

СОДЕРЖАНИЕ № 4

I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Руси́нек Казимеж: Прежде шляхетская — сегодня пародная (исторические и идеологические истоки Конституции Польской Народной Республики)	3
Питро́вский Ежи: Этапы развития самоуправления в области социального страхования (переход социального страхования в ведение профсоюзов)	11
Матейко Александр: Изучение жилищных условий трудящихся в Народной Польше	17

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Р. Г.: Роль государственного и профсоюзного аппарата в советском социальном страховании	23
Макарчик Збигнев: Условия и оплата труда в промышленных кооперативах	29
Т. К.: Принципы присвоения рабочими разрядов	34
Матрась Мария: Задачи социальных отделов на предприятиях в 1952 году	39

III. ХРОНИКА

В Польше:	
Выполнение народнохозяйственного плана в 1951 году	43
Против текучести кадров	44
Социалистическое соревнование в области охраны труда и здоровья трудящихся	45
Новая система распределения путевок в дома отдыха Фонда отдыха трудящихся	46
Положение наемных рабочих в кустарной промышленности	47
Детские сады в государственных сельских хозяйствах в 1952 году	48
Вопросы питания в детских учреждениях	49
За рубежом:	
Новые принципы организации набора рабочей силы в Чехословакии	49
Военная экономика и положение трудящихся во Франции	50
Условия жизни сельского населения в странах Латинской Америки	52

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:	
Рознер Ян: Колониальный труд в Африке	54
Устав национализированных промышленных предприятий	55
Польские журналы:	
Занятость женщины в мелкой промышленности; Трудовые отношения в промышленности СССР — Э. Модлинский; Экономическое значение сбережений населения — Е. Хехлинский; Хозрасчет как социалистический метод хозяйствования — В. Дьяченко	56
Обзор печати.	60
Библиография	62
Переписка	64

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952
KWIECIEŃ



WARSZAWA
POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI) NR 4

T R E Ś Ć Nr 4

I. IDEE I ZAGADNIENIA

<i>Kazimierz Rusinek</i> : Dawniej szlachecka — dziś ludowa (u źródeł historycznych i ideologicznych Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej)	3
<i>Jerzy Piotrowski</i> : Etapy rozwojowe samorządu w ubezpieczeniu społecznym (na drodze do przejścia ubezpieczeń społecznych przez związki zawodowe)	11
<i>Aleksander Matejko</i> : Badania zagadnień mieszkaniowych świata pracy w Polsce Ludowej	17

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

R. G.: Rola aparatu państwa i związków zawodowych w radzieckim ubezpieczeniu społecznym	23
<i>Zbigniew Makarczyk</i> : Warunki pracy i zarobki w spółdzielniach pracy	29
T. K.: Zasady zaszeregowania osobistego robotników	34
<i>Maria Matraś</i> : O zadaniach referatów socjalnych w r. 1952	39

III. KRONIKA

<i>K r a j o w a</i>	
Wykonanie narodowego planu gospodarczego w 1951 r.	43
Przeciwdziałanie płynności kadr	44
Współzawodnictwo w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia pracowników	45
Nowy system rozdziału skierowań na wczasy FWP	46
Sytuacja pracowników najemnych w rzemiośle	47
Przedszkola i dziecińce w PGR w r. 1952	48
Sprawa poziomu wyżywienia w placówkach opieki nad dzieckiem	49
<i>Z a g r a n i c z n a</i>	
Nowe zasady organizacji werbunku w Czechosłowacji	49
Gospodarka wojenna i położenie mas pracujących we Francji	50
Warunki życia ludności wiejskiej w krajach Ameryki Łacińskiej	52

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTWA

<i>Nowe książki</i>	
<i>Jan Rosner</i> : Praca kolonialna w Afryce	54
Statut znacjonalizowanych przedsiębiorstw przemysłowych	55
<i>Czasopisma krajowe</i>	
Zatrudnienie kobiet w drobnej wytwórczości: Stosunki pracy w przemysłowych spółdzielniach wytwórczych w ZSRR — <i>E. Modliński</i> ; Ekonomiczne znaczenie oszczędności ludności — <i>J. Chechliński</i> ; Rozrachunek gospodarczy jako socjalistyczna metoda gospodarowania — <i>W. Diaczenko</i>	56
<i>Przegląd prasy</i>	60
<i>Bibliografia</i>	62
<i>Korespondencja</i>	64

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przegląd ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych	49
Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej	53
Wyjaśnienia przepisów prawa pracy i pokrewnych	55

Dyskutujemy nad projektem Konstytucji

KAZIMIERZ RUSINEK

Dawniej szlachecka — dziś ludowa*U źródeł historycznych i ideologicznych Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej¹⁾.*

W projekcie Konstytucji czytamy: „Polska Rzeczpospolita Ludowa nawiązuje do najszczytniejszych, postępowych tradycji Narodu Polskiego i urzeczywistnia idee wyzwolenie polskich mas pracujących“.

Pytanie, jaka ma być Polska, stawiane było wiele razy w dziejach naszego Narodu.

Rozwiązań bytu narodowego i drogi do wolności i swobód obywatelskich szukali już autorzy Unii Horodelskiej (1413). Pytanie: „Jaka Polska?“ — było aktualne przy pisaniu ustaw radomskich „Nihil novi“ (1505) i katechizmu Rakowskiego (1605). Pisarz polityczny, Andrzej Frycz-Modrzewski (wiek XVI) biadał nad sytuacją społeczną w Polsce ówczesnej i nad dolą chłopów pańszczyźnianego. Pisał: „Nie jest to ona wolność, która jest w uścicach każdego, ale okrutne niewolnictwo, iż pan przywłaszcza sobie moc nad żywotem i śmiercią sługi swego...“ W roku 1605, w którym ukazał się katechizm Rakowski, wydana została słynna „Schadzka ziemiańska“ Piotra Zbylitowskiego, w której czytamy:

„Kmiotek nędzny parę szkap tylko ma zmożonych,

Parę wołków założnych i to wyrobionych.

Owieczka nie zabeknie, krowiczka nie ryczy:

Gospodyni na wieczór, widzę — nic nie liczy.

A czasem i dwa chłopci na pląg się sprzągają,

Kółek płużnych i żelaz sobie pożyczają“.

Czytając dzieje Narodu Polskiego dowiadujemy się, że od roku 1543 dziedzic miał prawo sprzedać, zastawić, darować, przekazać testamentem chłopca z gruntem lub bez gruntu, samego lub z rodziną. W r. 1546 król Zygmunt I uspokajał szlachtę: „Nie jest naszym zamiarem wtrącać się między poddanych naszych i ich kmięci“.

Dalsze wieki historii Polski pogłębiają jeszcze konflikty społeczne; historia Polski jest obrazem walk klasowych.

W „Przestrogach dla Polski“, Staszic w r. 1790 pisał:

„Widzę miliony stworzeń; wszystkie wyschłe, znędniałe, obroste, zakopciate, oczy głęboko w głowie zapadłe. Mało czują i mało myślą, to ich największą szczęśliwością. Ledwie w nich dostrzec można duszę rozumną. Ich zwierzchnią postać z pierwszego wejrzenia więcej podobieństwa pokazuje do zwierząt, aniżeli do człowieka. Chłop — ostatniej wgardy nazwisko. Tych pomieszkaniam są lochy, czyli trochę nad ziemią wzniesione szałaszy. Dobrzy Polacy. Oto rozkosz tej części ludzi, od których

¹⁾ Wyjątki z większej pracy.

los waszej Rzeczypospolitej zawisł. — Oto człowiek, który was żywi. Oto stan rolnika w Polsce“.

A oto słowa Franciszka Jezierskiego, który surowo ocenia społeczną sytuację Polski ówczesnej, dostrzega w niej tyle zła i niesprawiedliwości, tyle przeżyciu na jednym i tyle nędzy na drugim biegunie, że pisze:

„Część największą ludzi ubogich i pracowitych zwiemyi pospółstwem. Według mnie pospółstwo winno się nazywać najpierwszym stanem narodu, albo wyraźniej mówiąc — zupełnym narodem. Praca pospółstwa daje moc i bogactwo państwu“.

W obronie uciśnionych, w walce o prawa wolnego człowieka staje Ludwik Osiński. Wiersz napisany przez niego w r. 1799 pod tytułem „Dziedzic i poddani“, to odbicie panujących stosunków społecznych, to walczące ze sobą dwa światy, dwie klasy: — wyzyskiwacze i wyzyskiwani, panujący i poddani.

Poeta pisze:

*„Wy, co ślepym losem skazani do pracy,
Jesteście Państw podporą, czcigodni wieśniacy.
Żywiciiele narodów, o których zagony,
Ród ludzki i wysokie wspierają się trony:
Wy, co chlebem, rzemiosły i mnożnymi trzody,
Węzłem handlu odlegle zbliżacie narody —
Wy, co w potrzebie niosąc zbrojnych rąk tysiące,
Tych, coście nakarmili, jesteście obrońce,
Pierwsza klaso ludzkości; jacyż ludzie dżicy
Gnębić będą szanowny stan wasz, cni rolnicy,
Smutne przemocnych panów wściekłości igrzyska.
Ten, co z rąk waszych żyje — nęka i uciska.
Nie znają ludzie ludzi. — Prawdo, duszo świata,
Skrusz przesąd — niechaj człowiek uzna w czeku brata“.*

Hugo Kołłątaj, bolejąc nad położeniem ludu, usprawiedliwiał jego dążenie do zrzucenia jarzma ucisku:

„Niechaj nikogo nie zadziwia nienawiść ludu, bo plód, którego ojcem jest ucisk, a matką — niewola, musi przechodzić jadem i srogością... Srogość miecza naszych wojsk przytłumi tylko wkorzoną w pospółstwie niechęć, lecz jej nigdy ugasić nie zdoła“.

Nie dziw więc, że zagadnienie „Jaka Polska?“ stało w całej ostrości przed twórcami Konstytucji 3 Maja (1791) i Uniwersału Połanieckiego (1794).

Wojny zewnętrzne, przepych szlachty i nędza chłopstwa, ciemnota i zaoferanie wraz z upadkiem życia gospodarczego i politycznego — spowodowały rozbiory Polski. Polska szlachecka doprowadziła naród do upadku i niewoli. Historyk francuski Reynol tak charakteryzuje ówczesną Polskę: „Usiłuje się przedstawić ustroj Polski mianem republiki: w rzeczywistości jest to związek wielu tyranów, spiskujących przeciwko ludowi, przeciwko narodowi“. „...Z samych panów zguba Polski“ rzuca oskarżenie i przekazuje słowa przestrogi — Stanisław Staszic.

„...Powiem, kto mojej Ojczyźnie szkodzi... kto na sejmikach uczy obywateli zdrady, podstępów, podłości i gwałtu — Panowie. Kto od wieku robił nieczynną władzę prawodawczą, rwał sejmy? — Panowie. Kto sądowe magistratury zamieniał w targowiska sprawiedliwości albo w plac pijaństwa, przekupstwa, przemocy? — Panowie. Kto koronę kupował? — Panowie. Kto wojsko obce do kraju wprowadził?“

— Panowie⁶. Dalej: „Nikt nie rodzi się ani z przywilejem próżnowania i bogactwa, ani z przeznaczeniem pracy i ubóstwa, nikt nie rodzi się ze znamieniem poddaństwa... jak nikt nie rodzi się z przywilejem panowania, szacunku i honoru. Tylko użyteczność stanowi między ludźmi różność“.

Ze szczególną wyrazistością problem „Jaka Polska?“ stanął przed umysłami postępowymi po upadku Powstania Listopadowego. Zagadnieniem tym zajmują się poeci, pisarze i politycy postępowych grup emigracyjnych. Juliusz Słowacki pisał:

„Szli krzycząc: „Polska! Polska!“ Wtem jednego razu,
Chcąc krzyczeć zapomnieli na ustach wyrazu;
Pewni jednak, że Pan Bóg do synów się przyzna,
Szli dalej, krzycząc: „Boże! Ojczyzna! Ojczyzna!“
Wtem Bóg z Mojżeszowego pokazał się krzaka —
Spojrzał na te krzyczące i zapytał: „Jaka?“

Nie czekając na odpowiedź polskiej szlachty, którą Wielki Poeta słusznie o zdradę narodową oskarża i potępia za wyzysk i ciemnienie ludu polskiego — Juliusz Słowacki w następujących słowach wydaje wyrok na szlachtę:

„Wyście wynieśli dawne królów prochowiska
Z kośćcami w trumnach; zamiast krzyczeć: „Polska żywa“ —
Wyście krzyczeli: „Niechaj żyje... z cudzej pracy“.

Na pytanie, czy Polska zmartwychwstanie i jaka będzie, Bogdan Zalewski odpowiedział w r. 1832: „Polska zmartwychwstanie, ale przez ludy, na ruinie wszystkich tronów i wszystkich feudalnych instytucji“.

Coraz powszechniejszą i coraz bardziej zrozumiałą stawała się prawda, że „dopóki ziemia będzie wyłączną własnością pewnej liczby uprzywilejowanych osób, dotąd wszelkie usiłowania i poświęcenia dla polepszenia losu pracownego ludu, który stanowi najliczniejszą klasę w każdym narodzie, będą daremne i zaledwie chwilową tylko ulgę długowiecznej, dziedzicznej jego nędzy przynieść mogą“.

