2 do 2,5 milionów osób zarejestrowanych w urzędach pośrednictwa pracy, nie licząc wielomilionowej armii częściowo bezrobotnych. Postępująca militaryzacja gospodarki zachodnio - niemieckiej prowadzi i tu do coraz większego zaostrzenia sytuacji na rynku zatrudnienia.

W marcu 1951 r. komisarz USA przy rządzie w Bonn, Mc Cloy wystosował do Adenauera notę, uzależniającą dalszą „pomoc“ dolarową od wprowadzenia ścisłej reglamentacji surowców i eksportu, oraz znacznego ograniczenia spożycia ludności. Bezwzględne zastosowanie się do tego ultimatum amerykańskiego spowodowało dal-

szą szybką militaryzację gospodarki zachodnio-niemieckiej. Tak np. w pierwszych trzech kwartałach 1951 r. produkcja towarów ważnych dla gospodarki wojennej wzrosła o 27% w stosunku do 1950 r., zaś produkcja cywilna odpowiednio spadła (tak np. produkcja przemysłu obuwanego obniżyła się w tym czasie o 15%).

Jednocześnie notuje się silny spadek zatrudnienia i stosowanie na szeroką skalę niepełnego tygodnia pracy w przemysłach włókienniczym, rowerowym, skórzanym i innych. Tak więc w maju ub. r. produkcja przemysłu włókienniczego skurczyła się o 6,4% w stosunku do kwietnia, co pociągnęło za sobą zwolnienie z pracy ok. 7.500 robotników tego przemysłu.

Rozwierające się coraz bardziej „nożyce“ pomiędzy produkcją na cele wojenne, a produkcją cywilną, są zapowiedzią dalszej pauperyzacji ludności zachodnio-niemieckiej.

Taki sam obraz obserwujemy i w innych krajach „wspólnoty atlantyckiej“ — w Holandii, Belgii, Norwegii, Danii, czy Austrii. Wszędzie „chory muł“ ugina się coraz bardziej pod ciężarem broni, którą mu ładują na grzbiet imperialiści, przygotowujący nową wojnę światową.

WALKA Z MILITARYZACJĄ GOSPODARKI

Gra monopolistów amerykańskich jest więc całkiem jasna: bezrobotni mają być nie tylko armią rezerwową sił roboczych, naciskującą na płace i warunki pracy robotników jeszcze pracujących, ale równocześnie mają stanowić rezerwy armii dla nowej wojny.

Zaakcentowane tu pewne różnice pomiędzy rozwojem sytuacji na rynkach pracy Stanów Zjednoczonych i ich europejskich satelitów oraz próby przetrzucenia przez kapitalistów amerykańskich ciężaru zbrojeń przede wszystkim na masy pracujące Europy Zachodniej wyrażają głębokie przeciwieństwa, nurtujące obóz imperialistyczny. Rozpętany przez monopolistów wyścig zbrojeń jest dla nich nie tylko źródłem miliardowych zysków z dostaw wojennych, ale także narzędziem szybkiego narzucania hegemonii amerykańskiej nad górnictwem, hutnictwem, przemysłem maszynowym i chemicznym Europy Zachodniej, jej systemem transportowym i komunikacyjnym, jej rolnictwem i handlem, jej życiem kulturalnym i artystycznym. Celowi temu służą różne plany Schumana i Plevena, różne koncepcje „zielonego poolu“ dla rolnictwa zachodnio-europejskiego i inne tego rodzaju imprezy, lansowane pod hasłem „obrony cywilizacji zachodniej“, w rzeczywistości jednak prowadzące do coraz szybszego jej upadku.

Toteż walka z militaryzacją zachodnio - europejskiej gospodarki jest jednocześnie walką w obronie samodzielności gospodarczej i kulturalnej Europy. Taki jest też istotny sens walki podjętej przez masy pracujące krajów bloku atlantyckiego: przeciwstawiają się one coraz bardziej zdecydowanie militaryzacji gospodarki ich krajów, masowemu likwidowaniu produkcji cywilnej, zrywaniu współpracy gospodarczej z krajami socjalizmu i stałemu zwiększaniu armii bezrobotnych, którą dla zamaskowania sytuacji ubiera się w mundury wojskowe, głosząc triumfalnie, że zbrojenia zapewniają „pełne zatrudnienie“.

We Francji, klasa robotnicza wysunęła się na czoło walki o uwolnienie narodu z więzienia atlantyckiego i o wznowienie szerokiej współpracy gospodarczej i handlowej z krajami socjalizmu. Przoduje również w tej walce klasa robotnicza Włoch, która nie tylko czynnie walczy przeciwko marshallizacji i militaryzacji gospodarki, ale która podjęła bohaterską walkę o utrzymanie produkcji licznych zakładów przemysłowych, skazanych przez kapitalistów włoskich na zagładę. W kilku wypadkach

udało się robotnikom włoskim utrzymać produkcję takich zakładów przez dłuższy czas, prowadząc na własną rękę i na własny rachunek przedsiębiorstwa, opuszczone przez właścicieli i wykazując wielkie wyrobienie obywatelskie i ogromne zdolności organizacyjne. Najślawniejsza stała się walka 4 tys. robotników zakładów „Reggione Emilia”, wielkiej fabryki metalowej, której załoga przez 12 miesięcy prowadziła na własną rękę pracę, zmuszając w końcu władze do podpisania w październiku ub. r. porozumienia ze związkami zawodowymi o zachowanie w całości instalacji przemysłowych, wznowienie produkcji i przyjęcie do pracy zwolnionych robotników.

W tych warunkach, zbliżająca się Międzynarodowa Konferencja Gospodarcza w Moskwie, zwołana pod hasłem przestawienia gospodarki na tory pokojowe i zacieśnienia współpracy Zachodu ze Wschodem natrafia w państwach kapitalistycznych na gorące poparcie najszerzszych mas ludności: klasy robotniczej, pracowników umysłowych, klas pośrednich miast i wsi, a także wielu przemysłowców, którzy na własnej skórze odczuli śmiertelne niebezpieczeństwo, jakie niesie im szaleńcza polityka militaryzacji życia gospodarczego ich krajów.

WOJCIECH SZMIDT

Zagadnienia socjalne na terenie rolniczych spółdzielni produkcyjnych

Chcąc omawiać problemy socjalne naszych zespołowych gospodarstw rolnych, należy przede wszystkim ustalić, jaki cel stawiają przed sobą chłopci, zakładający spółdzielnię produkcyjną?

Paragraf 1, pkt. 1 statutu I, I-a, II i III typu spółdzielni produkcyjnej, głosi, że: ¹⁾ „Chłopci łączą się w tym celu, aby wspólną pracą na wspólnym gospodarstwie, wykorzystując traktory i maszyny oraz inne zdobycze nowoczesnej techniki i wiedzy, podnieść wydajność pracy oraz swoje dochody z rolnictwa i hodowli, oraz aby przyczynić się do pomocy swojego państwa ludowego coraz lepiej urządzać życie gromady, podnosząc ją gospodarczo i kulturalnie. W tym celu, chłopci, wstępując do spółdzielni, będą dążyli do tego, aby zakładając przedszkola, piekarnie, pralnie i inne urządzenia, uczynić lepszym życie i pracę kobiety wiejskiej. Chłopci wstępujący do spółdzielni łączą

¹⁾ **Typ I spółdzielni produkcyjnej**, tak zwane Zrzeszenie Uprawy Ziemi polega na tym, że członkowie łączą w nim swoje grunty czasowo, dla dokonywania zespołowo pewnych określonych prac, np. orki, orki i siewu, orki, siewu i zbioru itd. Kombi-nacji takich może być kilka, w zależności od swobodnego uznania członków. W typie tym nie spotyka się podziału dochodu, może być jedynie mowa o rozdziale plonów, o ile zbiera się je zespołowo. Członkowie nie obejmują spółdzielczym władaniem inwentarza żywego i martwego, który pozostaje ich osobistą własnością. Zrzeszenie Uprawy Ziemi jest najluźniejszą formą połączenia się chłopów, celem prowadzenia gospodarki kolektywnej.

Typ I-a, wprowadzony dopiero od stycznia 1951 r. stanowi Rolnicze Zrzeszenie Spółdzielcze, w którym członkowie łączą ziemię na stałe, zachowując w swoim indywidualnym władaniu jedynie działkę przyzagrodową, wielkości do 1 ha. Inwentarz żywy i martwy pozostaje nadal własnością indywidualną członków i nie podlega spółdzielczemu władaniu, natomiast członek może go wypożyczać spółdzielni za opła-

się, aby zapewnić należytą opiekę dzieciom i przyszłość młodzieży oraz pomoc starcom, wdowom i sierotom“.

Widzimy więc, że obok celu czysto gospodarczego, jakim jest podniesienie wydajności pracy, a przez to dochodów członków spółdzielni, statuty podkreślają wyraźnie cele socjalne, leżące u podstaw istnienia rolniczej spółdzielczości produkcyjnej.

W dalszych postanowieniach statutów sprecyzowane są dokładnie następujące zadania:

1. przyjmowanie członków niezdolnych do pracy,
2. sprawa kobiet zamężnych i matek, będących członkami spółdzielni produkcyjnych,
3. sprawa dzieci członków spółdzielni produkcyjnych.

ad 1) Statuty wszystkich typów spółdzielni produkcyjnych postanawiają, że „w wyjątkowych wypadkach można przyjąć do spółdzielni jako członka, osobę posiadającą gospodarstwo rolne, całkowicie niezdolną do pracy na skutek starości, kalectwa, przewlekłej choroby lub innej przyczyny i nie mającą nikogo zdolnego do pracy wśród swoich domowników i żadnego innego przedsiębiorstwa poza swoim gospodarstwem“.

ad 2) Statuty postanawiają: „Kobiety zamężne, jak również wdowy obarczone małymi dziećmi, mogą być pełnoprawnymi członkami spółdzielni przy mniejszej ilości dni pracy w roku, określonej uchwałą Ogólnego Zebrania. Kobiety ciężarne mają prawo do nieobecności w pracy na jeden miesiąc przed i na jeden miesiąc po porożeniu, przy czym wpisuje się im do ksiągczek obrachunkowych taką ilość dniówek obrachunkowych za każdy miesiąc, jaka przypadała przeciętnie danej kobiecie na miesiąc w ciągu ostatniego roku przed porożeniem“.

ad 3) Odnośne postanowienia brzmią, jak następuje: „Spółdzielnia zapewni przyszłość dzieciom swoich członków przez udział we wspólnych pracach i dochodach, albo przez ułatwienie im zdobycia kwalifikacji i pracy w przemyśle, lub w innym zawodzie społecznie użytecznym. Szczególną opieką otoczy spółdzielnia te dzieci członków, które ujawniają specjalne zdolności, udzielając im poparcia w staraniach o bursy i stypendia, niezbędne do kształcenia ich we właściwym kierunku“.

Fundusze na cele socjalne

Z jakich funduszy i w jaki sposób spółdzielnie realizują postanowienia statutu odnośnie opieki socjalnej nad matką i dzieckiem, nad młodzieżą wiejską, niezdolnymi do pracy, chorymi, itp.?

Również i te kwestie rozstrzygają same statuty, jakkolwiek w poszczególnych typach spółdzielni problem ten bywa rozmaicie rozwiązywany. Wynika to z rozmaitego sposobu rozdziału dochodu, który — jak wiemy — nie jest identyczny w różnych

typach w „dniówkach inwentarzowych“. W tym typie występują już zespołowe fundusze, gdyż istnieje już kolektywna własność ziemi, a co za tym idzie mamy tu do czynienia z podziałem dochodu.

Typ II — Rolnicza Spółdzielnia Wytwórcza jest wyższym stopniem kooperacji, gdyż członkowie łączą tu nie tylko swoje ziemie, ale także większy inwentarz martwy oraz cały inwentarz żywy, z wyjątkiem jednej lub dwóch krów z przychowkiem i pomniejszego inwentarza hodowlanego (jak np. świń, kóz, drobiu i owiec), który pozostaje prywatną własnością członków. Część dochodu w typie II dzieli się według ilości wniesionej ziemi (renta gruntowa), a część według włożonej pracy w gospodarstwo zespołowe.

Typ III — odpowiadający radzieckiemu artelowi, jest najwyższą formą spółdzielni produkcyjnej. Różni się on od typu II tylko tym, że zanika w nim renta gruntowa, a cały dochód dzielony jest według ilości pracy włożonej w gospodarstwo zespołowe, a więc w myśl socjalistycznej zasady: „każdemu według jego pracy“.

typach spółdzielni produkcyjnych. Jeżeli bowiem w typie I-szym i I-a akumulacja, ze wspólnego dochodu, na cele socjalne jest fakultatywna, o tyle w typie II i III-cim jest ona obowiązkowa. Statut pierwszego typu mówi w § 4, że „Ogólne Zebranie członków Zrzeszenia może postanowić dokonanie wspólnym kosztem inwestycji produkcyjnych i kulturalnych, przy czym koszty te rozkładają się proporcjonalnie do ilości ziemi posiadanej przez każdego członka w Rolniczej Spółdzielni Wytwórczej, a więc w typie II, do 20% ogólnego dochodu przeznaczają się na inwestycje i to zarówno produkcyjne, jak i socjalne oraz na zapomogi dla starców i sierot.

W typie III-cim, to jest w Rolniczym Zespole Spółdzielczym, z ogólnego dochodu przeznaczają się na potrzeby zdrowotne i kulturalne nie więcej niż 5%. W sumie tej mieszczą się również zapomogi dla starców i sierot. Przepis ten uzupełniony jest dalej następującym postanowieniem: „Członkowie zespołu całkowicie niezdolni do pracy mają prawo do udziału w części dochodu podzielnego w postaci dożywocia, którego wysokość ustala Ogólne Zebranie członków spółdzielni“.

Z sumy dochodu, wydzielonej na zaspokojenie potrzeb socjalnych tworzy się w końcu roku (tj. w momencie podziału dochodu) tzw. fundusz socjalny, o którego szczegółowym przeznaczeniu decyduje Ogólne Zebranie członków. Przeznaczenie tego funduszu może bowiem pójść w dwóch kierunkach: część gotówkowa może być przeznaczona na inwestycje o charakterze socjalnym, a więc np. na świetlice i czytelnie, żłobki, łaźnie, boisko sportowe itd., inna zaś część może być przeznaczona na cele konsumpcyjne, a więc na zapomogi dla starców i sierot, na pokrycie kosztów leczenia członków itp.

Zaznaczyć należy, że fundusz socjalny powstaje nie tylko z akumulacji środków pieniężnych, dokonywanej w końcu każdego roku przy podziale dochodów spółdzielni, ale na zwiększenie tego funduszu wpływają również w znacznej mierze osiągnięte przez spółdzielnię oszczędności. Są one uzyskiwane dzięki nakładom własnej robocizny spółdzielni na budownictwo socjalne i nakładom własnych materiałów budowlanych (uzyskiwanych przez spółdzielnię własnymi siłami, w ramach wykorzystania lokalnych materiałów budowlanych) na potrzeby inwestycyjne zarówno produkcyjne, jak i socjalne.

W zależności od potrzeb i warunków spółdzielni, stosunek akumulacji, wpływającej z nagromadzenia środków gotówkowych, do akumulacji, płynącej z nakładów robocizny i materiałów własnych spółdzielni, bywa rozmaity i nie ma w tym zakresie żadnych ustalonych reguł ani wskazówek. Zróznicowanie potrzeb poszczególnych spółdzielni produkcyjnych może być tak znaczne, że jakiegokolwiek usztywnianie na tym odcinku byłoby tylko szkodliwe. Również rozmaicie kształtuje się proporcja między wydatkami na cele inwestycyjne i konsumpcyjne. W obecnej jednak chwili, jako generalną zasadę przyjmuje się, że wydatki na cele inwestycyjne z reguły winny przewyższać wydatki na cele konsumpcyjne. Jest to zupełnie zrozumiałe ze względu na znaczne dotąd braki w urządzeniach socjalnych; jakkolwiek bowiem pomoc o charakterze socjalnym, bez należytych pomieszczeń, jest albo w ogóle niemożliwa, albo bardzo utrudniona.

Co się tyczy wydatków konsumpcyjnych, to zaznaczyć trzeba, że możliwie jak najmniejsze kwoty przeznaczają spółdzielnie na zapomogi, stosując je jedynie w wyjątkowych wypadkach. Np. dla sierot zupełnie pozbawionych opieki, również dla starców nie posiadających nikogo z bliskich, dla wdów obarczonych licznym potomstwem itd. Tam gdzie tylko to jest możliwe, ze względu na duże zapotrzebowanie rąk do pracy, zarząd spółdzielni stara się o jak największą produktywizację zarówno kobiet, jak i mężczyzn, dostarczając każdemu odpowiedniego zajęcia, dostoso-

wanego do jego możliwości pracy i zamiłowań. Tak np. wielu starych wiekiem członków spółdzielni, którzy dotychczas niczym się nie zajmowali, będzie mogło znaleźć zatrudnienie przy wyrobach koszykarskich, gdy spółdzielnia założy u siebie plan-tacje wikliny. Kobiety mogą znaleźć zatrudnienie np. przy uprawie tytoniu, zwłaszcza przy suszeniu i sortowaniu liści, przy wyrobach ludowych itp. Dlatego też spółdzielnie udzielają wszelkiego rodzaju zapomóg z wielką ostrożnością, zwłaszcza w tych wypadkach, gdy ma się do czynienia z członkiem spółdzielni zdolnym do pracy. Zamiast np. udzielania bezpośrednich zapomóg pieniężnych udziela się pomocy pośredniej, np. przez zakładanie żłobków, dziecińców, przedszkoli itd. Wówczas te kobiety, które ze względu na zajęcia domowe nie mogły przystąpić do pracy i jako osoby niepracujące były do pewnego stopnia ciężarem dla spółdzielni, z chwilą, gdy będą spokojne o los swoich dzieci, wyjdą do pracy w gospodarstwie zespółowym i w ten sposób przyczynią się do wzrostu produkcji kolektywnej i stanu zamożności członków, odciążając tym samym spółdzielnię od wydawania dużych sum na zapomogi.

A oto konkretny przykład wydzielenia i podziału funduszu socjalnego w jednej z istniejących spółdzielni produkcyjnych. W spółdzielni tej osiągnięto dochód ogólny w kwocie zł 186.340. Z tej sumy wydzielono na fundusz inwestycyjny 15%, tj. zł 27.951, na fundusz społeczny 5%, tj. 9.317 zł. Do podziału między członków pozostało więc zł 149.072.

Fundusz socjalny postanowiono wykorzystać w następujący sposób: umeblowanie świetlicy — zł 500.—; zakup książek — zł 1000.—; zakup radioodbiornika — zł 1200.—; prenumerata czasopism — zł 500.—; wycieczki do innych spółdzielni — zł 500.—; bezpłatne wyjazdy nad morze dwóch przodowników pracy na dwa tygodnie — zł 1500.—; szkolenie kadr — zł 500.—; koszty wyżywienia 20 dzieci w przedszkolu przez 60 dni po 4 zł dziennie — zł 4800.—; zapomogi — zł 517.—.

Z powyższego przykładu wynika, że suma przeznaczona na cele społeczne zużyta została tylko na niezbędne wydatki gotówkowe. Wiele bowiem potrzeb socjalnych mogą spółdzielnie zaspokoić własnymi środkami, bez uciekania się do kupna wyrobów przemysłowych i do płacenia w gotówce np. sił najemnych. Większość spółdzielni sama wykonuje meble do świetlic, jak: stoły, krzesła, ławy, półki na książki i wiele innych. Prawie w każdej spółdzielni są fachowcy — stolarze, szklarze itp., dlatego też chcąc w jak najszerzej mierze rozwinąć zakres pomocy socjalnej, spółdzielnie nie liczą tylko na fundusze socjalne gotówkowe, lecz wszelkimi dostępnymi środkami dążą do uruchomienia własnych rezerw, zarówno materiałowych, jak i roboczych.

Bardzo ważną rzeczą przy wszelkiego rodzaju działalności socjalnej w spółdzielniach produkcyjnych jest fakt, że pomoc państwa na inwestycje socjalne, a więc na budowę nowych pomieszczeń i na remont starych, stanowi tylko środek uzupełniający, a nie zasadniczy. Wiele spółdzielni nie rozumie tego założenia i uważa, że skoro państwo nie wyposaży całkowicie gospodarstwa zespółowego w urządzenia socjalne, to na samej spółdzielni nie ciąży już w tej mierze żaden obowiązek. Jest to pogląd z gruntu fałszywy, wynikający z oportunistycznego podejścia, z niezrozumienia zasadniczego faktu, że spółdzielnię członkowie zakładają w swoim własnym interesie, celem podniesienia swojego dobrobytu i kultury. Toteż spółdzielnie winny starać się o zaspokojenie swoich potrzeb przede wszystkim własnymi siłami i środkami, własnym zbiorowym wysiłkiem. Oczywiście, w miarę rozwoju spółdzielni możliwość zaspokojenia coraz to większej ilości potrzeb socjalnych będzie stale wzrastać.

Urządzenia socjalne

Każda spółdzielnia produkcyjna, gdy ma już ustalony całkowity areal gruntów i gdy obejmuje większość gromady, przystępuje do opracowywania planu zagospodarowania przestrzennego. Plan taki oparty jest na długofalowym planie produkcyjnym tak, aby nakłady inwestycyjne wynikały z potrzeb produkcyjnych spółdzielni. Jednocześnie, obok wznoszenia budynków gospodarczych przewiduje się budowę odpowiednich pomieszczeń o charakterze socjalnym.

Urządzenia te, w zależności od swego przeznaczenia, możemy podzielić na kilka grup:

1. sanitarne i lecznicze,
2. higieniczne,
3. sportowe,
4. wypoczynkowe i kulturalno-oświatowe.

ad 1. Do urządzeń sanitarnych i leczniczych zalicza się izby chorych, izby porodowe, ambulatoria stałe i szpitale wiejskie. Odpowiednie pomieszczenia winny być budowane nie przez spółdzielnie dowolnie, lecz przez Ministerstwo Zdrowia lub w porozumieniu z nim, w ramach ogólnopaństwowego planu rozmieszczenia tych placówek, uzależnionego od całokształtu potrzeb naszej wsi. Jest rzeczą zrozumiałą, że urządzenia tego rodzaju nie mogą służyć tylko samym spółdzielniom produkcyjnym, lecz podobnie, jak i wszelkie inne urządzenia socjalne, przeznaczone są na obsługę całej gromady, a nieraz nawet i całej gminy. Oczywiście, gdy powstają odpowiednie możliwości stworzenia urządzeń sanitarno-leczniczych, członkowie sami winni starać się o to, aby przez dostarczenie bądź to własnych materiałów budowlanych, bądź też robocizny, przyczynić się do tańszego i szybszego uruchomienia odpowiedniej placówki.

ad 2. Urządzenia higieniczne, do których zalicza się pralnie, łaźnie itp. łączą się ściśle z urządzeniami sanitarno-zdrowotnymi. Budynki te, jako całość w perspektywie rozwoju spółdzielni, powinny tworzyć jeden kompleks zwany ośrodkiem lub zespołem sanitarnym. Podczas gdy w czechosłowackich spółdzielniach produkcyjnych urządzenia tego typu są bardzo popularne, o tyle u nas, ze względu na ogromne zacofanie wsi, pozostałe po okresie gospodarki obszarnczo-kapitalistycznej — chłopcy odnoszą się do nich często nieufnie, tak, że dotąd zaledwie kilka spółdzielni produkcyjnych posiada już własne łaźnie. Również liczba pralni zespołowych nie osiągnęła jeszcze 10-ciu, gdyż konserwatyzm kobiety wiejskiej w tej dziedzinie nie został dotąd przewyżniony.

Całość urządzeń sanitarnych, do których należy również zaliczyć żłobek dla dzieci, powinna znaleźć się możliwie w miejscu zadrzewionym, odsuniętym od głównej drogi i położonym jak najdalej od jakichkolwiek zakładów przemysłowych tak, aby chorzy i dzieci mieli zapewniony spokój i ciszę.

ad 3. Urządzenia sportowe, których wieś była za czasów kapitalistycznych całkowicie pozbawiona — te przede wszystkim boiska, które w sposób choćby prowizoryczny może u siebie założyć prawie każda spółdzielnia produkcyjna, zwłaszcza zaś te gospodarstwa zespołowe, które powstały na bazie dawnych majątków obszarnczych. Chodzi tu przecież tylko o znalezienie odpowiednio dużego terenu, splantowanie go i zapewnienie najprymitywniejszych urządzeń odpływowych dla wód deszczowych. Całość prac związanych z urządzeniem boiska sportowego wykonują sami członkowie spółdzielni.

Czołową rolę powinno tu odgrywać miejscowe koło ZMP. Ludowe Zespoły Sportowe, które w całej Polsce zrzeszają już ponad 300.000 młodzieży męskiej i żeń-

skiej, wyremontowały lub wybudowały własnymi siłami około 3000 boisk i urządzeń sportowych. Zaznaczyć przy tym trzeba, że w większości spółdzielni produkcyjnych województwa szczecińskiego, wrocławskiego i katowickiego boiska sportowe zostały założone jeszcze w 1950 roku. Posiadanie takiego boiska przyczynia się znacznie do podniesienia stanu zdrowotnego wsi i do rozwoju kultury fizycznej. Boiska te upowszechniają na wsi zdrowe formy odpoczynku i rozrywki, zarówno przez udział w sporcie, jak i przez oglądanie imprez sportowych.

ad 4. W praktyce część wypoczynkową w spółdzielni produkcyjnej będzie stanowił park lub kawałek lasu, które należy tylko przystosować do nowych zadań. W kołchozach Związku Radzieckiego szeroko rozpowszechnione są tak zwane „Parki kultury“, które realizują bardzo bogaty program, obejmujący zasadniczo trzy dziedziny, a mianowicie:

- A. wychowanie fizyczne,
- B. wychowanie artystyczne,
- C. wystawy, pokazy itp.

W naszych warunkach realizacja tak szeroko zakrojonej akcji będzie na razie trudna do przeprowadzenia, niemniej wszelkiego rodzaju wystawy otwarte, pokazy, wieczory autorskie, koncerty, zabawy, śpiewy masowe itp. masowe rozrywki kulturalne będą się mogły odbywać w części wypoczynkowej.

Jednocześnie, z problemem odpoczynku po pracy łączą się zagadnienia kulturalno-oświatowe wsi. W zasadzie praca kulturalno-oświatowa skupia się w domu kultury, który w kołchozach Związku Radzieckiego stanowi centralną część osiedla i wokół którego skupiają się takie instytucje, jak zarząd kołchozu, wiejski sklep uniwersalny, itd. U nas odróżnia się dwa warianty zakładania domu kultury. Spółdzielnie powstające na bazie popołowarczej najczęściej dysponują odpowiednimi pomieszczeniami (dawny dwór), wymagającymi albo niewielkich remontów, albo też nadających się do użytku po przeprowadzeniu większych adaptacji. Takie domy kultury, w których oprócz świetlic mamy osobne czytelnie, biblioteki i sale kinowo-teatralne, spotykamy już w wielu spółdzielniach produkcyjnych, jak np. w spółdzielni produkcyjnej w Psarskim (w pow. Śrem, woj. poznańskie), w spółdzielni produkcyjnej w Rybnem (w pow. Tarnowskie Góry, woj. katowickie) lub w spółdzielni Miłejów w woj. lubelskim.

W gorszej sytuacji znajdują się oczywiście te gospodarstwa zespołowe, które powstają z tak zwanych „starych wsi“. Nie mają one żadnych zespołowych pomieszczeń i do wszystkiego muszą dochodzić własnymi siłami. Przykładem dobrze pojętej gospodarki na tym odcinku może być spółdzielnia produkcyjna w Hołowni, w woj. lubelskim, której członkowie sami wybudowali „dom kultury“, przerobiony z dawnego spalonego domu mieszkalnego. Większość użytych przez członków tej spółdzielni materiałów budowlanych pochodziła z rozbiórki starych, na wpół spalonych domostw. Ten parterowy, drewniany „dom kultury“ składa się z trzech pomieszczeń: niedużej świetlicy, czytelnicy wraz z biblioteką i z ogromnej sali, w której organizuje się wszelkiego rodzaju imprezy, jak przedstawienia teatralne, wyświetla filmy, urządza zabawy itd.

Dążeniem każdej spółdzielni powinno być zorganizowanie choćby minimum tych pomieszczeń socjalnych, które zapewniłyby normalne funkcjonowanie społecznego życia wsi.

Dom kultury nie jest jednakże jedyną instytucją o charakterze kulturalno-oświatowym. Z zakresu oświaty pozaszkolnej mamy tu jeszcze przedszkole, które z zasady powinno być łączone ani ze szkołą, ani z domem kultury.

Zasadniczym założeniem domu kultury jest, aby spełniał on tylko te zadania, które wynikają wprost z jego przeznaczenia, to znaczy, żeby stał się on ośrodkiem życia społeczno-gospodarczego całej gromady. Natomiast niedopuszczalne jest łączenie w jednym budynku świetlicy wraz ze sklepem czy przedszkolem. Funkcje administracyjne i handlowe muszą znaleźć zupełnie oddzielne pomieszczenia. Wymagania poszczególnych instytucji często bowiem kolidują ze sobą. Praktyka wykazała, że łączenie pod wspólnym dachem instytucji o różnych celach, odbija się ujemnie na ich prawidłowym funkcjonowaniu.

Na marginesie rozważań z zakresu zagadnień kulturalno-oświatowych polskiej wsi, warto jeszcze dodać, że w samych tylko spółdzielniach produkcyjnych istniało jesienią 1951 r. około 1750 świetlic. Na ogólną liczbę 6850 bibliotek — 1325 przypadało na biblioteki spółdzielcze.

Opieka zdrowotna

Mówiliśmy o ośrodku zdrowia od strony architektonicznej. Z kolei zajmiemy się pokrótce scharakteryzowaniem zasięgu jego działalności. Otóż, ośrodek zdrowia powinien przede wszystkim prowadzić akcję zapobiegawczą (nadzór sanitarny), zmierzającą do wykrywania i usuwania samych przyczyn zachorowań, opiekując się więc nie tylko ludźmi dotkniętymi już chorobą, ale czuwając również nad stanem zdrowotnym ogółu ludności. Poza profilaktyką i lecznictwem otwartym (tak zwanym ambulatoryjnym) do działalności **wiejskich ośrodków zdrowia** należą:

1. opieka nad matką i dzieckiem,
2. opieka zdrowotna nad młodzieżą szkolną,
3. walka z chorobami społecznymi,
4. walka z epidemiami,
5. walka z zabobonami w lecznictwie,
6. popularyzacja wiedzy o zdrowiu i szkolenie odpowiedniego aparatu w tym zakresie.

Wiejskie ośrodki zdrowia sprawują także po części nadzór nad:

- a) budownictwem mieszkaniowym i otoczeniem człowieka, zwłaszcza nad odpowiednim utrzymaniem i umieszczeniem gnojówek, ustępów, śmietników itp.
- b) nad zaopatrzeniem ludności w wodę do picia oraz nad budową i utrzymaniem studzien,
- c) nad organizacją kąpielisk.

Ośrodki zdrowia rejestrują kobiety ciężarne i od chwili zarejestrowania mają je pod swoją opieką i obserwacją. Ośrodek zdrowia bada, udziela porad, organizuje opiekę położniczą w czasie porodu i w okresie poporodowym, uczy zasad karmienia, pielęgnowania i wychowania dzieci, oraz zapobiegania chorobom. Szczególnie doniosła rola przypada w udziale wiejskim ośrodkom zdrowia w walce z chorobami społecznymi, jak z chorobami wenerycznymi, gruźlicą, jaglicą itd.

W okresie przedwojennym wieś była prawie zupełnie pozbawiona opieki lekarskiej, nie tylko z braku szpitali i lekarzy wiejskich, ale także z braku odpowiednich środków materialnych na te cele i wreszcie z braku uświadomienia chłopca co do potrzeby leczenia.

Przypadki zachorowań członków spółdzielni produkcyjnych na dur brzuszny i plamisty, czerwonkę, błonnicę, chorobę Heine-Medina, wścieklicznę oraz nagminne zapalenie opon mózgowych, uważane są za przypadki, podlegające przymusowej hospitalizacji. W tych przypadkach członkowie spółdzielni produkcyjnych leczeni są całkowicie na koszt Skarbu Państwa. Ponad to członkowie spółdzielni produkcyjnych korzystają z leczenia na koszt Skarbu Państwa, jeżeli zostają skierowani do sanato-

riów dla chorych na gruźlicę, bądź też do szpitali psychiatrycznych. W wypadku zachorowań na inne choroby, członkowie spółdzielni produkcyjnych ponoszą opłaty ulgowe za leczenie w szpitalach i izbach porodowych, w wysokości 20% opłaty szpitalnej. Dalej członkowie spółdzielni produkcyjnych mają prawo do bezpłatnego świadczenia ze strony zakładów społecznych, udzielających otwartej pomocy lekarskiej. Zwolnienia od opłat i ulgi przysługują nie tylko samym członkom spółdzielni, lecz także i ich rodzinom, pozostającym na utrzymaniu członka. Jeżeli członkowie spółdzielni produkcyjnych zostają skierowani na leczenie uzdrowiskowe, Skarb Państwa pokrywa koszty leczenia i pobytu w uzdrowisku, a także koszty przejazdu. Członkowie spółdzielni produkcyjnych mają również prawo do korzystania na rachunek Skarbu Państwa ze świadczeń stacji doraźnej pomocy lekarskiej w razie nieszczęśliwego wypadku lub porodu*). Poza tym Państwo pomaga spółdzielniom produkcyjnym w zakresie pomocy lekarskiej przez:

- a) przyznanie pierwszej kolejności w udzielaniu pomocy dentystycznej przez ruchome ambulanse;
- b) bezpośrednią budowę wiejskich ośrodków zdrowia i izb porodowych oraz
- c) uruchamianie aptek wiejskich.