Organizacja „Lud Polski“ (r. 1836) taki wysuwa program społeczny:

Wszystkie narzędzia i warsztaty do pracy, a przede wszystkim ziemia, nie prywatną lecz publiczną, społeczeńską być winny. Instrumenty do pracy, a nade wszystkie ziemia, mają przeznaczenie „utrzymać egzystencję każdego członka społeczności“. Prawo do życia „jest jedynym, niezaprzeczoną prawem człowieka i nie może w żaden sposób zawisnąć od indywidualuów, które by sobie chciały większą, niż im potrzeba, sumę instrumentów pracy zagarnąć“. Prawo egzystencji wyższe jest od prawa własności. Ażeby utrzymać egzystencję, trzeba pracować. Każdy przeto „członek społeczności do pracowania obowiązany być musi“, ażeby jego egzystencja „nie stawała się ciężarem społeczności, ażeby nie zagrabiła pracy drugich“.

Gromada Grudziąź głosiła: „Masy ludowe mieczem zniszczą przeżytki starego świata. Jediną drogą, wiodącą do celu, jest droga rewolucji ludowej“.

Podobnie pisał Adam Mickiewicz w „Pielgrzymie polskim“:

„...Od czasu wielkiej rewolucji francuskiej powstały dwa wielkie stronnictwa: rojalistów i republikanów. Rojaliści obudzają sympatie w sercach królów, republikanie — w sercach ludów całej Europy. Jednak ani demokracja, domagając się tylko równości politycznej, ani sam republikanizm, o ile jest tylko przeciwnikiem rządów jedynowładczych — nie wystarczają. Rzeczpospolita i demokracja — to tylko pierwsze święcenia, przygotowujące wielką rewolucję ludów“.

W sprawie niepodległości Polski i jej ustroju zabrał głos teoretyk i wódz międzynarodowego proletariatu — Karol Marks. Na pytanie „jaka ma być

nowa Polska?" — Marks odpowiedział: „...Polska może być tylko demokratyczna, bo tylko demokratyczna Polska może być niepodległa“.

Fryderyk Engels w wizji proroczej widział na barykadach nadchodzącą rewolucji robotników polskich i robotników carskiej Rosji w walce: „Za naszą i naszą wolność“. W r. 1874 Engels pisał: „Niepodległość Polski i rewolucja w Rosji — warunkują jedna drugą“.

Rewolucjonista rosyjski Aleksander Hercen, potwierdzając słuszność poglądów Engelsa, wołał: „Jesteśmy z Polską, bo jesteśmy z Rosją. Jesteśmy po stronie Polaków, bo jesteśmy Rosjanami. Chcemy niepodległości Polski, gdyż chcemy wolności Rosji. Jesteśmy z Polakami, gdyż jeden nas skuwa łańcuch — carat“.

Karol Marks, w liście adresowanym do socjalistów rosyjskich pisał: „Socjaliści rosyjscy, pracując nad rozbiciem kajdan Polski, biorą na siebie szczytne zadanie obalenia reżimu militarystycznego, który stanowi przeszkodę dla powszechnego wyzwolenia proletariatu Europy“. A rosyjska sekcja I-ej Międzynarodówki w swoim statucie stwierdzała: „Jarzmo carskie, które uciska Polskę, jest przeszkodą, uniemożliwiającą wyzwolenie polityczne i społeczne obu narodów, zarówno rosyjskiego, jak i polskiego“.

Tak przemawiali wodzowie socjalizmu.

O Polsce socjalistycznej myślał Adam Mickiewicz, gdy pisał na łamach „Trybuny Ludów“:

„System socjalistyczny nie jest jedynie przeczeniem. Możecie twierdzić, że uczucie, które jest zarodkiem, nie nabrało jeszcze siły do pokonania oporu gleby rodzinnej, atmosfery naszej planety i nieżyczliwości ogrodnika urzędowego. Możecie twierdzić, że wewnętrzna myśl socjalizmu nie nabrała jeszcze dostatecznej jasności, aby przedrzeć się przez żrenicę ludzi dzierżących władzę, przedstawicieli społeczeństwa wrogiego dla socjalizmu. Socjalizm nowożytny jest tylko wyrazem poczucia tak starego, jak poczucie życia, wyrazem odczuwania tego, co w naszym życiu jest niezupełne, nienormalne, a wskutek tego — nieszczęśliwe. Poczucie socjalizmu jest porywem ducha ku lepszemu bytowi, nie indywidualnemu, lecz wspólnemu i solidarnemu“.

„...Gdyby jednak zmiana porządku społecznego i za nią idąca wolność bez gwałtownych wstrząśnień obejść się nie mogła — głosi Manifest „Towarzystwa Demokratycznego“ w roku 1836 — gdyby lud musiał być surowym sędzią przeszłości, mścicielem krzywd i wykonawcą nieocfionych wyroków czasu — my dla warstw uprzywilejowanych nie poświęcimy szczęścia, a przelana krew spadnie na głowy tych, co w zapamiętaniu własny egoizm i własne dobro nad dobro Ojczyzny przenieśli“.

Przenosiła polska szlachta dobro własne, nad dobro Ojczyzny. Broniąc klasowych interesów — zaprzedawała interesy narodu. Szlachta zwalczała „buntownicze“ zamierzenia utopistów i ich „mrzonki“ o powstaniach narodowych i dążeniach do niepodległego bytu.

Programem polskiej szlachty i polskiej burżuazji stało się hasło „pracy organizacyjnej“. Powstała w r. 1887 pierwsza burżuazyjno-nacjonalistyczna „Liga Polska“ w strachu przed wzrostem ruchu robotniczego i w obawie przed rewolucją społeczną rychło wycofuje się z pierwotnie głoszonych haseł wskrzeszenia niepodległej Polski, przybiera nową nazwę i nowy ogłasza program. Zadaniem nowopowstałego stronnictwa (Stronnictwo Demokratyczno-Narodowe) „nie jest dziś popularyzowanie idei powstańczej, ale — jak to już nieraz zaznaczyliśmy — robotą całkiem przeciwną — mianowicie wskazywanie

uświadomionym narodowo żywiołom ludowym innych dróg działania dla Ojczyzny, wykładanie im jasno przyczyn sprawiających, że powstanie w obecnej dobie jest niemożliwe“.

Po przegranych i nieudanych powstaniach narodowych, po trzech rozbiorach i w trzech zaborach Polski, w warunkach zależącego w kraju terroru politycznego i nędzy klasy robotniczej, w atmosferze zamachów i bomb, „Proletariat“ organizuje i mobilizuje klasę robotniczą do walki z caratem, do obalenia kapitalizmu. Z krwi męczenników, z walk bohaterów i z ofiar powstań, jako mściciel i jako zwiastun rewolucji i wolności powstał Wielki „Proletariat“ — pierwsza rewolucyjna organizacja polskich mas pracujących. W odezwie „Proletariatu“, pisanej 24 czerwca 1883 r. czytamy:

„My, socjaliści, w imię Waszych potrzeb podjęliśmy walkę i gotujemy zgubę i zagładę wszystkiemu, co ciemieży pracujący lud. Jak robotnikom fabryki, tak i Wam, włóścianie ziemi, a wszystkim — wolność da przyszła rewolucja. By jednak panowie nie wyzyskali jej na swą korzyść, Wy, całą masą, powinniście w niej przyjąć udział i sami baczyć, by Was nie skrzywdzono. W chwili rewolucji my będziemy z Wami. Poznacie nas, bo my jedni mówić będziemy: Ziemia należyć winna do tych, którzy ją orzą, fabryki do tych — którzy w nich pracują“.

Wokół tych haseł Ludwik Waryński, twórca „Proletariatu“ i teoretyk tej Partii, wódz i organizator klasy robotniczej, mobilizuje klasę robotniczą i kieruje ruchem terrorystyczno-strajkowym w Polsce. Miarą panującego w kraju politycznego i społecznego ucisku, miarą nędzy i upośledzenia szerokich mas — były fale potężnych ruchów rewolucyjnych, które wstrząsały krajem, siejąc postrach wśród „własnych“ klas posiadających i wśród obcych.

Po rozbięciu I i II Proletariatu (1885 i 1888 r.), po wyrokach śmierci na Badowskiego, Kunickiego, Ossowskiego i Pietrusińskiego (Waryński został skazany na 16 lat twierdzy w Szlisselburgu, gdzie zmarł), w ostrej walce z żywiołami socjal-patriotycznymi i reformistyczno-nacjonalistycznymi, sztandar walki o rewolucję socjalną przejmuje SDKP i później SDKPiL. Wesołowski, Marchlewski, Dzierżyński i Róża Luksemburg stają się żywymi pochodniami rewolucji w Rosji i w Polsce, mówić o nich będzie późniejsza historia, jako o „orłach rewolucji“. SDKPiL, wiążąc losy wyzwolenia polskiego proletariatu z losami zwycięstwa proletariatu carskiej Rosji, wskazywała klasie robotniczej i narodowi jedynie słuszną i jedynie realną drogę narodowego i społecznego wyzwolenia obu narodów.

To prawda, że i PPS i SDKPiL stawały na klęskę caratu, ale prawdą jest również i to, że zachodzi zasadnicza różnica między postawą obu partii w tej kwestii. Podczas gdy SDKPiL widzi w klęsce caratu rosyjskiego przesłanki dla rewolucyjnego przeobrażenia Rosji i zdobycia wolności politycznej, to PPS oczekuje rozpadnięcia się Rosji jedynie dla jak najrychlejszego wyodrębnienia Polski w niepodległe państwo burżuazyjne. PPS kategorycznie odrzuca porozumienie w sprawie wspólnych wystąpień i solidarnego działania z towarzyszami rosyjskimi.

Autorytatywnie wypowiedział się w tej sprawie Lenin, pisząc:

„Daremnie stara się PPS sprawę tak przedstawić, jakoby od niemieckich lub rosyjskich socjaldemokratów dzieliło ją negowanie przez nich prawa do samookreślenia, prawa dążenia do wolnej, niepodległej republiki. Nie to, lecz zapominanie klasowego punktu widzenia, zaciemnianie go szowinizmem, naruszanie jedności określonej walki politycznej — oto, co nie pozwala nam widzieć w PPS rzeczywiste robotniczej partii socjaldemokratycznej. ...Nie przejmując się bynajmniej szowinistycznymi i oportunistycznymi wypadkami, będziemy zawsze mówili

robotnikowi polskiemu: tylko najpełniejszy i najściślejszy sojusz z proletariatem rosyjskim jest w stanie zaspokoić wymogi bieżącej, określonej walki politycznej przeciwko samowładztwu, tylko taki sojusz da gwarancję pełnego wyzwolenia politycznego i ekonomicznego“.

Nauki i wskazania Wielkiego Lenina dyktują SDKPiL w r. 1901 przedmającą wąż odezwę, w której czytamy:

„Im sroższy jest wyzysk, im okrutniejsze jest znecanie się nad nami, tym ściślej łączmy się z braćmi naszymi, robotnikami całego państwa rosyjskiego, których gnębi i morduje wspólny nasz wróg — carat; tym raźniej wступujemy w szeregi międzynarodowej armii robotniczej, tym energiczniej i wytrwalej walczymy w tych szeregach o socjalizm“.

A odezwa SDKPiL wydana z okazji święta 1 Maja w 1903 r., przepojona duchem internacjonalizmu, głosi:

„Robotnice i robotnicy polscy! W walce swojej o lepszą przyszłość nie jesteście sami. W całym państwie cara, od granic polskich do Sybiru, od Newy do Kaukazu — wszędzie burzy się lud roboczy, wszędzie to samo hasło przeciw panowaniu cara, przeciw krwi, przeciw żadnym łapówkom i kradzieży ministrom i czynownikom, przeciw samowładztwu, dzikości i barbarzyństwu. Nie sami idziecie do walki, armia rewolucyjna wzrasta w całej Rosji, drżą już kruche mury niewoli carskiej, a w milionowych dłoniach rosyjskiej klasy robotniczej, tak samo jak w waszych dłoniach, powiewa czerwony sztandar socjalnej demokracji i socjalnej rewolucji.“

Nie sami idziecie do walki — proletariusze wszystkich narodowości i całej Rosji idą z Wami... Niech polski lud roboczy, ręka w rękę z ludem pracującym Rosji, pod wspólnym sztandarem socjalnej demokracji powstanie przeciw carskiemu rządowi — a runie gmach niewoli politycznej i droga do rewolucji socjalnej będzie otwarta“.

Nadszedł rok 1905, rok „generalnej próby“, przełomowy rok w historii walk polskiego i rosyjskiego proletariatu, walk, jakie klasa robotnicza obu krajów prowadziła o obalenie caratu, o zdobycie władzy i przebudowę ustroju. Czerwony Sztandar staje się symbolem i synonimem walki o narodowe i społeczne wyzwolenie. Do nazwisk bohaterów i rewolucjonistów „Proletariatu“ i SDKPiL, poległych i walczących „za świętą sprawę ludzkości“, przybývają nowe imiona żołnierzy Wolności i Rewolucji: Baron, Mirecki, Okrzeja.

Pod koniec pierwszej wojny światowej wokół zagadnienia odbudowy państwa polskiego toczy się zacięta walka klasowa. Robotnicy i chłopcy walczyli o ustanowienie w Polsce swojej, robotniczo-chłopskiej władzy. Burżuazja i obszarnicy walczyli o ustanowienie władzy burżuazyjno-obszarniczej. Zwycięstwo rewolucji w Rosji, obalenie kiereńszczyzny i rozgromienie obcych interwentów i białogwardystów — dawały polskiej klasie robotniczej szanse ujęcia władzy, zawarcia sojuszu klasowego z Państwem Rad i skierowania losów kraju i losów narodu na drogę przebudowy społecznej i wielkich reform.

W listopadzie 1918 r. SDKPiL zwraca się „Do ludu pracującego wsi i miast“ pisząc:

„Na ruinach i zgliszczach zbrodniczej wojny szykują się ludy Europy do odnowy swego zrujnowanego życia. Jakże to ma być życie? Oto pytanie, które rodzi się z morza krwi, z bezmiarów cierpień, z milionów mogił wojennych.“

Albo drapieżne państwa kapitalistyczne, z wieczną groźbą nowych, coraz straszniejszych wojen — albo dyktatura proletariatu — oto doświadczenie, które krew i cierpienie obity o świadomość mas pracujących... Burżuazja nasza buduje nowe państwo swoje, nowe życie, tak, nowe życie dla kapitalistów, stare jarzmo dla ludu roboczego...“

Robotnicy! nie siedźmy beczynnie, gdy nasze klasy posiadające organizują swoje państwo, swój wyzysk i ucisk, a nam przeznaczają nędzę i ujarzmienie... Gdy zabierzemy na własność społeczeństwa ziemię dziedzicom-obszarnikom — będziemy mieli chleb. Gdy zabierzemy na własność społeczeństwa fabryki i kopalnie kapitalistom — będziemy mieli pracę... Jedyna dla Was rada — jak i dla wszystkich robotników — to walka rewolucyjna. Walka o władzę klasy robotniczej, o socjalizm.

Wy, którzy wracacie z krajów rewolucji, Wy, zaprawieni w walce rewolucyjnej — stańcie w naszych szeregach, popierajcie walkę rewolucyjną Rad delegatów robotniczych.

Precz z rządami burżuazyjnymi!

Niech żyje rewolucja socjalna!"

A w tym samym czasie kardynał Kakowski, książę Lubomirski, Władysław Grabski i ...Piłsudski stosują najostrzejsze metody terroru policyjnego przeciwko wzbudzonym i zrewolucjonizowanym masom, oddziałują na nie za pomocą P.P.S. w kierunku zaszczepienia masom jadu nienawiści do Wielkiej Rewolucji Rosyjskiej i Związku Radzieckiego.

I w takiej rewolucyjnej sytuacji następuje sojusz polskiej reakcji z pseudosocjalistami ówczesnej PPS. Rząd „ludowy“ Ignacego Daszyńskiego i zapowiedziane przez ten rząd reformy społeczne — to oszukańczy manewr Piłsudskiego, który przy pomocy PPS rozładowuje nastroje rewolucyjne i zatrzymuje koło historii na granicy polskiego państwa burżuazyjnego. Z całą szczerością do tej zdrady przyznaje się prawicowe kierownictwo PPS. Mieczysław Niedziałkowski w broszurze pt. „Demokracja parlamentarna w Polsce“ pisał:

„W tym tragicznie trudnym położeniu, tymczasowy rząd ludowy w Lublinie, przez sam fakt swego powstania, przez swój manifest, skierował stanowczo, po mesku, nieodwołalnie budownictwo państwa na szlak demokracji, ściśle mówiąc — demokracji parlamentarnej. W Lublinie, w dniu 7 listopada 1918 r. zadano cios śmiertelny komunizmowi w Polsce. Praca drugiego rządu ludowego, dekret naczelnika z dnia 28 listopada 1918 r. o wyborach do sejmu ustawodawczego — to były już tylko konsekwencje“.

Tenże Niedziałkowski stwierdza dalej:

„W obozie demokracji (czytaj — burżuazji! przyp. autora) w obozie legionowym, w obozie konserwatywnym entuzjazm sejmowy panował niepodzielnie“.

Polska burżuazja rękami Piłsudskiego, Daszyńskiego, Moraczewskiego, Pużaka, Jaworowskiego, Arciszewskiego, Kwapińskiego, Zaremby — skierowuje lokomotywę historii na tory państwa burżuazyjnego, na tory — mówiąc słowami M. Niedziałkowskiego — „parlamentarnej demokracji“, zaprzepaszczając szanse przebudowy społecznej kraju. Władzę w nowopowstałym państwie polskim zagarnęli przy pomocy prawicy PPS — fabrykanci i obszarnicy. Rozpoczął się okres tzw. II Rzeczypospolitej — dwudziestoletni okres niesłychanych cierpień i uciążliwych walk, jakie toczyć musieli robotnicy i chłopcy polscy z władzą kapitalistów i obszarników, zaprzepaszczających na każdym kroku samodzielny byt narodu. W dalekosiężnych planach międzynarodowych trustów i karteli, Polsce kapitalistycznej wyznaczono rolę pomostu w marszu mocarstw zachodnich na podbój pierwszego na świecie państwa socjalistycznego. Polska burżuazja liczyła na... udział w zyskach.

Powstała w 1918 r. Komunistyczna Partia Robotnicza Polski, nosząca od 1925 r. nazwę Komunistycznej Partii Polski (KPP) była czołowym, jedynym rewolucyjnym oddziałem polskiej klasy robotniczej, która demaskowała i paraliżowała zaborcze plany polskiej i obcej reakcji.

Prześladowana przez państwo kapitalistyczno-obszarnicze wszystkimi środkami krwawego terroru i szczuta przez wszystkich ideologów i służalców klas

posiadających (wśród których szczególną gorliwością odznaczali się prawicowi kierownicy PPS), kształtowała rewolucyjną świadomość mas, mobilizowała klasę robotniczą do walki o władzę i wzywała do przymierza z ZSRR, jako najpewniejszą rękojmią postępu i niepodległości Polski. KPP wychowywała masy pracujące w duchu proletariackiego internacjonalizmu, walczyła o jednolity front klasy robotniczej i była ośrodkiem, krystalizującym polityczną jedność polskiej klasy robotniczej na bazie marksizmu-leninizmu.

Nadszedł rok 1939. Hitler, uzbrojony po zęby przez państwa zachodnie, przez te same państwa, z którymi Polskę łączyły „pakty przyjaźni i wzajemnej pomocy“, podarł traktat zawarty z Piłsudskim, narzucił Polsce wojnę i okupował ją do dni prawdziwego wyzwolenia.

W okresie okupacji i zmagani wojennych klasa robotnicza znowu stawiała pytanie: jaka ma być, jaka musi być przyszła Polska?

Alfred Lampe pisał wówczas:

„Od 150 lat staje przed Polską zagadnienie, jak być współczesnym krajem? Misją naszego pokolenia — pisał Lampe — jest uspołecznienie Polski. Grabarze demokracji w Polsce, byli grabarzami wolności i niepodległości. Bojownicy demokracji byli i są bojownikami o wolność i demokrację. Grabarze demokracji w Europie byli grabarzami niepodległości Polski. Bojownicy demokracji europejskiej byli sprzymierzeńcami i towarzyszami broni niepodległościowców polskich.“

Na pytanie, jaka ma być nowa Polska, PPR odpowiedziała w swej pierwszej odezwie, wydanej w styczniu 1942 r.:

„Polska Partia Robotnicza wzywa do walki o wolną i niepodległą Polskę, w której naród sam o swoich losach stanowić będzie, o Polskę, w której nie będzie faszyzmu ani ucisku obszarnczego, nie będzie obozów koncentracyjnych ani hańbiącego ludzkość ghetta, nie będzie ucisku narodowego, nie będzie głodu, nędzy i bezrobocia.

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 braterskie współzycie wszystkich narodowości, w której nauka dostępna będzie dla wszystkich, o Polskę, która zapewni narodowi chleb, wolność i pokój“.

Na pytanie: „Jaka Polska?“ odpowiedział członkom Prezydium Zjazdu Związku Patriotów Polskich w ZSRR w czerwcu 1943 r. Józef Stalin:

„Możecie być pewni, że Związek Radziecki uczyni wszystko, co jest w jego mocy, aby przyspieszyć klęskę naszego wspólnego wroga — hitlerowskich Niemiec, umocnić przyjaźń polsko-radziecką i wszelkimi środkami przyczynić się do odbudowania silnej i niepodległej Polski“.

Hasła rzucone w odezwie PPR ujął w konkretny program „Manifest demokratycznych organizacji społeczno-politycznych i wojskowych“ (grudzień 1943 r.). Oto zadania wysunięte przez „Manifest“ do realizacji:

- 1) wyzwolenie narodowe Polski i przywrócenie jej niepodległego bytu państwowego,
- 2) połączenie walki narodowo-wyzwoleńczej z walką społeczno-wyzwoleńczą mas pracujących,
- 3) zdobycie władzy dla ludu pracującego pod przewodem klasy robotniczej — w oparciu o sojusz polityczny robotników, chłopów i inteligencji pracującej,
- 4) przebudowę społeczno-ustrojową Polski „w duchu... demokracji nie tylko politycznej, lecz gospodarczej, przez wywłaszczenie bez odszkodowania ziemi

obszarniczej i oddanie jej chłopom i robotnikom rolnym, przez nacjonalizację wielkiego przemysłu, banków i transportu, mających decydujące znaczenie dla gospodarki narodowej oraz przez wydobycie z niewoli, krzywdy i poniżenia mas pracujących Polski...“

Manifest PKWN z 22 lipca 1944 r. podjął już praktyczną realizację programu Polski Ludowej, Polski socjalistycznego budownictwa.

Dzięki zwycięstwu rewolucyjnych wojsk Związku Radzieckiego, Polska Ludowa — podobnie jak inne demokracje ludowe — utrwaliła swoją władzę, przeprowadziła zamierzone reformy społeczne — i przeciwstawiając się naciskowi sił kapitalistycznych z Zachodu oraz gromiąc rodzimą reakcję — podjęła budowę ustroju socjalistycznego.

Długa i krwawa była droga walki o wolność polityczną i społeczną, od Polski szlacheckiej, przez obszarniczo-burżuazyjną do Polski Ludowej, od ustroju feudalnego a następnie kapitalistycznego do budownictwa podstaw socjalizmu w naszym kraju.

„Była to droga — mówił prezydent Bierut — zaciętej, uporczywej, nieubłaganej walki klasowej, droga wzniesień i odpływów, tragicznych zmagania i zawiedzionych nadziei, klęsk i zwycięstw, wielotysięcznych ofiar i bohaterskiego hartu. Była to droga ruchu wciąż idącego naprzód, mimo zahamowań i błędów; ruchu coraz bogatszego w doświadczenie rewolucyjne i coraz głębiej przyswajającego sobie znajomość procesów i praw walki klasowej... W oparciu o pomoc i doświadczenia rewolucji i budownictwa socjalistycznego w Związku Radzieckim, masy pracujące Polski i krajów demokracji ludowej mogą urzeczywistnić wielkie reformy społeczne i przystąpić do budowy fundamentów nowego ustroju społecznego — socjalizmu“.

Historię wielowiekowych zmagania i walk klasowych zamykamy dziś projektem Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, która utrwalając osiągnięte już zdobycze polityczne i społeczne klasy robotniczej, na pytanie: „jaka?“, odpowiada — LUDOWA.

JERZY PIOTROWSKI

Etapy rozwojowe samorządu w ubezpieczeniu społecznym

Na drodze do przejścia ubezpieczeń społecznych przez związki zawodowe

W Polsce kapitalistycznej instytucje ubezpieczeń społecznych (Zakład Ubezpieczeń Społecznych i ubezpieczalnie społeczne) zorganizowane były teoretycznie na zasadzie samorządu. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym przewidywała utworzenie w każdej instytucji ubezpieczeń społecznych rady, jako podstawowego organu samorządu, który miał powoływać dalsze organy samorządowe (komisje administracyjne, rozjemcze, rewizyjne). W skład owych rad mieli wchodzić przedstawiciele ubezpieczonych pracowników, przedstawiciele pracodawców oraz nominaci rządowi. Najlicniejszą grupą w radzie miała być grupa ubezpieczonych, suma jednak przedstawicieli pracodawców i nominatów była liczniejsza niż grupa przedstawicieli ubezpieczonych.

W Polsce kapitalistycznej nie było samorządu ubezpieczeniowego

Z założenia więc grupa ubezpieczonych miała być pozbawiona decydującego wpływu na przebieg prac rady; ponadto jednak ustawa starała się rozbić jedność przedstawicielstwa pracowniczego w radzie, przewidując oddzielne wybory przedstawicieli robotników i pracowników umysłowych oraz istnienie w radach osobnych zespołów obu tych kategorii pracowników.

Artykuły ustawy określające zadania, skład i działalność rad oraz innych organów samorządu, były dość obszerne. Faktycznie jednak nie miały one żadnego znaczenia praktycznego: rady przewidziane ustawą nie zostały nigdy powołane. Natomiast na podstawie art. 256 ustawy o ubezpieczeniu społecznym Minister Opieki Społecznej miał prawo ustanawiania komisarzy (jednostkowych lub kolegialnych) w miejsce organów samorządu, dla „przeprowadzenia reorganizacji, porządkowania spraw instytucji“ itp. Ze wszystkich przepisów ustawy o samorządzie stosowany był konsekwentnie tylko ten jeden artykuł. Zamiast więc samorządowych rad urzędowali jako „samorząd“ — komisarze rządowi.

W tych warunkach ubezpieczeni pracownicy byli całkowicie pozbawieni wpływu na bezpośrednią działalność ubezpieczeń społecznych. Nie zmienił sytuacji fakt, że tworząc niekiedy komisaryczne organa kolegialne Minister powoływał do nich także „przedstawicieli“ robotników. Ale w praktyce te organy stały się wyłączną domeną prawicowych przywódców PPS, wysługujących się burżuazji i nie reprezentujących istotnych interesów ubezpieczonych. Większość w radach stanowili zdecydowani wrogowie ubezpieczeń społecznych, tj. przedstawiciele kapitału oraz rządu, realizującego życzenia kapitału. Te dwie grupy związane były ściśle ze zrzeczeniami pracodawców i czuwały nad ich interesami.