Wreszcie Ministerstwo Zdrowia nakłada na lekarzy powiatowych następujące obowiązki w niesieniu pomocy spółdzielniom produkcyjnym:

- a) lekarz powiatowy powinien zorganizować sezonowe żłobki, możliwie na terenie każdej spółdzielni produkcyjnej;
- b) lekarz powiatowy powinien zlecić możliwie najbliższemu położonemu ośrodkowi zdrowia roztoczenie opieki nad tymi żłobkami, oraz powinien czuwać aby w pierwszej kolejności były one zaopatrywane w wyprawki i tran;
- c) lekarz powiatowy powinien przynajmniej raz na kwartał dokonywać (za pośrednictwem kontrolerów sanitarnych) sprawdzenia stanu sanitarnego na terenie spółdzielni produkcyjnej oraz kontrolę epidemiologiczną, w celu wykrywania zachorowań na choroby zakaźne;
- d) lekarz powiatowy powinien wynajdywać spośród członków spółdzielni produkcyjnej, kandydatów na ratowników (przodowników sanitarnych) oraz kierować ich na przeszkolenie na kursy organizowane przez PCK.

Na odcinku podniesienia stanu zdrowotnego wsi zrobiono już wiele.

Opieka nad dzieckiem

W Polsce kapitalistycznej każda kobieta wiejska sama musiała troszczyć się o losy swego dziecka. Miało więc ono takie warunki rozwoju, jakie mogli mu zapewnić jego rodzice. W domu wyrobnika dworskiego czy też małorolnego chłopca dziecko pozabawione było najelementarniejszych warunków do życia i rozwoju. Ten katastrofalny stan wypuklał się szczególnie silnie w czasie pilnych prac polowych. Podczas żniw większość dzieci bezrolnych i małorolnych chłopów zapędzana była do prac gospodarskich, albo też pozostawiano je bez opieki i nadzoru w domu, co często kończyło się pożarem lub tragicznym wypadkiem.

Rząd Polski Ludowej naprawia tę krzywdę, tworząc dla wszystkich dzieci jak najlepsze warunki rozwoju i umożliwiając kobietom branie udziału w życiu społecznym i gospodarczym, co jednocześnie przyczynia się do wyzwolenia kobiety od stałego kieratu zajęć domowych. Dlatego też w okresie najpilniejszych prac polowych

* zob. w tej materii okólnik Min. Zdrowia N 8/50 z dnia 6 lutego 1950 w sprawie pomocy lekarskiej dla członków spółdzielni rolniczo-produkcyjnych oraz pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych (Dz. Urz. Min. Zdr. Nr 4 z dn. 15.2.1950).

organizuje się żłobki, przedszkola i dziecińce, w których zapewnia się dzieciom warunki pomyślnego rozwoju, a jednocześnie umożliwia obojgu rodzicom pracę, bez obawy o losy dziecka. Przyczynia się to znacznie do wzmożenia pracy spółdzielni produkcyjnej, a tym samym do podniesienia dobrobytu członków.

W każdej spółdzielni produkcyjnej, w której jest ponad 10 dzieci w wieku do lat 7, organizuje się **dziecińce** co najmniej na okres robót żniwnych i omlotów, to jest na dwa miesiące, a w miarę możliwości i na trzy. W spółdzielniach silniejszych finansowo, w których dobrze funkcjonujące dziecińce zyskały sobie uznanie rodziców i gdzie znajdują się ogrzewane pomieszczenia dla dzieci na okres zimowy — należy dążyć do przekształcenia dziecińca w przedszkole.

Przedszkole jest trwałą formą opieki nad dzieckiem, gdyż w zasadzie powinno ono być czynne przez 10 miesięcy, z przerwą w grudniu i styczniu (z uwagi na to, że w tym okresie prace rolne ulegają dużemu zahamowaniu). Do przedszkola przyjmuje się dzieci w wieku od 4 do 7 lat i w zasadzie uruchomienie przedszkola jest opłacalne przy minimalnej liczbie 18 dzieci. Koszty osobowe personelu i wydatki rzeczowe oraz wyżywienie 20% dzieci, pokrywa się z dotacji państwowych.

Prowadzenie przedszkola jest o tyle trudniejsze niż dziecińca, że kierowniczką przedszkola winna być siła odpowiednio wykwalifikowana, którą zatwierdza na to stanowisko Prezydium P.R.N. Jest to zupełnie zrozumiałe, jeśli się weźmie pod uwagę, że przedszkole ma zadania oświatowe, a dziecińce jedynie opiekuńcze, trwające zresztą dość krótki okres czasu. O ile więc dziecińce są bardzo popularne i szeroko rozpowszechnione, o tyle przedszkola są jeszcze nieliczne.

Żłobek jako najtrudniejszy do prowadzenia, wymaga starannie przygotowanego personelu oraz troskliwej opieki higienicznej i lekarskiej. Może on być uruchomiony przede wszystkim w tych spółdzielniach, w których istniały już dziecińce, roztaczające opiekę nad dzieckiem, zadowalającą wszystkich rodziców. Żłobek, podobnie jak przedszkole, opłaca się otworzyć przy minimalnej liczbie 18 dzieci w wieku od jednego roku do trzech lat. Koszty związane z prowadzeniem żłobków pokrywa się z dotacji państwowych, a wyżywienie dzieci jest odpłatne.

Na ogólnym zebraniu członków ustala się, czy spółdzielnia potrzebne są: żłobek, dziecińce lub przedszkole. W zebraniu tym powinno wziąć udział jak najwięcej kobiet, mających dzieci, aby one same, jako najbardziej zainteresowane, mogły zdecydować o tej sprawie. Żłobek w zasadzie czynny jest od 6-ej rano do 8-ej wieczorem. Na życzenie matek żłobek może być jednak czynny dłużej. W r. 1951 w okresie od dnia 15 maja do jesieni czynnych było 300 żłobków, z tym, że niektóre z nich były żłobkami sezonowymi, które dopiero w późniejszym czasie przekształcały się na żłobki stałe, zależnie od decyzji Ogólnego Zebrania członków spółdzielni.

Zagadnienia mieszkaniowe

Polepszenie warunków mieszkaniowych ludności wiejskiej w Polsce Ludowej znacząco się szczególnie wyrażnie na terenie spółdzielni produkcyjnych. Państwo umożliwia wielu członkom spółdzielni produkcyjnych, zwłaszcza tym, którzy dotąd mieszkali w anty-sanitarnych warunkach, uzyskanie kredytu na wybudowanie jednorodzinny typowy domku, składającego się, w zależności od wielkości rodziny członka, z 4, 5 lub 6 izb. Kredyt ten udzielany jest na niezwykle dogodnych warunkach, a mianowicie, na spłaty 30-toletnie przy 2% oprocentowaniu rocznym z 6-letnim okresem karencji. Ponieważ państwo nasze nie ma jeszcze w chwili obecnej dostatecznych środków na udzielanie tego rodzaju kredytów, wielkiej liczbie członków

spółdzielni, o uzyskanie kredytu mogą ubiegać się tylko ci, którzy nawet za pomocą dużego nakładu sił i kosztów nie mogliby doprowadzić swego dotychczasowego domostwa do stanu używalności, albo też żyją w warunkach wręcz anty-sanitarnych. Oprócz kredytów na budowę typowych domków jednorodzinnych, członkowie spółdzielni mogą także otrzymywać kredyty na remont swoich domostw.

Zagadnienie mieszkaniowe wsi powinno być rozpatrywane w szerszym aspekcie, łączy się z nim bowiem cały problem przebudowy wsi na wzór planowego rozmieszczenia osiedli kolchozowych. Chodzi tu o to, aby cała część mieszkalna spółdzielni produkcyjnej miała jak najbardziej zdrowe warunki, umożliwiające wygodne i przyjemne życie przy jednoczesnym wyposażeniu tego osiedla we wszystkie niezbędne do tego celu akcesoria jak: radio, elektryczność, telefon, kino, świetlica, łaźnia, biblioteka, izba chorych i wiele innych. Tylko bowiem na tej drodze możliwe będzie usunięcie przeciwieństw pomiędzy miastem i wsią, które stopniowo dokonuje się już dziś w Związku Radzieckim gdzie wznosi się gmach komunizmu, w którym znikną nie tylko różnice pomiędzy miastem i wsią, ale także różnice pomiędzy pracą fizyczną i umysłową, oraz pracą na roli i w fabryce.

IRENA KRYCZYŃSKA

Państwowe Pogotowia Opiekuńcze — ważne ogniwo opieki nad dzieckiem

Obserwacje i wnioski na tle badań własnych

W Polsce przedwojennej ostro zarysowywał się problem licznej rzeszy dzieci, wymagających specjalnej opieki ze strony społeczeństwa. Aby się o tym przekonać, wystarczy przejrzeć którąś z ówczesnych publikacji na ten temat. „Brak zarobku, choroba ojca rodziny lub wdowy, mających kilkoro dzieci, wtrąca od razu te dzieci w nędzę. A zaznaczyć należy, że te wypadki względnie bardzo liczne. Nędza, jaka się szerzy między robotnikami, pracującymi w wielkich miastach i środowiskach przemysłowych, jest ogromna. Los dzieci ich jest również tragiczny. Nędza, która panuje w mieszkaniu, wygania te dzieci na ulicę, gdzie przynajmniej mają świeże powietrze. Na ulicy spędzają lwią część swego życia, wałęsając się.“¹⁾ Kapitalizm rodzi nędzę, a wraz z nią rozbięcie rodzin, demoralizację — i w konsekwencji tego tysiące dzieci są bezdomne, opuszczone, potrzebują szczególnej pieczy, którą tylko w znikomym rozmiarze mogą dostarczyć różne akcje filantropijne.

Polska Ludowa przejęła to smutne dziedzictwo, jeszcze znacznie pomnożone przez wypadki wojenne. Wysiłkiem całego narodu stworzono sieć domów dziecka, żłobków, dziecińców. Przede wszystkim jednak zlikwidowano źródło krzywdy dziecka: bezrobocie i wynikająca z niego nędzę. Dla społeczeństwa, zmierzającego do socjalizmu dziecko jest bezcennym skarbem, stąd też wykazuje się o nie wszechstronną dbałość. Wzorem jest tu szeroko rozwinięta, oparta na naukowych podstawach radziecka opieka

¹⁾ Z książki dr. Jana Kuchty pt. „Dziecko-włóczęga“ Warszawa, str. 43—44.

nad dzieckiem. W ZSRR powstała też bogata literatura pedagogiczna, poświęcona specjalnej pieczy o dziecko, czego najlepszym przykładem jest twórczość naukowo-literacka Antoniego Makarenki.

Ale pozostałości czasów kapitalizmu jeszcze u nas nadal istnieją. Alkoholizm, dezorganizacja życia rodzinnego, choroby i przedwczesna śmierć rodziców, schorzenia dziedziczne i nieumiejętności pedagogiczne wychowawców — powodują, że są dotąd dzieci, które wymagają specjalnej opieki ze strony państwa. Zadanie to spełnia się odpowiednich instytucji.

Jednym z ważnych ogniw tej sieci są Państwowe Pogotowia Opiekuńcze. Do nich właśnie trafi, w pierwszej chwili, dziecko nienormalne, odebrane z nieodpowiednich warunków rodzinnych lub włączące się bez opieki. Ten fakt pierwszego zetknięcia się wykołajonego dziecka z zorganizowaną opieką społeczeństwa, nadaje Pogotowiom specyficzną wagę społeczną. Pogotowia są instytucją bardzo młodą i brak im jeszcze odpowiedniego doświadczenia, wypróbowanych zasad organizacyjnych oraz jednolitych metod wychowawczych.

Stąd wyrasta potrzeba zanalizowania dotychczasowej działalności Pogotowia, podsumowania ich osiągnięć i niedomagań. W tym celu podjęłam w roku 1949 badania, których pierwsze wyniki omawiam w poniższym artykule. Analiza zebranych materiałów pozwala już na wyciągnięcie szeregu wniosków; jeżeli nawet nie będą one mogły służyć w pełni do rozwiązań praktycznych, to w każdym razie pozwolą na naświetlenie zagadnienia.

KLIENTELA I ZADANIA PAŃSTWOWYCH POGOTOWI OPIEKUŃCZYCH

Państwowe Pogotowia Opiekuńcze nosiły początkowo nazwę: Państwowe Obserwacyjno-Rozdzielcze Domy Dziecka. Ta nazwa tak dalece oddawała treść, iż musiano ją zmienić, gdyż dzieci obawiały się być „obserwowane i rozdzielane“. A taka jest właśnie rola pogotowia: przyjmują one dzieci skierowane przez odpowiednie władze, najczęściej Wydziały Oświaty, badają je i przekazują odpowiednim zakładom.

Przez 20 pogotowia przepływa rocznie około 3.500 dzieci.

Instrukcja Ministerstwa Oświaty z 30.VII.1949 r.¹⁾ następująco określa charakter i cele Pogotowia:

I. Okręgowe pogotowie opiekuńcze jest instytucją państwową, podlegającą bezpośrednio Kuratorium. Zadaniem tej instytucji jest:

- a) zapewnienie dziecku opuszczonemu tymczasowej całkowitej opieki,
- b) kwalifikowanie dzieci do właściwej formy opieki nad dzieckiem.

II. Do pogotowia opiekuńczego przyjmuje się:

1. dzieci włączące się, bezdomne;
2. dzieci, które wskutek zaistniałej sytuacji rodzinnej winny być objęte jedną z form opieki nad dzieckiem, a zwłaszcza te spośród nich, których stan zdrowia budzi wątpliwości, które przedstawiają duże trudności wychowawcze, są podejrzane o niedorozwój, nie mają dokumentów osobistych, czekają na zwolnienie się miejsca w zakładzie;
3. dzieci przekazane z domów dziecka jako trudne, niedorozwinięte itp. w celu przebadania i właściwego skierowania;
4. dzieci z zakładów i rodzin zastępczych, przyjeżdżające na badania lekarskie, psychologiczne, na egzaminy, kurację itp.

III. Zadanie swe pogotowie spełnia przez:

1. Poznanie dziecka i jego sytuacji na podstawie:
 - a) wszechstronnych badań lekarskich,
 - b) obserwacji wychowawczej,
 - c) badań psychologicznych,
 - d) wywiadów;

¹⁾ Dziennik Urzędowy Min. Oświaty z 27.IX.1949 r. poz. 217 str. 302.

2. Doprowadzenie dziecka do „dobrej formy“ fizycznej i psychicznej w celu zapewnienia mu normalnego startu życiowego w nowym środowisku. W tym celu pogotowie winno:

- a) doprowadzić dziecko do właściwego stanu higieny;
 - b) doprowadzić do właściwego stanu zdrowia (leczenie, odżywianie),
 - c) wdrożyć do podstawowych form życia zbiorowego;
 - d) wdrożyć do podstawowych form kultury z zakresu życia codziennego;
 - e) uzupełnić w miarę możliwości braki w nauce;
 - f) zaopatrzyć w wyprawkę (przy opuszczaniu pogotowia).
3. Zakwalifikowanie dziecka do właściwej formy opieki wychowawczej.“

Pracownicy Pogotowia znają całą litanię nieszczęść, które sprowadziły ich wychowanków pod dach zakładu. Z ich wspomnień wyłaniają się wczorajsi i dzisiejsi goście niekończącym się szeregiem, naznaczonym nędzą, chorobą, podłością, niekiedy zbrodnią. Dziewczynka trzynastoletnia, którą przez dwa lata gwałcił ojciec — zwyrodnialec; chłopak uznany za idiotę, który sypiał z krowami w gnoju, nie miał ubrania, jadł też z krowami i świnią; dziewczynka, która przyszła z taką wszawicą, że głowa stanowiła jedną cuchnącą ranę, jeden ruszający się strup (do pokoju w którym leżała niesposób było wchodzić bez papierosa, taki ponował w nim zaduch); trzy dziewczynki, które zabrano z piwnicy, w której zamieszkały po ucieczce ojca, miły uśmiechnięty łobuziak, który ucieka co trzy dni, wraca po paru dniach brudny i obdarty, obiecuje poprawę i znowu ucieka: sam mówi, że go coś napada; chłopiec, którego przyprowadziła matka — stale żebrze, nie pomaga bicie stosowane przez matkę ani inne metody „wychowawcze“, szczupła szatynka, która jest w czwartym miesiącu ciąży; kędzierzawy śliczny chłopak z syfilisem nabytym; malec mający za sobą cztery włamania. Jeszcze inni: szkielecik, obciągnięty skórą — matka chora umyślowo trzymała go przez trzy miesiące w mieszkaniu — dopiero, gdy dostała ataku szału w pracy odkryto dziecko zupełnie zagłodzone, przerażone dzięki zwierzątko. Mała milcząca dziewczynka, która mieszkała na krańcu wsi z matką niedorozwiniętą umyślowo i nie nauczyła się mówić. Parka dzieci, która przeżyła aresztowanie rodziców, będących niebezpiecznymi przestępcami: dzieci straciły nie tylko dom, ale i wiarę w to, co najlepsze w życiu — we własną matkę. Liczne dzieci, którym matki zachorowały niebezpiecznie i poszły do szpitali, którym zmarli jedyni krewni, od których odeszli ojcowie, których dłużej nie chciały rodziny zastępcze, bo doczekały się własnego dziecka.

Dzieci wyżej wymienione to na szczęście znikomy i stale malejący odsetek dzieci polskich. Dzięki zmienionym i systematycznie polepszającym się warunkom społecznym coraz mniej jest wśród nas dzieci skrzywdzonych i upośledzonych. Ale te, które jeszcze są, potrzebują troskliwej opieki. Trzeba je znaleźć, wydobyć z trudnych warunków, przywrócić społeczeństwu¹⁾.

Pogotowie musi być niezwykle czułe na charakter terenu, który obsługuje, na jego potrzeby i podlegającą dynamicznym zmianom strukturę społeczną. Funkcjonowanie Pogotowia jest ściśle związane z pracą szeregu innych instytucji, jak Izby Zatrzymań, Schroniska dla Nieletnich, Poradnie Zdrowia Psychicznego, Sądy dla Nieletnich i inne. Jest ono uzależnione z jednej strony od pracy Wydziałów Oświaty Wojewódzkich Rad Narodowych, a z drugiej — od pracy Domów Dziecka.

Te wszystkie współzależności czynią z Pogotowia niejako termometr, którym można mierzyć sprawność pracy wszystkich wymienionych instytucji jednocześnie jakby

¹⁾ Na temat nadzoru nad warunkami bytu dzieci drukowany był w „Pracy i Opiece Społecznej“ (nr 4 z 1950 r.) interesujący artykuł sędz. K. Lipińskiego pt. „O ściślejszą współpracę organów administracji socjalnej i sądów w zakresie pieczy nad dzieckiem“.

soczewkę, w której skupiają się wszystkie zagadnienia dziecięce (i nie tylko dziecięce) całego terenu.

UMIESZCZENIE, WYPOSAŻENIE I ZALUDNIENIE POGOTOWI

Poszczególne Pogotowia wykazują znaczną różnorodność.

Warunki zewnętrzne stanowią na ogół o charakterze Pogotowia, o jego wielkości, liczebności, o warunkach pracy personelu, a w dużej mierze nawet o panującej atmosferze. Przeróżne są dzielnice miast, w których mieszczą się Pogotowia: są Pogotowia położone w samym centrum miasta — w ruchliwych, gęsto zabudowanych dzielnicach, przy ulicach zakurzonych, pełnych hałasu wielkomiejskiego, nawet bez śladu ogrodu (Kraków — dziewczęta, — Toruń — chłopcy) lub z ogrodem bądź dobrym podwórzem (Łódź — dziewczęta, Kielce, Bytom, Olsztyn, Warszawa), przy ulicach cichych, w mniej ruchliwych dzielnicach (Łódź — chłopcy), w dzielnicach willowych, w otoczeniu ogrodów (Toruń — dziewczęta, Szczecin), lub zupełnie poza miastem (Wrocław, Poznań, Sopot).

Są Pogotowia mieszczące się w kamienicach, w małych domkach drewnianych, w willach byłych magnatów, w domach starców, w zakładach poprawczych, w barakach; żadne Pogotowie nie mieści się w budynku specjalnie na ten cel wybudowanym.

Prócz Sopotu, żadne Pogotowie nie ma możliwości prowadzenia izolátky — kwarantanny, co wydaje się być rzeczą zupełnie niezbędną i podstawową. Nawet w Warszawie, mimo przeprowadzenia generalnego remontu, który zmienił dawną szkołę na Pogotowie, nie ma też kwarantanny. Wszystkie Pogotowia wymagają gwałtownie kapitalnych remontów, niektóre usiłują rozwiązać to we własnym zakresie, poświęcając maksimum wysiłku i dobrej woli; każde — prócz Sopotu, gdzie warunki są naprawdę dobre i Łodzi (dziewczęta), która „jest przywiązana“ do swego budynku — czyni usilne starania o lepszy lokal.

Wyposażenie Pogotowi jest różnie rozmaite, jak ich lokale. Od naprawdę pięknych, nowych, celowych mebli (w Warszawie), które jako tło mają estetyczne firanki, chodniki, a nawet dywany, do pustych prawie izb w Pogotowiu szczecińskim. Większość Pogotowi zdołała skompletować sobie sprzęty, nie zawsze jednak odpowiadające potrzebom, a przeważnie nieestetyczne i niezharmonizowane. Pozostałe wyposażenie też jest bardzo różne: od blaszanych kubeczków, poobijanych i w niewystarczającej ilości, do ładnego serwisu i porządných platerów; to samo dotyczy pościeli, bielizny, pomocy szkolnych itp.

Jeszcze większa jest różnorodność w pojemności i zaludnieniu Pogotowi. Najmniejsze Pogotowie jest w Przemyśle — na 12 dzieci, największe w Szczecinie — na 115. Zapełnienie w niektórych Pogotowiach wynosi stale prawie sto procent (a nawet 150%), w innych zastawałam więcej niż połowę miejsc wolnych. Jedne Pogotowia przyjmują miesięcznie tyle dzieci, ile wynosi liczba imiejsc — inne w ciągu roku zaledwie raz zmieniają załogę. W jednych Pogotowiach widać na każdym kroku ład i systematyczność, znać staranne przemysłenie wszystkiego, zasobność a nawet zamożność. W innych stały rozgardiasz i zamęt, braki i ubóstwo.

Zamęt bywa zazwyczaj tam, gdzie w Pogotowiu jest więcej niż 35 miejsc przy ruchu dzieci, stanowiącym ponad 50% wymiany miesięcznej (tzn., że przybywa dzieci miesięcznie więcej, niż połowa miejsc). Ład panuje tam, gdzie albo zakład jest mały albo ruch niewielki, tj. niżej 50% wymiany miesięcznej. Poznań ma miejsc 30, ruch wynosi ponad 90% wymiany miesięcznej, ale porządek jest wzorowy. W Bytomiu również ład — ale ruch minimalny przy liczbie miejsc 75. Znamienny wyjątek stanowi Sopot: przy liczbie 100 miejsc i wymianie wynoszącej 40% miesięcznie. Pogotowie to

chyba najlepiej funkcjonuje, ma najgłębiej przemyślaną pracę, najbardziej zgrany zespół. Gdy weźmie się pod uwagę, że jedynie Sopot posiada kwarantannę, która stanowi jakby oddzielny zakład — gdyż posiada osobną jadalnię, uczelnię, magazyny, osobny personel, osobne plany pracy i wreszcie oddzielne zadania i cele, a ilość miejsc w niej wynosi 32 — okazuje się, że i tym razem wyjątek potwierdził regułę. Zakład ten w istocie bowiem stanowi dwa a nie jedno Pogotowie, choć są one pod jednym dachem.

Okazuje się, że przeciętny kierownik nie jest w stanie opanować sytuacji, gdy więcej niż jedno dziecko dziennie przybywa i ubywa; nie może poznać dobrze więcej niż 50 dzieci miesięcznie. Praca, związana z przebiegiem badań i przygotowaniem dzieci na dalszą drogę, wymaga ciągłej czujności, napięcia, pośpiechu; dlatego energii na utrzymanie ładu, na walkę o należyte wyposażenie i remonty już widocznie nie starcza.

Poza tym zamęt występuje głównie tam, gdzie kierownictwo jest nowe. Praca w Pogotowiu wymaga wciągnięcia się, doświadczenia, stąd wnioski, że nie można zmieniać kierownika zbyt często. Dopiero po paru latach pracy kierownik wyrabia się i w pełni wywiązuje się ze swych obowiązków, zaś nawet najinteligentniejsi, ale nowi ludzie nie mogą przez pierwszy okres dać sobie rady.

DZIAŁALNOŚĆ OPIEKUŃCZA POGOTOWIA

Jak przebiega praca w Pogotowiu? Reguluje ją w pewnym stopniu wspomniana instrukcja Ministerstwa Oświaty. Poza tym uzależniona jest ona od lokalnych warunków, tempa ruchu, elementu dziecięcego, postulatów stawianych Pogotowiom przez Wydziały Oświaty. Np. Pogotowie w Przemyślu nastawione jest wyłącznie na sprawy zdrowotne, gdyż Wydział Oświaty kieruje doń głównie dzieci wymagające leczenia lub odkarmienia. Pogotowie w Białymstoku zaś ma raczej charakter zakładu wychowawczego i to tak dalece, że pobliska szkoła prosiła, aby mogła przysyłać swoje trudne dzieci na „poprawienie“ do świetlicy zakładowej.

Bardzo różnaita jest dokumentacja w Pogotowiach: w jednych o wypisanych dzieciach nie pozostają żadne dane, poza pozycjami w książce ewidencyjnej, w innych istnieją te czki pełne danych zgromadzonych w ciągu szeregu lat.

Jakie powinno być Pogotowie? Na to pytanie odpowie każdy, kto ma przed oczami galerię typów dziecięcych, przychodzących do Pogotowia. Czego potrzeba dzieciom, o których była mowa? Co należy im dać, aby wrócić im normalne życie, dzieciństwo i godność człowieka? Co uczynić, by zapomnieli o tym co było, aby nabrały chęci do lepszego, innego życia?

Instrukcja Ministerstwa Oświaty stwierdza:

„Od pierwszej chwili dziecko w Pogotowiu winno być otoczone serdeczną i troskliwą opieką. Należy ułatwić dzieciom — zwłaszcza tym, które przyszły po świeżych ciężkich przeżyciach lub wiodły życie małych wykołajeńców — oswojenie się z nową sytuacją. Należy zapoznać dziecko ze zwyczajami Pogotowia i ew. oddać pod opiekę starszego kolegi lub dyżurnego.

Głównym celem zabiegów wychowawczych w Pogotowiu jest przygotowanie dziecka do jak najłatwiejszego wejścia w nowe środowisko.

Należy tutaj:

a) wytworzenie w dziecku przyzwyczajajeń z zakresu podstawowych form codziennej kultury (nawyki higieniczne, utrzymanie czystości, porządku itp. oraz zasadnicze formy grzeczności);

b) włączanie dziecka w życie gromady, stopniowe wprowadzenie do zajęć i zabaw zespołowych, wskazywanie wartości wspólnego wysiłku;

c) douczanie. W czasie pobytu w pogotowiu dziecko winno w miarę możliwości uzupełnić brak w nauce, które wytworzyły się wskutek nienormalnych warunków życia. Jeśli zaś dziecko nie miało przerw w nauce — pobyt w pogotowiu nie powinien przyczynić się do ich powstania.“

Należy dzieci wyleczyć, pokazać słuszną drogę, oswoić z zespołem, nauczyć żyć po ludzku — co jest zależne zarówno od kwalifikacji pedagogicznych wychowawców, jak też od odpowiednich warunków bytowych. Dzieciom trzeba słońca, ciepła, światła, oddzielnego i czystego łóżka, jasnego pomieszczenia, dobrego jedzenia, barwnego ubrania, rozrywek i zabawek, ruchu, przyjaźni, wiary — w dobrych, czystych, prostych ludzi.

Lokal musi być atrakcyjny — jakże bowiem mały włóczęga ma wyrzec się wałęsania po ulicach, oglądania sklepów, pełnych kwiatów, obrazów, jasnych lamp, gdy nowa przystań życiowa nie zaspokaja jego potrzeby wrażeń? Lokal musi być estetyczny i pociągający, bo jakże rozpaczliwie jest w koszarowej zaniedbanej sypialni, gdy może przed paroma jeszcze dniami było się we własnym domu z matką, która zmarła. Jak powstrzymać się od ucieczki, gdy kwitną drzewa i zielenią się pola — a Pogotowie nie ma nawet skrawka podwórka? Jak wytrzymać w samych murach, gdy przez szereg lat bujało się swobodnie po świecie?

Jakie **metody pracy** Pogotowi prowadzą do najlepszych rezultatów?

Aby na to odpowiedzieć, należałoby zbadać, jak aklimatyzują się dzieci w Domu Dziecka, kierowane tam przez Pogotowia. Trzeba by prześledzić losy dzieci, które przebywały w Pogotowiu różne okresy czasu i uwzględniwszy różnice typów dziecięcych, rodzaje domów dziecka, okres, w jakim dziecko było „przeflancowane“ na nową glebę, ocenić jak aklimatyzują się i jaki okres czasu spędzonego w Pogotowiu najlepiej sprzyja aklimatyzacji. Byłoby to badanie, zbliżone do badań lekarzy naukowców, którzy na podstawie podobnych analiz decydują, jaki okres pobytu w jakim stanie choroby najskuteczniej leczy. Przy podejmowaniu pracy w Pogotowiu, miałam takie badanie w projekcie — wymaga ono jednak zespołu badaczy, współpracy wszystkich Pogotowi i wielu Domów Dziecka.

Toteż w obecnym stadium badań, na pytanie, jak powinno pracować Pogotowie, można dać odpowiedź tylko przybliżoną, opartą raczej na przypuszczeniach, niż na faktycznych dowodach.

CHARAKTERYSTYKA DZIECI PRZEBYWAJĄCYCH W POGOTOWIACH

Metody pracy Pogotowi są jak najściślej związane z charakterem ich pensjonariuszy. Wiek dzieci, poziom ich wykształcenia, sytuacja rodzinna, przyczyny skierowania, wreszcie historia życia — wyznaczają sposób postępowania z nimi.

W jakim wieku dzieci trafiają do Pogotowia? Od lat 3 do 18-tu. Na przebadanych przeze mnie 228 dzieci największą liczebność miał rocznik 1937, a więc 13-latków. Dzieci w wieku szkolnym stanowiły znaczną większość. Trudno ustalić czy było to spowodowane większymi trudnościami i potrzebami dzieci szkolnych, czy też aparat szkolny działał sprawniej niż inne i sumiennie wyszukiwał dzieci potrzebujące zająć się nimi.

Wykształcenie napływających dzieci przedstawiało się jak następuje: wśród dzieci w wieku szkolnym było 24% analfabetów, a tylko 20% dzieci było w klasie odpowiadającej wiekowi. Rzuciła się w oczy wielka różnica sytuacji szkolnej dziewcząt i chłopców na niekorzyść tych ostatnich: dziewcząt analfabetek było 15%, chłopców zaś 30%. W klasie, odpowiadającej wiekowi było dziewcząt prawie 24%, chłopców zaś 17%. Najlepiej sytuacja przedstawia się pod tym względem u dzieci przybyłych z domów dziecka: w normalnej klasie jest 50% dzieci, opóźnienia mają jedynie kaleki i upośledzeni, analfabeci zaś zdarzają się tylko wśród dzieci trudnych.

W związku z tym wyłania się szereg zagadnień, które wymagają rozpatrzenia. Przede wszystkim, dlaczego chłopcy znajdują się w gorszej sytuacji niż dziewczęta? Czyżby tu chodziło o większe trudności wychowawcze z chłopcami? Czy też zna-

czyłoby to, że dziewczęta, mniej przedsiębiorcze, bardziej cierpliwie znoszą swój zły los, jako pokorne, zahukane istoty?

Ciekawe jest również, dlaczego maleje ilość skierowanych do Pogotowia młodocianych ze starszych roczników? Przecież zwykłą koleją rzeczy im starszy rocznik, tym więcej liczy osieroconych.

W wypadku rozpatrywanym działa szereg przyczyn. Przede wszystkim Wydziały Oświaty niechętnie przyjmują młodzież powyżej lat 14, przewidując wiele trudności i słabe rezultaty wychowawcze. Poza tym, starsze dzieci znalazły już być może jakąś pracę lub w inny sposób dają sobie radę, nie obciążając Państwa kosztami swego wychowania. Gorzej jest, jeżeli wskutek ciężkich warunków starsze dziecko nie pozostało w zgodzie z prawem i zajął się nim już Sąd dla Nieletnich.

Wreszcie część starszych dzieci mogła się też znaleźć pod opieką domów dziecka. Małych dzieci jest mniej niż szkolnych, gdyż przede wszystkim jest ich w ogóle mniej (uszczerplone roczniki wskutek wojny) a ponadto małe dziecko budzi w otoczeniu więcej uczuć tkliwych niż starsze i łatwiej znajduje opiekę.

PRZYCZYNY SKIEROWANIA DZIECI DO POGOTOWIA ¹⁾

Najliczniejsza grupa to dzieci z **nieodpowiednich warunków opiekuńczo-wychowawczych** (33%). Te złe warunki panują zarówno w rodzinie własnej (12%), jak w rodzinie zastępczej (10%); do tej grupy zaliczono też dzieci, odebrane ze służby u obcych (7%). W rodzinie własnej nieodpowiednie warunki opiekuńczo-wychowawcze to alkoholizm rodziców, kazirodztwo, gwałt, nakłanianie do nierządu, ich przestępczość. Najgorszą sytuację życiową wykazały dzieci odebrane ze służby. Prócz takich informacji jak: sypiał stale w stajni, nie był puszczany do szkoły, pracował nad siły, był maltretowany i bity, najmocniej o tym świadczy zły stan wykształcenia tych dzieci: połowę ich stanowią analfabeci.

20% dzieci skierowano do Pogotowia z powodu **trudności wychowawczych**. Duży procent tych dzieci przeszło przez Izby Zatrzymań lub miało sprawy w Sądzie.

Z grupy **dzieci trudnych z rodzin własnych** 60% przeszło przez Izbę Zatrzymań, podczas gdy z dzieci bezdomnych tylko 30%, z dzieci zakładowych 41%, z dzieci u rodzin zastępczych 28%. Czyżby więc dzieci w rodzinach własnych były gorzej wychowane niż inne? Oczywiście nie. Raczej trzeba przypuszczać, że do Pogotowia zostają skierowane tylko najtrudniejsze wypadki dzieci, posiadających rodziców. Dzieci całkowicie osierocone zawsze mają bowiem zapewnione miejsce w placówkach opiekuńczych, zaś dzieci mające choć jedno z rodziców dostają się do nich jedynie w wyjątkowych, specjalnie trudnych sytuacjach; nie więc dziwnego, że na Pogotowiach dzieci z rodzin własnych przedstawiają się fatalnie zarówno pod względem poziomu umysłowego (40% analfabetów — gorszą sytuację mają tylko dzieci ze służby, bo 50% analfabetów), jak i warunków środowiskowych, obciążeń dziezicznych itd.



Wiele światła na element dzieci „pogotowiowych“ rzuca przyjrzenie się ich **stosunkom rodzinnym**. Na 228 badanych dzieci było 50% sierot; półsieroty stanowiły 40% (z tego w 26 wypadkach żyje tylko ojciec, a w 65 wypadkach tylko matka). Przyczyny skierowań w związku ze stosunkami rodzinnymi, układają się następująco: dzieci z rodzin zastępczych — to pełne sieroty, z rodziny własnej — półsieroty i w 21 wypadkach dzieci, posiadające oboje rodziców. Bezdomni to w 79% zupełne sieroty. Przy złych warunkach wychowawczych we własnej rodzinie w 45%

¹⁾ wg danych zebranych w trakcie badań, tzn. odpowiadających stanowi rzeczy sprzed ok. 2-3 lat.

przypadków żyje tylko ojciec. Bardzo charakterystyczne: samotny ojciec nie może stworzyć dziecku dobrych warunków wychowawczych. Samotna matka ma inne trudności: dzieci, które dostały się do Pogotowia wskutek ciężkich warunków materialnych rekrutują się z reguły z wypadków, gdy żyje tylko matka. Trudności wychowawcze w rodzinie własnej, gdy oboje rodzice żyją, zdarzają się najczęściej, gdy „ojciec alkoholik“ albo „ojciec porzucił“.



Poruszone wyżej zagadnienia nie wyczerpują charakterystyki dzieci kierowanych do Pogotowia. Wystarczają jednak do stwierdzenia, że element w Pogotowiu jest bardzo trudny, że przybywają do Pogotowia dzieci ze środowisk zdecydowanie niekorzystnych, wykojeonych, znajdujących się poza normalnym społeczeństwem. Przychodzi na myśl uwaga wychowawcy ze Szczecina: „któż odda do Pogotowia dobre, miłe, zdolne dziecko“?

Dzieci, przybywające do Pogotowia są wykojeone. Bez względu na to, jakie przyjmujemy kryterium wykojejenia: czy warunki życia, środowisko, czy sytuację szkolną. Znana jest teza, że do instytucji społeczno-opiekuńczych trafiają jednostki, znajdujące się poza normalną więzią społeczną, poza właściwą grupą społeczną. W wypadku Pogotowia teza ta wydaje się być potwierdzona w stu procentach.

Właściwa grupa społeczna dziecka — to **szkoła**: klasa odpowiednia wiekowi. Z dzieci Pogotowia zaledwie $\frac{1}{4}$ odpowiada temu warunkowi. Dalej **rodzina** pełna, zdrowa — to właściwa grupa społeczna, kształtująca życie dziecka: ani w jednym wypadku ta grupa nie była normalna.

Każdy przeciętny, normalny człowiek ma krąg krewnych, powinowatych, przyjaciół, znajomych, towarzyszy pracy, którzy w razie nieszczęścia przyjdą mu z pomocą. Rodziny dzieci z Pogotowia są z reguły poza normalną, podtrzymującą człowieka więzią społeczną.

A same dzieci? Czy jako grupa różnią się od rówieśników? Niewątpliwie — tak. Dzieci, przybywające do Pogotowia przedstawiają się znacznie gorzej pod względem fizycznym, niż przeciętne dzieci w szkole normalnej. Upośledzeń umysłowych (głównie — nabytych) jest też znacznie więcej niż w zespole przeciętnym — około 10%. Trudności wychowawcze są ogromne — przede wszystkim trudno stworzyć z tych dzieci grupę.

Domy dziecka, w których z biegiem lat coraz mniej będzie sierot wojennych, natomiast coraz więcej dzieci wykojeonych, skierowanych przez Pogotowia, muszą w pełni zdać sobie sprawę z czekających je trudnych obowiązków wychowawczych. Trzeba będzie opracować właściwe metody wychowania, a do tego mogą się znacznie przydać dogłębne badania naukowe dzieci wykojeonych — zarówno ich samych, jak też warunków środowiskowych, które wykojeenie spowodowały.

WNIOSKI Z BADAŃ

Mimo wielu zastrzeżeń, które mam w stosunku do rozporządzalnych obecnie materiałów, sądzę, że mogę — na podstawie dotychczasowych badań wysunąć kilka wniosków merytorycznych:

1) w sprawie Pogotowia i ich pracy:

- a) Pogotowia wymagają gruntowniejszej niż dotąd opieki i kontroli ze strony władz nadrzędnych;
- b) w większości wypadków praca Pogotowia kuleje z winy złej organizacji współpracy z Wydziałem Oświaty. Wydziały Oświaty poszczególnych Wojewódzkich Rad Narodowych mają odrębne (niejednolite) kryteria przyjmowania dzieci — stąd zróżnicowany charakter naszych Pogotowia;

- c) nie unormowano dotąd metody badania dzieci skierowanych do Pogotowi. Różne Pogotowia różnie rozwiązują to zagadnienie;
- d) należałoby ustalić jednolitą obowiązującą dokumentację i wprowadzić ją we wszystkich Pogotowia. W tym kierunku czyniono pewne kroki, rozsyłając z Ministerstwa Oświaty do wszystkich Pogotowi wzór wywiadu. Należałoby przeanalizować i unowocześnić wzory wszystkich dokumentów;
- e) skierowanie dzieci przeważnie nie jest dokonywane wedle potrzeb dzieci lecz wedle wolnych miejsc. To łączy się już z polityką Wydziałów Oświaty W.R.N.-ów w dziedzinie kierowania ruchem dzieci i zależy od sieci Domów Dziecka oraz ich rodzajów. Niejednokrotnie cała praca Pogotowia idzie na marne z powodu braku miejsc w odpowiednich Domach Dziecka;
- f) brak jest ruchu racjonalizatorskiego w pracy Pogotowi. Wprawdzie każde Pogotowie przeprowadza różne doświadczenia, zdobywa metody — nie jest to jednak nigdzie uwidocznione, brak wzajemnego dzielenia się pomysłami racjonalizatorskimi;
- g) budynki Pogotowi wymagają przeglądu. Ponieważ istnienie Pogotowi jest koniecznością — muszą one otrzymać odpowiednie budynki i wyposażenie. W wielu przypadkach sytuacja lokalowa i wyposażeniowa Pogotowi (szczególnie we Wrocławiu, Krakowie i Szczecinie) wymaga natychmiastowej interwencji;
- h) opierając się na analizie ruchu dzieci i „przepustowości“ Pogotowi, należy uznać, że najkorzystniej i najwydajniej pracują Pogotowia małe, tj. do 35 dzieci. Ruch może wprawdzie wynosić tam nawet (teoretycznie) 100% wymiany miesięcznej, lecz wszyscy kierownicy zgodnie uważają 6-tygodniowy okres za minimum dla poznania dziecka i „oswojenia“ go. Toteż należy przyjąć 40% wymiany miesięcznej za najsluszniejsze. Można również przyjąć, że pod jednym dachem i przy wspólnej obsadzie pewnych stanowisk (np. kierownik, lekarz, psycholog) mogą istnieć dwa lub nawet więcej Pogotowi, pod warunkiem, że będą stanowiły zupełnie osobne jednostki gospodarczo-wychowawcze (osobne magazyny, pościel, osobny personel, własny plan pracy itd.);
- i) konieczne jest opracowanie szczegółowego regulaminu dla Pogotowi, a także szersze spopularyzowanie społecznej roli Pogotowia.

2) W sprawie dzieci kierowanych do Pogotowi:

I. Rozpatrywanie spraw szkolnych i poziomu wykształcenia dzieci przybywających do Pogotowi — nasuwa szereg wniosków:

- a) sieć szkolna nie obejmuje wszystkich dzieci;
- b) brak dostatecznej opieki nad dziećmi opóźnionymi i repetującymi, które wskutek tego wypadają z obowiązku szkolnego;
- c) opieka nad sierotami w rodzinach zastępczych nie jest dość sprawna, nauczyciele — opiekunowie nie dość wcześnie sygnalizują, że w rodzinie dziecka panują złe stosunki — być może nie potrafią ocenić sytuacji, lub nie obejmują wszystkich dzieci;
- d) duży procent analfabetyzmu wśród wykolejonych potwierdza tezę, iż postępy szkolne są niezawodnym odbiciem warunków życia. Wychwytywanie analfabetów w wieku od 7 do 18 lat zapobiegłoby wielu przypadkom wykolejeń; wydaje się słuszne zwrócić na to uwagę organów powołanych do walki z analfabetyzmem.

II. Analizując sytuację rodzinną i życiową dziecka dochodzimy do następujących wniosków:

- a) najgorsze warunki wychowawcze i moralne mają dzieci bezdomne i dzieci będące na służbie u obcych rodzin;

- b) sieroty zupełne jak i półsieroty posiadające ojców, mają sytuację znacznie gorszą niż dzieci, mające tylko matkę;
- c) alkoholizm rodziców sprowadza na dzieci najgorsze nieszczęścia; można by tego uniknąć, zabierając wcześniej dzieci do Zakładu;
- d) choroby umysłowe lub psychiczne rodziców (otoczenia) również przekreślają przyszłość dzieci, jeżeli w odpowiednim momencie nie zostanie zmienione środowisko;
- e) zasadniczo słuszną polityką Wydziałów Oświaty, która nakazuje przyjąć zawsze sierotę z rodziny zastępczej, a dziecko z rodziny własnej jedynie w ostateczności — musi być bardziej elastyczna, gdyż w rezultacie sytuacja dziecka, przyjętego z rodziny zastępczej bywa nieraz znacznie lepsza od sytuacji dziecka z rodziny własnej, której podanie o przyjęcie dziecka do Zakładu nie zostało załatwione przychylnie.

Krajowa

KONTROLA DOPŁYWU SIŁ ROBOCZYCH DO ZAKŁADÓW PRACY

Dopływ nowych sił roboczych do zakładów pracy, wobec braku rąk do pracy odczuwanego w kraju, wymaga kontroli m. in. z uwagi na:

1. konieczność zwiększenia przede wszystkim zatrudnienia osób dotychczas nie pracujących, t. zn. kobiet i młodocianych,

2. konieczność hamowania nieuzasadnionego, szkodliwego i nadmiernego przepływu wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników z jednego zakładu pracy do drugiego,

3. konieczność dostosowania dopływu siły roboczej do istniejących potrzeb zakładu (z uwzględnieniem hierarchii zapotrzebowań),

4. konieczność zatrudnienia osób o ograniczonej zdolności do pracy.

Kontrola Oddziałów Zatrudnienia nad dopływem sił roboczych idzie w kierunku pozostawienia zakładom pracy możliwości swobodnego wyboru pracowników wtedy, gdy wybór ten jest zgodny z interesem gospodarki narodowej, a więc wtedy, gdy chodzi o zatrudnienie kobiet i młodocianych (do lat 18).

Oddziały Zatrudnienia odmawiają natomiast swej zgody na zatrudnienie w przypadkach, gdy nie jest to zgodne z interesem publicznym, a w szczególności:

1. gdy chodzi o mężczyzn o pełnej zdolności do pracy, proponowanych na stanowiska, które mogą być obsadzone przez kobiety, młodocianych, lub przez osoby o ograniczonej zdolności do pracy (np. na stanowiska: bileterów, woźnych, informatorów, szatniarzy, windziarzy itp.),

2. gdy chodzi o siły wykwalifikowane, proponowane na stanowiska, nie wymagające specjalnych kwalifikacji, np. tkacza na woźnego, hutnika na biletera itp.

Z powyższego wynika, że konieczne jest osobiste stawiennictwo osób wytypowanych przez zakłady pracy w placówkach zatrudnienia tym bardziej, że niektóre zakłady pracy stosują niekiedy metodę przyjmowania pracowników na własną rękę, a następnie przedkładania Oddziałowi Zatrudnienia list imiennych nowozatrudnionych, z prośbą o akceptację ex post. Akceptacja taka nie daje dostatecznej gwaran-

cji i kontroli, czy dopływ siły roboczej był zgodny z interesami gospodarki socjalistycznej.

Dla likwidacji tego stanu rzeczy, Oddziały Zatrudnienia zaprzestały mechanicznego i zaocznego wyrażania zgody na zatrudnienie pracowników wytypowanych przez zakłady pracy; z tego też względu Oddziały Zatrudnienia nie akceptują w zasadzie żadnych wykazów nowoprzyjętych pracowników bez uprzedniego, osobistego stawiennictwa ich w Oddziałach Zatrudnienia.

Zakłady pracy, które systematycznie przedkładały Oddziałom Zatrudnienia takie zbiorowe wykazy, winny więc tej czynności na przyszłość zaniechać. Zbiorowe wykazy mogą składać tylko te zakłady pracy, które otrzymały zezwolenie od Oddziału Zatrudnienia właściwej terenowo rady narodowej — na mocy pisma Ministerstwa P. i O.S. z dnia 24.XI.51 r. Nr Zw. 5476/90b — angażowania robotników na własną rękę z terenów dalej położonych.

Przestrzeżenie powyższych zasad przez zakłady pracy przyczyni się do sprawniejszej pracy Oddziałów Zatrudnienia i do zlikwidowania zbędnych reklamacji i interwencji w tych sprawach, usprawniając gospodarke siłą roboczą na odcinku zatrudnienia.

W. Pleszko

WSPÓLPRACA PLACÓWEK SŁUŻBY ZATRUDNIENIA Z KOMISJAMI PRACY I POMOCY SPOŁECZNEJ

Organa kontroli MPIOS na podstawie wyników inspekcji przeprowadzanych w roku 1951 stwierdziły, że powołane przez poszczególne rady narodowe komisje pracy i pomocy społecznej nie wszystkim wykazują w swej działalności należyte zainteresowanie zagadnieniami z zakresu zatrudnienia.

Jest to przede wszystkim wynikiem tego, że placówki służby zatrudnienia, zarówno na szczeblach wojewódzkim jak i miejskim oraz powiatowym, nie doceniają roli wspomnianych komisji, jako organu doradczego, a w niektórych wypadkach rozstrzygającego, w sprawach, które przekraczają kompetencje lub możliwości placówek zatrudnienia.

Dla realizacji zadań i celów polityki zatrudnienia w okresie budowy podstaw socjalizmu, jest rzeczą konieczną, by komisje pracy i pomocy społecznej były dokładnie i systematycznie informowane o wszystkich ważniejszych zadaniach placówek zatrudnienia.

Obowiązkiem kierownictwa tych placówek jest pogłębić i rozszerzyć zainteresowania komisji dziedziną zatrudnienia, przez jak najczęstsze zgłaszanie pod jej obrady aktualnych zagadnień, stojących przed służbą zatrudnienia, a w szczególności zadań tej wagi, co: zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet i młodocianych, przeciwdziałanie płynności siły roboczej, inicjowanie środków działania zmierzających do zwiększenia dopływu siły roboczej do przemysłu i wiele innych ważnych zagadnień, wyłaniających się w toku realizacji Planu 6-letniego.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej przywiązuje dużą wagę do działalności komisji pracy i pomocy społecznej i zaleca stale placówkom zatrudnienia ściśle i ciągłą współpracę z tymi komisjami. Zwłaszcza w nadchodzącym 1952 r. służba zatrudnienia w terenie winna oprzeć swoją pracę na stałym kontakcie z komisjami.

Kontakt ten powinien wyrażać się:

1. uczestnictwem kierownictwa placówek zatrudnienia we wszystkich posiedzeniach komisji, poświęconych zagadnieniu zatrudnienia;
2. w zaznajomieniu komisji z wytycznymi państwowej polityki zatrudnienia,
3. w informowaniu komisji o trudnościach napotykanym w działalności placówki;
4. w stawianiu wniosków w sprawach miejscowej polityki zatrudnienia (np. w sprawach zahamowania szkodliwej płynności siły roboczej, ustalenia hierarchii potrzeb na siłę roboczą itp.);
5. w stawianiu wniosków w sprawie zastąpienia pracy mężczyzn pracą kobiet, na stanowiskach dla kobiet odpowiednich;
6. w stawianiu wniosków w sprawie zwiększenia stanu zatrudnienia młodocianych;
7. w inicjowaniu środków działania przeciwko masowym zwolnieniom kobiet i młodocianych, wywołanych reorganizacją zakładów pracy lub potrzebami produkcji personelu;
8. w inicjowaniu środków działania, zmierzających do ujawnienia i wykorzystania rezerw roboczych;
9. w składaniu komisji sprawozdań z wykonania planów zatrudnienia.

Ustalony wyżej zakres współpracy może i powinien być w razie potrzeby uzupełniany z własnej inicjatywy kierownictwa placówki zatrudnienia, a zwłaszcza wtedy, gdy aktualne potrzeby życia gospodarczego wysuwają nowe zagadnienia, wymagające rozwiązania ze strony organów zatrudnienia.

Sprawy, które wg oceny Komisji mają charakter zasadniczy dla danego terenu, powinny być na wniosek Komisji przedstawiane na posiedzeniach rady narodowej, celem zajęcia przez nią stanowiska lub wydania niezbędnych zarządzeń.

Obowiązek dopilnowania tego ciężaru oczywiście na kierownictwie właściwej dla danego terenu placówki zatrudnienia.

Z. Sobieszczański

ROZWÓJ AKCJI ZATRUDNIENIA Kobiet

Na odcinku produkcji przemysłowej akcja wysuwania kobiet na stanowiska kierownicze nie była jeszcze dotąd należycie postawiona. W oddziałach fabrycznych, zatrudniających przeważnie kobiety, za mało jest kobiet-majstrów, poza tym nie stwarzało się dostatecznych możliwości doszkalania fachowego i ogólnokształcącego, jako warunku awansu kobiet, wreszcie za słaby jest rozwój akcji propagandowej, popularyzującej osiągnięcia wysuniętych robotnic polskich i radzieckich.

Dlatego **Minister Przemysłu Lekkiego** dał w piśmie okólnym Nr 841 z 7.VIII. 1951 r. szereg nowych wytycznych, których celem jest wydane wzmoczenie i przyspieszenie akcji wysuwania kobiet na stanowiska kierownicze. Czytamy w nim m. in.:

„1. Kierownicy zakładów pracy, w których zatrudnione są w większych ilościach kobiety, organizują pracę w ten sposób, aby jak najlepiej wykorzystać umiejętności fachowe pracowników-kobiet.

2. Należy otoczyć szczególną opieką kobiety — przodownice i nowatorki oraz kobiety już wysunięte na stanowiska kierownicze. W tym celu należy:

a) odbywać stałe konsultacje z wysuniętymi kobietami oraz przodownicami i w miarę możliwości w ramach obowiązujących przepisów, uwzględnić ich wnioski, zarówno w zakresie technicznym, jak i bytowo-socjalnym,

b) zwracać uwagę na robotnice, okazujące inicjatywę i zachęcać je do samodzielnej pracy, celem uzyskania awansu.

3. Należy zorganizować w zakładach pracy szeroką propagandę i upowszechnienie osiągnięć kobiet radzieckich, pol-

skich oraz krajów demokracji ludowej, wykorzystując w tym celu gazetkę ścienną oraz wszelkie środki propagandy i agitacji. Należy stale na konkretnych przykładach polskich i radzieckich wykazywać, że kobieta na równi z mężczyzną może zajmować wszelkie stanowiska kierownicze i techniczne i osiągać rezultaty równe — a częstokroć nawet przewyższające wyniki mężczyzn.

W sprawie tej administracja zakładów pracy winna się ściśle powiązać z Podstawową Organizacją Partyjną, Związkami Zawodowymi i Radami Kobięcymi.

4. Przy powoływaniu kobiet na stanowiska kierownicze kierować się należy w pierwszym rzędzie osiągnięciami pracownic w pracy zawodowej, ich zamiłowaniem i inicjatywą twórczą. Przy wysuwaniu kobiet dążyć należy do jak najszerszego ich wykorzystania na stanowiskach kierowniczych w pionie produkcyjnym i w zarodku przeciwstawiać się i likwidować wszelkie wypaczenia, jakimi np. są: wysuwanie uzdolnionych pracownic technicznych na pomocnicze stanowiska biurowe. Przy typowaniu kobiet na stanowiska kierownicze w pierwszym rzędzie uwzględniać należy przodownice pracy“.

Zgodnie z powyższym okólnikiem przy Centralnych Zarządach Przemysłów powstaną stałe ośrodki dla szkolenia kobiet wysuniętych na stanowiska kierownicze. Nauki w ośrodkach tych udzielać będą najlepsi majstrowie i technicy. Jednocześnie dla pracowniczek przemysłu, nie posiadających wykształcenia podstawowego, zorganizuje się szkolenie ogólnokształcące.

We wszystkich jednostkach podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego stan zatrudnienia kobiet ma ulec wydatnemu zwiększeniu.

Okólnik **Ministra Transportu Drogowego i Lotniczego** z 11.X. 1951 r. zaleca wzmoczenie angażowania kobiet i przydzielanie im zatrudnienia na wszystkich stanowiskach administracji i rzemieślniczych, przy obsłudze i eksploatacji samochodów i maszyn, przy robotach drogowych, w transporcie wewnętrznym itd. Werbunek kobiet do pracy należy prowadzić we współpracy z miejscowymi Radami Kobiet, drogą szerokiej akcji uświadamiającej i propagandowej. Jednocześnie okólnik ten nakazuje przystąpienie do planowego szkolenia kobiet, mających wykonywać zajęcia spełniane dotąd przez mężczyzn (jeśli fachowe szkolenie jest niezbędne) oraz zwrócenie szczególne, uwagi na sprawy: awansowania kobiet, wysuwania ich na stanowiska odpowiedzialne i kierownicze, przesuwania z nie-

produkcyjnych do produkcyjnych działów pracy i umożliwiania im lepszych zarobków (akord).

Z drugiej strony okólnik zaleca podjęcie szerokiej akcji opieki nad zatrudnionymi kobietami celem zapewnienia im jak najlepszych warunków bytu w hotelach robotniczych i przychylnej atmosfery ze strony załogi robotniczej, rozbudzenia ambicji i chęci do poznawania zawodu i podwyższenia kwalifikacji zawodowych. Wreszcie okólnik wymaga właściwego ustosunkowania komórek socjalnych do potrzeb bytowych kobiet pracujących.

A. M.

TYMCZASOWA INSTRUKCJA DLA ZAKŁADOWYCH INSTRUKTORÓW INWALIDZKICH

Ministrowie resortów gospodarczych wydali w r. 1951 specjalne zarządzenia, mające na celu zwiększenie zatrudnienia inwalidów, nakładając m. in. na zakłady pracy obowiązek wyznaczenia pracownika, spośród załogi, jako zakładowego instruktora inwalidzkiego.

Funkcje zakładowego instruktora inwalidzkiego określa bliżej wydana ostatnio drukiem (nakładem Zakładu Wydawniczego M. P. i O. S.) „Tymczasowa instrukcja dla zakładowych instruktorów inwalidzkich“.

W myśl instrukcji tej obowiązki zakładowego instruktora inwalidzkiego mogą być powierzone społecznemu inspektorowi pracy, kierownikowi wzgl. referentowi b. h. p., technikowi normowania pracy lub każdemu innemu pracownikowi, który potrafi odpowiednio wyszkolić i umieścić inwalidę w pracy.

W części pierwszej instrukcja definiuje pojęcie inwalidztwa oraz omawia najważniejsze kategorie inwalidów (z uszkodzeniami kończyn górnych, dolnych, niewidomi, głuchoniemi, gruźlicy, reumatycy oraz słabi fizycznie).

W części drugiej podane są przykładowo zawody i czynności odpowiednie i nieodpowiednie dla inwalidów z danym kalectwem. Np. inwalidzi z uszkodzeniami jednej kończyny górnej (bez różnicy lewej czy prawej) mogą zastąpić nieinwalidów w pracy przy obsłudze central telefonicznych, telegrafu, maszyn do automatycznej obróbki metali, przy spawaniu metali, w księgowości, kreślarstwie, rysownictwie, malarstwie i w różnych czynnościach fabrycznych, jak: liczenie, segregowanie, kwalifikowanie, stemplowanie i inne.

Dużym ułatwieniem dla amputowanych w wykonywaniu czynności takich, jak spawanie lub kreślarstwo, są specjalne prote-

zy i końcówki robocze produkowane przez Państwowe Wytwórnice Protez.

W części trzeciej, najobszerniejszej szczególnie omówione zostały obowiązki zakładowego instruktora inwalidzkiego. Do najważniejszych należą:

1. dobór czynności dla inwalidów (typowanie czynności),
2. nauczenie inwalidów sprawnego i szybkiego wykonywania pracy,
3. przeprowadzanie obserwacji pracy,
4. składanie sprawozdań instruktorowi inwalidzkiemu urzędującemu przy Wydziale Pracy i Pomocy Społecznej Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej.

Zagadnieniem które szczególnie odróżnia przygotowywanie do pracy inwalidów od nieinwalidów, jest dobór czynności. Instrukcja ujmując to zagadnienie w następujące punkty: poznanie inwalidy, próby sprawdzające, zaznajomienie inwalidy ze sposobem wykonywania pracy, własnoręczna praca inwalidy i szkolenie inwalidy.

Obserwację pracy przeprowadza się głównie w celu stwierdzenia wpływu pracy na kalectwo i stan zdrowia inwalidy.

Do instrukcji załączone są wraz z wyjaśnieniami: „Karta typowania czynności“, „Karta pracującego inwalidy“ i „Karta obserwacji w pracy“.

Zapoznanie się z instrukcją przez wszystkie zakłady pracy o charakterze gospodarczym mieć będzie bardzo duże znaczenie dla odpowiedniego ustawienia zagadnienia inwalidzkiego w danym zakładzie pracy. Odtąd, opierając się na instrukcji, zakład pracy będzie wiedział, jakie kroki ma poczynić, aby dany inwalida był należycie przygotowany do pracy.

Słowo „Tymczasowa“ w tytule instrukcji świadczy o tym, że Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej po zebraniu materiałów z terenu i ocenie wartości instrukcji przez robotników, majstrów i innych pracowników zakładów pracy wyda w przyszłości nową instrukcję, z uwzględnieniem poczynionych obserwacji i stwierdzonych dalszych potrzeb terenu.

A. Hulek

NOWY SYSTEM SZKOLENIA WENĄTRZ-ZAKŁADOWEGO

Jedną z form podnoszenia kwalifikacji zawodowych najszerzych mas robotniczych jest system szkolenia wewnątrz-zakładowego czyli przywarsztatowego, dotychczas mało u nas spopularyzowany.

Wobec istnienia niejednorodnych form organizacji tego szkolenia oraz wynagradzania szkolonych, Przewodniczący PKPG wydał w dniu 12.12.1951 r. zarządzenie w sprawie określenia robotników, podlegających szkoleniu zawodowemu w produk-

cyjnych zakładach pracy oraz w sprawie wynagradzania tych robotników. (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1520).

Szkoleniu zawodowemu w zakładach pracy podlegają:

1. nowoprzyjęci, nie wykwalifikowani robotnicy, którzy będą zatrudnieni przy pracach, wymagających wyuczenia zawodu;
2. pracownicy administracyjni, przechodzący do bezpośredniej pracy w produkcji, robotnicy gospodarczy i pomocniczy oraz robotnicy, których zakład pracy powinien przeszkolić dla pokrycia zapotrzebowania na wykwalifikowane kadry robotnicze;
3. młodociani, przyjęci na naukę zawodu w trybie szkolenia zawodowego (uczniowie).

Przed przystąpieniem do szkolenia, zakład pracy obowiązany jest spisać umowę o wyuczenie zawodu, która winna zawierać m. in. czas szkolenia oraz wysokość wynagrodzenia według następujących zasad:

1. dla nowoprzyjętych nie wykwalifikowanych oraz młodocianych — według najniższej kategorii płac, obowiązującej w danym zakładzie pracy;
2. dla robotników gospodarczych, pomocniczych pracowników administracyjnych, przechodzących do bezpośredniej pracy w produkcji oraz robotników, których zakład pracy powinien przeszkolić dla pokrycia zapotrzebowania na wykwalifikowane kadry robotnicze — według przepisów, obowiązujących dla ustalenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

O ile jednak robotnicy w okresie szkolenia wykonują prace normowane, winni otrzymać wynagrodzenie w wysokości zależnej od wykonania norm, lecz nie niższe od przysługującego im w myśl powyższych zasad.

Pracownicy objęci szkoleniem, a wykonujący pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia, otrzymują dodatki, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Młodociani nie mogą być zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których zgodnie z obowiązującymi przepisami zabronione jest zatrudnianie młodocianych.

W ciągu 7 dni od daty zakończenia nauki robotnicy przeszkoleni składają egzamin przed zakładową komisją egzaminacyjną. Po złożeniu egzaminu z wynikiem pomyślnym, robotnicy ci powinni być zaszeregowani zgodnie z oceną zakładowej komisji kwalifikacyjnej, według obowiązującej w danym zakładzie pracy tabeli za-

szeregowania, a opłacani zgodnie z wykonywaną pracą.

Ścisłe określenie w pisemnej umowie osoby szkolonego, zawodu w jakim ma być szkolony, czas nauki oraz oparcie jej na ustalonym, obowiązującym programie zapobiegnie wszelkim dowolnościom ze strony zakładu pracy.

Podsumowanie szkolenia egzaminem, uprawniającym do wykonywania określonego zawodu, z czym łączy się także odpowiednie osobiste zaszeregowanie, zapewni zakładowi jak najwłaściwsze rozmieszczenie wykwalifikowanych kadr oraz wykorzystanie indywidualnych zdolności i zainteresowań przeszkolonego dla lokalnych potrzeb zakładu pracy.

Omawiane zarządzenie stanowi wyłączną podstawę do określania wysokości wynagrodzenia pracowników w okresie szkolenia wewnątrz-zakładowego i z dniem 1 stycznia 1952 r. utraciły moc obowiązującą dotychczasowe przepisy, dotyczące wynagrodzenia robotników (uczniów) w okresie szkolenia.

E. O.

METODY ZASZEREGOWANIA OSOBISTEGO ROBOTNIKÓW W ZAKŁADACH PRODUKCYJNYCH

Umożliwienie najszerszym masom robotniczym stałego podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych dzięki systemowi szkolenia wewnątrz-zakładowego, stwarza m. in. warunki dla ustalenia zasad wynagradzania robotników, zgodnie z ich rzeczywistymi kwalifikacjami. Pozwoli to w szczególności na bezpośrednie powiązanie wyników szkolenia i podnoszenia kwalifikacji z poziomem płacy, zachęcając pracowników do dalszych starań i osiągnięć w tym zakresie.

Zagadnieniu temu poświęcone zostało zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie zasad ustalania kategorii zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1519).