Jest rzeczą oczywistą, że w ustroju kapitalistycznym na działalność ubezpieczeń społecznych masy ubezpieczonych nie mogły by mieć wpływu również wówczas, gdyby przewidziane ustawą organa samorządowe istotnie były powoływane i działały. Zasadnicze normy w zakresie ubezpieczeń stanowione być muszą, jako normy prawne, w drodze ustaw i rozporządzeń, a więc przez Państwo. Państwo zaś kapitalistyczne było narzędziem klas posiadających, kapitalistów i obszarników, narzędziem ucisku klas pracujących. W ramach stanowionych więc przez państwo przepisów prawnych samorząd nie mógł mieć swobody działania w interesie ludzi pracy. Ustawa przyznawała wprawdzie „samorządowi“ zasadnicze prawo uchwalania budżetu i zatwierdzania sprawozdań i zamknięć rachunkowych, lecz uprawnienie to było czysto formalne, ponieważ rady nie miały wpływu na kształtowanie podstawowych elementów budżetu — wysokości składek, rodzajów i wysokości świadczeń, etatów personalnych i wysokości płac pracowników administracji ubezpieczeniowej, które ustalane były w drodze ustaw i decyzji rządowych, bez udziału klasy robotniczej.

Organy samorządu ubezpieczeniowego w Polsce Ludowej

W Polsce Ludowej władzę państwową sprawuje lud pracujący i jak to stwierdza art. 4 projektu Konstytucji „prawa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej są wyrazem interesów i woli ludu pracującego“.

Rewolucja społeczna w Polsce spełniła podstawowy warunek niezbędny do tego, żeby ubezpieczenia społeczne służyły ludziom pracy i żeby ludzie pracy

decydowali o ubezpieczeniu społecznym. Zapewniła ona również rzeczywiście samorządową kontrolę ubezpieczonych nad działalnością instytucji ubezpieczeniowych.

Już 7.IX.1944 r. wydany został dekret PKWN „o tymczasowych organach samorządu w ubezpieczalniach społecznych“¹⁾. Dekret ten zmienił w sposób istotny, przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym z 1933 r., dotyczące organów samorządu w instytucjach ubezpieczeń społecznych. Przedstawicielom pracowników zapewniono w tymczasowych radach 2/3 miejsc, 1/3 zaś przedstawicielom pracodawców, przy czym większość tych ostatnich składała się z przedstawicieli zarządów przedsiębiorstw i instytucji państwowych i samorządowych, które w państwie ludowym działają po linii interesów ludu pracującego. Zgodnie z dekretem, członków tymczasowych rad powoływał Minister Pracy i Opieki Społecznej, a więc również organ władzy ludowej. Związek tych przedstawicieli z masami pracującymi zapewniał § 1 rozporządzenia wykonawczego zastrzegający, że przedstawiciele robotników i pracowników umysłowych powołani być mają spośród kandydatów przedstawionych przez organizacje zawodowe robotników i pracowników.

Zadania organów samorządowych pozostały formalnie bez zmiany: miały one prawo podejmowania uchwał w podstawowych sprawach działalności instytucji ubezpieczeń społecznych i uprawnienia kontrolne. W okresie pierwszych lat odbudowy, w ubezpieczeniach społecznych żywe jeszcze były pozostałości socjaldemokratyzmu, wyrażające się w dążeniu do utrzymania autonomizmu ubezpieczeń i do przeciwstawiania ubezpieczeń społecznych państwu. Samorząd ubezpieczeniowy ujmowano tradycyjnie i pojęcie jego ścieśniano do samorządowych rad. Z pojęciem samorządu łączono obronę lub co najmniej przedstawicielstwo interesów partykularnych w stosunku do ogólnopaństwowej polityki rządu, zapominając, że jest to rząd ludowy.

Takie pojmowanie samorządu nie było w zgodzie z interesami klasy robotniczej i z chwilą wejścia na drogę planowego budownictwa podstaw socjalizmu, a więc z chwilą podjęcia wielkich zadań Planu 6-letniego, konieczna stała się rewizja organizacji ubezpieczeń społecznych w Polsce i nowe rozwiązanie zagadnienia samorządu ubezpieczeniowego.

Wznoszenie socjalistycznej organizacji ubezpieczeń

W 1912 roku na konferencji praskiej, na której partia bolszewików rozprawiła się z oportunistycznym skrzydłem mienszewickim, Lenin sformułował swoje tezy o ubezpieczeniu społecznym. W zakresie organizacyjnym zawierały one postulat oddania zarządu ubezpieczeń społecznych całkowicie w ręce ubezpieczonych. Tezy te wyznaczyły kierunek rozwoju ubezpieczeń społecznych w Związku Radzieckim, wyznaczają go również w Polsce Ludowej.

Zgodnie z istotą tezy Lenina samorząd ubezpieczeniowy polega nie tylko na istnieniu od góry organów zarządzających, złożonych z przedstawicieli ubezpieczonych, lecz także (i przede wszystkim) na oddaniu w ręce ubezpieczonych samego wykonawstwa, a więc tych czynności, które polegają na bezpośrednim zaspokajaniu potrzeb pracowników w zakresie ochrony ubezpieczeniowej.

¹⁾ Dz.U.R.P. z 22.IX.1944, Nr 5, poz. 24 oraz rozporządzenie wykonawcze z 1.X.1944, Dz.U.R.P. Nr 7, poz. 34 i Nr 23 poz. 136.

W roku 1950 rozpoczął się nowy etap budowy organizacji ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Ustawa z 20.7.1950 o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych²⁾ zreformowała system finansowy ubezpieczeń społecznych, połączyła liczne instytucje ubezpieczeniowe w jednolitym Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz określiła nowy charakter i zadania organów samorządu. Była ona wyrazem głębszego zrozumienia roli państwa ludowego, jako formy dyktatury proletariatu oraz właściwego pojmowania sensu gospodarki planowej, rozwijającej całość stosunków społecznych i gospodarczych państwa zgodnie z dążeniami i potrzebami klasy robotniczej. Ustawa zniósła więc fikcję kompetencji uchwałodawczych rad w sprawach wymagających decyzji centralnych władz ludowych Polski, a więc w sprawach regulowanych w drodze ustaw i rozporządzeń. Gospodarka finansowa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych regulowana jest odąd budżetem państwa; składki ubezpieczeniowe stanowią bezpośrednio dochód państwa a nie ZUS, państwo przydziela z budżetu sumy na pokrycie wydatków ubezpieczenia.

W Centrali i w Oddziałach ZUS utworzone zostały rady ubezpieczeń społecznych, jako organa opiniujące projekty budżetu i plany finansowania oraz nadzorujące i kontrolujące działalność administracji ubezpieczeniowej. Zmienił się skład tych organów. Istnienie przedstawicielstwa pracodawców w radach było odbiciem klasowych stosunków Polski międzywojennej; obecnie rady składają się wyłącznie z przedstawicieli pracowników. Ustawa z 20 lipca 1950 zapewnia powiązanie ich z masami ubezpieczonych, są oni bowiem delegowani do rad przez CRZZ, względnie przez ORZZ i PRZZ. W ten sposób działalność instytucji ubezpieczeniowych poddana została nadzorowi zorganizowanego ruchu pracowniczego.

Zastąpienie dawnych „uchwałodawczych“ rad ZUS radami nadzoru społecznego, było tylko jednym elementem nowego kształtowania się samorządu ubezpieczeniowego, zmierzającego do oddania zarządu ubezpieczeń społecznych w ręce ubezpieczonych. Kontakt rad ubezpieczeń społecznych z masą ubezpieczonych przez terenowe organizacje związków zawodowych nie może być dostatecznie żywy, jeżeli chodzi o codzienne potrzeby pracowników w zakresie ochrony ubezpieczeniowej.

„W wykonaniu uchwały II Kongresu Związków Zawodowych dla mobilizacji członków związków zawodowych do prac nad usprawnieniem działalności ubezpieczeń społecznych, lecznictwa i urzędów socjalnych i w celu zbliżenia tych instytucji do pracujących“—Sekretariat CRZZ powziął w dniu 7.7.1950 uchwałę o powołaniu komisji socjalno-ubezpieczeniowych i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych przy radach zakładowych (miejscowych) i grupach związkowych. Zadaniem komisji i delegatów jest przede wszystkim niesienie pomocy członkom związku w zakresie spraw socjalnych, ubezpieczenia społecznego i zdrowia.³⁾ Dzięki temu osiągnięto dwa zasadnicze cele: współdziałanie szerokich rzesz ubezpieczonych w wykonywaniu ubezpieczenia oraz zapewnienie styczności rad ZUS z masą ubezpieczonych pracowników. Członkowie rad mają odąd w zakładach pracy zorganizowane ogniwo, przy pomocy którego mogą bezpośrednio porozumiewać się z ubezpieczonymi, przekazywać ZUS ich potrzeby i informować masy pracownicze o wytycznych działalności ubezpieczeń.

²⁾ Dz.U.R.P. Nr 30, poz. 333.

³⁾ Szczegółowo określa te zadania Tymczasowy Regulamin działalności Komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, uchwalony 7.VII.1950 przez Sekretariat CRZZ. Poza niesieniem pomocy, m. in. w opracowaniu roszczeń o świadczenia, są to głównie zadania nadzorcze i kontrolne.

Wykonawstwo ubezpieczeń przechodzi do zakładów pracy

Powołanie komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych stało się w roku 1950 konieczne także z tego powodu, że na organizacje związkowe w zakładzie pracy nałożono obowiązki bezpośredniego udziału w wykonywaniu czynności ubezpieczeń społecznych.

Dekret o ubezpieczeniu rodzinnym z 28 października 1947 zlecał wypłatę zasiłków rodzinnym zakładom pracy, a nadzór nad tą czynnością administracji zakładu pracy — radom zakładowym. Rozporządzenia wykonawcze Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.1.1948 ⁴⁾ zleciły radom zakładowym (miejscowym), poza nadzorem nad prawidłowym wypłacaniem zasiłków, określone czynności, z których najważniejszą jest sprawdzanie list wypłat zasiłków.

Uchwała Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22.3.1950 ⁵⁾ zleciła zakładom pracy, zatrudniającym ponad 150 pracowników obliczanie i wypłatę zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, zaś rady zakładowe (miejscowe) zobowiązane zostały do czuwania nad prawidłowością i sprawnością wykonywania tych czynności. Uchwała Sekretariatu CRZZ zleca radom zakładowym podejmowanie decyzji o każdorazowej wypłacie na podstawie obowiązujących przepisów prawnych i po zbadaniu stanu faktycznego, przy czym w pewnych przypadkach rada może odmówić zasiłku. Uchwała Prezydium Rządu z 8.12.1951 rozciągnęła te zasady na zakłady pracy, zatrudniające co najmniej 50 pracowników ⁶⁾.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 19.1.1951 zleciło ponadto zakładom pracy wystawianie legitymacji ubezpieczeniowych, jako dokumentów uprawniających do świadczeń, ⁷⁾ a CRZZ zobowiązała rady zakładowe do kontroli prawidłowości wpisów do legitymacji.

Rady zakładowe sprawują również nadzór nad obliczaniem i opłacaniem przez zakłady pracy składek ubezpieczeniowych.

Przy czynnym współudziale, współwykonawstwie lub nadzorze organów związkowych (rad zakładowych i miejscowych oraz oddziałowych, grup związkowych, komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych) wykonuje się więc obecnie w zakładach pracy istotne zadania ubezpieczeniowe; a w szczególności:

- a) oblicza się i przekazuje składki;
- b) prowadzi się dokumentację uprawnień ubezpieczeniowych (legitymacje);
- c) przyznaje się i wypłaca zasiłki z ubezpieczenia chorobowego;
- d) przyznaje się i wypłaca zasiłki rodzinne;
- e) przygotowuje się roszczenia o świadczenia rentowe (w tym zakresie szczególnie ważne jest ustalanie okresów pracy, uprawniających do świadczeń specjalnych z Karty Górnika).

Nowa rola ZUS

Przekazanie szeregu doniosłych czynności ubezpieczeniowych do zakładów pracy i oddanie w tym zakresie poważnych uprawnień organizacjom związkowym, nie jest wyręczeniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i nie ma charakteru zlecenia czynności zastępczych.

4) Dz.U.R.P. Nr 4, poz. 30 i 32.

5) Monitor Polski Nr A-42, poz. 485.

6) Monitor Polski Nr A-102, pt. 1499.

7) Dz.U.R.P. Nr 7, poz. 60.

We wstępie do Tymczasowego Regulaminu działalności komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych zacytowano następujące zdanie z referatu wice-premiera Al. Zawadzkiego na II Kongresie ZZ: „Obrona i ochrona codziennych interesów szerokich rzesz pracowników fizycznych i umysłowych oraz walka o usuwanie zła i jego przyczyn, walka o poprawę warunków ich pracy, walka o podnoszenie materialnych i kulturalnych warunków ich bytu — oto zasadnicze zadania i cel istnienia związków zawodowych“.

Przekazanie licznych czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych do zakładów pracy, nie wypływa więc z dążenia do technicznego uproszczenia tych czynności (jakkolwiek i pod tym względem dokonane zmiany mają duże znaczenie), lecz wyraża zasadniczą tendencję rozwojową socjalistycznych ubezpieczeń społecznych. Wynika to z zasad ustrojowych państwa ludowego i z roli związków zawodowych w państwie demokracji ludowej.

Stanowi ono jeden z elementów budowy rzeczywistego samorządu ubezpieczeniowego, w którym sami pracownicy przez swoje organizacje związkowe czuwają nad opłacaniem składek i sami przyznają świadczenia ubezpieczeniowe pracownikom czynnym⁸⁾ zawodowo w ramach ustalonych przez władze ludowe norm podstawowych. Legitymacje ubezpieczeniowe dla 95% pracowników ubezpieczonych wystawia się w zakładach pracy. W zakładach pracy wypłaca się zasiłki rodzinne dla 98%, zasiłki chorobowe dla 85% ogółu uprawnionych, resztę tylko wypłaca ZUS. Wpłaty na ten cel w zakładach pracy stanowią 97% wydatków ubezpieczenia społecznego na zasiłki, a ok. 70% wydatków na ubezpieczenia społeczne w ogóle. W sumie, w zakładach pracy wypłaca się ok. 4,3 miliarda zł na świadczenia.

Streszczając wnioski ogólne stwierdzamy: zasadnicze normy prawne i finansowe w dziedzinie ubezpieczeń społecznych ustalane są przez państwowe władze ludowe. Wykonawstwo i nadzór nad wykonawstwem w zakresie poboru składek, wystawiania legitymacji oraz wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych zlecone są zasadniczo zakładom pracy i związkom zawodowym (CRZZ i jego organom terenowym, radom ubezpieczeń społecznych, radom zakładowym i komisjom socjalno-ubezpieczeniowym). W tym zakresie rola ZUS ogranicza się do rozdziału kredytów przydzielonych z budżetu państwowego i do fachowej kontroli. Rzeczywistym wykonawcą ubezpieczenia jest ZUS tylko w zakresie świadczeń rentowych, przy czym tu także podlega nadzorowi społecznemu związków zawodowych.

Dojrzeź do rozwiązania zagadnienie przejścia przez związki zawodowe pełnej odpowiedzialności i kierownictwa w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Najbardziej bezpośrednio i pełne będzie ono oczywiście w zakresie, w jakim ubezpieczenie społeczne wykonywane jest na terenie zakładów pracy, a więc w zakresie kontroli składek i świadczeń zasiłkowych, w zakresie w jakim „pośrednictwo“ ZUS staje się coraz bardziej anachronizmem.

⁸⁾ W mniejszym stopniu dotyczy to świadczeń przyznawanych byłym pracownikom, a więc świadczeń rentowych, gdzie uprawnienia związane są z przebiegiem całej pracy zawodowej ubezpieczonego, a nie tylko z jego ostatnią pracą.

ALEKSANDER MATEJKO

Badania zagadnień mieszkaniowych świata pracy w Polsce Ludowej

Począwszy od roku 1948 rozwija się u nas w szybkim tempie masowe budownictwo nowych osiedli mieszkaniowych oraz akcja poprawy warunków mieszkaniowych w zaniedbanych przed wojną, starych dzielnicach robotniczych. Nowe socjalistyczne mieszkania mają zapewnić człowiekowi pracy możliwie najdogodniejsze warunki odpoczynku, zdrowia, życia rodzinnego i rozwoju społeczno-kulturalnego.

Powołany do życia w połowie 1949 r. **Instytut Budownictwa Mieszkaniowego** ustala naukowe podstawy dla masowego ruchu budownictwa mieszkaniowego, zarówno przyswajając bogate doświadczenia radzieckie w tej dziedzinie, jak też prowadząc różnorodne badania własne. Na pierwszy plan wysuwają się w pracach Instytutu problemy o charakterze technicznym i ekonomicznym. Nie brak jednak również dorobku w zakresie zagadnień społecznych, związanych z problemami mieszkaniowymi, m. in. demograficznych i socjograficznych.

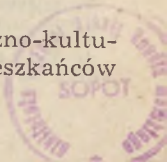
Znaczenie badań demograficznych i socjograficznych dla racjonalnego planowania osiedli

Planowa, dostosowana do najżywoźniejszych potrzeb ludzi pracy budowa nowych osiedli mieszkaniowych oraz przebudowa osiedli starych wymaga gruntownych podstaw naukowych, opartych w znacznej mierze na pracach badawczych w terenie. Badania te m. in. muszą precyzyjnie przewidzieć strukturę demograficzną i społeczno-kulturalną zbiorowości przyszłych mieszkańców osiedla, jej dynamikę rozwojową oraz rozliczne potrzeby społeczne tej zbiorowości.

Przyjęcie **prawidłowych założeń demograficznych** odnośnie struktury wieku, zatrudnienia i wielkości gospodarstw domowych ludności, ma zasadnicze znaczenie dla racjonalnego budownictwa mieszkaniowego. Dane te są niezbędne, aby możliwe najtrafniej przewidzieć rozmieszczenie nowych osiedli, ich wielkość, wyposażenie w urządzenia socjalne, strukturę mieszkań. Nie można np. planować małych mieszkań, tam, gdzie zajmą je rodziny wieloosobowe, budować szkół, żłobków i świetlic zbyt ciasnych w stosunku do przyszłych potrzeb, wadliwie sytuować osiedla, co w konsekwencji znacznie utrudniałoby mieszkańcom komunikację między miejscem pracy i miejscem zamieszkania. Pomyłki tego rodzaju stwarzają wielkie marnotrawstwo środków materialnych i sił ludzkich.

Należy również pamiętać, że między poszczególnymi elementami struktury demograficznej zachodzą **współzależności**, które muszą być przestrzegane przy układaniu hipotezy ludnościowej dla jakiegoś nowego środowiska społecznego. Poza tym struktura demograficzna ludności kształtuje się odmiennie w różnych środowiskach, niebezpieczne jest przeto stosowanie w tym zakresie jakichś sztywnych szablonów.

Badania socjograficzne dają dokładne poznanie struktury społeczno-kulturalnej środowisk osiedlowych, postaw społecznych i potrzeb ich mieszkańców



oraz procesów rozwojowych, nurtujących w tych środowiskach. Są przeto bardzo przydatne jako narzędzie pomocnicze przy planowaniu w osiedlach różnych urzędzeń socjalnych, zapobieganiu ew. brakom, zaspokajaniu potrzeb mieszkańców, realizacji oddziaływania wychowawczego na mieszkańców, aktywizacji samorządu mieszkaniowego. Każdy praktyk, mający bezpośredni kontakt z problemami projektowania i życia osiedla, winien zapoznać się z materiałami zebranymi w trakcie badań socjograficznych.

Badania demograficzne I. B. M.

Dotychczasowe badania demograficzne Instytutu szły w kierunku ustalenia podstawowych cech struktury demograficznej typowych skupisk ludnościowych. W tym celu przykładowo zbadano niektóre dzielnice miejskie (w Warszawie: Mokotów, Młynów, Muranów i inne), osiedla (np. górnicze na Śląsku) i środowiska pracownicze niektórych instytucji (np. Zarządu Miasta Warszawy). Tereny badań dobierano pod kątem ich reprezentatywności (typowości), pragnąc uzyskać tą drogą dane, które można by uogólniać dla typowych skupisk ludnościowych (jak np. duże miasta, nowe osiedla, stare skupiska pracownicze, małe miasta, wieś), a także dla typowych kategorii ludności (wg kryterium wieku, płci, rodzaju pracy).

1. Struktura wieku. Dokładne poznanie struktury wieku poszczególnych typowych skupisk ludnościowych oraz kierunku zmian jakim ona ulega, ma w zakresie planowania osiedli duże znaczenie praktyczne. Znajomość struktury wieku i jej dynamiki rozwojowej jest niezbędna dla ustalenia struktury zatrudnienia nowego osiedla, dla prawidłowego planowania sieci różnych instytucji socjalnych (domy matki i dziecka, żłobki i in.), oświatowych, sportowych i in., a także dla prawidłowego ustalenia typów budowanych mieszkań.

Np. trzeba pamiętać o tym, że w nowych osiedlach odsetki dzieci i młodzieży oraz ludności w wieku lat 18—30 są znacznie wyższe niż wśród ogółu ludności. W małych miastach odsetki dzieci i młodzieży są wyższe niż w miastach dużych, gdzie natomiast znacznie liczniej reprezentowana jest ludność w wieku lat 18—59, a zwłaszcza 18—39. Poza tym wiadomo, iż odsetki dzieci i młodzieży są liczniejsze w środowisku robotniczym niż wśród inteligencji pracującej.

2. Struktura zatrudnienia. Odsetek zawodowo czynnych w danym skupisku ludnościowym kształtuje się zależnie od: względnej liczebności ludności w wieku produkcyjnym, t. zn. w wieku lat 18—59¹⁾, struktury płci w grupie wieku 18—59²⁾, stopnia zatrudnienia dorosłych mężczyzn³⁾ i stopnia zatrudnienia dorosłych kobiet. Elementy te różnie kształtują się w różnych regionach ludnościowych. Charakterystyczny jest np. znacznie niższy stopień zatrudnienia kobiet na Śląsku aniżeli w Warszawie, gdzie kobiety zamężne pracują znacznie częściej⁴⁾.

W miarę aktywizacji zawodowej zarówno mężczyzn jak i kobiet zacierać się będą istniejące dotąd w tym zakresie różnice regionalne i grupowe (np. między pracownikami fizycznymi i pracownikami umysłowymi); dopóki jed-

1) W miastach niedużych i w środowiskach o przewadze ludności robotniczej liczebność ta wynosi ok. 60%, a w większych miastach, o dużym napływie młodych sił roboczych — do 65% ogółu ludności.

2) odsetek mężczyzn w grupie ludności 18 — 59 lat można przyjąć dla Warszawy 45%, dla innych miast 48%.

3) dla mężczyzn w wieku 18—59 lat wskaźnik ten wg badań IBM w miastach wynosi ok. 95%.

4) Wg badań IBM-mu, stopień ten waha się od paru procentów w śląskich osiedlach górniczych do ok. 50% na Mokotowie, Młynowie i Muranowie (dla kobiet w wieku 18—59 lat).

nak różnice te istnieją, trzeba się z nimi liczyć, aby nie przewidzieć błędnie przyszłej struktury ludnościowej osiedla mieszkaniowego.

Na terenie Warszawy zauważono, że im bliżej zakładów pracy położone jest nowe osiedle, tym odsetek zatrudnionych kobiet jest wyższy. Oczywiście także znacznie częściej pracują kobiety bezdzietne niż dzietne. Stąd wniosek, że o stopniu zatrudnienia kobiet decyduje w pewnej mierze bliskość zakładu pracy oraz wyposażenie osiedli w urzędnia, roztaczające opiekę nad dziećmi w godzinach pracy matek. Przy planowaniu sieci regionalnej zakładów pracy, osiedli i urzędzeń socjalnych, trzeba to brać pod uwagę.

3. Struktura gospodarstw domowych. Analiza struktury przyszłych gospodarstw domowych ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia typu budowanych mieszkań. Prawdłowo ustalona struktura mieszkaniowa musi bowiem zapewnić rodzinom mieszkania proporcjonalne do ich liczebności.

Rodziny robotnicze są przeciętnie liczniejsze niż rodziny inteligentkie, przy czym wśród rodzin robotniczych jest znacznie mniejszy odsetek gospodarstw 1 i 2 osobowych i wyższy lub znacznie wyższy odsetek gospodarstw dużych. W nowych osiedlach odsetek gospodarstw jednoosobowych jest mniejszy niż gdzie indziej, a przeciętna wielkość gospodarstw domowych znacznie wyższa. Wynika to zapewne z polityki przydziału mieszkań, dającej pierwszeństwo rodzinom liczebniejszym.

Przed wojną (wg spisu z 1931 r.) występowała wyraźnie współzależność między wielkością osiedli a przeciętną wielkością i strukturą gospodarstw domowych: na wsi przeważały gospodarstwa domowe duże, a w miastach im większe, tym wyższy był odsetek gospodarstw jedno i dwuosobowych, przy jednoczesnym zmniejszaniu się odsetka gospodarstw 5-osobowych i większych. Obecnie jest w miastach znacznie mniej gospodarstw jednosobowych, a punkt ciężkości przesuwa się w kierunku gospodarstw 4-osobowych. Jest to w zasadzie struktura znacznie zdrowsza (o ile nie jest ona wynikiem większego obciążenia gospodarstw osobami nie wchodzącymi w skład rodziny biologicznej).

4. Wzajemne położenie miejsca pracy i miejsca zamieszkania. Racjonalne wzajemne położenie miejsca pracy i miejsca zamieszkania pracownika ma wielkie znaczenie dla jego dobrego samopoczucia, zadowolającego stanu zdrowotnego, możliwości rozwoju kulturalnego, a przede wszystkim dla jego wydajnej pracy.

Przeprowadzone przez IBM na wiosnę 1950 r. badania w tej dziedzinie na terenie trzech osiedli warszawskich (Młynowa, Mokotowa i Żoliborza) wykazały stan niezadowolającej. Dla 12% mieszkańców Młynowa, 22,5% Mokotowa i 42% Żoliborza odległość do miejsca pracy wynosiła ponad 6 km. Mieszkańcy tych osiedli tracili przeciętnie 38—54 minut (w jedną stronę) na dostanie się do miejsca pracy. Ze środków komunikacji miejskiej korzystało ok. 90% mieszkańców pracujących. Stwierdzono częste przypadki zatrudnienia w rejonie jednego osiedla mieszkańców innego osiedla. O ile przedszkola i szkoły podstawowe rozmieszczone były na ogół zadowolająco, to już gorzej przedstawiała się sytuacja odnośnie szkół średnich.