Zarządzenie to stawia zasadę, iż każdy robotnik powinien posiadać zaszeregowanie osobiste zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Zaszeregowanie osobiste przyznaje się przy przyjęciu do pracy, po wyuczeniu zawodu oraz przy podwyższeniu kwalifikacji.

Ustalenie zaszeregowania następuje po sprawdzeniu zakresu wiadomości robotnika oraz praktycznego opanowania przezeń zawodu. Nie jest to konieczne w przypadkach:

1. przeniesienia służbowego oraz delegowania robotnika do innego zakładu pracy,
2. zatrudnienia bezpośrednio po ukończeniu szkoły przysposobienia zawodowego lub zasadniczej szkoły zawodowej, o ile świadectwo szkoły określa kategorię zaszeregowania osobistego,
3. przyjęcia do pracy robotników obsługi, gospodarczych, pomocniczych oraz wykonujących proste czynności, nie wymagające wyuczenia zawodu.

W przypadkach, gdy pracownik przy praktycznym wykonywaniu zawodu nie wykaże w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia pracy poziomu kwalifikacji, odpowiadającego kategorii osobistego zaszeregowania, kierownik zakładu pracy może skierować go na egzamin przed zakładową komisją kwalifikacyjną, w wyniku którego otrzyma kategorię stosownie do wykonywanych umiejętności. Egzamin jest sprawdzeniem praktycznego opanowania zawodu w zakresie robót, wymienionych dla danej kategorii zaszeregowania w obowiązującym w danym zakładzie taryfikatorze robót.

W skład komisji kwalifikacyjnej wchodzi:

- 1) jako przewodniczący — naczelnny inżynier lub kierownik oddziału, (względnie inny pracownik na stanowisku, odpowiadającym wyżej wymienionym),
- 2) jako członkowie:
 - a) pracownik inżynieryjno-techniczny wyznaczony przez kierownika zakładu pracy,
 - b) przedstawiciel rady zakładowej,
 - c) majster lub kierownik oddziału, w którym pracuje egzaminowany robotnik.

Określenie kwalifikacji i ustalenie kategorii osobistego zaszeregowania dla nowo przyjętych pracowników winno być przeprowadzone w terminie 2 tygodni od dnia przyjęcia do pracy. Przez okres pierwszych 2 tygodni nowoprzyjęci powinni być zaszeregowani do kategorii o jeden stopień niższej od wykazanej w zaświadczeniu z poprzedniego miejsca pracy.

Przyznanie wyższej kategorii osobistego zaszeregowania pracownikom, którzy przeszli w zakładzie szkolenie lub też podwyższyli swe kwalifikacje i ubiegają się o przyznanie wyższej kategorii zaszeregowania przeprowadza się w terminie 7 dni od chwili złożenia wniosku do komisji kwalifikacyjnej.

Od dnia złożenia egzaminu kwalifikacyjnego z wynikiem pomyślnym robotnik otrzymuje zaświadczenie, stwierdzające uzyskane kwalifikacje i należną kategorię

osobistego zaszeregowania. Robotnicy, którzy przed wejściem w życie omawianego zarządzenia tj. przed 1 stycznia 1952 r. posiadali ustalone w zakładzie pracy kategorie osobistego zaszeregowania, zachowują je nadal bez składania egzaminu przed komisją kwalifikacyjną.

Omawiane zarządzenie określa też dokładnie zakres niezbędnych wiadomości, jakie powinien posiadać robotnik, wykwalifikowany w pewnej specjalności.

Objęcie egzaminem komisyjnym zarówno najpotrzebniejszych wiadomości teoretycznych, jak i praktycznych umiejętności zawodowych pozwoli na wnikliwą ocenę rzeczywistych kwalifikacji robotnika. Wprowadzenie egzaminu przed zakładową komisją kwalifikacyjną przy ustalaniu kategorii osobistego zaszeregowania zapobiegnie możliwościom przypadkowego, nieraz budzącego mniej lub bardziej uzasadnione sprzeciwu, zaszeregowania robotnika.

Powołanie zaś na terenie każdego zakładu pracy stałej komisji kwalifikacyjnej ułatwi poznanie kwalifikacji i lepsze wykorzystanie kadr oraz sprawiedliwe ich zaszeregowanie, będące podstawą wynagrodzenia.

E. O.

ROBOTNICZO-INŻYNIERSKIE BRYGADY RACJONALIZATORSKIE

Ukazało się zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 15 grudnia 1951 r. w sprawie robotniczo-inżynierskich brygad racjonalizatorskich (Monitor Polski Nr A-104, poz. 1513).

Zarządzenie to zaleca tworzenie spośród zespołu pracowników uspołecznionego zakładu pracy brygad robotniczo-inżynierskich dla wykonania zadań racjonalizatorskich, mających na celu szybkie dopomaganie zakładom pracy w usuwaniu wąskich przekrojów produkcji, prac pracochłonnych itp. przez opracowywanie projektów racjonalizatorskich oraz wprowadzenie ich w życie.

Zarządzenie zapewnia brygadzie racjonalizatorskiej stałą opiekę komórki wynalazczości, rady zakładowej, Klubu Techniki i racjonalizacji oraz kierownika komórki organizacyjnej, na której terenie ma opracować projekt racjonalizatorski i wprowadzić go w życie.

W zależności od zadania, którego wykonania podjęła się brygada racjonalizatorska mogą wchodzić w jej skład, za zgodą kierownika zakładu pracy, pracownicy innych uspołecznionych zakładów pracy i instytucji, jak np. pracownicy nauki wyższych uczelni technicznych,

pracownicy instytutów naukowo-badawczych, studenci itp.

Brygada otrzymuje zadania do wykonania w formie socjalistycznego zamówienia racjonalizatorskiego, które winno zawierać w szczególności:

1. wyminienie składu osobowego brygady wynalazczej,
2. dokładne określenie tematu, którego rozwiązania i opracowania podejmuje się brygada,
3. określenie terminu opracowania projektu oraz orientacyjny termin wprowadzenia go do produkcji,
4. określenie sposobu wynagradzania za sporządzenie dokumentacji technicznej.

Zamówienie racjonalizatorskie sporządza się w formie umowy w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje zakład pracy (komórka wynalazczości), a drugi — brygada racjonalizatorska. Wszystkie prace związane z wykonywaniem zadań racjonalizatorskich — od opracowania projektu aż do wprowadzenia go do produkcji — brygada wykonuje w zasadzie własnymi siłami w godzinach pozasłużbowych, jednak w przypadkach koniecznych członkowie brygady racjonalizatorskiej mogą być zwalniani, na wniosek kierownika komórki wynalazczości, od swych zasadniczych zajęć — do prac nad realizacją projektu, z zachowaniem wynagrodzenia do wysokości średniego zarobku z ostatnich trzech miesięcy.

Za wykonanie zadania racjonalizatorskiego, zakwalifikowanego jako pracownicy wynalazek, udoskonalenie techniczne lub usprawnienie w rozumieniu dekretu o wynalazczości pracowniczej brygada otrzymuje:

1. wynagrodzenie za sporządzenie dokumentacji technicznej oraz wykonane w godzinach pozasłużbowych prace warsztatowe i pomocnicze przy realizacji projektu,
2. wynagrodzenie przewidziane dla twórców oraz premię za współudział w realizacji projektu, przewidzianą w przepisach o wynagrodzeniu wynalazczości pracowniczej.

*

Powołanie nowej formy ruchu racjonalizatorskiego w postaci brygad robotniczo-inżynierskich stanowi poważny krok w rozwoju naszego ruchu racjonalizatorskiego.

Dokładne sprecyzowanie konkretnego zadania, mającego być zrealizowanym przez brygadę w określonym terminie, zadanie, które z reguły stanowi ważny problem produkcyjny danego zakładu —

umożliwi szybsze wykonywanie i przekraczanie planów.

Oddanie inicjatywy zorganizowania odpowiedniej brygady racjonalizatorskiej w ręce najszerszych mas pracowniczych, pozwoli na umasowienie ruchu racjonalizatorskiego i pozbawi go formalizmu i biurokratyzmu.

Wprowadzenie wynagrodzenia i odpłatności za pracę członków brygady stanowić będzie dodatkowy bodziec do pracy oraz pewnego rodzaju ekwiwalent za wkład pracy i stratę (nieraz b. poważną) wolnego czasu pracownika.

Zarządzenie powyższe, zapewniając rozwój nowej, wyższej formy ruchu wynalazczego, łączy twórczą inicjatywę i praktyczne doświadczenie przodowników pracy, robotników i majstrów z wiadomościami i doświadczeniem techników, inżynierów i naukowców.

Brygady robotniczo-inżynierskie stanowią nową formę współpracy nauki z praktyką.

E. O.

NOWY REGULAMIN KLUBÓW TECHNIKI I RACJONALIZACJI

Celem ściślejszego powiązania pracy Klubu Techniki i Racjonalizacji z planami produkcyjnymi poszczególnych fabryk i zakładów pracy oraz celem większego umasowienia wynalazczości pracowniczej, Sekretariat CRZZ uchwałą z dnia 5 września 1951 r. zatwierdził nowy regulamin Klubu Techniki i Racjonalizacji.

Zadania i organizacja klubu

Klub Techniki i Racjonalizacji powstaje z inicjatywy rady zakładowej w porozumieniu z kierownictwem zakładu pracy, jeżeli zebrano się co najmniej 15 członków założycieli, którzy w głosowaniu jawnym wybierają pierwszy zarząd.

Do zarządu klubu wchodzi z urzędu przedstawiciel techniczny kierownictwa zakładu pracy, wyznaczony w porozumieniu z radą zakładową spośród wysoko kwalifikowanego personelu zakładu. Zadaniem przedstawiciela technicznego jest współdziałanie w udzielaniu porad i pomocy fachowej przy opracowywaniu składanych przez członków klubu pomysłów wynalazczych i usprawnień. Klub Techniki i Racjonalizacji, zrzeszając racjonalizatorów, prowadzi swoją pracę w miejscu swej siedziby oraz w terenie poprzez aktywność terenową i pełnomocników, którzy, spełniając rolę łączników między klubem a załogą, otaczają jednocześnie szczególną opieką wynalazców robotniczych.

Praca aktywność racjonalizatorskiego i pełnomocników winna dawać wydatną pomoc pracownikom w pokonywaniu trudności, na jakie napotykają przy opracowywaniu projektów racjonalizatorskich lub przy ich rozpatrywaniu i wprowadzaniu w życie przez administrację. Działalność klubu wpływa bezpośrednio na rozbudzenie i umasowienie wynalazczości, propagowanie postępu technicznego i przodujących metod pracy. Dla osiągnięcia tych zadań klub urzędu: kursy, odczyty, pogadanki, konkursy, wystawy, pokazy, wycieczki i inne podobne imprezy; udziela swym członkom pomocy w postępowaniu przed organami, oceniającymi wynalazki pracownicze, udoskonalenia techniczne i usprawnienia; interweniuje u dyrektora i rady zakładowej w przypadku przewlekłego załatwiania projektów i wprowadzania wynalazków, udoskonalień technicznych i usprawnień do normalnej produkcji oraz opracowuje, w porozumieniu z komórką wynalazczości, jako organem powołanym do planowego kierowania rozwojem ruchu wynalazczego w zakładzie pracy, plany pracy ściśle powiązane z planami usprawnień organizacyjno-technicznych zakładu i zakładową tematyką usprawnień.

Władze klubu

Władzami klubu są: walne zebrania oraz zarząd, składający się z przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego i sekretarza, wybieranych w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów przez walne zebranie na okres jednego roku, oraz z przedstawiciela technicznego i kierownika komórki wynalazczości, którzy wchodzi do zarządu z urzędu.

Do czynności zarządu należy przede wszystkim: reprezentacja klubu wobec dyrekcji, zakładu pracy i rady zakładowej, kierowanie działalnością klubu i współpraca z komórką wynalazczości zakładu pracy, opracowywanie planów pracy klubu i składanie systematycznych sprawozdań z dotychczasowego wykonania planu pracy, wykonywanie uchwał walnego zebrania, organizacja wszelkich imprez i akcji, mających na celu umasowienie wynalazczości i podniesienie wiedzy technicznej ogółu pracowników.

Jedną z zasadniczych zmian, wprowadzonych nowym regulaminem, jest ściśle powiązanie prac klubu z planami produkcyjnymi zakładu pracy, a przez to nadanie działalności klubu charakteru planowego i systematycznego. Nowy regulamin łączy i przybliża działalność klubu do ogółu załóg zakładu poprzez tzw. wy-

działowych pełnomocników klubu. Pełnomocnicy ci, wybierani przez walne zebranie spośród najbardziej wyróżniających się racjonalizatorów członków klubu, sprawują opiekę nad wynalazcami w swym oddziale produkcyjnym, służą im pomocą, w razie potrzeby interweniują w dyrekcji lub w radzie zakładowej.

Łącznie z regulaminem przez sekretariat CRZZ zatwierdzone zostały i wydane wytyczne pracy Klubu Techniki i Racjonalizacji. Wytyczne te ułatwiają opracowanie planów pracy klubu oraz organizowanie poszczególnych ważniejszych akcji. Wytyczne stanowią starannie i przejrzyście opracowany materiał przykładowy i wskazania, które są tym cenniejsze, że zostały opracowane na podstawie praktyki i doświadczeń, jakich dostarczyła blisko dwuletnia działalność klubów techniki i racjonalizacji zorganizowanych na podstawie regulaminu z dnia 18 października 1949 r.

Kluby zorganizowane na nowych zasadach, powiązane ściśle z życiem i potrzebami produkcyjnymi swych zakładów, działające w oparciu o długofalowe plany pracy, oparte o inicjatywy tworząca mas pracowniczych — stanowią ważne ogniwo w walce o zwiększenie wydajności i polepszenie jakości pracy oraz obniżenie kosztów własnych produkcji.

E. O.

działalność TECHNICZNEJ INSPEKCJI PRACY

Działalność państwowej inspekcji pracy opiera się dotychczas na zasadzie podziału terytorialnego. Obwodowy inspektor pracy, obejmujący zakresem swego działania z reguły teren kilku powiatów, wizytuje wszystkie zakłady pracy, znajdujące się na podległym mu terenie.

Przy takiej organizacji inspektor pracy nie jest w stanie opanować potrzebnych mu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wiadomości w zakresie wszystkich gałęzi przemysłu reprezentowanych na jego terenie, co w konsekwencji wpływa ujemnie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

W Związku Radzieckim działalność państwowej inspekcji pracy opiera się na zasadzie branżowej, co jest oczywiście znacznie bardziej celowe. W Związku Radzieckim inspektor specjalista branżowy obejmuje swoją działalnością zakłady pracy jednej gałęzi przemysłu na przydzielonym mu terenie, co pozwala mu poznać dokładnie technologie procesów produkcji powierzonej mu gałęzi przemysłu. Wizytując liczne zakłady pracy tej samej branży, może on łatwo wyrobić sobie pogląd na ra-

jonalne metody produkcji oraz na należytą, pod względem bezpieczeństwa i higieny, organizację pracy.

Opierając się na doświadczeniach Związku Radzieckiego, zapoczątkowano i u nas zmianę form organizacyjnych państwowej inspekcji pracy przez częściowe wprowadzenie podziału branżowego.

Zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z marca 1951 r. powołani zostali techniczni inspektorzy pracy. Są to z reguły osoby z wyższym lub średnim wykształceniem technicznym, posiadające ponadto długoletni staż w pracy inspekcyjnej.

Zakres działania technicznych inspektorów pracy określa specjalna instrukcja.

Do zadań technicznych inspektorów pracy należy:

a) przeprowadzanie wizytacji i badanie warunków bhp. w zakładach pracy powierzonej mu gałęzi przemysłu.

b) opracowywanie zarządzeń powizytacyjnych,

c) opracowywanie wniosków inwestycyjnych w zakresie urządzeń bhp.,

d) współpraca z administracją zakładu pracy i społecznymi inspektorami pracy w zakresie planowania inwestycji na bhp.,

e) udział w „Komisjach Oceny Projektów Inwestycyjnych” — odpowiedniej gałęzi przemysłu,

f) przeprowadzenie analizy statystyki wypadkowej i opracowywanie wniosków dotyczących akcji bhp.,

g) opracowywanie i wydawanie opinii w sprawie wypadków ciężkich i śmiertelnych,

h) udzielanie wskazówek technicznych i porad społecznych inspektorom pracy i referentom bhp. oraz współpraca z zarządem głównym odpowiedniego związku zawodowego.

Poza tym techniczni inspektorzy pracy, mając duże doświadczenie uzupełnione studiami teoretycznymi, udzielają kierownikom personelowi zakładów pracy pomocy, wskazując właściwe rozwiązania techniczne trudniejszych problemów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przykładem może być pomysł racjonalizatorski tech. insp. pracy inż. B. Leszczyńskiego, polegający na zaprojektowaniu specjalnego typu bezpiecznego przesuwaacza pasa, który ma częste zastosowanie w przemyśle włókienniczym. Brak takiego przesuwaacza był przyczyną wielu wypadków śmiertelnych.

Pomysł inż. Leszczyńskiego i tow. został zalecony do stosowania w zakładach pracy przemysłu włókienniczego. Ob. Leszczyński otrzymał dyplom uznania oraz nagrodę pieniężną.

W innym przypadku, dzięki zastosowaniu zarządzeń inspektora inż. St. Nargla cementownia poprawiła znacznie pod względem higienicznym warunki pracy przez zainstalowanie urządzeń odpylających z komorą filtracyjną. Z tytułu zmniejszenia rozkurzu zakład pracy uzyska co roku znaczne oszczędności, wyrażające się cyfrą około 149 tys. zł. Wkłady pieniężne, poczynione w związku z zainstalowaniem urządzeń klimatycznych, zwróciły się zakładowi już w ciągu pierwszego roku. Znaczne zmniejszenie wydzielania się pyłu cementowego na zewnątrz poprawiło również warunki higieniczne osiedla robotniczego, położonego tuż koło cementowni. Należy dążyć do wprowadzenia tego udoskonalenia i w innych cementowniach.

Techniczni inspektorzy pracy, wizytując zakłady pracy, zwracają szczególną uwagę na trudniejsze zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, występujące w zakładach pracy, jak np.:

- a) poprawa warunków klimatyzacji (wentylacji, temperatury, wilgotności),
- b) usprawnienie lub zmechanizowanie transportu,
- c) zastosowanie mniej szkodliwych metod produkcji przez wprowadzenie automatyzacji lub hermetyzacji urządzeń,
- d) wprowadzenie nowych mniej szkodliwych metod pracy.

Uzyskanie pozytywnych wyników w tym zakresie poprawia przede wszystkim warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, a równocześnie przyczynia się do podniesienia produkcji, zmniejsza straty i przyspiesza wykonanie Planu 6-letniego.

Do chwili obecnej powołano 18 technicznych inspektorów pracy dla następujących ważniejszych gałęzi przemysłu:

przem. górniczy	— 1
„ hutniczy	— 3
„ chemiczny	— 3
„ włókienniczy	— 2
„ metalowy	— 3
„ drzewny	— 3
„ spożywczy	— 1
„ skórzany	— 1
rolnictwo	— 1

Dążąc konsekwentnie do zwiększenia kadr branżowych inspektorów pracy, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zorganizowało i przeprowadziło w 1951 r. kilka kursów branżowych, na których przeszkolono 57 inspektorów dla przemysłów: włókienniczego, metalowego i chemicznego.

L. Dąbrowski

KARTA STOCZNIOWCA

W dniu 1.12.1951 r. zapadła uchwała Prezydium Rządu o przywilejach i wyróżnie-

niach dla pracowników przemysłu okrętowego w zakresie płac, praw honorowych i emerytalnych oraz warunków mieszkaniowych.

Uchwała przewiduje wprowadzenie od 1 grudnia 1951 r. nowych tabeli płac dla robotników wydziałów produkcyjnych, pomocniczych i dla pracowników umysłowych, a także nowe zasady wynagradzania i premiowania pracowników, uczestniczących w technicznych próbach statków na morzu. Prócz tego wprowadza ona specjalne premiowanie za wysługę lat dla podstawowych kategorii pracowników, wynoszące 5 — 15% półrocznego zarobku podstawowego (zależnie od ilości lat pracy).

Stoczniowcy uzyskują umundurowanie, specjalne odznaczenia, prawo do otrzymania Krzyża Zasługi za nienaganą i nieprzerwaną pracę. Dzień Stoczniowca będzie odtąd uroczystością obchodzoną.

Również w zakresie uprawnień emerytalnych uchwała zapowiada specjalne uprzywilejowanie stoczniowców, sięgające w maksymalnym wymiarze 60% przeciętnych zarobków. Prawo do takiego najwyższego zaopatrzenia przewidziane jest dla pracowników, mających co najmniej 25 lat pracy w przemyśle okrętowym i ukończony 55-ty rok życia.

W latach 1952 — 1955 pracownicy przemysłu okrętowego otrzymają 7.300 izb mieszkalnych.

Karta Stoczniowca jest wyrazem uznania, jakie Państwo Ludowe żywi dla tych pracowników, którzy w warunkach ciężkiej i ofiarnej pracy stoczniowej budują zręby nowego, dawniej nieistniejącego u nas, przemysłu okrętowego.

A. M.

UPRAWNIENIA EMERYTALNE SALINARZY

Prezydium Rządu uporządkowało ostatnio dwiema uchwałami sprawę uprawnień emerytalnych pracowników salin. Uchwała z 8 grudnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-102, poz. 1484) objęła pracowników, zatrudnionych w podziemnych kopalniach soli kamiennej przywilejami z Karty Górnik, uchwała zaś z 5 stycznia 1952 r. zniósła tzw. statut prowizyjny w salinach.

Zagadnienia emerytalne pracowników salin były dotychczas uregulowane w sposób niejednolity, częściowo w oparciu jeszcze o przepisy zaborcze. Ogół pracowników salin objęty był ubezpieczeniem emerytalnym w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, jednak ci pracownicy, którzy byli zatrudnieni w kopalniach Bochni i Wieliczki już w dniu 1 kwietnia 1937 r. — nie podlegali ubezpieczeniu powszechnemu.

lecz korzystali z uprawnień, określonych tzw. statutem prowizyjnym dla robotników zatrudnionych w państwowych żupach solnych w Małopolsce (Monitor Polski z 1924 r., Nr 95, poz. 266).

Statut ten, oparty na austriackiej ustawie o kasach brackich z 1889 r., zbliżony był w konstrukcji świadczeń do emerytur państwowych, jednak na znacznie niższym poziomie, niższym nawet od świadczeń ubezpieczenia emerytalnego.

Ponadto pracownicy, zatrudnieni pod ziemią, nie korzystali z tego tytułu z żadnych dodatkowych uprawnień pomimo, że praca w podziemnych kopalniach soli jest bardzo ciężka i niebezpieczna. Przebijanie pionowych szybików, praca w wilgoci czy wprost w wodzie, obecność gazu (metanu) itp. powodują, że praca ta powinna korzystać z przywilejów, przysługujących innym pracownikom górnictwa.

Oba powyższe zagadnienia załatwiają wspomniane w wstępie uchwały Prezydium Rządu. Z dniem 1 stycznia 1952 r. zmieniony został statut prowizyjny. Wszyscy pracownicy czynni zostali objęci powszechnym ubezpieczeniem emerytalnym, a okresy „wystęgi prowizyjnej“ zostały im zaliczone jako okresy ubezpieczenia na zasadach ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Osoby, otrzymujące prowizję, tzw. prowizjoniści, otrzymywać będą w ich miejsce renty Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, według stawek ubezpieczeniowych, nie mniej jednak niż otrzymywali dotychczas. Również wdowy i sieroty otrzymywać będą świadczenia z ZUS na ogólnych zasadach ubezpieczeniowych. W ten sposób nastąpiło ujednoczenie w salinach obowiązku ubezpieczenia emerytalnego.

Jeszcze ważniejszą zmianą jest objęcie górników, zatrudnionych w podziemnych kopalniach soli kamiennych przywilejami, określonymi Kartą Górnika. Obok specjalnych wynagrodzeń kwartalnych, dłuższych urlopów, wyższych zasiłków chorobowych w razie wypadku pod ziemią, odznaczeń honorowych itp. — przynosi to im specjalne uprzywilejowanie w zakresie emerytalnym, określone uchwałą Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników, zatrudnionych pod ziemią. Uprzywilejowanie to daje wysokie świadczenia dla pracowników, zatrudnionych dłuższy okres czasu pod ziemią, jeżeli osiągną odpowiedni wiek lub staną się niezdolni do pracy dołowej, zwłaszcza w razie wypadku pod ziemią. Rozszerzenie Karty Górnika na górników salin (fizycznych i umysłowych) wypełnia lukę, jaka istniała

w stosunku do tych pracowników po wprowadzeniu specjalnych przywilejów dla górników podziemnych kopalń węgla (1949 r.) rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej (1950 r.), oraz podziemnych kopalń glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów i gipsów (1951 r.) i realizuje radziecką zasadę uzależniania świadczeń socjalnych od rodzaju pracy, od jej trudności i niebezpieczeństwa.

WM.

LECZENIE INWALIDÓW WOJENNYCH I WOJSKOWYCH

Według przepisów ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim inwalidzi wojenni i wojskowi mają prawo do korzystania na koszt Państwa z pomocy lekarskiej, środków i zakładów leczniczych, jeżeli choroba pozostaje w związku z służbą wojskową. Inwalidzi o ogólnej utracie zdolności zarobkowej co najmniej 65% mają prawo do korzystania na koszt Państwa z pomocy lekarskiej, środków i zakładów leczniczych we wszystkich przypadkach chorobowych, bez względu na ich związek przy czynowy ze służbą wojskową.

Udzielanie świadczeń leczniczych inwalidom wojennym i wojskowym ustawa powierzała ubezpieczalniom społecznym, z którymi Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej przeprowadzało rozrachunki z tego tytułu za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W związku z reorganizacją i podporządkowaniem lecznictwa pracowniczego bezpośrednio Ministerstwu Zdrowia oraz w związku z uchwałą Prezydium Rządu z dnia 29 listopada 1950 r. w sprawie opieki nad inwalidami wojennymi i wojskowymi, zalecającą Ministrowi Zdrowia zapewnienie tym inwalidom należytego leczenia, Minister Zdrowia w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej wydał instrukcję w sprawie leczenia inwalidów wojennych i wojskowych.*)

Według instrukcji tej inwalidzi uprawieni do korzystania na koszt Państwa z pomocy lekarskiej, środków i zakładów leczniczych na podstawie ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim mają prawo do:

- a) leczenia ambulatoryjnego - domowego, szpitalnego, sanatoryjnego, bądź leczenia w specjalnych zakładach leczniczych,
- b) otrzymywania leków i środków opatrunkowych.

*) Zob. instrukcję Ministra Zdrowia Nr 102/51 z dn. 27 października 1951 r. Nr L 11855/51 ogłoszoną w Dz. Urz. Min. Zdrowia.

Jeżeli inwalida jest ubezpieczony z tytułu zatrudnienia — to korzysta bezpłatnie ze świadczeń leczniczych w tym samym zakresie i na tych samych zasadach, co i inni ubezpieczeni.

Protezy zębowe i okulary inwalidzi nie ubezpieczeni otrzymują na równi z inwalidami ubezpieczonymi. W sprawie uzyskania innych protez i środków pomocniczych przeciwko zniekształceniu lub kalectwu, które stoją w związku ze służbą wojskową, inwalidzi zwracają się bezpośrednio do właściwych — ze względu na miejsce zamieszkania — państwowych wytwórni protez.

Instrukcja nakazuje inwalidów, zgłaszających się o pomoc lekarską ambulatoryjną — przyjmować poza kolejnością, na równi z ubezpieczonymi zgłaszającymi się w godzinach swej pracy. W razie potrzeby zastosowania leczenia zamkniętego inwalida powinien być kierowany na to leczenie w trybie ustalonym dla ubezpieczonych.

Bardzo istotny jest przepis instrukcji, według którego inwalidów chorych na gruźlicę należy — przy kwalifikowaniu do zamkniętych zakładów leczniczych — traktować bez względu na ich wiek tak, jak ubezpieczonych zatrudnionych przy pracach szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej.

Niemniej ważny jest przepis, według którego zakład lecznictwa pracowniczego, do którego został skierowany ociemniały inwalida, wymagający stałej opieki i pomocy osób drugih, obowiązany jest, jeżeli brak w zakładzie odpowiedniego personelu pomocniczego — przyjąć wraz z inwalidą osobę będącą jego przewodnikiem i zapewnić jej bezpłatne pomieszczenie i wyżywienie.

Wreszcie dalszy przepis przewiduje, że inwalidzi zarówno nie podlegający obowiązkowi ubezpieczenia, jak i ubezpieczeni z tytułu zatrudnienia, bez względu na charakter zatrudnienia, — w razie potrzeby zastosowania leczenia sanatoryjno-zdrojowego, powinni być kierowani na to leczenie w trybie obowiązującym dla ubezpieczonych pracowników fizycznych i w ramach kontyngentu miejsc przydzielonego dla tych pracowników.

Według dalszych przepisów instrukcji, inwalidzi otrzymują bezpłatne świadczenia lecznicze na podstawie ważnej na dany rok kalendarzowy książki inwalidzkiej, w której zakład leczniczy obowiązany jest czynić w odpowiedniej rubryce adnotację o pobycie inwalidy w zakładzie. Zakład leczniczy obowiązany jest również wysta-

wić inwalidzie, według podanego w instrukcji wzoru, stwierdzenie o odbyciu przez inwalidę podróży do — i — z zakładu. Stwierdzenie to stanowi podstawę do żądania przez inwalidę od właściwego — ze względu na miejsce jego zamieszkania — prezydium wojewódzkiej rady narodowej zwrotu kosztów podróży i diet, przewidzianych obowiązującymi przepisami inwalidzkimi.

E. B.

LIKWIDACJA PAŃSTWOWEGO ZAKŁADU EMERYTALNEGO

Zgodnie z uchwałami Prezydium Rządu, podjętymi we wrześniu 1951 r., w myśl których przekazano Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej nadzór nad całokształtem spraw emerytalnych oraz wezwano go do scalenia organizacyjnego instytucji, udzielających świadczenia emerytalne — opracowana została przez Rząd i w dniu 29 grudnia uchwalona przez Sejm ustawa o zniesieniu Państwowego Zakładu Emerytalnego (Dz. U. R. P. Nr 1, poz. 4 z 1952 roku).

W myśl ustawy zakres działania Państwowego Zakładu Emerytalnego przejmie Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ten sposób, zniesiona została odrębność organizacyjna w zakresie emerytur państwowych, co stanowi pierwszy krok do scalenia tego systemu z powszechnym ubezpieczeniem emerytalnym. Emerytury państwowe, oparte na ustawie z 1923 r. stanowią dotąd jedną z pozostałości okresu międzywojennego. Stworzone zostały w ustroju kapitalistycznym, gdy warstwa urzędnicza przeciwstawiana była przez rząd masom pracującym. Stworzono dla niej wówczas specjalną pragmatykę, regulującą stosunki służbowe oraz specjalny system emerytur. Tzw. nieusuwalność urzędnicza i emerytury administracyjne — były kamieniami węgielnymi odrębnych uprawnień urzędniczych, związanych z ówczesnymi stosunkami politycznymi i ekonomicznymi. Po wyzwoleniu przestały one jednak odgrywać dotychczasową rolę i choć przepisy zachowały swą moc, zmienił się duch ich wykonywania.

Zniesienie odrębności emerytur państwowych i włączenie ich w ramy materialnego prawa ubezpieczeniowego będzie jednym z zadań zasadniczej reformy emerytalnej. Zanim to jednak nastąpi, od dnia 1 stycznia 1952 r. przyznawanie i wypłata emerytur państwowych powierzone zostały Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, w którym utworzony będzie specjalny dział emerytur państwowych. Zmiana ta, oprócz względów zasadniczych, przyniesie poważ-

ne oszczędności administracyjne, dzięki możliwości redukcji etatów, zmniejszenia lokalu itp. Ponadto, co należy specjalnie podkreślić, zmiana ta usprawni postępowanie świadczeniowe, które dotychczas przeprowadzały dwie instytucje — nieraz w stosunku do tej samej osoby. Postępowanie to podlegać będzie nadzorowi społecznemu ze strony związków zawodowych, podczas gdy funkcjonowanie Państwowego Zakładu Emerytalnego było dotąd ściśle zbiurokratyzowane, bez udziału czynnika społecznego.