Z powyższego wynika szereg praktycznych zaleceń: przy budowie nowych osiedli i przydzielaniu mieszkań należy zwracać uwagę na łatwość dojazdu do pracy; tam zaś gdzie to jest potrzebne i możliwe winno się zorganizować dobrowolne zamiany mieszkań. Poza tym badania winny posłużyć do usprawnienia sieci komunikacyjnej.

Podobnego typu badania nad wzajemnym położeniem miejsca zamieszkania i instytucji zaspokajających rozliczne potrzeby mieszkańców (sklepy, punkty usługowe, przedszkola, szkoły, świetlice itp.) mogą znacznie usprawnić lokalizację tych ostatnich.

Badania socjograficzne nowych osiedli mieszkaniowych

Badania socjograficzne IBM poszły w kierunku:

- a) *analizy zmian w warunkach bytu rodzin pracowniczych, zaszytych w konsekwencji zamieszkania na terenie nowego osiedla — oraz wyptywających stąd przeobrażeń społeczno - kulturalnych;*
- b) *analizy procesów kształtowania się nowego środowiska społecznego na terenie nowych osiedli;*
- c) *zebrania danych potrzebnych do usprawnienia budownictwa mieszkaniowego, usunięcia istniejących braków i niedociągnięć.*

Materiały badawcze zgromadzone przez IBM, zebrano za pomocą wywiadów z lokatorami i wizytacji mieszkań. Począwszy od 1949 r. zbadano nowe dzielnice mieszkaniowe Mokotowa i Młynowa w Warszawie oraz osiedle blokowe „Koszutka“, osiedle domków fińskich „Bogucice“, stare domy mieszkaniowe kopalni „Katowice“ na Śląsku. W r. 1951 zbadano m. in. stare i nowe domy dzielnicy staromiejskiej w Łodzi. Uzyskane dane opracowano opisowo (stosunek mieszkańców do ich mieszkań, ich codzienny tryb życia, stosunki sąsiedzkie itp.), statystycznie (struktura społeczna mieszkańców i gospodarstw domowych, zaludnienie mieszkań i in.) i graficznie (szkice rozmieszczenia mebli i posłań w mieszkaniach). Badania wykonywały parosobowe zespoły, pod kierownictwem pracowników naukowych IBM.

a) **Poprawa warunków bytu.** Dzięki uzyskaniu przez pracujących warunków mieszkaniowych, znacznie dogodniejszych niż uprzednio, zaznacza się poważny wzrost stopy życiowej rodzin pracowniczych, mieszkających w nowych osiedlach. Przeniesienie się do nowego mieszkania daje tym rodzinom nie tylko większą przestrzeń życiową i istotną poprawę warunków zdrowotnych, ale również powoduje poprawę samopoczucia, ułatwia korzystanie z dobrodziejstw upowszechnionej nauki i kultury. Jasne, ciepłe i dogodnie położone nowe mieszkanie wpływa bardzo mocno na wzmoczoną chęć do pracy, nauki i awansu społecznego.

Mieszkańcy nowych osiedli to przeważnie ludzie mający uprzednio warunki mieszkaniowe fatalne pod względem wyposażenia, zagęszczenia, a także nadmiernego oddalenia od miejsca pracy.

Przeniesienie danej rodziny z dawnego, niewygodnego, do nowego, dobrego mieszkania, rodzi szereg problemów natury społeczno-kulturalnej. Dawniejsze nędzne warunki bytu, niektóre wsteczne przyzwyczajenia chłopskie i drobnomieszczańskie, niejednokrotnie rodzą nawyki utrudniające prawidłowe wykorzystanie nowych mieszkań.

Np. często życie mieszkańców koncentruje się w kuchni, zaś inne izby nie są dostatecznie wykorzystane. Zbyt dużo ludzi śpi nieraz w jednej izbie, podczas gdy w innych brak posłań. Na Mokotowie II — 50% mieszkańców śpi na wspólnych posłaniach; w rodzinach robotniczych tylko 28% mieszkańców ma posłania własne. Mieszkańcy nowych osiedli zwracają za mało uwagi na zapewnienie dzieciom własnego kąta, stworzenie uczącym się dogodnego miejsca dla nauki. Zamiast w łazience mieszkańcy nieraz myją się w kuchni. Pranie i suszenie bielizny odbywa się w domu (jest to w dużej mierze wina braku

w wielu osiedlach warszawskich specjalnych pomieszczeń do prania i suszenia, niezależnie od pralni).

Również rodzaj i rozstawienie mebli bywają niewłaściwe. Stoły są z reguły zbyt duże, nie wykorzystuje się należycie wnęk na szafy, zdarza się często przeładowanie mieszkania drobnomieszcząską tandetą, imitacją zamożności.

Wszystko to wskazuje na konieczność rozwinięcia **planowej akcji wychowawczej** (za pomocą prasy, organizacji społecznych i specjalnych ośrodków instrukcyjnych) wśród mieszkańców nowych osiedli, mającej na celu nauczanie ich racjonalnego wykorzystania mieszkań (w szczególności zaś właściwego organizowania odpoczynku nocnego), wyrabianie w nich zmysłu estetycznego itd. Dobrze by było wiązać tego rodzaju akcję z pouczaniem w zakresie wychowania rodzinnego.

b) Nowe środowisko społeczne. Nowe osiedla, wznoszone w ramach budownictwa mieszkaniowego Polski Ludowej, gruntownie przeobrażają strukturę społeczną naszych miast. Zamiast ekskluzywnych, burżuazyjnych dzielnic lowowych mamy dziś coraz więcej osiedli ludzi pracy, ściśle powiązanych z życiem miasta, a jednocześnie zapewniających mieszkańcom zdrowe warunki mieszkaniowe.

Jak stwierdziły badania, na początku istnienia nowego osiedla współzycie mieszkańców jest z reguły słabe. Pierwsze pokonują wzajemną nieufność dzieci i młodzież.

Życie w osiedlu winno sprzyjać zacieraniu się różnic i wzajemnych uprzedzeń między poszczególnymi kategoriami pracowników. Decydujące znaczenie dla współzycia mieszkańców osiedla mają urządzenia socjalne, kulturalne, sportowe i rozrywkowe oraz organizacja samorządu mieszkaniowego (komitety blokowe). Bogata i różnorodna sieć domów kultury, klubów i pokoiów cichej pracy (byłyby one bardzo przydatne w poszczególnych blokach), świetlic, parków, zieleńców, urządzeń sportowych, stworzy mnóstwo okazji do wzajemnego poznania się i zrozumienia. Jednocześnie należy wykorzystać wszystkie te środki styczności społecznych do wpojenia mieszkańcom nowej kultury obyczajowej, mieszkaniowej i umiejętności współzycia sąsiedzkiego — godnych człowieka epoki socjalizmu. W nowych osiedlach sieć wyżej wymienionych urządzeń często bywa dotąd niedostateczna.

Nowe osiedla powinny stworzyć dogodną okazję dla opracowania i wypróbowania jak najlepszych metod zaopatrzenia ludności. Aparat dystrybucji ma tu dogodną sposobność sięgnąć bezpośrednio aż do gospodarstwa domowego rodzin pracowniczych, zaopatrując je w niezbędne na codzień produkty. Bezpośrednie codzienne zaopatrywanie rodzin ogromnie zmniejszy ciężar prowadzenia gospodarstwa domowego (co wpłynie pozytywnie na wzrost zatrudnienia) i przyczyni się do lepszego uregulowania popytu na produkty codziennego zapotrzebowania.

c) Usprawnienie budownictwa. Badania socjograficzne IBM okazują się przydatne również dla usprawnienia budownictwa mieszkaniowego, zwłaszcza wykazania istniejących dotąd braków i niedociągnięć. Na podstawie wypowiedzi mieszkańców nowych osiedli oraz obserwacji badaczy, możliwe było przedstawienie szeregu praktycznych postulatów, ważnych zarówno dla biur projektowych, jak również dla czynników odpowiedzialnych za wykonanie osiedli. Tak np. w wyniku badań Mokotowa II poddano rozważaniu architektów następujące sprawy:

„1. Ewentualność projektowania mieszkań I kategorii¹⁾ w taki sposób, by nie sugerowały one ustawiania w mieszkaniu tylko jednego postania, a raczej zachęcały do ustawiania dwóch posłań.

2. Ewentualność zrezygnowania, a w każdym razie poważnego ograniczenia projektowania jednopokojowych mieszkań kat. II., tj. przeznaczonych dla 3 osób. Przepisy standardowe pozostawiają w tym względzie swobodę projektantom, określając jedynie powierzchnię mieszkalną i użytkową trzyosobowego mieszkania.

3. Projektowanie w mieszkaniach kat. III pokoju mniejszego, sypialnego, raczej 11-12 metrowego, zamiast 9 metrowego, tak by rodzice z małym dzieckiem mogli w nim łatwo ustawić niezbędne sprzęty, a szczególnie postania, bez uciekania się do spania trzech osób na dwóch posłaniach“²⁾.

Badania wykazały również niedomagania w wyposażeniu i wykonaniu mieszkań, które powinny zostać usunięte (np. stosowanie mokrego drzewa, wadliwie funkcjonowanie urządzeń wodociągowo-kanalizacyjnych, brak dojazdów umożliwiających dowiezienie mebli, węgla itp., brak zlewozmywaków itp.).

Przy badaniach ujawniły się znaczne różnice w ocenie nowych mieszkań między różnymi grupami społecznymi mieszkańców. Ocenę najbardziej pozytywną dawały rodziny robotnicze oraz ludzie z wyższym wykształceniem. Drobne niewygody nie urastają dla nich do wielkich problemów. Również postulaty wysuwane przez mieszkańców wykazały znaczne różnice. Robotnicy podkreślali głównie braki z zakresu urządzeń gospodarczych (brak spiżarni, za mała kuchnia), dezyderaty inteligentów z wyższym wykształceniem szły głównie w kierunku izolacji akustycznej itp.

Poza powyższymi wnioskami badania wykazały konieczność większego niż dotąd uwzględnienia przy przydzielaniu mieszkań liczebności rodzin, aby uniknąć dysproporcji między rozmiarami mieszkania a wielkością zamieszkującej je rodziny.

*

Jak widać z przykładu studiów prowadzonych przez IBM, badania demograficzne i socjograficzne mogą dać pożyteczną pomoc dla planowania w dziedzinie spraw socjalnych, ułatwiając działaczom-praktykom śledzenie przeobrażeń zachodzących na terenie środowisk osiedlowych i dostarczając danych pomocniczych przy podejmowaniu działań praktycznych.

Zródła.

1. „Badania nowych osiedli mieszkaniowych: Mokotów, Koło, Dębiec, Hańda Załęska“ „Badania Osiedla Młynów“, „Osiedle Mokotów w Warszawie“ (II ćwiartka), „Warunki mieszkaniowe w nowych i starych domach dla górników“. „Stare Miasto w Łodzi“ (wyniki badań w starych i nowych domach dzielnicy staromiejskiej w Łodzi). „Zasoby mieszkaniowe w Polsce“ i in. — wszystko wydawnictwa IBM na prawach rękopisu.

2. W. Litterer, „Założenia demograficzne w programowaniu osiedli“ Biuletyn IBM, Warszawa 1951, zes. 4, 5, 6.

3. W. Litterer, „Użytkowanie mieszkań w II ćwiartce osiedla Mokotowskiego“, Biuletyn IBM, Warszawa 1951, zes. 1.

4. Wanda Czezerda — Maciuszko, „Struktura demograficzna i warunki mieszkaniowe ludności Tych“, Biuletyn IBM, Warszawa 1951, zes. 3.

5. Wanda Czezerda — Maciuszko, „Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania mieszkańców trzech nowych osiedli warszawskich“. Przyczynek do zagadnienia trudności komunikacyjnych stolicy. Wyd. PWT, Warszawa 1950.

¹⁾ Kategorie wielkości mieszkań: od I (najmniejsze) do III (największe).

²⁾ W. Litterer: Biuletyn IBM, zes. 1 z 1951 r.

R. G.

Rola aparatu państwa i związków zawodowych w radzieckim ubezpieczeniu społecznym

Istotne funkcje radzieckich ubezpieczeń społecznych

Konstytucja radziecka gwarantuje w art. 120 prawo wszystkich obywateli do materialnego zabezpieczenia na wypadek przejściowej niezdolności do pracy, na wypadek inwalidztwa i na starość.

Dla ogółu robotników i pracowników umysłowych zabezpieczenie to jest realizowane w drodze państwowego ubezpieczenia społecznego. Dla innych grup ludności służą do tego celu odrębne urzędnia.

Państwowe ubezpieczenia społeczne, stanowiące jedną z największych zdobyczy Wielkiej Rewolucji Październikowej, stały się w ustroju radzieckim potężnym czynnikiem poprawy bytu i warunków życia ludności pracującej — z jednej strony, oraz potężną bronią w walce o podniesienie wydajności pracy i rozwój przodujących metod pracy, wreszcie o wzmoczenie dyscypliny pracy i zwalczanie płynności kadr — z drugiej strony.

Można by więc w pewnym sensie mówić o dwu podstawowych funkcjach radzieckich ubezpieczeń społecznych: o ich zadaniach bezpośrednich, obejmujących sprawne i szybkie zaspokajanie potrzeb świata pracy i podwyższanie poziomu zdrowia i życia, oraz o szerszych zadaniach pośrednich, które nie stanowią już cechy swoistej ubezpieczeń, a które można by ująć jako ich wkład w realizację ogólnych dążeń radzieckiej polityki społeczno-gospodarczej.

Ten charakter ubezpieczeń radzieckich znajduje najpełniejszy wyraz w systemie świadczeń, uwzględniającym w nader szerokim wachlarzu czynniki wiążące się z rodzajem i sposobem wykonywania pracy. Ale również ustrój finansowy i organizacyjny ubezpieczeń radzieckich, rozpatrywany pod kątem przystosowania ich do wykonywania zarówno bezpośrednich jak i ogólnych zadań, przedstawia rozwiązania, odpowiadające założeniom socjalistycznego ubezpieczenia społecznego.

Podstawowe zasady organizacji ubezpieczeń radzieckich

Radziecki system organizacji ubezpieczeń społecznych opiera się na dwu podstawowych zasadach.

Pierwszą z nich jest zasada demokracji socjalistycznej. Zgodnie z nią wykonywanie państwowych ubezpieczeń społecznych powierzone jest w pełni samemu pracownikom.

Drugą zasadą jest zasada organizacji według gałęzi produkcji, umożliwiająca ścisłe powiązanie ubezpieczeń społecznych z walką o podwyższenie wydajności pracy i ułatwiająca przystosowanie usług do różnorodnych bytowych i produkcyjnych warunków, w jakich znajdują się różne grupy ubezpieczonych. Podział ten tworzy wreszcie najdogodniejsze ramy dla bezpośredniego udziału pracowników w kierowaniu ubezpieczeń i zarządzaniu ich funduszami.

Obie te zasady znalazły pełną realizację, dzięki powierzeniu kierownictwa ubezpieczeń w ograniczonym zakresie¹⁾ centralnym zarządom poszczególnych związków zawodowych, jednoczących ogół pracowników danej gałęzi gospodarstwa. Związki wykonują swe funkcje przez komitety republikańskie, krajowe, okręgowe i rejonowe i mobilizują wokół zagadnień zabezpieczenia i potrzeb bytowych mas pracujących szeroki aktyw związkowców, a zwłaszcza członków rad ubezpieczeń, istniejących przy fabrycznych i miejscowych komitetach związkowych.

Mimo to, jak to sama nazwa „państwowych“ ubezpieczeń społecznych wskazuje, ubezpieczenia pozostają nadal w orbicie działania państwa, przy czym teoretyczny problem podziału kompetencji pomiędzy aparat władzy państwowej a aparat związkowy, w ogóle nie powstaje. Akty władzy państwowej, normujące działalność ubezpieczeń i uzgadniające ją z całością planowania gospodarczego i polityczno-społecznego, oraz wykonywane w ich ramach i w oparciu o nie funkcje kierownicze związków zawodowych, tworzą razem zharmonizowaną całość.

Ustroj finansowy radzieckich ubezpieczeń społecznych

Gospodarka ubezpieczeń radzieckich oparta jest na rocznym budżetowaniu wpływów i wydatków.

Zasadniczymi elementami ogólnego budżetu ubezpieczeń społecznych są budżety poszczególnych centralnych komitetów (zarządów) związków zawodowych. Każdy związek można uważać za podstawową kasę ubezpieczeń społecznych danej gałęzi produkcji. W ramach budżetu tej podstawowej kasy następuje zbilansowanie wpływów i wydatków. Te dwie strony budżetu formowane są jednak w sposób nieco odmienny. Wysokość składki, stanowiącej wyłączną podstawę dochodów, ustalana jest przepisami prawa, zależnie od warunków pracy w poszczególnych działach wytwórczości i usług. Taryfa składek, wyrażona w procencie funduszu płac, jest zróżnicowana według gałęzi pracy, natomiast w obrębie każdej gałęzi jest jednolita dla wszystkich przedsiębiorstw i wszystkich pracowników. Wysokość składek waha się obecnie od 3,7% do 10,7% zarobku.

Składka w ubezpieczeniu radzieckim płacona jest w całości przez państwo poprzez zakłady pracy. Sami ubezpieczeni nie ponoszą żadnych kosztów ubezpieczeń.

Budżety wydatków ubezpieczeniowych poszczególnych związków konstruowane są przy stosowaniu szerokiej demokratycznej decentralizacji. Ich głównymi częściami

¹⁾ Obok związków zawodowych na odcinku ubezpieczeń społecznych działają również republikańskie Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego oraz podległe im jednolite organa terenowe (o czym niżej).

składowymi są budżety ubezpieczeń społecznych, zestawiane przez poszczególne fabryczne i miejscowe komitety związkowe. Budżetowanie rozpoczyna się więc już na poziomie przedsiębiorstwa. Budżet komitetu fabrycznego obejmuje ogół świadczeń przewidzianych w przypadkach przejściowej niezdolności do pracy, urodzenia dziecka oraz rent dla rencistów pracujących, a także wydatki na akcje zmierzające do podwyższenia stanu zdrowia i usuwania przyczyn zachorowań, jak dodatkowe lecznictwo sanatoryjne i wczasowe oraz na opiekę nad dziećmi i młodzieżą (wczas dzieciinne, obozy pionierskie).

Podział budżetowego pokrycia wydatków pomiędzy poszczególne kasy — od komitetu fabrycznego i miejscowego przez komitety rejonowe i okręgowe do komitetu centralnego łącznie — odbywa się w zależności od ich przeznaczenia i uwzględniając zakres działania każdego ogniwa.

Skonstruowane na tych podstawach budżety ubezpieczeń społecznych każdego związku zawodowego są rozpatrywane przez wydział ubezpieczeń społecznych W. C. S. P. S. (centralnej rady związków zawodowych), który sporządza ogólny budżet ubezpieczeń społecznych i przedstawia go Radzie Ministrów do zatwierdzenia. Następnie budżet ogólny ubezpieczeń społecznych (w sumach wynikowych) wchodzi po stronie dochodów i wydatków do budżetu państwowego ZSRR, podlegającego zatwierdzeniu przez Radę Najwyższą ZSRR, częściowo zaś wchodzi też do budżetów poszczególnych republik związkowych.

W myśl decyzji Rady Komisarzy Ludowych z 1.5.1937 wydatki na renty dla niezatrudnionych rencistów ubezpieczeniowych oraz na opiekę lekarską i bytową nad tymi rencistami są dokonywane przez organa zabezpieczenia społecznego, podległe republikańskiemu ministerstwu zabezpieczenia społecznego, ze środków ubezpieczeń społecznych. Obciążenia te wchodzi w skład budżetów poszczególnych republik związkowych w dziale zabezpieczenia społecznego, które po stronie dochodów przewidują przelewy w tej samej wysokości ze środków ubezpieczeń społecznych.

Po zatwierdzeniu budżetu ubezpieczeń w ramach budżetu państwowego W.C.S.P.S. zatwierdza w budżecie każdego związku rozdział środków budżetowych stosownie do ich przeznaczenia.

Mogło by się wydawać, że opisane tu postępowanie polega na zestawieniu cyfr poszczególnych preliminarzy, opracowanych jako prognoza na podstawie wyników okresów poprzednich oraz na ich podziale między poszczególne organa według pewnych wskaźników, jak liczba ubezpieczonych, liczba rencistów, ryzyko wypadkowości itp. Pogląd taki byłby błędny, gdyż pomijałby istotną treść i funkcję budżetu państwa socjalistycznego.

Budżet socjalistyczny, podobnie jak plany gospodarcze, posiada przede wszystkim wyraźny charakter dyrektywy. Zgodnie ze słowami Stalina „Nasze plany są to nie plany-prognozy, nie plany-domysły, lecz plany-dyrektywy, które obowiązują organa kierownicze i które wyznaczają kierunek rozwoju gospodarstwa na przyszłość w skali ogólnopństwowej“ (ze sprawozd. na XV Zjazd WKP (b)). Tak więc i budżet ubezpieczeń po zatwierdzeniu przez najwyższe władze państwowe staje się obowiązującą normą i dyrektywą.

Trzeba tu ponownie podkreślić, że ubezpieczenie radzieckie prowadzone jest w całości na rachunek państwa, ze środków państwowych. Te środki państwowe znajdują się w dyspozycji związków zawodowych, jednak nie jako ich własność, lecz jako odrębny fundusz. Działalność normatywna w zakresie ubezpieczeń wychodzi zawsze z założenia, że środki ubezpieczeniowe stanowią państwową własność socjalistyczną. Wynika stąd zasada, że związki zawodowe mogą środkami tymi rozporządzać tylko

stosownie do ich przeznaczenia, określonego w państwowym budżecie ubezpieczeń społecznych.

Ten charakter budżetu, jako obowiązującej normy i dyrektywy, występuje szczególnie wyraźnie, jeżeli uwzględnić, że do istotnych zadań ubezpieczenia radzieckiego należy, poza udzielaniem określonych świadczeń pieniężnych, również udzielanie szeregu świadczeń, mających na celu utrzymanie dobrego stanu zdrowia pracownika i jego rodziny. Świadczenia zapobiegawczo-lecznicze i obsługi materialno-bytowe na rzecz pracowników wyniosły w budżecie na rok 1950 sumę 2.117 milionów rubli, to jest ponad 11% budżetu, wynoszącego 19.026 mil. rubli. Środki przeznaczone na świadczenia rzeczowe dla dzieci wyniosły blisko 7% budżetu. Razem więc 18% budżetu, to jest blisko trzy i pół miliardów rubli, przeznaczonych było na świadczenia inne niż z tytułu niezdolności do pracy i urodzenia dziecka.

Te szczególne części budżetu, obejmujące m. in. rozbudowę i wyposażenie sanatoriów, prewentoriów i obozów pionierskich, kierowanie do tych urządzeń, odżywianie dietetyczne, opiekę pozaszkolną, nad dziećmi itp., wymagają zharmonizowania z ogólnymi wytycznymi i planami, wymagają opracowania szczegółowych dyrektyw wykonawczych. We wskazówkach W. C. S. P. S. o wykonaniu budżetu na rok 1950 (Biuletyn W. C. S. P. S. nr 4, 1950) kładzie się przede wszystkim nacisk na „dalsze usprawnienie usług kulturalno-bytowych dla pracowników, wykonanie planów kierowania pracowników do domów wypoczynkowych, sanatoriów i prewentoriów, odżywianie dietetyczne, organizowanie wypoczynku dla dzieci pracowników“.

Organa ubezpieczeń społecznych

Jak widzimy, w dziedzinie budżetowania zasada powierzenia związkom zawodowym gospodarki funduszami państwowego ubezpieczenia społecznego, w ramach norm budżetu państwowego, jest zrealizowana w całej pełni.

W dziedzinie wykonawstwa zachodzi podział funkcji pomiędzy pionem organów związkowych, a pionem działania aparatu państwowego i jednolitych terenowych organów władzy państwowej. Mianowicie przyznawanie rent z tytułu starości, wysługi lat, inwalidztwa i śmierci żywiciela, należy do oddziałów zabezpieczenia społecznego w powiatowych względnie miejskich radach delegatów ludu pracującego, rzeczowo podlegających republikańskim ministerstwom zabezpieczenia społecznego¹⁾. Organem przyznającym renty jest komisja przy prezydium rady delegatów, w której zasiada przedstawiciel właściwego związku zawodowego. Przedstawiciele związków biorą udział również w Komisjach rzeczoznawców lekarskich i pracy, ustalających stopień inwalidztwa.

Do terenowych republikańskich organów zabezpieczenia społecznego należy również wypłata rent dla rencistów niezatrudnionych w takich zakładach pracy, przy których działają związkowe organy ubezpieczenia społecznego. Jak wspomniano, wydatki te są pokrywane z budżetu ubezpieczeń społecznych W. C. S. P. S., która rozlicza się z Ministerstwem Finansów ZSRR, przelewając dwukrotnie w ciągu miesiąca po jednej szóstej sumy przewidzianej w budżecie na dany kwartał. Trzeba zaznaczyć, że koszty rent starczych, inwalidzkich i pochodnych dla niepracujących rencistów wynoszą około 28% budżetu ubezpieczeń społecznych (5.334 milionów rubli w r. 1950).

Wydziały zabezpieczenia społecznego zajmują się nie tylko wypłatą rent, ale również i kulturalno-bytową opieką nad rencistami. Te ich zadania łączą się rzeczowo

¹⁾ Zob. w poprzednim numerze art. Lancmańskiego pt. „Struktura organizacyjna Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego RFSRR“.

ściśle z innymi zadaniami wydziałów, a mianowicie z wypłatą rent i opieką nad rencistami z wielu innych tytułów (inwalidzi wojenni, osoby korzystające z pensji dla zasłużonych, osoby niezdolne do zarobkowania od urodzenia itp.).

W zakresie opieki nad rencistami i inwalidami na pierwszym miejscu stoi organizowanie zatrudnienia inwalidów, a więc szkolenie i przeszkalanie oraz organizowanie spółdzielni inwalidzkich, a także i opieka zakładowa nad inwalidami (domy dla starców i inwalidów). Agendami tymi kierują wydziały zabezpieczenia społecznego pod kierunkiem republikańskich ministerstw zabezpieczenia społecznego.

W stosunku do rencistów nadal pracujących, jak również do osób pobierających renty po zmarłym żywicielu, te same zadania — wypłatę rent i opiekę nad rencistami — wykonują organa związkowe przy współdziałaniu administracji zakładów pracy.