Równocześnie z przejęciem przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych spraw emerytur urzędniczych, nastąpiła dalsza zmiana, a mianowicie przekazanie odwołań w tych sprawach sądom ubezpieczeń społecznych. Dotychczas w sprawach emerytur obowiązywała droga administracyjna — odwołań do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej (do niedawna — do Ministerstwa Finansów). Poddanie tych spraw sądom ubezpieczeń społecznych stanowi również krok naprzód w kierunku ujednoczenia całokształtu spraw emerytalnych. **W. M.**

Zagraniczna

EUROPA ZACHODNIA STARA SIĘ POZBYĆ „ZBĘDNYCH“ LUDZI

Jeszcze w maju 1951 r. ministrowie państw bloku atlantyckiego na konferencji w Londynie stwierdzili, że „nadmiar ludności, na jaki cierpią niektóre kraje Europy Zachodniej, jest jednym z najważniejszych czynników, wpływających na trudności i brak równowagi w świecie“. Rządy tych państw, głównie zachodnio-europejskich, nie widzą z tej sytuacji, jeszcze zaostrzonej ciężarem wyścigu zbrojeń, wyjścia innego poza masową emigrację swych obywateli do krajów kontynentu amerykańskiego i do Australii. Wyrazicielem tych defetystycznych tendencji, będących jeszcze jednym przejawem bankructwa ustroju kapitalistycznego, stało się Międzynarodowe Biuro Pracy, które w październiku 1951 r. zwołało do Neapolu konferencję migracyjną z udziałem 27 państw Europy Zachodniej, kontynentu amerykańskiego i Australii.

Międzynarodowe Biuro Pracy przedstawiło Konferencji projekt utworzenia instytucji pod nazwą „Administracja Migracji“, której zadaniem byłaby realizacja planu wystania w ciągu 5 lat 1.700.000 Europejczyków do krajów poszukujących siły roboczej (poza emigrantami, wyjeżdżającymi na podstawie umów bilateralnych). Miały zostać utworzony fundusz pomocy dla emigrantów, z którego otrzymywaliby oni pożyczki na koszty związane z podróżą oraz na wydatki w pierwszym okresie pobytu w kraju imigracyjnym. Wydatki związane z całym planem sięgałyby 130 milionów dolarów.

W deklaracji Dyrektora Generalnego MBP Morse'a, odczytanej na otwarciu

Konferencji w jego imieniu przez Wicedyrektora Rensa, znalazły się następujące zdania:

„Jesteśmy świadomi odległości i nagłego charakteru zagadnienia migracji. Nasz program zmierza do dokonania w okresie pięcioletnim zasadniczej poprawy obecnej sytuacji. Chcemy przesiedlić 200.000 emigrantów w pierwszym roku, 300.000 w drugim roku, a po 400.000 w ciągu następnych trzech lat“.

Zapewniając, że Międzynarodowe Biuro Pracy gotowe jest do przyjęcia pełnej odpowiedzialności za ten rozległy program emigracji z Europy Zachodniej, p. Morse zakończył swą deklarację słowami:

„Mamy zarówno kompetencję techniczną, jak i wolę usunięcia wszelkich trudności, które mogłyby powstać. Brak nam jedynie środków finansowych. Zwracam się do rządów tu reprezentowanych z apelem, by uzbroili nas do tej wielkiej bitwy o sprawiedliwość społeczną, o dobrobyt i o trwały pokój“.

Ta otwarta prośba o kredyty amerykańskie na sfinansowanie całej akcji została jednak odrzucona przez delegatów Stanów Zjednoczonych. Na Konferencji w Neapolu p. West, specjalny doradca Achesona do spraw emigracji, oświadczył, że rząd Stanów Zjednoczonych kategorycznie odrzuca propozycję MBP dotyczącą utworzenia tzw. Administracji Migracji.

Na jednym z końcowym posiedzeń konferencji West krytykował fakt, że propozycje utworzenia międzynarodowej organizacji w sprawach emigracyjnych zostały poczynione, zanim zbadano w pełni zagadnienia techniczne. Delegacja amerykańska zastrzegła sobie całkowitą swobodę zajęcia stanowiska co do środków, któ-

re mogłyby być podjęte na terenie międzynarodowym w zakresie emigracji.

P. West przeciwstawił projektom MBP akcję prowadzoną w zakresie migracji przez Stany Zjednoczone, w szczególności poprzez sprowadzanie z Europy i osadzenie w USA tzw. „dipłsów“.

Uczestnicząc w IRO — mówił p. West — dopuszczając do Stanów Zjednoczonych osoby przesiedlone (DP), współpracując w ramach planu Marshalla z krajami należącymi do OECE (organizacji państw marshallowskich), rząd Stanów Zjednoczonych udzielił poparcia programowi, mającemu na celu ułatwienie migracji, gdyż „kierował się chęcią zapewnienia stabilizacji ekonomicznej“.

Omawiając następnie sprawę zlikwidowanej Międzynarodowej Organizacji dla spraw Uchodźców (IRO), p. West wyraził zdanie, że statki i organa pomocnicze IRO winny być pozostawione do użytku emigrantów z chwilą wygaśnięcia mandatu tej instytucji.

Negatywne stanowisko USA wobec projektu zorganizowania międzynarodowej „Administracji Migracji“ tłumaczy się przede wszystkim chęcią załatwienia spraw przerzucania emigrantów do Ameryki z Europy Zachodniej i innych krajów drogą bezpośrednich rozmów z zainteresowanymi krajami; przy takich rozmowach indywidualnych rząd Stanów Zjednoczonych może łatwiej narzucić swoją wolę swym słabszym partnerom.

Ponadto rząd amerykański obawia się wpływu krajów demokracji ludowej na działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wyrazem tych obaw stała się akcja podjęta na terenie USA przez senatora Mc Carrana, który jest znany ze swoich reakcyjnych i antypokojowych wystąpień. Jak stwierdza angielski tygodnik „The Economist“ z 29 grudnia 1951 r. niepowodzenie Konferencji w Neapolu przypisać należy częściowo temu, że „reprezentowane na niej kraje europejskie w ubolewaniu godny sposób odmówiły ponoszenia swej części ciężaru, a częściowo dlatego, że w Stanach Zjednoczonych senator Mc Carran prowadził skuteczną kampanię za odmówieniem funduszy na jakikolwiek plan migracyjny MOP, na tej zasadzie, że wśród członków MOP znajdują się państwa komunistyczne, takie jak Polska“.

Innym echem tych obaw była następująca deklaracja Wicedyrektora MBP Rensa, złożona na Konferencji w Neapolu:

„Poczynione zostały zastrzeżenia co do obecności w MOP niektórych państw europejskich, których polityka w zakresie migracji, jak i w innych sprawach, całkowicie różni się od polityki państw tu

reprezentowanych. Na zarzut ten odpowiem tylko jedno: państwa, o które tu chodzi, wskazały jasno, że nie interesują się naszymi pracami, nie uczestnicząc ani w przedwstępnej Konferencji Migracyjnej, ani w Konferencji w Neapolu“.

Słowa te niewątpliwie odnoszą się do krajów demokracji ludowej, a przede wszystkim do Polski, która na terenie MOP prowadzi stałą akcję w obronie postępu i praw robotniczych, a m. in. w obronie praw robotników-emigrantów.

Wszystkie wysiłki kierownictwa Międzynarodowego Biura Pracy okazały się jednak bezowocne. Konferencja zakończyła się fiaskiem. Przyjęto kilka rezolucji o charakterze technicznym i postanowiono utworzyć „Radę Doradczą do spraw migracji europejskiej“.

Na Zgromadzeniu Ogólnym NZ w Paryżu, Dyrektor Generalny MBP Morse, omawiając wyniki Konferencji Migracyjnej w Neapolu, oświadczył, że kraje reprezentowane na Konferencji postanowiły nie przystąpić do zbadania międzynarodowego planu migracyjnego, przedłożonego Konferencji przez MBP, po czym stwierdził: „Niemniej udało się nam zwrócić ogólną uwagę na ważność zagadnienia i wy badać opinię różnych rządów zainteresowanych migracją milionów osób, które Europa ma w nadmiarze, co do konieczności rozwiązania zagadnienia“.

Słowa te są przyznaniem się do zupełnego niepowodzenia całej akcji emigracyjnej, podjętej pod egidą MOP z takim hałasem.

Rząd amerykański, po skutecznym stopedowaniu Konferencji Migracyjnej w Neapolu, zwołał w miesiąc później „właśną“ konferencję do Brukseli, o której wspomniany już „Economist“ pisze co następuje:

„Stany Zjednoczone zainicjowały w Brukseli konferencję na której 23 rządy wyraziły zgodę na utworzenie nowego Europejskiego Komitetu Emigracyjnego. Amerykanie zgodzili się dać 10 milionów dolarów dla sfinansowania nowego programu, zmierzającego do przesunięcia 115.000 Europejczyków na inne kontynenty w ciągu roku, pod warunkiem, że inne kraje znajdą resztę funduszy na pokrycie kosztów, które mają ogółem wynieść 36 mln. dolarów. Ten skromny program nie rozwiąże sam w sobie całego problemu uchodźców i nadliczbowej ludności w Europie, ale może zapobiec całkowitemu zahamowaniu maszynierii migracyjnej. Może także zapobiec rozproszeniu floty statków, którą utrzymywała IRO“.

W ten sposób imperialiści amerykańscy raz jeszcze pokazali światu, że traktują

emigrantów, jak każdy inny towar, którym można handlować z innymi partnerami, pod warunkiem jednak, że nikt nie będzie przeszkadzał w bezkarnym wyzyskiwaniu tej siły roboczej. Votum nieufności pp. Mac Carrena i Westa pod adresem „państw komunistycznych”, działających w MOP jest najlepszym wyrazem uznania skuteczności polityki prowadzonej przez Polskę i inne państwa obozu socjalistycznego na terenie międzynarodowym w obronie praw ludzi pracy.

S. H.

WALKA ŚFZZ Z OGRANICZANIEM UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Światowa Federacja Związków Zawodowych na posiedzeniu Biura Wykonawczego, które odbyło się w Wiedniu, postanowiła zwołać międzynarodową konferencję w sprawie ubezpieczeń społecznych.

Jest charakterystyczne, że w obecnym momencie gorączkowych zbrojeń Światowa Federacja poddaje sprawę ubezpieczeń społecznych pod międzynarodową dyskusję. Konferencja ma być oparta na zasadach szerokiego uczestnictwa, z udziałem nie tylko członków Federacji, ale także rzeczoznawców, uczonych przedstawicieli instytucji ubezpieczeniowych, jak również przedstawicieli organizacji międzynarodowych, zajmujących się zagadnieniami ubezpieczeniowymi jak Międzynarodowe Stowarzyszenie Ubezpieczeń Społecznych itd. Podkreślono specjalnie rolę Departamentów Zawodowych Federacji w przygotowaniu konferencji.

Potrzeba zwołania konferencji i uznanie tego za rzecz pilną wynikało nie tylko ze stwierdzenia ogromnych braków w systemach ubezpieczeń krajów kapitalistycznych oraz całkowitego braku ubezpieczeń w krajach kolonialnych i półkolonialnych. Aktualność konferencji zwiększa fakt, że polityka państw kapitalistycznych, dążąca do wojny i powodująca obniżanie poziomu życia mas pracujących — uderza w dotychczasowe zdobycze socjalne klasy robotniczej, przy czym szczególnym ograniczeniom ulegają ubezpieczenia społeczne.

Ostatnie uchwały Biura Wykonawczego Światowej Federacji nawiązują do uchwał powziętych na posiedzeniu Biura w Bukareszcie. Uchwalono wtedy ścisłe wiązanie walki o pokój z walką o zaspokojenie pilnych konkretnych życiowych potrzeb mas pracujących, postanowiono żądać zmniejszenia kredytów przeznaczonych na zbrojenia i przeznaczenia ich na podwyższenie poziomu życia klasy robotniczej.

Biuro Wykonawcze Światowej Federacji uznało za konieczne poprzedzenie zwołania

konferencji ubezpieczeniowej szeroką akcją propagandową, która by wywołała dyskusję na temat ubezpieczeń, omawianie potrzeb i dążeń w tym zakresie i formułowanie konkretnych żądań. Dalszym etapem prac przygotowawczych ma być opracowanie przez uczestników konferencji szczegółowych referatów, które odzwierciedlą stan ubezpieczeń w poszczególnych krajach.

Referaty powinny zawierać szczegółowe dane o rodzajach ubezpieczeń, ilościach i kategoriach osób objętych ubezpieczeniami, o wysokościach świadczeń i warunkach ich przyznawania, o sposobach finansowania ubezpieczeń społecznych, o wysokości składek i ich wpływie na podział dochodu narodowego, a także o organizacji ubezpieczeń i udziale w niej związków zawodowych.

Na podstawie powyższych sprawozdań Sekretariat Federacji ma opracować syntetyczny referat, który obok zobrazowania międzynarodowego stanu ubezpieczeń społecznych w poszczególnych krajach — zawierać będzie program klasy robotniczej na tym odcinku i wskaże sposoby walki o ubezpieczenia społeczne — zarówno w poszczególnych krajach, jak i w skali międzynarodowej.

Termin konferencji ma być tak ustalony, aby dać czas na prace przygotowawcze, jednak bez zbytecznego odwlekania. Sprawa zwołania konferencji uznana została bowiem przez Biuro Wykonawcze ŚFZZ jako pilna, ponieważ Federacja traktuje ją jako jeden z odcinków walki o pokój, walki, która winna wyrażać się w jasnych i ściśle określonych postulatach mas pracujących całego świata.

O wielkiej aktualności tego zagadnienia świadczyć może fakt, że ostatni kryzys rządowy we Francji wywołany został m. in. oporem mas pracujących przeciwko próbom zamachu rządu Plevena na ubezpieczenia społeczne.

M.

ROZPORZĄDZENIE O OCHRONIE SIŁY ROBOCZEJ W NIEMIECKIEJ REPUBLICIE DEMOKRATYCZNEJ

Rozwijając ogólne przepisy prawa pracy, zawarte w ustawie o pracy z dnia 19 kwietnia 1950, rząd Niemieckiej Republiki Demokratycznej wydał w dniu 23 października 1951 doniesie rozporządzenie „o ochronie siły roboczej”, które reguluje całokształt zagadnień ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inspekcji pracy.

Wstęp do tego rozporządzenia stwierdza, że troska o człowieka, będąca centralnym

punktem polityki Rządu NRD, wymaga stałego czuwania nad stosowaniem ochrony pracy. Dlatego też należy poświęcać jak największą uwagę doskonaleniu procesów produkcyjnych, bezpieczeństwu technicznemu, ochronie zdrowia i zabezpieczeniu przed wypadkami.

Rozporządzenie nakłada na kierowników zakładów pracy i ich właścicieli obowiązek takiego zorganizowania warunków pracy, by zapewnić było stałe czwanie nad „bezpieczeństwem i utrzymaniem siły roboczej“ pracujących. Kierownicy i właściciele przedsiębiorstw ponoszą pełną osobistą odpowiedzialność za ochronę życia i zdrowia robotników i pracowników umysłowych. Z brzmienia rozporządzenia wynika, że kierownik wzgl. właściciel zakładu pracy ponosi również odpowiedzialność za stałe uzupełnianie i pogłębianie przez personel kierowniczy i nadzorczy swej wiedzy z zakresu ochrony pracy.

Szczególne znaczenie ma postanowienie rozporządzenia, nakładające obowiązek by środki produkcji (maszyny, narzędzia itp.), produkowane, sprzedawane i instalowane odpowiadały najnowszym zdobyczom techniki bezpieczeństwa oraz obowiązującym przepisom ochrony pracy.

Nowozakładane lub przebudowywane zakłady pracy oraz urządzenia techniczne mogą być uruchomione dopiero po stwierdzeniu, że czynią zadość warunkom wymagany przez przepisy o technice bhp.

Rozporządzenie rozgranicza kompetencje inspektorów bezpieczeństwa pracy i inspektorów ochrony pracy. Podczas gdy zadaniem pierwszych jest czwanie nad wprowadzaniem najnowszych zdobyczy techniki bezpieczeństwa pracy i systematyczne podnoszenie bezpieczeństwa pracy na wyższy poziom, to inspektorzy ochrony pracy kontrolują stosowanie przepisów o ochronie pracy i czuwają nad systematycznym polepszaniem tej ochrony.

Organa ochrony zdrowia rozciągają opiekę i nadzór nad ochroną zdrowia pracowników i mają obowiązek udzielania kierownictwu zakładów pracy wskazówek celem usuwania przyczyn, zagrażających zdrowiu pracujących.

Pracownicy zatrudnieni przy pracach ciężkich lub szkodliwych dla zdrowia powinni być przed przyjęciem do pracy zbądani przez lekarza i pozostawać w okresie swej pracy pod nadzorem lekarskim.

Ustawowy czas pracy, jeżeli interes publiczny lub wykonywanie ważnych społecznie funkcji nie wymaga innego jego rozłożenia, dzieli się na sześć dni tygodnia i wynosi 48 godzin tygodniowo. Początek

i koniec normalnego czasu pracy oraz przerw w pracy winny być uzgadniane z zakładową organizacją związkową i podawane do wiadomości załogi przez wywieszenie ogłoszenia.

Młodocianym przysługuje co najmniej 12-godzinny nieprzerwany odpoczynek po pracownictwie dziennego czasu pracy. Zatrudnienie młodocianych poniżej 16 lat w czasie od godz. 20-ej do 6-ej jest wzbronione.

Praca w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele jest zakazana dla młodocianych poniżej 16 i kobiet ciężarnych oraz dla karmiących matek.

Kobietom w Niemieckiej Republice Demokratycznej otwarty jest dostęp do wszystkich zawodów, ale rozporządzenie uzupełnione jest wykazem prac wzbronionych dla kobiet lub dozwolonych jedynie w wypadkach, gdy dzięki technice produkcyjnej zdrowie kobiety, pracującej w danym zakładzie pracy nie jest narażone.

Szereg przepisów normuje specjalną ochronę kobiety ciężarnej, matek karmiących i matek, które mają pod opieką dzieci do lat 6-ciu.

Poza tym wykazy podają prace, w których zatrudnienie młodocianych do ukończonego 16-go wzgl. 18-go roku życia oraz dla pracowników do ukończonego 21-go roku życia jest wzbronione lub jedynie wtedy dopuszczalne, gdy sposób produkcji danego zakładu pracy oraz stan rozwoju fizycznego młodocianego są takie, że może on wykonywać tę pracę bez uszczerbku dla zdrowia.

Praca dzieci poniżej 14 lat oraz młodocianych powyżej 14 lat, którzy uczęszczają do szkoły podstawowej, jest wzbroniona. Wyjątki od tego postanowienia są dopuszczalne za zezwoleniem inspekcji ochrony pracy, ze względu na wymagania sztuki, nauki lub interes publiczny.

Pracownikom należy przydzielać bezpłatnie odzież ochronną i inne środki ochrony pracy, a przy pracach narażających na niebezpieczeństwo zatrucia — mleko i tłuszcz.

Układy w sprawie ochrony pracy winny być corocznie zawierane między kierownictwem (właścicielem) zakładu pracy a zakładową organizacją związkową; układy te stanowią część składową zbiorowych lub zakładowych umów o pracę.

Organami państwowej ochrony pracy są inspektorzy ochrony pracy, których obowiązki i uprawnienia omówione są szczegółowo w rozporządzeniu.

Nowe książki

Maciej Weber — OCHRONA ZDROWIA W ZAKŁADACH PRACY, Książka i Wiedza, Warszawa, 1951, str. 48.

W tej krótkiej broszurze autor omawia szeroki zakres zagadnień ochrony zdrowia pracujących. Praca podana jest w formie pogadanki dla młodzieży.

Po wstępie historycznym, obrazującym zaczątki ochrony zdrowia mas pracujących, jej stan przedwojenny i stan obecny, autor omawia alkoholizm jako plagę społeczną, a następnie odżywianie, odpoczynek (a ściślej mówiąc — tylko wczasy), sport, niektóre zagadnienia higieny pracy, choroby zawodowe, nieszczęśliwe wypadki przy pracy i wiele innych problemów.

Tematy omówione są językiem żywym, w sposób zrozumiały dla czytelników dla których lektura jest przeznaczona, tj. dla młodzieży robotniczej.

Praca jednak budzi poważne zastrzeżenia.

Należy przede wszystkim podkreślić nierównomierne potraktowanie tematów, np.: zagadnienie alkoholizmu, które ściślej biorąc nie wiąże się z tytułem pracy, zostało ujęte bardzo gruntownie i omawiane jest na 7 stronicach, gdy tymczasem higienia pracy, ograniczona zresztą w broszurze do czystości powietrza, ogrzewania, czystości osobistej, czystości miejsc pracy, hałasu i ochrony, osobistej (potraktowanych bardzo pobieżnie) — zajmuje niecałe 3 strony (w tym wiele miejsca zajmuje cytowanie szeregu paragrafów z rozporządzenia z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy).

Spośród chorób zawodowych autor omawia jedynie zatrucia, podając dowolnie, że stanowią one 4/5 chorób zawodowych. Natomiast nie wspomina o chorobach zawodowych, wywołanych przez czynniki natury fizycznej tj. przez warunki meteorologiczne, wysiłek przy pracy, uciążliwą pozycję, nienormalne ciśnienie atmosferyczne, jak również o chorobach, wywołanych czynnikami biologicznymi. Wśród trucizn zawodowych autor pominął benzynę, która daje w przemyśle wiele zatruc, (w szczególności benzynę etylizowaną, przed którą należy szczególnie przestrzec młodocianych czytelników).

Na pytanie — co to jest choroba zawodowa? — autor odpowiada: „Jest to choroba, powstająca w wyniku dokonywanej pracy, pozostająca z nią w ścisłym związku przyczynowym“. Z tej definicji młodzi słuchacze mogą wyciągnąć wniosek, że praca niszczy zdrowie. Dla uniknięcia tego, należałoby podać młodym słuchaczom bardzo wyraźnie, że praca jest czynnikiem zdrowia, a choroby zawodowe są skutkiem niestosowania przy pracy zasad fizjologii i higieny pracy oraz, że praca może i musi być uzdrowiona w naszym ustroju przez polepszenie — wzorem ZSRR — warunków pracy.

Przy omawianiu pylicy płuc autor podaje szkodliwe skutki wdychania pyłu krzemowego. Młody czytelnik na podstawie tego kategorycznego twierdzenia wysnuć może wniosek, że inne pyły poza krzemowymi nie są szkodliwe i będzie zaskoczony, gdy dowie się, iż wdychanie innych pyłów może wywołać zapalenie dróg oddechowych, aż do zapalenia płuc włącznie.

Zagadnienie nieszczęśliwych wypadków przy pracy zajmuje w broszurze tylko 1/2 strony. Przytaczając opisy nieszczęśliwych wypadków — autor kilkakrotnie, jako ich przyczynę, podaje: lekkomyślność, ryzykanctwo lub „lekceważenie urządzeń ochronnych“. Zdejmuje w ten sposób odpowiedzialność z kierownictwa zakładu, a obarcza nią samych pracowników. Jest to niesłuszne, a podawanie młodym czytelnikom takich wyjaśnień jest niepedagogiczne. Przyczyną przytaczanych wypadków jest bardzo często brak dostatecznego pouczenia pracowników przez kierownictwo o niebezpieczeństwie i brak nadzoru ze strony kierownictwa, a przede wszystkim brak dyscypliny pracy, niedopuszczalny w naszych fabrykach.

Streszczając wrażenia, jakie odnosi czytelnik broszury pt. „Ochrona zdrowia w zakładach pracy“, należy zanaczyć, że posiada ona braki, a co najważniejsze, pomija bardzo istotne problemy, o których muszą być pouczeni młodzi robotnicy, przystępujący do pracy.

Dr H. Hummel
„ORGANIZACJA I PLANOWANIE
WCZASÓW PRACOWNICZYCH“ —
 praca zbiorowa pod red. B. Kani. Biblioteka Zagadnień Socjalnych, t. I. Nakł. Pol-

skich Wydawnictw Gospodarczych, Warszawa 1951, str. 231, cena zł 20.—.

Z roku na rok wzrasta różnorodność form wczasowych. Poza zwykłym odpoczynkiem na świeżym powietrzu, powstają dla ludzi pracy coraz to nowe możliwości jak: dogodne warunki dla zapobiegania w zarodku różnym schorzeniom, ze szczególnym uwzględnieniem chorób zawodowych (wczasy zdrojowe rozmaitych typów), uwolnienie matek pracujących od kłopotu zajmowania się podczas urlopu małymi dziećmi (wczasy dla matki i dziecka), możliwość zabrania na wczasy całej rodziny (wczasy rodzinne), turystyka (wczasy wycieczkowe), umożliwienie ludziom wsi poznania wielkich miast (wczasy miejskie). Nie wszystkie te formy wczasów są już w pełni rozwinięte, wiele z nich znajduje się dopiero w skromnych zaczątkach — niemniej świadczą one o silnej dynamice rozwoju wczasów pracowniczych, o stojących przed nimi szerokich perspektywach.

Prawidłowa organizacja wczasów pracowniczych, w pełni zaspokajająca potrzeby szerokich rzesz ludzi pracy, nie jest łatwym zadaniem i wymaga dobrze przygotowanych kadr.

Toteż dobrze się stało, że ostatnio wyszła z druku powyższa praca, ujmująca szczegółowo podstawowe zagadnienia organizacji i planowania wczasów, jak: podstawy prawne i strukturę organizacyjną, rodzaje wczasów, technikę przydziału skierowań, kadry i zatrudnienie personelu wczasowego, technikę wczasowej finansowości, księgowości, gospodarki majątkiem ruchomym i nieruchomym oraz rozliczne problemy planowania i statystyki. Jest to praktyczny podręcznik-informator, pouczający pracowników FWP o tym jak organizować i prowadzić wczasy, a także sporządzać niezbędne plany. Jednocześnie daje on możliwość zainteresowanym osobom postronnym zapoznania się z całokształtem techniki działania tej wielkiej i mającej przed sobą trudne zadania instytucji, jaką jest obecnie FWP.

Książka będzie niewątpliwie ważną pomocą w szkoleniu personelu FWP, którego praca ma szereg specyficznych cech, przede wszystkim zaś wymaga ciągłej styczności z wczasowiczami; a więc opanowania, taktu i wyrobienia społecznego.

Omawiana książka będzie pomocna nie tylko dla przygotowania pracowników FWP do całokształtu ich pracy wczasowej, ale również do właściwego ich ustawienia w pracy. W książce są jednak również pewne braki: np. pominięto tak ważny dział pracy kulturalno-oświatowej na wczasach. Poza tym za mało zaś jest analizy doświadczeń, praktycznych przykła-

dów dobrego i złego rozwiązywania poszczególnych zagadnień, związanych z organizacją wczasów.

Przy okazji należy wspomnieć o tym, że prasa podaje wiele ciekawych spostrzeżeń na temat zalet i niedomagań wczasowych, ujętych z punktu widzenia wczasowicza. Te korespondencje, reportaże i ankiety dają w sumie bogaty materiał, który należałoby wykorzystać w dalszych publikacjach książkowych na temat wczasów. Warto również, aby wśród tych publikacji wczasowych znalazło się miejsce na prace, omawiające wczasy od strony naukowej.

A. Matejko

Emil Zajac — BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W KOPALNI. Wydawnictwo „Wiedza Powszechna“, Spółdzielnia Wydawniczo-Oświatowa „Czytelnik“, Warszawa 1951, str. 78.

Na treść broszury składają się następujące rozdziały: Wiadomości ogólne o wypadkach w zatrudnieniu; Wiadomości ogólne o przyczynach wypadku; Przedmiotowe przyczyny wypadku; Obrywanie się węgla i skał w kopalniach; Wypadki wskutek spadania różnych przedmiotów oraz spadnięcia, wypadnięcia i upadku człowieka; Wypadki spowodowane urażeniami mechanicznymi w ruchu; Wypadki przy dźwiganiu i przenoszeniu ciężarów oraz spowodowane przez narzędzia pracy; Roboty strzelnicze w kopalni; Wybuchy gazów i pyłu węglowego; Wypadki na dole wskutek zatrucia i uduszenia; Inne przyczyny wypadków na dole; Higiena i komfort pracy w kopalni; Organizacja służby bezpieczeństwa i higiena pracy w polskim przemyśle węglowym.

Jak widać ze spisu rozdziałów, treść jest obfita i interesująca. Liczne i ciekawe ilustracje, tablice i dane cyfrowe potęgują zainteresowanie czytelnika i ułatwiają zapoznanie się z materiałem zawartym w broszurze.

Zatrzymajmy się nieco dłużej na rozdziale zatytułowanym „Higiena i komfort pracy w kopalni“. Pozornie wydawać się może że wyraz „komfort“ w zestawieniu z ciężką i odpowiedzialną pracą górnika jest tutaj nie na miejscu. Utarło się bowiem mniemanie z dawnych lat, że zawód górnika jest nie tylko najbardziej niebezpieczny, ale i najcięższy, wymagający ze strony człowieka najwyższej poświęcenia, przy czym praca na dole uważana jest ze wszystkich prac za najtrudniejszą.

Tego rodzaju pojęcia należą dziś do przeszłości i można je złożyć do archiwum lub muzeum historycznego, tak jak złożony

został do muzeum pospolity dawny kaganek olejowy, o którym dzisiaj młodzi górnicy nie wiedzą.

Współczesna technika, mechanizując pracę ludzką, czyni ją lżejszą i wydajniejszą. Ważnym zadaniem techniki jest umożliwienie człowiekowi takich warunków pracy, aby czuł się w nich dobrze i aby praca była nie tylko wygodna, ale i przyjemna. „Stworzenie takich warunków — pisze autor — nazywamy dążeniem do higieny i wygody pracy, a osiągnięcie ich komfortem pracy”.

Właściwie pojęta wygoda pracy w kopalni jest możliwa do osiągnięcia. Przy pomocy techniki możemy opanować siły natury. Już obecnie możemy się wykazać poważnymi osiągnięciami w walce z takimi ciężkimi warunkami pracy górnika jak: ciemność, brak powietrza, woda, pył, konieczność pokonywania dużych wysiłków przy urabianiu skał, transporcie urobku i materiału. Autor omawia kolejno osiągnięcia techniki w zakresie poszczególnych warunków pracy górnika.

„Najobszerniejszą jednak dziedzinę, w której technika sprawia, że praca górnika całkowicie zmienia swój dawny charakter, jest mechanizacja samej pracy — pisze autor. Niedawne są jeszcze czasy, kiedy całą prawie pracę odrywania kęsów z calizny i dostawy ich na powierzchnię wykonywał górnik wysiłkiem własnych mięśni, używając do niej najprostszymi narzędzi: dłuta i młota, kilofa i siekiery, łopaty, taczek i wózka. Obecnie w polskich kopalniach transport urobku i dostawa materiału zmechanizowana jest prawie całkowicie — i to tak w wyrobiskach wysokich jak i całkiem niskich”.

Całość tej interesującej broszury dopełniają objaśnienia niektórych terminów górniczych, oraz wykaz broszur i książek popularnych, zajmujących się sprawą bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz sprawą mechanizacji pracy w kopalni.

(jkn)

Zofia Danielak — „**KTO WINIEN?**“ Wiedza Powszechna, Biblioteczka dla każdego, „Czytelnik“, Warszawa, 1951, str. 87.

Przestępczość nieletnich jest w warunkach ustroju kapitalistycznego groźną plagą społeczną, mającą swe źródła w nędzy mas, w rozkładzie życia rodzinnego, w braku dostatecznej opieki nad dziećmi i młodzieżą ze strony społeczeństwa, a wreszcie w ogólnej demoralizacji. Filmy i książki gloryfikujące przestępców, pełne okropności, podniecają wyobraźnię dziecka, kierują jego zainteresowania w kierunku wybitnie dlań szkodliwym.

Wojna wielu ludzi wykoleiła oraz pozostawiła znaczny odsetek rozbitych rodzin, dzieci opuszczonych i bezdomnych. Sporo jeszcze dzieci i młodzieży popada w konflikt z prawem z powodu złych warunków rodzinnych. Zdarzają się też wśród młodzieży wypadki chuligaństwa, o czym ostatnio szeroko pisała prasa w związku z procesem warszawskim bandy „bikiniarzy”.

Państwo Ludowe energicznie walczy z przestępczością nieletnich. O metodach tej walki informuje książka Z. Danielak, ujęta w przystępną, narracyjną formę. Dowiadujemy się z niej o organizacji, kompetencjach i funkcjonowaniu naszych sądów dla nieletnich przestępców, o metodach prowadzenia śledztwa, toku rozprawy i środków wychowawczo-poprawczych, stosowanych wobec nieletnich.

Należy tu szczególnie podkreślić, że sędzia dla nieletnich ma nie tylko wymierzać sprawiedliwość, ale być również przyjacielem i wychowawcą młodych. „Od pierwszej chwili zetknięcia się nieletniego przestępcy z aparatem wymiaru sprawiedliwości, z milicją, sądem, rozpoczyna się wychowanie, które jest konsekwentnie prowadzone przez całe postępowanie sądowe, a więc przez śledztwo, orzekanie i wykonywanie zastosowanych wobec nieletnich środków poprawczych i wychowawczych. Sędzia dla nieletnich, prowadząc całość postępowania sądowego, czuwa nad nieletnim, którego poznał i wie, jakie w stosunku do niego należy stosować środki wychowania i represji...”.

Sędzia dla nieletnich ma do pomocy wyspecjalizowany aparat pomocniczy: izby zatrzymań, schroniska, kuratorów sądowych dla nieletnich, lekarzy psychiatrów, psychologów itd., a prócz tego oczywiście również funkcjonariuszy MO. Z pomocą tego aparatu sędzia może dotrzeć do ukrytych źródeł przestępstwa, tkwiących w dotychczasowym środowisku nieletniego (przede wszystkim w stosunkach rodzinnych) i jego kolejach życiowych.

Odpowiednio do stopnia wykolejenia dziecka i wagi przestępstwa sąd udziela nieletniemu bądź upomnienia, bądź też oddaje go pod nadzór kuratora sądowego, wzgl. zleca umieszczenie w zakładzie wychowawczym lub poprawczym.

Istotny sens tych środków jest wychowawczy: chodzi o to, aby dziecku przywrócić normalny rozwój, aby je odizolować od ujemnych wpływów, nie pozwolić na dalsze wykolejenie, wiodące z reguły na drogę kariery zdeklarowanego przestępcy.

Abby sądy dla nieletnich mogły w pełni wywiązać się ze swych zadań wychowawczo-zapobiegawczych, trzeba, aby znalazły

zrozumienie i pomoc u wszystkich. Nie wolno tolerować wśród nieletnich wypadków chuligaństwa, „bikiniarstwa“, kradzieży itp. Świadczą one bowiem o demoralizacji nieletniego, a im wcześniej podejmiemy z nią walkę tym lepiej. Dlatego rady narodowe, komitety blokowe, przyszkolne komitety rodzicielskie, a także szerokie rzesze obywateli — wszyscy winni pomagać sądowi w skierowaniu nieletniego na właściwą drogę.

W tym celu potrzebna jest jednak popularyzacja zagadnienia walki z przestępczością nieletnich i książka Z. Danielak niewątpliwie stanowi w tej dziedzinie cen-

ny przyczynek W formie przystępnych opowiadań, poruszających przykłady brane bezpośrednio z życia, omawia ona poszczególne zagadnienia, wchodzące w zakres tej walki. Osobny rozdział książki poświęcony jest likwidacji przestępczości nieletnich w Związku Radzieckim. Rozdział ten nie wyczerpuje jednak problemu, gdyż doświadczenia radzieckie są bardzo bogate, biorąc choćby pod uwagę same doświadczenia Makarenki — nie mówiąc już o innych. Byłoby przeto pożądane, aby na ten temat ukazała się po polsku gruntowna praca o charakterze naukowo-popularnym.

A. Matejko

Czasopisma krajowe

OPIEKA ZDROWOTNA NAD MATKĄ I DZIECKIEM

Numer 4 czasopisma „Zdrowie Publiczne“ (Warszawa 1951. Wyd. PZWL) poświęcony jest **opiece zdrowotnej nad matką i dzieckiem**. Problem to dziś bardzo aktualny, gdyż opiekę ową z rąk doraźnych społecznic i społeczników przejęło państwo i wykonuje ją w sposób planowy i konsekwentny, z wielkim nakładem środków materialnych, za pośrednictwem zorganizowanej sieci fachowych placówek leczniczych, opiekuńczych i naukowych.

Przed wojną upośledzone klasy społeczne (robotnicy, chłopci mało i średniorolni) wykazywały największą śmiertelność niemowląt, nieraz przekraczającą 3-krotnie śmiertelność tę wśród klas posiadających. Szczególnie wiele niemowląt umierało w pierwszym miesiącu życia. Dziś prowadzi się wzmoczoną **walkę o obniżenie krzywej umieralności niemowląt** za pomocą specjalnych poradni, akcji propagandowej, studiów naukowych mających na celu zabezpieczenie zdrowia matki i dziecka. Stąd specjalna troska o wysoki poziom zakładów położniczych, obsadzenie każdej gminy wiejskiej kwalifikowaną położną i rozwijanie sieci wiejskich izb porodowych, wprowadzenie rejonowych pielęgniarek społecznych, pogłębienie działalności poradni profilaktycznych.

Numer zawiera szereg ciekawych artykułów lekarzy, praktyków i naukowców, polskich i radzieckich. Artykuły te obejmują przede wszystkim następujące grupy zagadnień: ogólne zadania i perspektywy opieki nad matką i dzieckiem (art. dr H. Słomczyńskiej), wybrane zagadnie-

nia z pogranicza biologii i wychowania dziecka (art. prof. dr B. Szczełowanowa i dr J. Bielickiej), rehabilitacja dziecka kalekiego (art. doc. dr M. Garlickiego), organizacja leczenia dzieci przewlekłe chorych (art. prof. dr W. Degi), choroby i śmiertelność małych dzieci (art. dr S. Wrzyszczyńskiego, dr E. Mroza, prof. A. Tura i E. Olewskiego), problem żłobków (art. mgr S. Nowackiej i doc. dr Fr. Redlicha), oświata sanitarna w szkole (art. dr P. Szarejko), doświadczenia terenowej służby zdrowia w zakresie opieki nad matką i dzieckiem (praca zbiorowa o izbach porodowych w powiecie olkuskim i art. dr K. Krajewskiego), ochrona zdrowia matki i dziecka w ZSRR (art. dr B. Moslera).

Uczni radzieccy A. Tur i E. Olewski rzucają ciekawe światło na nowoczesne metody walki z zachorowalnością i śmiertelnością dzieci w pierwszych miesiącach życia. W artykułach dr S. Wrzyszczyńskiego i dr E. Mroza znajdujemy m. in. ciekawe omówienie ważnej roli pomocniczej w tej walce, jaką odgrywają prawidłowo zbierane dane statystyczne. Dr Wrzyszczyński podkreśla niezbędność posługiwania się przy statystyce socjograficznymi badaniami terenowymi. „Nie jest sprawą przypadku — pisze on — że Lenin napisał rozprawę pod tytułem „Statystyka a socjologia“. Interesujące nas tutaj zjawiska nie są tylko funkcjami określonych warunków z zakresu medycyny, lecz także — i to we wcale niemałym stopniu — i socjografii... poza centralnym opracowywaniem tych zagadnień nie należy zaniedbywać metody monografii te-

renowych... Socjologia — może i winna być wyzyskana dla uzyskania pełnej naukowej odpowiedzi na dręczące nas pytania demograficzne“.

Art. S. Nowackiego szczegółowo omawia **zadania, organizację i funkcjonowanie żłobków stałych — miejskich**, służących dzieciom pracowników przemysłu. Trzeba zwiększać liczbę tych żłobków, właściwie je rozmieszczać w terenie, usprawniać ich funkcjonowanie — w oparciu o troskliwe zbierane i analizowane dotychczasowe doświadczenia. Artykuł F. Redlicha reasumuje te doświadczenia z terenu Łodzi.

W artykule M. Garlickiego znajdujemy szereg postulatów odnośnie planowej **rehabilitacji dzieci** w Polsce. Prof. Dega omawiając lecznictwo dzieci przewlekle chorych podkreśla m. in. znaczenie racjonalnego zorganizowania dla nich pracy. „Wielu z leżących uczniów kalekich wróci do domu i tu obejmie ich działalność spółdzielni inwalidzkiej. Opiekunka spółdzielni będzie donosić kalece do domu potrzebne dla obróbki materiały. Kaleka będzie wyrabiał z nich zamówione przedmioty wzgl. robotki. Opiekunka odniesie je do spółdzielni, która zajmie się rozprzedażą a kaleka będzie otrzymywał płacę za wykonanie roboty. W ten sposób będzie on mimo najcięższego kalectwa zarabiał na siebie; a ponieważ odpowiednie usprawnienie nauczy go załatwiać wszelkie czynności wokoło siebie, nie będzie on zdany na bezpośrednią pomoc swego otoczenia. Jest rzeczą odpowiedniej późniejszej organizacji, by umieszczać leżących inwalidów w spółdzielczych bursach pracy, które zapewnią im dach nad głową, opiekę i pracę. I tutaj inwalida nie będzie czuł się na łaskawym chlebie, gdyż opłaci on własną pracą koszty pobytu i utrzymania...“

Reasumując należy stwierdzić, że omawiany numer „Zdrowia Publicznego“, zawiera szereg cennych artykułów; natomiast niedomaga jego strona redakcyjna. Np. rzuca się w oczy niezgodność treści numeru ze spisem rzeczy, w których jest szereg istotnych pomyłek. Również adiuścacja niektórych artykułów budzi zastrzeżenia (szczególnie tablic statystycznych). Poza tym brak w nim tak niezbędnych działań jak kronika i przegląd wy dawnictw. Miejmy nadzieję, że braki te zostaną z czasem usunięte — co pozwoli „Zdrowiu Publicznemu“ uzyskać poziom tak wysoki jak na to zasługuje ze względu na swą ciekawą treść i ważne społeczne znaczenie.

A. M.

Dr L. Gołębiowski „ORGANIZACJA SŁUŻBY ZDROWIA W ZAKŁADACH PRACY“. **Zdrowie Publiczne, Nr 5, 1951 r.**

Walka o wzrost wydajności pracy, w której niepoślednią rolę odgrywa problem zmniejszenia absencji pracowników, łączy się nierozdzielnie z walką o podniesienie zdrowotności szerokiej mas pracujących, o higieniczne warunki pracy w naszych fabrykach i zarazem o likwidację źródeł chorób zawodowych. Aparat lecznictwa przemysłowego ma przed sobą, w tym zakresie, ważne i trudne zadania. Może je dziś spełnić tym skuteczniej, że od niedawna został zreorganizowany — w oparciu o wypróbowane wzory radzieckie. Aparat ten podlega obecnie jednolitemu kierownictwu Ministerstwa Zdrowia, w ramach którego sprawuje nad nim pieczę Departament Lecznictwa Otwartego — Wydział Służby Zdrowia w Zakładach Pracy i Wydział Higieny Pracy.

Autor szczegółowo omawia nową organizację lecznictwa przemysłowego, jego funkcjonowanie i cele jakim ono służy. W poszczególnych zakładach pracy działają placówki leczniczo-profilaktyczne, w skład których wchodzi przede wszystkim przemysłowe punkty zdrowia (pielęgniarskie, felczerskie i lekarskie), a poza nimi ew. również przychodnie podstawowe i specjalistyczne izby chorych, pól-sanatoria. Skład placówki lecznictwa przemysłowego w danym zakładzie pracy zależy od jego wielkości, liczby zatrudnionych pracowników, rodzaju produkcji, warunków miejscowych oraz hierarchii potrzeb odnośnie gąlezi przemysłu. W szczególnie ważnych dziedzinach przemysłu organizowane są tzw. zespoły leczniczo-sanitarne, które rozporządzają szeroko rozbudowanym, wszechstronnym aparatem lecznictwa pracowniczego.

Na temat zadań lekarza przemysłowego autor stwierdza, że: „Lekarz musi dokładnie znać zakład pracy, technologię danego procesu wytwarzania i jego szkodliwość. Powinien być obezpany z zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy, z ustawodawstwem ochrony pracy w ogóle w szczególności zaś z zagadnieniem ochrony pracy kobiet i młodocianych i bezwarunkowo posiadać sprawność organizacyjną.“

Lekarz zakładowy musi żyć zagadnieniami zakładu pracy na odcinku ochrony zdrowia i czynnie współdziałać w ich realizacji z dyrektcją, radą zakładową, społecznymi inspektorami pracy, jak również z państwową inspekcją pracy. Ostatecznym celem jego działania jest wszech-

stronna i należyta opieka lekarska nad całą załogą robotniczą, podniesienie stanu higieny i bezpieczeństwa pracy w zakładzie, co w wyniku spowodować powinno poprawę stanu zdrowia robotników oraz zmniejszenie zachorowalności, a tym samym — mniejszą liczbę straconych dni roboczych i zwiększoną wydajność pracy. Lekarz w zakładzie pracy — to olbrzymia oszczędność czasu, uproszczona procedura leczenia dla robotnika chorego, możliwość wcześniejszego zwrócenia się do lekarza, szybciej otrzymana porada a niekiedy i lepsze rozpoznanie choroby, o ile jest ona związana z rodzajem wytwarzania. Ażeby jednak lekarz przemysłowy mógł sprostać tym rozlicznym i ważnym zadaniom nie może on być odosobniony w swych poczynaniach; stosunek do tych zagadnień i do tych potrzeb dyrekcji i rady zakładowej powinien być właściwy.

Najżywniejsze potrzeby z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i ochrony zdrowia robotników nie mogą być traktowane w zakładzie pracy na marginesie wszystkich innych potrzeb, gdyż realizacja Planu Sześcioletniego zależy od człowieka, który go wykonuje“.

A. M.

R. Ogarkowa — SPOSTRZEŻENIA O AKCJI WZASÓW DLA DZIECI. „Przegląd Związkowy“, grudzień, 1951.

Autorka obiera za przedmiot swych rozważań stronę techniczno - organizacyjną prac przygotowawczych. Gdy chodzi o wybór pomieszczeń, 90% kolonii posiadało zdaniem autorki budynki należycie wyremontowane i wyposażone w łózka, pościel, naczynia. Również w przeważającej ilości zakładów personel administracyjny włożył wiele pracy i wysiłku, by pomieszczenia dla dzieci miały estetyczny wygląd i tchnęły miłą atmosferą domową.

Omawiając poziom kadr wychowawczych autorka krytykuje ich przypadkowy dobór, wskutek czego ten — niejednokrotnie nieprzygotowany do pracy — aparat musiał być w ciągu sezonu zmieniany i uzupełniany. „Skąd wnioszek — pisze autorka — iż zagadnienie kadr, które-
go ważność nabiera co roku na siłę, musi być poważniej traktowane. Rekrutacja powinna odbywać się przy ścisłym udziale czynnika społecznego, a organizacja ZMP w zrozumieniu ważności zadania powinna dostarczyć najlepsze kadry“. Zdaniem autorki, do pracy na placówkach czasowych winno się kierować wypróbowane siły spośród grona nauczycielskiego i ak-

tywu młodzieżowego. Personel administracyjny i wychowawczy winien wyróżniać się talentem organizacyjnym.

Przechodząc do składu osobowego kolonii, autorka zauważa, iż pewne trudności w realizowaniu planów wychowawczych nastęrczało dość chaotyczne gromadzenie na jednej placówce dzieci w różnym wieku. Niekiedy dzieci od 4 lat zwożono do tych samych punktów co 18-letnią młodzież.

„Mimo wielu jeszcze niedociągnięć — pisze autorka nad zakończenie — akcja wczasów dziecięcych przebiegała w 1951 r. znacznie sprawniej, niż w roku poprzednim. Bardziej zorganizowany był wkład pracy zakładowych ogniw związkowych, które czuwały nad jej przygotowaniem i przeprowadzeniem“. Zdaniem autorki należy jednak dążyć do zwiększenia zainteresowania przebiegiem akcji naczelnych instancji związkowych (zarządów głównych, ORZZ).

g.

J. Goryński — KAPITALISTYCZNE I SOCJALISTYCZNE METODY OKREŚLANIA STANDARDÓW MIESZKANIOWYCH. „Miasto“, październik, 1951.

W październikowym zeszycie czasopisma „Miasto“ J. Goryński ogłosił jeden z rozdziałów swej większej pracy, dotyczącej standardu mieszkaniowego robotników w formacji kapitalistycznej.

Autor odróżnia dwa zasadnicze typy budownictwa kapitalistycznego: czynszowe i patronalne. W budownictwie czynszowym kamienicznik, obawiając się ryzyka, dąży do wysokiego oprocentowania, by ułatwić możliwie szybkie wycofanie zaangażowanych kapitałów. W konsekwencji budownictwo to jest w większości przypadków tandetne, urządzenia prymitywne. Trudności w opłacaniu komornego, występujące szczególnie w okresach szalejących kryzysów, zmuszają robotników do przyjmowania sublokatorów, kątników itp.

Również patronalne budownictwo nie może dać właściwego rozwiązania. Ma ono na celu silne uzależnienie robotnika od pracodawcy. Budownictwo patronalne typu kapitalistycznego rentuje się znakomicie, komorne bywa potrącane z płacy robotczej. Engels odsłonił istotę oszustwa, tkwiącego w tym procedurze. „Jeżeli kamienicznik wynajmujący mieszkanie w ruderze — pisze Goryński — nawet nie dba o zachowanie pozorów, fabrykant bu-

dujący domki i mieszkania dla swoich robotników przywdziewa tożę dobroczyńcy klasy pracującej, stając się przedmiotem szacunku i natchnieniem twórców reformistycznych teoryjek o rozładowaniu nędzy mieszkaniowej“.

Oceniając krytycznie działalność reformistycznej metody budownictwa mieszkaniowego w Polsce przedwrześniowej, autor wykazuje jej błędy i niedociągnięcia. Widzi on źródło zła w fałszywym założeniu ideologicznym tego budownictwa, bazującym na przekonaniu o trwałości kapitalistycznej formacji ustrojowej. Stąd budownictwo to wyznaczało standardy odpowiadające wypłacalności lokatora, nie powiadające z jego potrzebami. Kredyt państwowy, który według teorii reformistów powinien był pobudzać do stawiania mieszkań małych i tanich, był często obracany na rzecz luksusowych mieszkań, przeznaczanych dla najbardziej uprzywilejowanych warstw.

W gospodarce socjalistycznej standard mieszkaniowy traci swój charakter ucisku klasowego. W społeczeństwie socjalistycznym poziom zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych jest regulowany pod kątem stworzenia klasie robotniczej optymalnych warunków bytowych i kulturalnych. W gospodarce planowej, przy wzroście możliwości inwestycji mieszkaniowych, następuje stopniowe podwyższanie standardu. Poza tym program urządzeń wspólnych (teatry, domy kultury, baseny pływackie, boiska) jest ściśle powiązany z polityką socjalistycznego budownictwa mieszkaniowego.

g.

J. Zarzycki — WYTYCZNE DO PLANU PRACY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W ROKU SZKOLNYM 1951/52. „Szkoła Zawodowa“, listopad, 1951.

W referacie swym, wygłoszonym na konferencji dyrektorów departamentów szkolenia zawodowego, autor prezes CUSZ omówił program prac na najbliższy rok szkolny.

Polska nie miała dotąd systemu szkolenia wykwalifikowanych robotników przemysłowych. Wyrastający z potrzeb socjalistycznej gospodarki ustrój szkolenia zawodowego ma na uwadze masowe szkolenie robotników kwalifikowanych,

obok masowego szkolenia techników. Do tego celu służą nowe rodzaje uczelni, jak technika dla pracujących, technika zaoczna, szkolenie w zakładach pracy, w szkołach przysposobienia zawodowego itd. Dokonano reorganizacji szkolnictwa, przeprowadzono komasację wielu jednostek szkolnych w duże, mocne pod względem składu i wyposażenia szkoły, zlikwidowano przerosty i zwinięto szereg szkół nie mających szans rozwojowych. Wszystkim szkołom dostarczone plany nauczania, opracowano ponad sześćset programów przedmiotowych, uruchomiono państwowe wydawnictwa szkolenia zawodowego, opublikowano ponad siedemdziesiąt podręczników i książek pomocniczych, sięgających blisko miliona egzemplarzy. Znaczący wysiłek włożono w rozbudowę warsztatów szkolnych, wyposażono zakłady w 320 szkółach, wprowadzono ulepszone zasady dydaktyczno-wychowawcze. Ustalony został zbawienny dla młodzieży system stypendialny, oparty o jednolitą formę pomocy dla uczniów. Na stypendia te przeznaczono miesięcznie blisko 8 milionów zł, przy czym przy rozdziale stypendii uwzględniano przede wszystkim wnioski, dotyczące uczniów pierwszych klas szkół zawodowych: górniczych, hutniczych i odlewniczych.

Zdaniem autora prace wykonane w roku szkolnym 1950/1951 stanowią poważny krok naprzód, jednakże osiągnięcia te nie powinny przesłonić braków, w szczególności, gdy chodzi o kwalifikacje absolwentów. Toteż autor w referacie swym formułuje zalecenia, mające zapewnić podniesienie wyników nauczania. Żąda on dokładnego przepracowania programów nauki w nowowprowadzonych specjalnościach i zaopatrzenia uczniów w podręczniki. Wielkie znaczenie dla szkół mogą też mieć: należyte pojmowana współpraca z zakładami pracy i gruntowne zreformowanie systemu komitetów opiekuńczych oraz wprowadzenie opieki zakładów pracy nad szkołami, w szczególności w dziedzinie polityczno - wychowawczej, kulturalno-oświatowej i sportowej. Autor domaga się wreszcie wydatniejszego wyposażenia technicznego warsztatów szkolnych, pracowni i gabinetów naukowych

g.

Czasopisma zagraniczne

FAKTY I CYFRY O POŁOŻENIU MAS PRACUJĄCYCH W STANACH ZJEDNOCZONYCH

„Labor Fact Book“ 10 („Fakty o pracy“, wydanie 10-e). Opracowano według czasopisma „Bolszewik“ — Nr 18, 1951 r.

Wydany niedawno w USA kolejny zbiór dokumentacji „Fakt o pracy“, podobnie jak i poprzednie zbiory wydawane regularnie co dwa lata przez postępowe stowarzyszenie badania problemów pracy, zawiera fakty i cyfry, które przekonywująco demaskują słynny „amerykański poziom życia“. Na podstawie konkretnych materiałów z ostatnich dwóch lat (1949 — 1950) autorzy zbioru wykazują, że wyścig zbrojeń w USA i przejście do bezpośredniej agresji jeszcze bardziej zwiększyły nędzę mas pracujących Ameryki.

Materiały zawarte w książce potwierdzają, że wyścig zbrojeń i początek wojny w Korei doprowadziły z jednej strony — do zmniejszenia produkcji i rozrostu jej wojennych gałęzi, do śrubowania cen, obniżania realnej płacy i spadku siły nabywczej mas, oraz do fantastycznego wzrostu zysków monopoli kapitalistycznych — z drugiej strony.

Zarobki i ceny

W samym tylko 1950 r., zgodnie z oficjalnymi, jawnie zmniejszonymi danymi, środki żywności podrożały o 15%. Ceny środków żywności w początku 1951 r. były o 55% wyższe, aniżeli w początku 1946 r. i o 142% wyższe, aniżeli w sierpniu 1939 r. a wg innych danych wzrosły o 162% w porównaniu z poziomem przedwojennym. Nic też dziwnego, że nawet wg oficjalnych danych zużycie chleba w USA zmniejszyło się w 1950 r. o 19% w stosunku do 1936 r. Jest to wyraźny skutek spadku realnej płacy w USA. Średni realny zarobek tygodniowy amerykańskiego robotnika w dolarach z 1939 r. spadł w 1950 r. do 35,25 dolara w porównaniu z 37,15 dolara w 1945 r. W 1949 r. źródłem utrzymania dla więcej niż 50% robotników był zarobek, wynoszący około 2700 dolarów w roku. Roczny dochód 10,5 milionów rodzin wynosiło około 2000 dolarów, a około 5 milionów rodzin — około 1000 dolarów. Natomiast minimum egzystencji rodziny, złożonej z czterech osób, nawet zgodnie z obliczeniem burżuazyjnych ekonomistów, wynosiło w końcu 1950 r. 4276 dolarów rocznie.

Sytuacja robotników sezonowych oraz kobiet i dzieci

W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się robotnicy sezonowi, których jest w USA około 2 miliony. Robotnik sezonowy zarabia rocznie średnio 514 dolarów, a kobieta, co jest bardzo charakterystyczne, nie więcej niż 202 dol. Zarobku tego nie wystarcza nawet na półroczną egzystencję, a robotnik taki w końcu sezonu nie tylko nie ma oszczędności, lecz pozostaje jeszcze dłużnikiem przedsiębiorcy i zmuszony jest „odrabiać“ dług, rosnący z roku na rok. W ten sposób robotnik sezonowy popada w długotrwałą niewolę. Książka podaje typowy przypadek z robotnikiem z Porto Rico (przeważająca większość sezonowych robotników USA — są to emigranci z innych krajów kontynentu amerykańskiego), który po przepracowaniu 10 tygodni na fermie pozostał winien gospodarzowi 10 dolarów.

Robotnicy sezonowi mieszkają w nieludzkich warunkach. Dzieci ich pracują razem z dorosłymi, nie otrzymując za to żadnego wynagrodzenia. Chlewy i kurniki są normalnym miejscem ich zamieszkania. We wrześniu 1950 r. w hrabstwie Suffolk (stan New York) w jednym z takich kurników, w którym mieszkało 14 robotników z dziećmi, w czasie pożaru spaliło się żywcem dwoje dzieci. Nawet gazeta „New York Times“ zmuszona była przyznać: „Miejscowe warunki są typowymi dla wielu ferm całego Long Island. Stare kurniki, walące się przybudówki i szalały są normalnym mieszkaniem wielu sezonowych robotników“.

Książka przytacza dane o bestialskim wyzysku pracy kobiet i dzieci w USA. W 1949 r. w przemyśle i w rolnictwie pracowały łącznie 3,2 miliony dzieci i młodzieży, z tego 2,5 miliona w przemyśle. Cyfra ta nie zawiera jednak dużej liczby 11—12 letnich dzieci, mających dorywczą pracę i wyzyskiwanych przez różne kompanie przy roznoszeniu sprzedanych towarów, sprzedaży gazet itp.

Wzrost podatków

Stały wzrost wojennego budżetu oraz bezpośrednich i pośrednich podatków, związanych z wyścigiem zbrojeń i wojną w Korei kładzie się ciężkim brzemieniem na barki mas pracujących USA. Jak wiadomo, budżet wojenny USA na r. 1951/52 60 razy przewyższa budżet wojenny 1939 r. Wprowadzona w sierpniu 1950 r. ustawa

o podatku dochodowym zwiększyła o 20,5% podatek od rocznego dochodu 3 do 5 tysięcy dolarów i tylko o 11,5% — od rocznego dochodu 1 miliona dolarów. W lutym 1951 r. Truman zażądał zwiększenia podatku o dalsze 16,5 miliarda dolarów. Autorzy stwierdzają, że po wprowadzeniu nowej podwyżki podatku „można bezbłędnie powiedzieć, że najmniej połowę całego podatku dochodowego płać osoby, zarabiające do 5 tysięcy dolarów rocznie (str. 23). Już po wydrukowaniu 10-ego wydania „Fakty o pracy“ Kongres USA uchwalił nową podwyżkę podatku o 7,2 miliarda dolarów. W sumie, od początku amerykańskiej interwencji w Korei, podatek nałożony na masy pracujące wzrósł z górą o 17 miliardów dolarów.

Warunki mieszkaniowe

Kiedy w kraju wszystko służy wyścigowi zbrojeń, najniezbędniejsze potrzeby życiowe ludności pozostają niezaspokojone.

Książka na konkretnych przypadkach wykazuje przerażające warunki mieszkaniowe, w których żyją masy pracujące. Przeszło 5 milionów rodzin w miastach USA zmuszonych jest mieszkać w dziurach i walących się domach. Ale rząd Trumana zajęty militaryzacją, nie myśli o budownictwie mieszkaniowym. W początku 1950 r. Kongres wyasygnował na ten cel tylko 8,7 miliona dolarów, asygnując jednocześnie na produkcję bomb atomowych około 1 miliarda dolarów. Po rozpoczęciu interwencji w Korei Truman zarządził zmniejszenie o połowę tej i tak znikomej kwoty, przeznaczonej na budownictwo mieszkaniowe.

Prasa reakcyjna otwarcie pisała, że czołgi i samoloty bardziej są potrzebne niż domy mieszkalne. „Wall Street Journal“ w listopadzie 1950 r. pisał, że: „zużyta na budowy różnych gmachów stal wystarczyłaby na produkcję 350 tysięcy czołgów“, a zużyte na budownictwo aluminium wystarczyłoby „na produkcję 470 bombowców typu B-36“. Ta szczerza wypowiedź organu amerykańskich bankierów i przemysłowców świadczy o tym, że rządzące koła USA gotowe są na rzecz swoich celów wojennych stałe ograniczać najżywniejsze potrzeby mas pracujących.

Rozpiętość zarobków

Autorzy przeciwstawiają sytuację burżuazji amerykańskiej, bogacącej się na wyścigu zbrojeń i wojnie w Korei, z sytuacją klasy robotniczej. Co mówią fakty

i cyfry? Pensja prezesa monopolu „Generals Motors“ wynosi 586 tys. dolarów rocznie, czyli 11,2 tysięcy dolarów tygodniowo, podczas gdy robotnik w tej kompanii otrzymuje około 66 dol. tygodniowo. Dochód prezesa kompanii tytoniowej wynosi 1289 dolarów dziennie, a robotnika — 6 dolarów 62 centy.

Robotnik tytoniowy musi więc pracować prawie 9 miesięcy, aby zrobić kwotę, równą jednodniowemu dochodowi prezesa kompanii.

Zyski kapitalistów

Jeszcze bardziej jaskrawy obraz przedstawiają zyski koncernów przemysłowych: 40,2 miliarda dolarów w 1950 r. wobec 6,5 miliarda dolarów w 1939 r. (po opłaceniu podatków). Na podstawie wzrostu dochodu w 1950 r. można określić „w czym interesie było rozpętanie wojny w Korei“. Dochód monopolu USA w czwartym kwartale 1950 r. (po opłaceniu podatków) zwiększył się prawie czterokrotnie w porównaniu z pierwszym kwartałem tego roku. W 1950 r. wysokość wypłaconych dywidend była dwukrotnie wyższa niż w r. 1944. Według danych, ogłoszonych niedawno przez „Daily Worker“, dochód monopolu USA wzrósł w 1950 r. w porównaniu z 1939 r. o 788%. Stały wzrost dochodu jest niezmiennie związany z wojną i przygotowaniem wojny.

Druga wojna światowa, jak wykazuje gazeta, przyniosła monopolom USA średnio około 23 miliardów dolarów dochodu rocznego, przygotowanie do wojny, czyli tzw. „zimna wojna“ podniosła ten dochód prawie do 31 miliardów dolarów rocznie. W ciągu rocznej interwencji w Korei i wyścigu zbrojeń monopolisci otrzymali 48 miliardów zysku.

Wzrost dochodu amerykańskiego kapitału oparty jest na intensyfikacji pracy. Wprowadzenie wyciskającego pot systemu w przedsiębiorstwach i kopalniach USA doprowadziło do pogorszenia warunków pracy.

Wypadki przy pracy i ich skutki

W dążeniu do wzrostu dochodu fabrykanci i przedsiębiorcy amerykańscy nie mają zamiaru ani grosza wydawać na bhp. Książka przytacza dane, dotyczące wzrostu wypadków śmiertelnych i okaleczeń w zakładach pracy. W roku 1950 zginęło z powodu wypadków w zakładach pracy 15.500 robotników, około 2 milionów robotników zostało okaleczonych; straty wynosiły 212 milionów dniówek, tj. wartość rocznej pracy 706 tysięcy robotników.

Cyfry te i fakty niezbicie dowodzą, że militaryzacja amerykańskiej ekonomiki i wojna w Korei doprowadziły do obniżenia stopy życiowej mas pracujących USA oraz do niesłychanego wzbogacenia monopolistów. W ciągu tych lat jeszcze bardziej zwiększyła się przepaść między milionami robotników, żyjących na granicy nędzy i głodu i garstką opływających w dobrobycie kapitalistów Ameryki.

Wpływ „planu Marshalla“

Dane zawarte w książce wykazują, że wykonanie „planu Marshalla“ także nie uratuje USA przed zewnętrznymi i wewnętrznymi trudnościami, ponieważ plan ten, oparty na obrabowywaniu innych narodów, prowadzi do osłabienia ich siły nabywczej i w ostateczności do zmniejszenia amerykańskiego eksportu.

Autorzy wykazują, że „plan Marshalla“ ma na celu nie odbudowę przemysłu krajów objętych planem, lecz ich ograbienie. Daje się to zauważyć choćby z tego, że z 10,6 miliarda dolarów, przeznaczonych na dochody zgodnie z „planem Marshalla“ zaledwie 11,8% przeznacza się na maszyny, a prawie 9/10 dostaw stanowią towary, które w żadnym przypadku nie mogą przyczynić się do odbudowy narodowej ekonomiki tych krajów. Eksport towarów z USA spowodował likwidację produkcji tych towarów w marshallizowanych krajach, wzrost ich zadłużenia i spadek ich siły nabywczej. Nie jest więc przypadkiem, że eksport amerykański z 15,3 miliarda dolarów w 1947 r. spadł do 12 miliardów w 1949 r. i do 10,3 miliarda w 1950 r.

Walka mas pracujących USA

Autorzy, analizując konkretne cyfry, dochodzą do wniosku, że niezależnie od wszelkich środków zaradczych, podjętych przez rząd i sfery przemysłowe Ameryki, „ani jeden z centralnych problemów świata kapitalistycznego nie został rozwiązany“.

Książka przytacza fakty, wskazujące na to, że polityka wojennych awanturników imperializmu prowadzi do ostatecznej likwidacji politycznych praw mas pracujących. Faszycyzacja kraju i pozbawienie narodu elementarnych swobód demokratycznych posunęły się znacznie naprzód w ciągu ostatnich dwóch lat.

Cyfry wskazują jednak, że amerykańska klasa robotnicza, pomimo zastraszenia, stale wznaga walkę przeciwko bezstalskiemu wyzyskowi pracy i faszycyzacji życia w USA.

W 1949 roku w wyniku strajków stracono przeszło 50,5 miliona dniówek tj. o 48% więcej niż w 1948 r. W 1950 r. odbyło się 4700 strajków, tj. o 30% więcej niż w 1949 r.

Dziesiąte wydanie „Faktów o pracy“ wykazuje na podstawie dokumentów wzrost walki narodu amerykańskiego z imperialistyczną reakcją i demaskuje przestępczą działalność obecnego rządu Stanów Zjednoczonych.

W. Kuźmicz

SOCJALISTYCZNE WSPÓLZAWODNICTWO PRACY W ZWIĄZKU RADZIECKIM

Wrześniowe numery miesięczników radzieckich „Związki Zawodowe“ i „Pomoc dla aktywu związkowego“ z r. 1951 przyniosły szereg artykułów, omawiających zdobycze i trudności obecnego etapu współzawodnictwa pracy w Związku Radzieckim.

Kozłów omawia uchwały VI Plenum Wszeczwiązkowej Rady Związków Zawodowych, które zwróciło uwagę na to, że kierownicy organizacji gospodarczych i zawodowych nie zawsze w dostatecznym stopniu biorą pod uwagę zmiany jakościowe, zachodzące w gospodarce narodowej Związku Radzieckiego. Wskutek tego socjalistyczne współzawodnictwo pracy ciągle jeszcze stawia sobie jako główne zadanie rezultaty ilościowe i nie zwraca dostatecznej uwagi na **wskaźniki jakościowe** m. in. na zagadnienie obniżenia kosztów własnych produkcji przemysłowej, stanowiące główną rezerwę akumulacji własnej przemysłu.

Kozłów cytuje słowa Stalina: „Tylko przemysł systematycznie obniżający ceny towarów, tylko przemysł, który bazuje na systematycznej obniżce kosztów własnych produkcji, tylko przemysł, który systematycznie ulepsza swoją produkcję, technikę i organizację pracy, metody i formy kierownictwa gospodarczego — tylko taki przemysł jest nam potrzebny, bo tylko taki przemysł może rozwijać się i dać proletariatowi pełne zwycięstwo“.

VI Plenum Wszeczwiązkowej Rady Związków Zawodowych zwróciło uwagę organizacji związkowych i gospodarczych na to, że w obecnej chwili głównym zadaniem socjalistycznego współzawodnictwa pracy jest — przy obowiązkowym wypełnieniu przez każde przedsiębiorstwo planów państwowych zarówno w nomenklaturze, jak asortymencie — walka o podwyższenie jakości i o obniżenie kosztów własnych produkcji, oszczędzanie surowca i materiałów, racjonalne wykorzystanie re-

zerw wewnętrznych przemysłu i rolnictwa, stosowanie nowej techniki i przodującej technologii oraz dalsze podwyższanie wydajności pracy i kultury produkcji. Kozłowski zwraca uwagę m. in. na ogromne możliwości, jakie dają zobowiązania współzawodniczących kolektywów i poszczególnych robotników w zakresie oszczędzania i oszczędności zużycia surowca, materiałów, opału i energii elektrycznej.

Bielski omawia uchwały VI Plenum Wszelchwiązkowej Rady Zw. Zawodowych w zakresie **rozszerzania socjalistycznego współzawodnictwa pracy przez wiejskie organizacje związków zawodowych**. VI Plenum wskazało, że współzawodnictwo pracowników rolnych powinno obejmować wykonanie i przekroczenie państwowych planów rozwoju gospodarki rolnej. Zadaniem głównym jest: ogólne podwyższenie urodzajów wszystkich upraw, powiększenie pogłowia bydła z równoczesnym podwyższeniem jego produktywności oraz jak najbardziej produktywnie wykorzystanie traktorów i maszyn rolniczych. Bielski zwraca uwagę, że oficjalne dyrektywy tu nie wystarczą. Poszczególne, niedostatecznie doświadczonym pracownikom i aktywi-
stom podstawowych organizacji związkowych należy pomagać praktyczną radą, wyjaśnianiem im istoty i przyczyn ich błędów oraz sposobem unikania podobnych błędów w przyszłości.

Cenną inicjatywę stachanowców fabryki obuwi „Buriewrestnik“ Marii Lewczenko i Grzegorza Muchanowa, omawia Bielski. Lewczenko i Muchanow organizują **socjalistyczne współzawodnictwo oszczędzania materiałów i obniżania kosztów własnych produkcji** w każdej operacji produkcyjnej. Podnieśli to współzawodnictwo na nowy, wyższy stopień przez włączenie do współzawodnictwa wszystkich robotników, brygadzystów i majstrów. We wszystkich grupach związkowych w początku każdego miesiąca odbywają się zebrania, na których omawia się rezultaty pracy za poprzedni miesiąc i zadania na miesiąc bieżący, po czym uczestnicy zebrania podejmują konkretne zobowiązania indywidualne.

Jakowlew omawia **metody i wyniki współzawodnictwa w zakresie obniżenia kosztów własnych produkcji** w Uralskich Zakładach Budowy Maszyn im. Ordżonikidze, stwierdzając, że w ciągu pierwszej powojennej pięcioletki koszty własne produkcji w zakładach tych obniżone zostały o 46,4%. Równocześnie w ciągu ostatnich sześciu miesięcy dzięki szerokiemu stosowaniu szybkościowych metod cięcia metali, wydajność pracy wzrosła o 19%.

M. D.

WSPÓLZAWODNICTWO PRACY W KRAJACH DEMOKRACJI LUDOWEJ

W Nr 9 mies. „Woprosy Ekonomiki“ z września ub. roku, znajdujemy artykuł N. Bakina pod tytułem: „Rozwój socjalistycznego stosunku do pracy w krajach demokracji ludowej“.

Autor stwierdza, że doświadczenia, uzyskane przy budowie socjalizmu w ZSRR, są przykładem i nauką dla krajów demokracji ludowej.

Najbardziej charakterystyczną cechą organizacji pracy w krajach demokracji ludowej jest rozwój socjalistycznego współzawodnictwa. Obejmuje ono stopniowo coraz liczniejsze rzesze pracowników, wywołując zasadniczy przewrót w ich zapatrywaniach i stosunku do pracy. Współzawodnictwo pracy w krajach demokracji ludowej powstawało samorzutnie, wkrótce po oswojeniu tych krajów z jarzma faszystowskiego. Jednak dopiero po całkowitym przeprowadzeniu upaństwowienia przemysłu, banków i środków transportu nastąpił właściwy rozkwit współzawodnictwa.

Przytoczywszy dane, dotyczące początków współzawodnictwa w Polsce, autor przechodzi do innych krajów demokracji ludowej.

W Czechosłowacji socjalistyczne współzawodnictwo rozwinęło się na dużą skalę z zwycięstwem robotników nad reakcją w lutym 1948 roku. W ciągu 1950 roku liczba współzawodniczących w przemyśle wzrosła z 26% do 65% ogółu pracowników, a liczba przodowników wynosiła ok. 150.000 osób.

W Bułgarii współzawodnictwo rozpoczęło się już 5 marca 1945 r. W 1946 roku brało w nim udział 42% wszystkich pracowników, a w 1948 r. (po upaństwowieniu przemysłu) 52%. Na początku 1951 roku współzawodnictwo ogarnia już ponad 78% pracujących w fabrykach i zakładach przemysłowych.

W Rumunii współzawodnictwo rozpoczęli górnicy; za ich przykładem poszli robotnicy w kopalniach ropy w Ploestii, następnie robotnicy budowlani, włókniarze i robotnicy innych gałęzi przemysłu. Na dzień 1 maja 1950 roku współzawodnictwo objęło 60% wszystkich robotników.

Na Węgrzech, przed 1 maja 1950 roku brało udział we współzawodnictwie, w samym przemyśle ciężkim, ponad 135 000 robotników, zaś w ciągu całego roku — 74% robotników w fabrykach i zakładach przemysłowych.

W Albanii, w 1950 roku brały już udział we współzawodnictwie dziesiątki tysięcy

robotników, zaś liczba przodowników pracy trzykrotnie wzrosła w porównaniu z 1948 rokiem.

W krajach demokracji ludowej coraz liczniej biorą udział we współzawodnictwie także pracownicy wiejscy.

Radzieccy racjonalizatorzy niejednokrotnie wyjeżdżali do krajów demokracji ludowej, aby bezpośrednio zaznajomić robotników tych krajów ze stachanowskimi metodami pracy. Partie robotnicze i związki zawodowe propagują gorliwie wśród robotników osiągnięcia przodowników pracy w ZSRR — za pośrednictwem wydawanych masowo broszur i książek oraz przez wyjazdy robotników do ZSRR.

Socjalistyczne współzawodnictwo w krajach demokracji ludowej wyraża się w rozmaitych formach: współzawodniczą poszczególnie oddziały fabryk, poszczególne fabryki różnych gałęzi przemysłu, toczy się współzawodnictwo w zakresie oszczędzania surowców, środków obrotowych, skrócenia czasu produkcji. Te rozliczne formy współzawodnictwa przynoszą gospodarce narodowej poważne oszczędności.

Rozwija się również wśród robotników ruch racjonalizatorski, dążący do podwyższenia wytwórczości przez usprawnienie pracy i lepsze wykorzystanie maszyn. Ten ruch odgrywa dużą rolę w ulepszeniu jakości produkcji, w oszczędności środków i materiałów. Tak np. **na Węgrzech** robotnicy — racjonalizatorzy zgłosili w 1950 roku 185 000 projektów różnych ulepszeń; z tych projektów przyjęto 78 500, a zastosowanie ich w produkcji zaoszczędzi rocznie 780 milionów forintów.

Rządy i partie robotnicze podtrzymują i popierają ruch racjonalizatorski i wynalazczość. We wszystkich krajach wydano specjalne ustawy i zarządzenia, popierające nowatorów wytwórczości. Urządzone są zjazdy i wystawy prac nowatorów i wynalazców; cieszą się oni poważnym uznaniem i szacunkiem, otrzymują nagrody i odznaczenia.

Socjalistyczne współzawodnictwo w krajach demokracji ludowej przyspiesza wypełnienie zadań, jakie wysunięte zostały w narodowych planach gospodarczych, przyspiesza budowę fundamentów gospodarki socjalistycznej. **K. S.**

Przegląd prasy

za czas od 1.11.51. do 15.12.51.

AKCJA SOCJALNA

„Głos Pracy“ z 15.11. zwraca uwagę na konieczność usprawnienia pracy **łódzkiej komisji socjalno-ubezpieczeniowych**. W wielu zakładach nie dbają one o regularną i pełną wypłatę pracownikom zasiłków chorobowych, nie tępią dość energicznie popełnianych nadużyć. Cierpią na tym pracownicy, jak też Skarb Państwa. Rady zakładowe winny podjąć energiczną walkę z tymi błędami.

Ten sam dziennik z 10.12. stwierdza, że na Śląsku rodzice dzieci korzystających z usług przedszkoli i kolonii coraz wyżej cenią ich znaczenie pedagogiczne. Dzięki tym placówkom rozszerzają się zainteresowania dzieci, zanikają tendencje do wagarowania i bezproduktywnego tracenia czasu, mniej jest tzw. „dzieci trudnych“. Natomiast nie dość wykorzystane są półkolonie, na co, m. in., wpływa spora odległość, dzieląca je nieraz od osiedli robotniczych.

KADRY I ZATRUDNIENIE

Prasa zwracała ostatnio szczególnie dużo uwagi na znaczenie **racjonalnej gospodarki kadrami** dla realizacji planów.

Przerost etatów związany z nadmiernie rozbudowanym aparatem, wadliwa organizacja pracy nieużytecznie pochłaniająca wiele ludzkich wysiłków, odgórne administrowanie nie liczące się z oddolną inicjatywą pracowniczą — są to wszystkie szkodliwe przejawy, z którymi musimy zdecydowanie walczyć.

„Mądrze i oszczędnie gospodarować kadrami“ — nawołuje „Głos Pracy“ z 10.11.; „Przerosty administracyjne i organizacyjne rodzą marnotrawstwo“ — głosi tytuł artykułu w „Trybunie Ludu“ z 20.11., ostro krytykującego biurokratyzowanie aparatu warszawskiej administracji budowlanej. Ten sam dziennik pisze na temat racjonalnej gospodarki kadrami także 9, 18 i 20 listopada, wykazując na tle jaskrawych przykładów szkodliwy pęd do rozdecięcia organizacyjnego instytucji samych dla siebie i stwierdza konieczność wysuwania usprawnień przez samych pracowników, w których trzeba wyrobić mocne poczucie współgospodarza i współodpowiedzialności. „Sprawa skasowania wydełych etatów, walki z marnotrawstwem — to zagadnienie polityczne, zagadnienie, które wymaga

skoordynowania wysiłków i zarządzeń, usprawnień natury organizacyjnej i współpracy nad wykrywaniem rezerw nadal istniejących, po to, aby uczynić nasz aparat gospodarczy i państwowy tanim i oszczędnym“.

„Dziennik Polski“ z dn. 20.11. pisze: „walka z biurokracją to walka o uczłowieczenie aparatu administracji i usług. To lekceważenie, ten ton „z góry“, niektóre osoby z za biurka uważają za dowód aury władzy. Trzeba ich z tego szkodliwego błędu wyleczyć, bo autorytet zyskuje się właśnie przez serdeczny i ludzki, ale sprawiedliwy i stanowczy stosunek wobec człowieka“.



„Głos Pracy“ żywo interesuje się opieką nad **robotnikami przybyłymi ze wsi**. W numerach z 13.11., 16.11. i 7.12. na przykładach robotników sezonowych cukrowni lubelskiej, warszawskich przedsiębiorstw budowlanych i in., uwidocznia konieczność możliwie jak najszybszego przysposobienia świeżo zwerbowanych robotników do zawodu, troski o ich codzienne potrzeby i pogłębionego wychowania politycznego. Czytamy w nim m. in.:

„Do kluczowych zagadnień tej opieki należy ułatwienie nowym robotnikom zdobycia jak najwyższych kwalifikacji zawodowych. Obowiązkiem tedy rad zakładowych jest czynny współudział w organizowaniu szkolenia przy warsztacie pracy i poza nim, jest wpływanie na kierowników produkcyjnych — na personel inżynierjno-techniczny, na majstrów i brygadzystów — by udzielali wskazówek i pouczali nowych robotników, by zaznajamiali ich zarówno z najlepszymi metodami pracy, jak i z przepisami jej bezpieczeństwa i higieny. Rzecz oczywista, że zadanie to wypełni każda rada zakładowa tylko wtedy, gdy uaktywni w tej dziedzinie wszystkie ogniwa zakładowej organizacji związkowej, a zwłaszcza — grupy związkowe...“

Ogromna waga opieki nad nowymi zakładnikami nakłada na wszystkie instancje związkowe obowiązek czynnego, systematycznego zajmowania się nowymi robotnikami w halach produkcyjnych, w hotelach robotniczych i poza nimi. Nakłada odpowiedzialność za higieniczne warunki mieszkaniowe nowych robotników, za ich zaopatrzenie (stołówki, sklepy spółdzielcze itp.), za szkolenie i kulturalną rozrywkę. Od pracy politycznej rady zakładowej zależne jest też życzliwe przyjęcie przez załogę nowych robotników, przeważnie zdezorientowanych nowymi warunkami

życia, nieśmiałych i wrażliwych na stosunek otoczenia do nich“.

SOCJALISTYCZNY STYL PRACY

„Ulepszyć organizację pracy — to zwiększyć możliwości produkcyjne fabryki“, „Samospokojenie — wrogiem produkcji“, „Wzorować się na przodujących zakładach“ — tak brzmią tytuły artykułów, notatek i reportaży, które stanowią zarazem aktualne hasła, mobilizujące szerokie masy do wzmoczonej walki o wykonanie planu. Prasa wzywa załogi robocze do brania przykładu z zakładów przodujących, których załogi umiały podnieść wydajność pracy, postawić na wyższym poziomie organizację produkcji, zlikwidować przestoje parku maszynowego, usprawnić zaopatrzenie w materiały i surowce, wzmoczyć rytmiczność produkcji.

„Głos Pracy“ z 27.11. zwraca uwagę, iż na zakładzie pracy nie może panować chaos, marnotrawstwo sił ludzkich, narzędzi, energii, materiałów. Tam gdzie organizacja pracy kuleje, pojawia się tendencja do wzmoczonego odpływu pracowników, którzy widząc niedomagania, niedostateczną opiekę nad produkcją i nad nimi samymi, szukają zajęcia w innych zakładach pracy.

Sprawny przebieg wykonania planu przez zakład pracy wymaga codziennej troski zarówno kierownictwa, zakładowych komórek partyjnych i związkowych, jak też wszystkich pracowników. Doniosłe znaczenie w tym zakresie ma realizacja socjalistycznego stylu pracy, upowszechnienie kolektywnych form działalności wytwórczej. Trzeba umieć stworzyć w zakładzie pracy **kolektyw**, kierujący bezpośrednio operatywną pracą na warsztacie, zaszczyć **kolektywne metody pracy** wszędzie tam, gdzie na to pozwala charakter zajęć wykonywanych przez pracowników. Do tego celu służy w znacznej mierze upowszechnienie zespołów roboczych, wzmocnienie więzi między majstrami a kolektywem pracowniczym, aktywizacja grup związkowych i grup partyjnych itd. Dla realizacji kolektywu zakładowego niezbędne jest zacieśnienie więzi współpracy między radą zakładową a kierownictwem.

Jednym z najpopularniejszych obecnie wyrazów pracy zespołowej są **trójki tkackie**. „System trójek tkackich winien objąć cały przemysł włókienniczy“ stwierdza „Głos Pracy“ z 9.11. Właściwie zorganizowane działanie takiej trójki polega na odpowiednim podziale czynności między tkaczki wchodzące w jej skład (trójka pracuje na 12-tu lub więcej krosnach odpo-

wiednio zestawionych). Każda z tkaczek wykonuje określoną czynność. Ten daleko posunięty podział pracy daje większą szybkość i oszczędność ruchów roboczych, a zarazem wzmacnia wydajność. Ale przy tym nie jest on stosowany mechanicznie; tkaczki co pewien czas zmieniają się w zajęciach, co rozszerza ich kwalifikacje, a także czyni pracę znacznie mniej nużącą. Trójki tkackie zdały już egzamin; tym energiczniej trzeba je przeto dziś rozposzczehniać w przemyśle włókienniczym. Należy również zwracać uwagę na taki dobór osobowy trójek, aby były one spójne, aby praca w nich przebiegała harmonijnie, bez tarć.

O tym, że robotnicy budowlani osiągają doskonałe normy produkcyjne dzięki szerokiemu stosowaniu zespołowych metod pracy — często mamy dziś sposobność czytać w prasie.

Wyrazem kolektywnego stylu pracy jest również działalność **grup związkowych**, które tworzą pracownicy „zatrudnieni przy jednym agregacie, czy w jednym miejscu pracy, złączeni więzią wspólnych zagadnień i zainteresowań produkcyjnych. Taki skład grupy pozwala jej znaleźć wspólny język, ułatwia organizację współzawodnictwa i usuwanie trudności w produkcji” — czytamy w *Głosie Pracy* z 2.11., w związku z krytyką wadliwej budowy grup związkowych w hutnictwie (co powodowało ich bierność oraz ujemnie wpływało na wydajność pracy robotników). Prasa stale donosi o dodatkowych zobowiązaniach produkcyjnych, jakie podejmują liczne grupy związkowe, w oparciu o dokładną analizę swych możliwości produkcyjnych.

Dla rozwoju atmosfery kolektywnej pracy bardzo ważne jest zacieśnienie **więzi współpracy rad zakładowych i dyrekcji**. „Konieczna jest codzienna współpraca rady zakładowej i dyrekcji...” — stwierdza „*Głos Pracy*” z 29.11. Systematyczne wspólne omawianie bolączek i „wąskich gardeł” zakładu, systematyczne zaznajamianie rady zakładowej z przebiegiem wykonywania planów i zobowiązań produkcyjnych, wspólna troska o usprawnienie organizacji pracy i procesów produkcyjnych, o doprowadzenie planów pracy do każdego oddziału, do każdej grupy, do każdego robotnika — oto najważniejsze elementy tej współpracy. Tylko bowiem w warunkach wzajemnego zaufania, głębokiej świadomości wspólnoty celów i wspólnej odpowiedzialności za wykonanie planów gospodarczych, można stworzyć atmosferę kolektywnej pracy — atmosferę niezbędną w każdym zakładzie.

Zarówno rada zakładowa, jak i dyrekcja powinny więc wspólnie dbać o warunki pracy. Rozciągać opiekę nad całą załogą, a w szczególności nad przodownikami pracy i racjonalizatorami. Korzystać z doświadczeń załogi. Podchwytwać twórczą inicjatywę przodujących robotników.



„**Majster — wychowawcą zespołu**” głosi tytuł artykułu inż. J. Koszutskiego w „*Głosie Pracy*” z 14.12. Obowiązująca zasada jednoosobowego kierownictwa i pełnej odpowiedzialności kierownika za powierzony mu odcinek pracy, czyni z majstra odpowiedzialnego gospodarza oddziału. Stopniowo wprowadzany u nas rozruchunek gospodarzy (który w ZSRR wprowadzany jest nawet do oddzielnych brygad produkcyjnych) wymaga od majstra dokładnej znajomości ekonomicznych wskaźników produkcji, a także umiejętności posługiwania się nimi.

Zadanie swe majster zrealizować może w pełni tylko przy ścisłym współdziałaniu z kolektywem podległych mu pracowników: musi uczyć kolektywy i sam uczyć się od kolektywu. Jego decyzje obowiązują wszystkich robotników przez niego kierowanych, ale winny być one poparte zbiorową wolą przodującego w danym kolektywie aktywu robotniczego.

„Powinien on znać dokładnie warunki bytowe, troski i wartość osobistą każdego z robotników swego oddziału. Winien być organizatorem kolektywu i swą postawą świecić przykładem, umieć pobudzać u każdego z pracowników poczucie odpowiedzialności za wykonaną pracę i zbiorową ambicję kolektywu wzorowego wykonania zadań produkcyjnych.

Kierując bezpośrednio oddziałem produkcyjnym, majster wykazuje zazwyczaj częściej, niż inni pracownicy, twórczą inicjatywę w pokonywaniu trudności w procesie produkcyjnym, w rozszerzaniu „wąskich gardeł” produkcji. Ale jednocześnie winien on otaczać opieką wykazujących inicjatywę członków robotniczego zespołu, niejednokrotnie pobudzać tę inicjatywę, uczyć każdego pracownika czujności w zwalczaniu marnotrawstwa, uczyć troskliwego, gospodarskiego stosunku do fabryki i wykorzystywania urządzeń warsztatowych. Szczególnie troskliwą opieką winien on otaczać w swym oddziale racjonalizatorów i robotników przodujących we współzawodnictwie pracy. Winien on uczyć cały zespół wykrywać i ujawniać wszelkie rezerwy produkcyjne i jak najlepiej rezerwy te wykorzystywać.

Troska majstra o robotników podległego mu zespołu powinna przejawiać się przede

wszystkim w stworzeniu warunków dla wydajnej, bezprzeszostkowej pracy każdego z robotników oraz w podniesieniu na najwyższy poziom higieny i bezpieczeństwa pracy. Majster winien także czuwać, by zarobki robotników były prawidłowo i w terminie obliczane oraz by normy pracy były ustalane w sposób jak najbardziej słuszny. W wypadku nieosiągnięcia przez robotnika normy zadaniem majstra jest skontrolowanie warunków pracy robotnika, usunięcie zauważonych usterek organizacyjnych i technicznych, które mogą utrudniać wydajną pracę, wreszcie — polecenie, jak należy daną pracę prawidłowo wykonać.

Jednym z kluczowych zadań majstra jest opieka nad młodzieżą. Od postawy, od opieki majstra zależy w dużej mierze jak szybko i w jakim stopniu młodzież zdobywa w fabryce kwalifikacje, jak pogłębiany jest socjalistyczny, nacechowany zapałem, stosunek młodych robotników do pracy, jak wreszcie kształtuje się światopogląd młodzieży. Nie jest dobrym wychowawcą majster, który dopuszcza do rozluźnienia dyscypliny pracy wśród młodych robotników, lub który chce wzbudzić szacunek do siebie krzykiem, wymyślaniem i karami. Tylko poważny, wymagający, lecz koleżeński stosunek do młodzieży przynosi dobre wyniki wychowawcze."



Także ruch racjonalizatorski realizuje na swym odcinku zasady pracy zespołowej. Naśladując wzory radzieckie powstają w naszym przemyśle **brygady racjonalizatorskie**, złożone z robotników, techników, inżynierów i naukowców. Na ich temat pisze inż. B. Zahn w „Głosie Pracy“ z 11.12.:

„W brygadach zacieśnia się więź współpracy naukowców, inżynierów, techników i robotników. Pracownicy nauki udzielają nie tylko porad ale i sami opracowują konkretne zadania, pomagają innym członkom brygad. Wspólna twórcza praca przyczynia się do podniesienia kwalifikacji zawodowych robotników - racjonalizatorów.

I to jest właśnie jedno z zadań racjonalizacji zespołowej, która ma stać się szkołą nowoczesnych metod pracy, szkołą nowej techniki.“

OPIEKA NAD MŁODZIEŻĄ

Wyszkolenie nowego narybku zawodowego nie jest łatwym zadaniem. Wymaga nie tylko kształcenia w zawodzie, lecz również odpowiednich metod wychowawczych, warunków lokalowych, wszechstronnej opieki. Reporter „Życia Warszawy“ z 4.12. pisząc o Domu Młodego Robotnika w Nowej Hucie wskazuje na to, jak ważne jest zespolenie chłopców przybyłych ze wszystkich stron kraju w jeden silny, świadomy swych zadań kolektyw, zdrowy załazek przyszłego kolektywu fabrycznego.



Zdecydowana walka przeciwko chuligaństwu, pijaństwu i rozwyrzeniu wśród młodzieży znalazła mocny odzwiercienie w prasie codziennej. „Dbajmy o to, aby działalność zwyrodniałych łotrzyków i ich zamorskich protektorów spotkała się wszędzie ze zdecydowanym odporem — czytamy w „Trybunie Ludu“ z 24.11. Aby nie prawo pięści, ale najszlachetniejsze ideały humanizmu socjalistycznego kształtowały jej świadomość i postawę moralną“. W „Głosie Pracy“ z 14.12. E. Kuroczko wskazał środki, jakie w tym zakresie winny podjąć organa związków zawodowych w poszczególnych zakładach pracy: 1) we współpracy z miejscowymi komórkami ZMP, troskliwie opiekować się młodzieżą pracującą w danym zakładzie; 2) wykazywać żywe zainteresowanie pobliskimi szkołami (szczególnie szkołami wieczorowymi dla pracujących; 3) organizować fabryczne komitety opieki nad poszczególnymi szkołami; 4) na zebraniach zakładowych mocno stawiać zagadnienie walki z chuligaństwem wśród młodzieży; 5) za pośrednictwem Związku Zawodowego Nauczycielstwa Polskiego rozwinąć wśród rodziców szerszą akcję uświadamiającą odnośnie walki o zdrowie moralne młodzieży.

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Edward Chwalewik

(dokończenie bibliografii zamieszczonej w Nr 3 (6) Przeglądu Zag. Socj. z r. 1951)

6. SPRAWY INWALIDZKIE

N a u m a n. A. Zagadnienie wysiłku w gruźlicy płuc. (Gruźlica 1951, Nr 4, s. 517—533, tabel 4).

Referat wygłoszony na posiedzeniu Towarzystwa badań naukowych nad gruźlicą w, dn. 16 grudnia 1950 r.

S p i s r z e c z y: I. Kogo dotyczy będzie akcja powrotu do wysiłku i kiedy to ma nastąpić w przebiegu gruźlicy? — II. Zagadnienie wysiłku. — III. Ocena stabilizacja zmian gruźliczych. — IV. Rokowanie o zdolności chorego do wysiłku. — V. Nastawienie chorego do wysiłku. — VI. Jakie są możliwości zapewnienia chorym ozdrowieńcom właściwego dla ich stanów wysiłku? — VII. Zagadnienie państwowe i społeczne wymagające rozwiązania w Polsce. — *P i ś m i e n i c t w o* s. 532—533.

Sokołowska N. Przygotowanie kadr dla C(entrali) S(półdzielni) I(nwalidzkiej). (Życie Inwalidy 1951, Nr 5, s. 8—9, rys. 2).

CSI przykładą wielką wagę do szkolenia swych kadr pracowniczych i stosuje różne metody celem podniesienia ich na wyższy poziom ideologiczny i fachowy, jaki możliwy jest do osiągnięcia przy uwzględnieniu różnorodności form inwalidztwa.

Dla zrealizowania tego celu CSI postanowiła sobie następujące wytyczne: przeszkolić fachowo inwalidów, którzy z powodu kalectwa nie mogą wykonywać pracy w dotychczasowym zawodzie, dać im właściwe zatrudnienie, nauczyć, zarządzać własnymi placówkami produkcyjnymi, podnieść kwalifikacje zawodowe i wyrobienie społeczno-polityczne, oraz wciągnąć do produkcji kobiety, szczególnie wdowy po partyzantach i ofiarach faszyzmu.

Włostowski K. Sport głuchoniemych. (Życie Inwalidy 1951, Nr 5, s. 15).

Autor oblicza, że mamy obecnie w Polsce około 40.000 głuchoniemych, z których można byłoby co najmniej kilka tysięcy wciągnąć do wychowania fizycznego,

zwłaszcza że sport dla głuchoniemych ma specjalne znaczenie, gdyż poza poprawieniem stanu ich zdrowia, sprawności fizycznej i przygotowania do pracy, przywraca głuchoniemych równowagę psychiczną, naruszoną przez brak słuchu.

Zagadnieniem sportu głuchoniemych zajmuje się obecnie świeżo utworzone Zrzeszenie Sportowe „Głuchoniemi“, jako jedyną organizacją sportu głuchoniemych na całą Polskę, działającą na podstawie statutu, określającego wyraźnie jej cele i zadania.

Autor szczegółowo omawia organizację tego zrzeszenia sportowego i wreszcie zaznacza, że CRZZ, uwzględniając specyficzne warunki rozwojowe zrzeszenia, poleciło wszystkim komórkom sportowym Związku przydzielać bezpłatnie kołom głuchoniemych w umówione dni i godziny sprzęt do ćwiczeń i zawodów.

Zakrzewski K. Dynamiczny rozwój spółdzielczości inwalidzkiej (Życie Inwalidy 1951, Nr 6, s. 2—4).

S p i s r z e c z y: *Wytyczne do planu na rok 1952:* 1. Zatrudnienie. — 2. Wydajność — 3. Fundusz płac. — 4. Produkcja.

Autor stwierdza, że Centrala Spółdzielni Inwalidów stworzyła w zakresie organizacji spółdzielczości bazę organizacyjną i gospodarczą, która umożliwi właściwą produktywizację inwalidów. Będzie to spełnienie dwóch najbardziej zasadniczych postulatów: masowego zatrudnienia ciężko poszkodowanych w warsztatach produkcyjnych i w chałupnictwie, oraz umożliwienia im wydajnej pracy.

Zw. Szkolenie inwalidów pracy. (Przegląd Związkowy 1951, Nr 9, s. 403).

Przysposobienie inwalidów do pracy w nowych zawodach obejmuje od 1949 r. również inwalidów pracy.

Państwowe Zakłady Szkolenia Inwalidów (PZSI), przeznaczone początkowo tylko dla inwalidów wojennych i wyско-

wych, przyjmują obecnie do szkolenia inwalidów wszystkich kategorii, a więc również inwalidów pracy i inwalidów cywilnych.

Na ogólną liczbę inwalidów, przeszkolonych w 1949 r., inwalidzi pracy stanowili 12%, a w 1950 r. — 16%.

W 1951 r. były czynne PZSI we Wrocławiu, Poznaniu i w Przemysłu. Zakłady te szkolą w różnych zawodach inwalidów z różnymi kalectwami. Od 1951 r. PZSI prowadzi oprócz szkolenia w zasadniczych szkołach zawodowych również i krótkotrwałe kursy. Do zasadniczych szkół zawodowych przyjmuje się inwalidów w wieku od 16 do 30 lat, na kursy mogą również uczęszczać i nieco starsi inwalidzi — do lat 40.

Szkolenie w PZSI nie wyczerpuje wszystkich form szkolenia inwalidów w Polsce. Oprócz PZSI prowadzi się ruchome kursy przysposobienia inwalidów do pracy w przemyśle, szkolenie przyfabryczne, szkolenie przywarsztatowe w spółdzielniach inwalidzkich, a ostatnio wprowadza się szkolenie inwalidów do pracy chałupniczej. Ta ostatnia forma przeznaczona jest dla inwalidów starszych — do 50 lat.

7. SZKOLENIE KADR

Czarnowski J. W. inż. Korespondencyjne szkolenie kadr technicznych (Mechanik 1951, Nr 9, s. 398—401).

Spis rzeczy: Zalety szkolenia korespondencyjnego. — Wady szkolenia korespondencyjnego. — Prawidłowa organizacja szkolenia korespondencyjnego. — Realizujemy szybko szkolenie korespondencyjne.

Wobec tego, że najdalej idące możliwości istniejących szkół zarówno stopnia licealnego, jak i stopnia wyższego nie pokrywają jeszcze zapotrzebowania na kadry techniczne, niezbędne dla prawidłowej realizacji Planu 6-letniego, autor podkreśla konieczność rozszerzenia sieci i metod szkolenia korespondencyjnego.

Wprawdzie szkolenie korespondencyjne ma swoje wady (studiujący w szkole korespondencyjnej zdany jest z reguły tylko na własne siły, opierając się na materiałach, jakie szkoła mu przysyła), jednakże zalety stanowią przeważająco: masowość, możliwość szkolenia bez odrywania studiujących od pracy zawodowej, taniść studiów, elastyczność formy nauczania, umożliwienie awansu naukowo-technicznego.

Na umasowienie i usprawnienie technicznego szkolenia korespondencyjnego czekają u nas — zdaniem autora — tysiące ludzi.

Dytnerki Z. U progu nowego ustroju szkolnego. (Gospodarka Górnicza 1951, Nr 9, s. 1—4).

Spis rzeczy: Szkoły przysposobienia zawodowego. — Zasadnicze szkoły zawodowe. — Zalety nowej organizacji Zakładów Szkolnictwa Zawodowego. — Umowa o szkolenie praktyczne. — Technika. — Egzaminy określające stopień przygotowania zawodowego. — Szkolenie praktyczne w zakładzie pracy. — Kursy zawodowe. — Dekret o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych.

Autor stwierdza, że w związku z wprowadzeniem w roku szkolnym 1951/52 nowego ustroju szkolenia zawodowego zasadnicze szkoły górnicze węglowe przechodzą na 2-letni okres nauczania, z jednoczesnym wprowadzeniem nowych, dodatkowych specjalizacji: górnika-rębacza, górnika-wrębiarza, górnika-cieśli, oraz górnika węgla brunatnego. Dzięki temu we wszystkich zakładach szkolenia zawodowego, będących w administracji Ministerstwa Górniczego, liczba specjalizacji wzrosła do 17, zamiast 10 dotychczasowych. Wzrosła jednocześnie przepustowość szkoły: dla wyszkolenia 35.000 absolwentów wystarczy 105.000 uczniów.

Kwiatkowski S. Nowy system szkolenia zawodowego. (Wiedza i Życie 1951, Nr 10, s. 827—837 rys. 4).

Spis rzeczy: Wczoraj i dzisiaj szkolnictwa zawodowego. — Nowy system szkolenia zawodowego. — Praca i szkolenie zawodowe młodocianych na nowych drogach. — Nowa organizacja szkolnictwa zawodowego. — Zakres działania CUSZ, ministerstw gospodarczych i zakładów pracy. — Udostępnienie pracującym szkolenia zawodowego. — Walka o wykwalifikowane kadry to walka o społeczeństwo socjalistyczne.

Legat J. Zadania szkolnictwa zawodowego w nowym roku szkolnym. (Mechanik, 1951, Nr 9, s. 369—372).

Spis rzeczy: Dotychczasowy stan szkolnictwa zawodowego. — Reforma szkolnictwa zawodowego. — Wyszkolnienie zawodowe robotników: Co przewiduje nowy system? — Szkolenie praktyczne w produkcji. — Przysposobienie zawodowe. — Zasadnicza szkoła zawodowa. — Szkolenie zawodowe techników: Szkoły techniczne dla młodzieży. — Szkoły techniczne dla dorosłych.

Markiel J. Nowy system szkolenia zawodowego w hutnictwie. (Wiadomości Hutnicze, 1951, Nr 10, s. 1—3).

Spis rzeczy: Przedwojenne szkoły zawodowe. — Rozwój szkolnictwa zawodowego w Polsce Ludowej. — Reorganizacja szkolnictwa zawodowego. — Kadry podstawą budowy socjalizmu.

Huta zobowiązana jest każdego przyjętego młodocianego wykwalifikować w określonym czasie i zawodzie, przeprowadzić egzamin i nadać mu na tej podstawie odpowiedni stopień kwalifikacyjny oraz przyznać mu odpowiednią płacę.

N. M. Więcej troski o szkolnictwo dla pracujących. (Rada Narodowa, 1951, Nr 17 (203), s. 7—9).

Sadowski F. Z doświadczeń szkolenia zawodowego w przemyśle węglowym. (Gospodarka Górnicza, 1951, Nr 9, s. 4—6).

Autor stwierdza, że przygotowanie uczniów górniczych w 1951 r. pod względem techniczno-zawodowym wypadło lepiej, niż w latach poprzednich. Stało się to dzięki temu, że podczas nauki górnictwa w klasach ostatnich położono główny nacisk na 3 aktualne zagadnienia: a) eksploatację pokładów węgla, b) roboty inwestycyjne, (pędzenie przekopów i bicie szybów), c) wentylację. Stosownie do tego potrzebny materiał naukowy wykładano w takim zakresie, że absolwenci będą mogli bez trudności nie tylko pracować wydajnie w kopalniach, ale będą mogli również sami się doskonalić i specjalizować.

Tatón A. m. g. r. Rady Narodowe współpracują ze szkolnictwem zawodowym. (Rada Narodowa, 1951, Nr 18 (204), s. 7—11).

Spis rzeczy: 1. Zagadnienia administracji szkolnictwa zawodowego. — 2. Konieczność włączenia spraw szkolnictwa zawodowego do programu prac rad narodowych. — 3. Nowy etap rozwoju szkolnictwa zawodowego jako przedmiot zainteresowań rad narodowych. — 4. Szczegółowe zadania rad narodowych w zakresie szkolenia zawodowego: a) sprawy rekrutacji uczniów. — b) zagadnienie warsztatów szkolnych. — c) sprawy lokalowe szkół i internatów. — d) opieka i kontrola nad szkołami zawodowymi i internatami tych szkół. — e) szkolenie młodocianych w zakładach pracy. — f) koordynowanie spraw szkolenia na terenie administrowanym przez radę narodową.

Torbus W. inż. Szkolenie praktyczne robotników w nowym systemie szkolenia kadr. (Szkoła Zawodowa, 1951, Nr 9(27), s. 10—18).

Autor omawia dotychczasową działalność CUSZ w zakresie reorganizacji szkolnic-

twa zawodowego. W większości szkół zawodowych ujednotwiono już metody szkolenia praktycznego, opierając je na metodach operacyjnych przy określonych założeniach planowej gospodarki materiałowej. Jednocześnie przystąpiono do organizacyjnego i metodycznego ustalania praktycznej nauki zawodu.

W. G. O nowe kadry rzemieślnicze. (Rzemieślnik, 1951, Nr 38, s. 3).

Autor uzasadnia konieczność zorganizowania przez spółdzielczość rzemieślniczą systematycznego i na szeroką skalę zakrojonego szkolenia zawodowego. Ma to duże znaczenie społeczne i produkcyjne. Bez wyszkolenia nowego narybku fachowego drobna wytwórczość nie wykona nałożonych na nią zadań.

8. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

F. W. Regulamin wojewódzkich inspekcji świadczeniowych. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1951, Nr 8, s. 241—242). Szczegółowe omówienie Regulaminu działalności wojewódzkich oddziałów ZUS w zakresie inspekcji i organizacji świadczeń, wydanego przez ZUS okólnikiem Nr 135 z 1951 r.

Regulamin ten przenosi poważną część kompetencji normatywnych ZUS w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych na niższy (wojewódzki) szczebel administracyjny.

Wprowadza — celem bliższego powiązania pracy oddziałów wojewódzkich z niższymi ogniwami — narady robocze na szczeblu wojewódzkim. Przewiduje ponadto narady poinspekcyjne, których wynikiem ma być protokół inspekcyjny, sprawozdanie poinspekcyjne oraz zarządzenie poinspekcyjne.

Stąd wynika, że inspektor oddziału wojewódzkiego ZUS musi być wszechstronnie wykwalifikowany.

Kocot P. O pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowych. (Górnik, 1951, Nr 18 (119), s. 11).

Jednym z poważnych zadań naszych Związków Zawodowych jest stopniowe przejmowanie i wykonywanie zadań akcji socjalnej oraz ubezpieczeń społecznych i ścisłe powiązanie tych zagadnień z zadaniami produkcyjnymi.

Do realizowania tych zadań zostali powołani uchwałą CRZZ grupowi delegaci socjalno-ubezpieczeniowi oraz oddziałowe i zakładowe komisje społeczno-ubezpieczeniowe. Aby komisje te mogły należycie funkcjonować, muszą być powołane we właściwym (ilościowo i jakościowo) skła-

dzie. Obecnie komisje oddziałowe i zakładowe nie są już wybierane, lecz powoływane przez Radę Zakładową w składzie co najmniej 10 osób w mniejszych a 20 w większych zakładach pracy. Praca Komisji socjalno-ubezpieczeniowych nie może być ani żywiołowa, ani przypadkowa. Winna opierać się na ustalonym i zatwierdzonym przez Radę Zakładową miesięcznym planie pracy.

Autor przytacza typowy wzór planu takiej miesięcznej pracy, obowiązujący dla wszystkich oddziałowych i zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Niementowski K. Doniesie złagodzenie warunków nabywania rent emerytalnych. (Okólnik ZUS Nr 101/51). (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1911, Nr 3, s. 235—239).

Spis rzeczy: Wstęp. — Okres wy-czekiwania. — Zachowanie uprawnień emerytalnych. — Zakres obowiązywania okólnika 101/51.

Wasylecki T. Świadczenia ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1951, Nr 8, s. 239—241).

Spis rzeczy: Renta wypadkowa. — Dodatki dla dzieci do renty. — Renta wdowa. — Renta sieroca. — Renta dalszej rodziny. — Dodatek dla bezradnych. — Dodatek dla ociemniałych. — Zasiłki pogrzebowe. — Pomoc lecznicza dla rencistów i ich rodzin. — Wysokość świadczeń.

Rzeczowe omówienie zagadnień świadczeń ubezpieczeniowych od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych, oraz ich definicje.

Wypadkiem w zatrudnieniu w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym jest każde nagle zdarzenie, które zostało wywołane przyczyną zewnętrzną, pozostaje w związku przyczynowym z zatrudnieniem i powoduje śmierć lub uszczerbek w zdolności do zarobkowania wskutek uszkodzenia zdrowia.

Chorobą zawodową nazywa się taka choroba, która powstaje wskutek oddziaływania w czasie pracy szczególnie szkodliwych środków produkcyjnych, narzędzi pracy lub wreszcie niekorzystnych warunków lub sposobu pracy. Prawo do renty dają jednak tylko te choroby zawodowe, które są wymienione w przepisach o ubezpieczeniu społecznym.

W. W. Zniesienie obowiązku ubezpieczenia drobnych producentów rolnych i ich rodzin. (Przegląd Związkowy, 1951, Nr 9, s. 404—405).

Z. W. Wyjaśnienia z zakresu świadczeń macierzyńskich. (Przegląd Związkowy, 1951, Nr 9, s. 405).

9. WCZASY

Koziółówna A. Akcja wczasów dziecięcych w 1951 roku (Wiadomości Hutnicze, 1951, Nr 10, s. 25—26, rys. 3).

Spis rzeczy: Cel akcji wczasów dla dzieci. — Organizacja akcji. — Przygotowanie miejsca dla kolonii.

Likiert P. i Kulikowski C. Spostrzeżenia z letniego okresu akcji wczasów pracowniczych. (Przegląd Związkowy, 1951, Nr 9, s. 378—382).

Spis rzeczy: Rzut oka na rozwój akcji wczasów pracowniczych. — Formy wczasów pracowniczych: Wczasy wypoczynkowe. — Wczasy lecznicze. — Wczasy specjalne. — Działalność kulturalno-oświatowa. — Gospodarka i organizacja FWP. — Uwagi końcowe.

Podsumowując osiągnięcia i braki akcji wczasów pracowniczych autor stwierdza, że głównymi jej niedomaganiem są: biurokratyczny stosunek instancji związkowych, niedostateczna aktywność rad zakładowych i miejscowych w propagandzie wczasów wśród robotników oraz nieumiejętność tych rad w zakresie informowania o wczasach. Podkreśla również nierówny poziom fachowy i polityczny personelu domów wypoczynkowych, a zwłaszcza referentów kulturalno-oświatowych.

Do osiągnięć FWP zalicza uporządkowanie administracji (1750 obiektów), stworzenia sprawnego systemu zaopatrzenia, troskliwe utrzymywanie obiektów wczasowych i pomnażanie ich wartości.

Świadczy to o stale postępującym krzepnięciu organizacyjnym FWP.

Zoll F. Tereny wypoczynkowe miasta. (Miasto, 1951, Nr 9, s. 11—16, rys. 9).

Patrz omówienie w dziale „Czasopisma krajowe“ w nr 3 (6) „Przeglądu“ z 1951 r.

10. ŻYWIENIE ZBIOROWE

L. K. Kontrola związkowa nad placówkami żywienia zbiorowego (Przegląd Związkowy 1951, Nr 9, s. 396—399).

Dotychczasowa kontrola związkowa placówek żywienia zbiorowego nie była ani systematyczna, ani należyście wnikliwa. Działalność komisji zakładowych (nie wszędzie istniejących) kontrolujących prace stołówek, cechowała dorywczość i powierzchowność.

W związku z tym sekretariat CRZZ powziął uchwałę w sprawie usprawnienia działalności stołówek pracowniczych (przyzakładowych), podniesienia poziomu żywienia pracowników oraz poprawy stosunków higieniczno-sanitarnych stołówek i otoczenia ich staranną opieką przez wzmocnienie kontroli ogniw związkowych nad stołówkami.

Uchwałę sekretariatu CRZZ poprzedziła uchwała Prezydium Rządu z dn. 21 lutego 1951 r. w sprawie stołówek pracowniczych oraz zorganizowania oddziałów zaopatrzenia robotniczego, określająca ściśle zasady organizacji stołówek oraz uprawniająca związki zawodowe do kontroli stołówek i oddziałów zaopatrzenia robotniczego.

Obie uchwały stanowią nowy krok w realizowaniu zasady kontroli społecznej zaopatrzenia ludności pracującej.

Kania B. Żywienie na wczasach pracowniczych. (Żywienie Zbiorowe 1951, Nr 9, s. 7—8).

W początkowych okresach pracy było w zakresie szerokiej akcji żywienia zbiorowego w domach wczasowych wiele niedociągnięć i błędów. Powodem tego był głównie brak wykwalifikowanego personelu gastronomicznego, brak — który dotąd jeszcze daje się odczuwać.

Komita u H. Stołówki pracownicze na nowej drodze (Żywienie Zbiorowe 1951, Nr 10, s. 2—4).

Autor omawia uchwałę Prezydium Rządu z dn. 21 lutego 1951 r. wprowadzającą daleko idące zmiany w pracy stołówek. Realizacja tej uchwały — zdaniem autora — winna się przyczynić do podniesienia poziomu stołówek i do zapewnienia stołownikom racjonalnego pożywienia, zgodnego z ich potrzebami, przy równoczesnym przestrzeganiu zasad gospodarności. Dalszą konsekwencją tej uchwały jest wciągnięcie do aktywnej współpracy czynnika społecznego w postaci Komisji Stołówek.

Praga S. Narady robocze (Żywienie zbiorowe 1951, Nr 9, s. 17—18).

(Streszczenie zob. wyżej w dziale: 3. Organizacja i wydajność pracy).

11. RÓŻNE

Baniewicz T. Zagadnienie komunikacji miejskiej i podmiejskiej. (Miasto 1951, Nr 9, s. 25—27).

Stan nauki o komunikacji miejskiej i podmiejskiej jest w Polsce na ogół niski: brak nam dotychczas zarówno badań i opracowań naukowo-technicznych, jak

i dostatecznej ilości doświadczeń własnych. Na naszych wyższych uczelniach technicznych nie ma dotąd specjalnych katedr poświęconych tej dziedzinie. Jedyne na parę są docentury.

W związku z tym autor uzasadnia konieczność:

1) opracowania naukowych zasad racjonalnego doboru rodzajów transportu i ich współpracy dla różnego charakteru miast i rejonów podmiejskich;

2) opracowania naukowych zasad planowania i utrzymania taboru różnych środków transportu;

3) opracowania zasad projektowania i przebudowy węzłów komunikacji miejskiej i ich urządzeń w oparciu o organizację ruchu ulicznego.

Grosfeld L. Walki strajkowe w Polsce w latach kryzysu w 1929—1933 (Wojsko Polskie 1951, Nr 9, s. 81—96, rys. 4).

Zob. omówienie w dziale „Przegląd Czasopism“ w nr 3/1951 czasopisma.

Hortyński S. Zakłady przemysłowe muszą walczyć o Fundusz Zakładowy (Życie Gospodarcze 1951, Nr 18 (138), s. 1023—1024).

Fundusz Zakładowy jest poważnym środkiem w ręku zakładu pracy w jego wysiłkach, zmierzających do szerszego rozwoju akcji socjalnej i rozbudowy mieszkań robotniczych, a tym samym do zwiększenia osobistego zainteresowania każdego pracownika wynikami gospodarczymi przedsiębiorstwa.

W roku 1951 można jednak było zaobserwować, iż przedsiębiorstwa przemysłowe stosunkowo za mało okazały zainteresowania Funduszem Zakładowym. Okazuje się, że pomiędzy przyczynami, które wywołały powyższy stan rzeczy, są przede wszystkim trudności, z jakimi walczą zakłady przy opracowywaniu wniosków oraz przy obliczaniu sum przypadających na Fundusz Zakładowy.

Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw planowo-deficytowych, w których podstawę dla uzyskania odpisów na F.Z. stanowią m.in. kwoty osiągniętego planowego i ponadplanowego obniżenia kosztów własnych, wynikające przy odpisach zaliczkowych z bilansów I kwartału 1951 r.

Tymczasem Narodowy Bank Polski, opiniujący te wnioski kwestionuje je, twierdząc, że nie należy opierać się w obliczeniach odpisów na porównywaniu strat rzeczywistych za I kwartał 1951 r. ze stratami przewidzianymi w pierwotnym planie sporządzonym w końcu grudnia 1950, lecz, że należy je porównywać ze stratami ujętymi korekta

planu finansowego, która nastąpiła dopiero w połowie czerwca 1951 r. — co okazuje się niekorzystne dla przedsiębiorstwa.

Te niezgodnienia powodują wiele niedogodności dla gospodarki zakładów. Przyczyniły się one m.in. do powstania zatoru w zakresie premiowania przodowników pracy i zwyczajów we współzawodnictwie, co niekorzystnie pływa na mobilizację załogi fabrycznej do wykonywania planów produkcyjnych.

Kłuszyńska D. Sprawa wciąż aktualna (Rada Narodowa 1951, Nr 17 (203), s. 22—23).

Autorka porusza sprawę walki z alkoholizmem u nas, pytając się wręcz, co zrobiono dotychczas z tak ważnym zagadnieniem, jak prowadzi się walkę i czy stworzono u nas odpowiedni klimat dla zlikwidowania tej plagi społecznej.

Niestety, jak twierdzi dalej z ubolewaniem, sprawa ta jest u nas w dalszym ciągu otwarta.

Od 1947 r. działa wprawdzie Stołeczny Komitet do Walki z Alkoholizmem przy CRZZ oraz komitety wojewódzkie i powiatowe, jednakże w wielu wypadkach zaniedbały one swoją pracę i nie utrzymywały systematycznych kontaktów z masowymi organizacjami. Nie kontrolują prac bieżących.

Autorka spodziewa się skuteczniejszej działalności w tym względzie ze strony rad narodowych. One to winny odegrać szczególną rolę w koordynacji pracy wszystkich czynników powołanych do zwalczania pijaństwa.

Książeczki zdrowia dla dzieci (Służba Zdrowia 1951, Nr 38 (110), s. 4).

Ministerstwo Zdrowia wprowadziło z dn. 1 października 1951 r. książeczki zdrowia dla wszystkich niemowląt urodzonych w 1951 r.

Książeczki te wydawane są matkom na oddziałach położniczych, w izbach porodowych i w poradniach dla dzieci.

Książeczka zdrowia ma odzwierciedlać całością danych rozwoju dziecka od 0 do lat 14, oraz zawierać dane, dotyczące szczytów ochronnych i ewentualnych chorób oraz ich przebiegu. Dane te wpisywać będą lekarze i pielęgniarki przy każdorazowym badaniu dzieci.

Rodzice winni strzec starannie książeczkę zdrowia i okazywać lekarzowi, gdyż jest ona dokumentem odzwierciedlającym rozwój i stan zdrowia dziecka.

Kulczycki L. Powołanie zakładowych komisji rozjemczych (Przegląd Związkowy 1951, Nr 9, s. 374—377).

Spis rzeczy: Skład komisji rozjemczych i ich organizacja. — Postępowanie przed zakładowymi komisjami rozjemczymi. — Przekazanie sprawy nierozstrzygniętej. Odwołanie od orzeczenia. — Wykonanie orzeczeń komisji rozjemczej. — Zadania ogniw związkowych.

Powołanie zakładowych komisji rozjemczych w 30 większych przedsiębiorstwach przemysłowych jest dalszym krokiem w realizacji socjalistycznych zasad regulowania stosunków pracy.

Utworzenie tych komisji stawia przed zainteresowanymi organizacjami zawodowymi nowe, poważne zadania. Rady zakładowe w przedsiębiorstwach, objętych akcją tworzenia komisji, mają powołać swych przedstawicieli i wspólnie z kierownictwem zorganizować pracę komisji zabezpieczając im wszelkie potrzebne środki działania.

Od wkładu konkretnej pracy wszystkich instancji związkowych zależy sprawne przeprowadzenie pierwszego etapu organizowania komisji rozjemczych.

Ma de j S. Troska o warunki bytowe górników gwarancją wykonania planów produkcyjnych (Górnik 1951, Nr 19 (120), s. 7).

Autor podkreśla ścisłą łączność produkcji z warunkami bytowymi wszystkich pracujących w przemyśle węglowym. Preto Komisje Bytowo-Mieszaniowe mają poważną rolę do spełnienia. Winny zajmować się nie tylko przydziałami mieszkań, ale i zainteresować się akcją remontów mieszkań górniczych i budową nowych domów, zajmować się kontrolą stołówek, zwracając uwagę, czy obiady są dobre, czy są należycie skalkulowane i czy zachowano wymagany stan higieniczny. Do zadań ich należy również zajmowanie się kontrolą w sklepach spółdzielczych na terenie swego zakładu oraz zwracanie uwagi, czy artykuły pierwszej potrzeby są równomiernie dostarczane. Winny też częściej przeprowadzać lustrację w domach noclegowych, w internatach Szkół Przymosobienia Przemysłowego oraz w domach młodego górnika.

Dopilnowanie tych spraw, stanowiących duże bóleżki w codziennym życiu górnika, przyczyni się walnie do przyspieszenia wykonania planów produkcyjnych.

Lancmański Z. Kontrola rad narodowych w dziedzinie pomocy społecznej (Rada Narodowa 1951, Nr 19 (205), s. 8—12).

Patrz omówienie w dziale „Zasopisma krajowe“ w nr 3/1951 „Przeglądu“.

Milecki M. Poświęcić więcej uwagi świetlicom (Rada Narodowa 1951, Nr 18 (204), s. 11—13).

O dyscyplinę płac. (Budowlani i Ceramicy 1951, Nr 9 (45), s. 11).

Kontrola dyscypliny płac w poszczególnych przedsiębiorstwach budowlanych wykazała wiele przypadków jej naruszania i łamania. Ma to miejsce zwłaszcza na odcinku transportu wewnętrznego, przy robotach murowych i przy pracach prowadzonych metodami zespołowymi. Doszukując się przyczyny tego stanu, autor upatruje ją w szablonowym stosowaniu norm katalogowych bez względu na to, czy wykonywane prace odpowiadają warunkom, określonym w Katalogu Norm i Cen Jednostkowych. Tego rodzaju postępowanie autor uważa za niesłuszne i przynoszące olbrzymie szkody; podrywa bowiem zaufanie robotników do prawidłowo ustalonych norm.

Pachó A. dr. Zagadnienie hoteli robotniczych. (Z materiałów lustracyjnych). (Rada Narodowa 1951, Nr 17 (203), s. 9—12).

Spis rzeczy: Znaczenie hoteli robotniczych. — Centralne problemy w zagadnieniu hoteli robotniczych: 1. Sprawa bazy materialnej. — 2. Sprawa żywienia. — 3. Sprawa opieki zdrowotnej. — Problem pracy kulturalno-oświatowej. — Inne sprawy.

Szmidt W. O dniówce obrachunkowej w spółdzielniach produkcyjnych. (Gospodarka Planowa 1951, Nr 9, s. 17—26, tabl. 2).

Z dniówką obrachunkową, wyrażającą prawo członka spółdzielni produkcyjnej do określonej części dochodu realizowanego proporcjonalnie do ilości i jakości nakładu pracy w gospodarstwie zespołowym, spotykamy się we wszystkich typach spółdzielczych gospodarstw rolnych.

Wzrastająca w szybkim tempie liczba spółdzielni produkcyjnych wymagała opracowania wzorcowych norm pracy i dniówek obrachunkowych, które mogłyby posłużyć spółdzielniom jako wskaźnik do układania własnych tabel przeliczeniowych.

Zadanie to spełniły w latach 1949 i 1950 „Wytyczne dla ułożenia tabeli przeliczenia pracy na dniówki obrachunkowe“, opracowane przez Centralę Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“. Mimo niektórych braków „Wytyczne“ spełniły swą rolę zapoznania spółdzielni rolniczych z dniówką obrachunkową i przyczyniły się do wprowadzenia socjalistycznych zasad wynagradzania za pracę.

Narastająca fala nowych zespołowych gospodarstw rolniczych domagała się jednak udoskonalenia dotychczasowego systemu wynagradzania za pracę i silniejszego niż dotychczas zbliżenia go do produkcji i do planu spółdzielni produkcyjnej.

Badania dokonane przez Instytut Ekonomiki Rolnej doprowadziły do ułożenia i wprowadzenia w życie nowego układu dniówek obrachunkowych i norm pracy, zastosowanego przez rolnicze spółdzielnie produkcyjne od 1 lipca 1951 r.

Nowy układ nosi nazwę „Wzorcowe normy pracy i dniówki obrachunkowe dla spółdzielni produkcyjnych“.

Cechą zasadniczą nowego układu jest podanie norm pracy w formie rozpiętościowej a dniówek obrachunkowych w formie stałej, tak że poszczególne spółdzielnie produkcyjne nie mogą zmieniać oceny pracy.

Uchwała Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczego z dnia 14 sierpnia 1951 r. w sprawie wytycznych udziału spółdzielczości w akcji zwalczania pijaństwa (Monitor Spółdzielczy Nr 12, poz. 79).

Odrodzona spółdzielczość polska mobilizuje się do walki o całkowite wyrugowanie pijaństwa wśród swych członków i pracowników. Walka ta ma być prowadzona w sposób ciągły i systematyczny.

Wytyczne zawierają kategoryczne zalecenia zwalczania pijaństwa i ścisłego przestrzegania wykonywania przepisów ustawy przeciwalkoholowej przez sklepy spożywcze oraz przez zakłady żywienia zbiorowego.

Wasiljew T. O stratach czasu w aparacie zarządzania (Ekonomika i Organizacja Pracy, 1951, Nr 8, s. 396—397).

Do typowych przykładów straty czasu w aparacie zarządzania autor zalicza np. powtarzanie opracowań, zwłaszcza różnego rodzaju planów, tj. ich przerabianie, co w niektórych dziedzinach pracy aparatu zarządzania występuje aż nazbyt często. Innym pospolitym przykładem straty czasu jest produkowanie opar-

wań niewykorzystanych, jak np. różne instrukcje nie wprowadzane w życie, drobiazgowy statystyki, z których w praktyce w nieznacznym stopniu się korzysta. Wiele też zbytecznych strat cennego czasu pracy urzędników, zabiera powtarzanie sprawozdawczości w różnych zakładach, albo też nadużywanie zwoływania konferencji itp.

Autor sygnalizuje, że Państwowa Komisja Etatów przeprowadza już obecnie „fotografie“ dnia roboczego różnych urzędników i zaznacza, że pierwsze wyniki badań w tym względzie są nadzwyczaj ciekawe. Wykrycie i ustalenie przyczyn tych strat pozwoliłoby nie tylko na uwolnienie się od zbędnych wydatków osobowych w aparacie zarządzania, ale nadto jeszcze na zwolnienie ludzi do nowych zajęć.

W o l a ń s k i J. Jeszcze o absencji. (Pielęgniarka Polska 1951, Nr 7 — 9, s. 20—22).

Autor omawia rolę pielęgniarki w zakładzie pracy i jej zadania w walce z absencją chorobową.

Poza normalnymi czynnościami, do zadań pielęgniarki w zakładzie pracy należy stała kontrola stanu higienicznego sal pracy i takich pomieszczeń jak kuchnia, stołówka, urządzenia kąpielowe, stała kontrola wody do picia, kaloryczności posiłków itd.

Zakres pracy pielęgniarki przeto rozszerza się poza jej sprawy czysto zawodowe. Współpracuje ona z lekarzem i inspektorem społecznym nad sprawami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy, oraz utrzymuje systematyczny kontakt z Radą Zakładową i z referatem socjalnym przedsiębiorstwa, w sprawach związanych z absencją chorobową robotników. Ta ostatnia funkcja wymaga od pielęgniarki dużego poczucia odpowiedzialności, uświadomienia politycznego i znajomości przepisów prawnych.

Wydawca: Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 7-36-46, wew. 11

Redaguje Zespół. Adres Redakcji: Warszawa 1, Jasna 26. Telef. 8-99-00 (wew. 195)
Prenumerata i kolportaż PPK „Ruch“, Warszawa, ul. Srebrna 12, tel. 8-04-20,
Konto PKO I-22216/110

Prenumerata roczna wynosi 72 zł — półroczna 36 zł — kwartalna 18 zł. Cena egz. 6 zł

Zamówienie PWG TC¹-P/C-68-1/52 z dn. 23.I.52 r. Podpisano do druku 4.II.52.

Druk ukończono dnia 10.II.52 r. Nakład 2945 + 55 egz.

Papier druk sat. VII kl. 60 gr. Format B¹

Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego“, Warszawa. Zam. 293.
3-B-11729



Przegląd Bibliograficzny
Wydawnictw Gospodarczych
Dwumiesięcznik

ADNOTOWANA
BIEŻĄCA BIBLIOGRAFIA KSIĄŻEK I CZASOPISM
W UKŁADZIE DZIAŁOWYM


Cena 1 egzemplarza Zł 10

Prenumerata roczna Zł 60

Redakcja: Warszawa ul. Nowy Świat 49 (Polskie Towarzystwo Ekonomiczne)

Kolportaż i prenumerata PPK „Ruch” Warszawa, ul. Srebrna 12.

Konto PKO I-181191-10



I. IDEAS AND PROBLEMS

<i>Piotr Rybak</i> : Realization of the social programme of the Polish Workers' Party	4
<i>Władysław Daszkiewicz</i> : Current problems of the labour force economy	10
<i>Edmund Żebrowski</i> : For a proper organization of labour safety and hygiene in industrial establishments	17
<i>Janusz Dąbrowski</i> : Development and present state of woman's worker maternity protection	21
<i>Zbigniew Makarczyk</i> : Role of artisanship and its current social problems	34

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>Ryszard Grzymkowski</i> : Experiences from the recruitment course of unqualified workers to the coal industry in 1951	42
<i>Jan Rosner</i> : Armament programmes, employment and unemployment in the capitalist countries	49
<i>Wojciech Szmidt</i> : Social problems in agricultural producers cooperatives	55
<i>Irena Kryczyńska</i> : State Emergency Help Units — an important link in child's care	64

III. CHRONICLE

<i>Poland</i>	
Control of the labour force influx to industrial establishments	74
Cooperation of the employment service with labour and social aid commissions	74
Development of women's employment	75
Temporary instruction for invalids' instructors in industrial establishments	76
A new system of training within industry	77
Methods of putting workers into service groups in industrial establishments	78
Workers and engineers rationalizing brigades	79
New rules for technique and rationalization clubs	80
Activity of the technical labour inspection	81
Dockyard worker's charter	82
Pensional rights of workers in salt mines	82
Treatment of war and army invalids	83
Liquidation of the State Pension Institute	84
<i>International</i>	
Western Europe tries to get rid of „unnecessary“ people	85
Struggle of the World Federation of Trade Unions against the restricting of social insurance	87
Regulation concerning labour force protection in the German Democratic Republic	87

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

<i>New books</i>	
<i>Maciej Weber</i> : Health protection in industrial establishments	89
<i>Collective work</i> : Organization and planning of workers' leisure	89
<i>Emil Zajac</i> : Labour safety and hygiene in the mine	90
<i>Zofia Danielak</i> : Who is guilty?	91
<i>Polish reviews</i>	
Mother and Child Health protection; Organization of health service in industrial establishments — <i>W. Gołębiowski</i> ; Observations concerning the leisure action for children — <i>R. Ogarkowa</i> ; Capitalist and socialist methods of defining housing standards — <i>J. Goryński</i> ; Guiding principles for the vocational schools plan in the school year 1951-52 — <i>J. Zarzycki</i> .	92
<i>Foreign periodicals</i>	
Facts and figures concerning the situation of the working masses in the United States; Socialist work competition in the Soviet Union; Work competition in the countries of people's democracy	96
<i>Press review</i>	100
<i>Bibliography</i>	104

V. REVIEW OF SOCIAL LAW

(appendix)



Ćena egz. (podwójnego) 12 zł