Podział funkcji między organa związkowe a państwowo-republikańskie organa zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń rentowych wynika zatem wyraźnie z przesłanek rzeczowych, w celu ułatwienia obsługi rencistów, którzy po zaprzestaniu pracy nie pozostają już w ścisłym kontakcie z podstawową komórką związkową, tj. komitetem fabrycznym lub miejscowym.

Wykonywanie pozostałych działów budżetu ubezpieczeń społecznych należy w całości do organów związków zawodowych, a więc w pierwszej linii do rad ubezpieczeń społecznych przy każdym komitecie fabrycznym lub miejscowym, zrzeszającym co najmniej stu członków, a dalej do republikańskich, krajowych, okręgowych i rejonowych komitetów poszczególnych związków zawodowych, do komitetów centralnych związków zawodowych i do Wszeczwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych (W. C. S. P. S.). W obrębie W. C. S. P. S. istnieje osobny wydział ubezpieczeń społecznych, podlegający pierwszemu sekretarzowi W. C. S. P. S. Podobne wydziały istnieją w komitetach centralnych; w komitetach zaś terytorialnych istnieją komisje ubezpieczenia społecznego.

W działalności związkowych organów ubezpieczeń społecznych wszystkich stopni wyróżnić można trzy zasadnicze kierunki. Pierwszym z nich jest właściwe wykonywanie funkcji ubezpieczeniowych, tj. ustalanie prawa do świadczeń i ich wysokości oraz udzielanie świadczeń rzeczowych. Drugim kierunkiem są czynności kontrolne, zarówno w odniesieniu do zakładów pracy (ściąganie składek, wypłata świadczeń), jak i do aparatu lecznictwa, jak wreszcie w stosunku do samych ubezpieczonych i chorych. Trzecim wyraźnym kierunkiem działania organów związkowych jest walka o obniżenie zachorowalności i wypadkowości oraz o usunięcie przyczyn chorób i wypadków. Te ostatnie operatywne funkcje związków zawodowych, mobilizujące szerokie masy robotnicze do walki o stworzenie jak najzdrowszych i jak najbezpieczniejszych warunków pracy, stanowią szczególną cechę socjalistycznych ubezpieczeń społecznych, nie do pomyślenia w żadnym innym ustroju.

Cechą charakterystyczną ubezpieczeń radzieckich jest też to, że administracja przedsiębiorstw (księgowość) nie tylko spełnia wszelkie funkcje wykonawcze (wypłata rent i zasiłków), ale ponosi również bezpośrednią odpowiedzialność za prawidłowość wypłat i wykonanie budżetu.

Działalność normatywna

Przedstawione powyżej podstawowe zasady ubezpieczeń radzieckich oraz ich charakter państwowej własności socjalistycznej, powierzonej związkom zawodowym, znajdują również wyraz w systemie prawnego normowania problemów ubezpieczeniowych, w szczególności w dziedzinie świadczeń.

Najważniejsze akty prawne, normujące świadczenia ubezpieczeń radzieckich, pochodzą przeważnie z okresu przed 15.9.1933, tj. przed powierzeniem kierownictwa i wykonawstwa związkom zawodowym. Zasadnicze normy świadczeniowe wydane zostały w rozwińcieniu art. 175 do 183 Kodeksu Pracy przez Radę Ministrów (Radę Komisarzy Ludowych) i Centralny Komitet WKP(b) (np. regulamin z 19.2.1930 r. dotyczący ubezpieczenia rentowego). W tym okresie znaczne kompetencje normatywne, tak w zakresie wnioskowania, jak i wydawania norm szczegółowych, posiadała Wszechzwiązkowa Rada Ubezpieczeń Społecznych przy Komisariacie Ludowym Pracy (np. od niej pochodzi zarządzenie z 29.2.1932 r. o usprawnieniu ubezpieczenia rentowego, wprowadzające trzy stopnie inwalidztwa i podział zatrudnionych na kategorie stosownie do stopnia uciążliwości pracy i ważności poszczególnych działań pracy dla gospodarki narodowej).

Po przekazaniu kierownictwa ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym (19.3.1933 r.) rozpoczyna się działalność Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych, jako organu normatywnego.

Tam jednak, gdzie idzie o podstawowe normy kierunkowe, zapewniające zharmonizowane współdziałanie ubezpieczeń społecznych w walce o osiągnięcie ogólnych celów, tam organy ruchu związkowego występują nie samodzielnie, lecz łącznie z innymi naczelnymi organami władzy ludowej, a więc z kierowniczymi organami rządu i partii. Tak więc zasadnicze zarządzenie z dn. 28 grudnia 1938 r. o środkach wzmocnienia dyscypliny pracy i o usprawnieniu działalności ubezpieczeń społecznych w walce z nadużyciami w tym zakresie wydane zostało łącznie przez Radę Ministrów ZSRR, Komitet Centralny WKP(b) i W. C. S. P. S.

Współpraca W. C. S. P. S. z władzami rządowymi w normowaniu działalności ubezpieczeniowej występuje w różnych formach, w zależności od rzeczowego charakteru sprawy. Normy ważniejsze są zatwierdzane przez Radę Ministrów ZSRR, niektóre normy szczegółowe są wydawane wspólnie z zainteresowanymi ministrami, a więc np. z Ministrem Zdrowia, Ministrem Finansów itd. W zakresie normowania działalności organów związkowych ubezpieczeń społecznych, ich tworzenia i ustalania zakresu właściwości, W. C. S. P. S. występuje jako samodzielna władza normatywna, przy czym w sprawach natury wykonawczej i regulaminowej funkcje normatywne spełnia sekretariat W. C. S. P. S., któremu podlega wydział ubezpieczeń społecznych.

W sprawach przyznawania i wypłaty świadczeń rentowych, należących do pionu działania państwowych organów zabezpieczenia społecznego, funkcje normatywne wykonują republikańskie Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego (np. instrukcje Min. Zab. Społ. R. F. S. R. R. z 4.I.1939 r. o trybie przyznawania i wypłaty rent).

Cechą charakterystyczną prawnego regulowania zagadnień ubezpieczeń społecznych w Związku Radzieckim jest, że przepisy ubezpieczeniowe nie zawsze są odrębnie wydawane. Tam, gdzie łączą się one ściślej z reformami o znaczeniu ogólniejszym, tam włączane są one jako pewien fragment w szersze akty prawne poświęcone danej reformie. Tak np. zwiększenie świadczeń ubezpieczeniowych z tytułu urodzenia dziecka i dla kobiet ciężarnych jest tylko fragmentem dekretu Rady Najwyższej ZSRR z 6.7.1944 r. o zwiększeniu pomocy państwowej dla kobiet ciężarnych, dla matek samotnych i wielodzietnych i o zwiększeniu opieki nad matką i dzieckiem. Tak samo postawione są zagadnienia ubezpieczeniowe w cytowanym już dekrete o środkach dla zwiększenia dyscypliny pracy.

Podobnie i prezydium W. C. S. P. S., mobilizując organizacje związkowe dla zrealizowania wytycznych, zawartych w tych podstawowych aktach prawnych, traktuje

zagadnienia ubezpieczeniowe łącznie z innymi problemami, jako jeden ze środków prowadzących do wytkniętego celu.

I na tym więc odcinku wyraźnie występuje pełne zespolenie radzieckich ubezpieczeń społecznych z całokształtem radzieckiej polityki społecznej i gospodarczej.

Literatura: Prof. N. N. Rowiński: Gosudarstwienyj Budżet SSSR. Gosizdat 1949; Sowietskoje Trudowoje Prawo pod red. prof. N. G. Aleksandrowa. Moskwa, 1949; A. S. Krasnopoliskij: O prirodie sowietskogo gosudarstwiennoego socjalnego strachowanija. Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo. 1951, nr 6; J. Szczygielski: Czynności radzieckich związków zawodowych w zakresie ubezpieczeń społecznych. Przegląd Ub. Społ. nr 3, 1951; Ewidencja i sprawozdawczość w budżecie ubezpieczenia społecznego w ZSRR. Przegląd Ub. Społ. 1949 nr 1-2, 3-5.

ZBIGNIEW MAKARCZYK

Warunki pracy i zarobki w spółdzielniach pracy

Zadania spółdzielczości pracy

Spółdzielczość pracy jest formą uspołecznienia drobnej wytwórczości przemysłowej oraz wytwórczości i usług rzemieślniczych, a w okresie budowania podstaw ustroju socjalistycznego jest też instrumentem przekształcenia własności indywidualnej na własność spółdzielczą. W Polsce istnieją trzy pionierzy organizacyjne spółdzielczości pracy: 1) Związek Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych, 2) Centrala Spółdzielni Inwalidów, 3) Centrala Przemysłu Ludowego i Artystycznego. Same nazwy tych central wskazują na zakres ich działalności. Spółdzielnie zrzeszają ludzi na zasadzie dobrowolnego przystąpienia do spółdzielni celem produkowania dóbr lub świadczenia usług, przy czym istotną cechą spółdzielni pracy jest, że członkowie jej pracują osobiście z reguły we wspólnym warsztacie, a wyjątkowo, w niektórych rodzajach spółdzielni pracy — w rozproszeniu. Spółdzielnia pracy jest wspólną własnością wszystkich jej członków, których prawa i obowiązki wobec spółdzielni określa statut spółdzielni. Spółdzielnie pracy mogą zatrudniać, poza członkami i kandydatami, również pewną, nieznaczną liczbę pracowników najemnych, którzy mają możliwość przejścia z czasem do szeregów członkowskich. Praca najemna w spółdzielczości pracy jest zatem wyjątkową i nietypową dla tej formy działalności gospodarczej. Zgodnie z założeniem jednoci planu gospodarczego, spółdzielnie pracują w ramach gospodarki planowej, mając określone zadanie w zakresie wykonania planu produkcji i usług oraz wzmoczenia socjalistycznej akumulacji. Warunkiem osiągnięcia tych celów jest podnoszenie wydajności pracy osób zatrudnionych w spółdzielni oraz obniżanie kosztów własnych. Stąd obowiązek dla każdego członka spółdzielni przyczyniania się swoją pracą do pomyślnego rozwoju spółdzielni. Liczba członków spółdzielni pracy wynosi obecnie w Polsce około 300.000 osób, zrzeszonych w 4.000 spółdzielni.

Nowe akty normatywne

Celem zrzeszenia spółdzielczego i obowiązkiem każdego członka jest osobiste wykonywanie pracy w spółdzielni. Wynika to z litery i ducha ustawy o spółdzielniach z 29 października 1920 r. (w brzmieniu ogłoszonym w Dzienniku Ustaw Nr 25, poz. 232 z 1950 r.), a także z przepisów statutu ramowego spółdzielni pracy, uchwalonego przez Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego dla każdego z trzech pionierzy organizacyjnych spółdzielni pracy. (Por. Monitor Spółdzielczy Nr 11, poz. 74 z 1951 roku).

Spółdzielcze stosunki pracy różnią się istotnie od ogólnych stosunków pracy i nie mogą być utożsamione z pracą najemną. Przystępując do spółdzielni, kandydat na członka nie potrzebuje zawierać umowy o pracę ani z zarządem spółdzielni, ani z towarzyszami pracy, sam fakt bowiem przystąpienia stwarza dla niego prawa i obowiązki określone ustawą spółdzielczą i statutem spółdzielni, który nie może odbiegać, w istotnych częściach, od statutu ramowego spółdzielni pracy. Jednak stosunki pracy członków spółdzielni nie były dotąd, w świetle istniejącego w Polsce prawa pracy, dostatecznie wyjaśnione (por. Dr E. Modliński: „Stosunki pracy członków spółdzielni pracy“. Przegląd Ustawod. Gospod. Nr 1/1952). Poważnym krokiem na drodze do ich unormowania są dwie uchwały Prezydium Rządu z dnia 16 lutego 1952 r., ogłoszone w Nr. A-17/52 Monitora Polskiego, a mianowicie: uchwała Nr 55 w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy i uchwała Nr 56 w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla członków spółdzielni pracy. Z uchwałami tymi wiąże się zarządzenie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 15 z 18 lutego 1952 r. w sprawie bieżących wynagrodzeń członków spółdzielni pracy. (Dz. Urzędowy Min. Przem. Drobno i Rzemiosła Nr 6, poz. 32). Uchwały Prezydium Rządu powzięte zostały na wniosek Centralnego Związku Spółdzielczego i wchodzą w życie z dniem ogłoszenia, z tym że wprowadzone przez nie zmiany obowiązywać będą od 1 kwietnia 1952 roku, na podstawie uchwał walnych zebrań poszczególnych spółdzielni. Uchwały Prezydium Rządu dotyczą wszystkich członków spółdzielni pracy, pomijając pracowników najemnych spółdzielni, które to zagadnienie zostało unormowane osobnym aktem. Natomiast zarządzenie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła z 18 lutego 1952 roku nie obejmuje spółdzielni usługowych i niektórych wytwórczych (np. rybackich, remontowo-budowlanych, transportowych), w których stosunki pracy i wynagrodzenia unormowane będą w następnej kolejności.

Ogólne warunki pracy w spółdzielni

Uchwały Prezydium Rządu przyjęły zasadę, że ogólne warunki pracy w spółdzielniach unormowane będą na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów, o ile da się to pogodzić ze spółdzielczą formą pracy i własności. Tak więc powszechnie obowiązujące przepisy zastosowano do młodocianych członków spółdzielni pracy i do kobiet. W sprawie płatnych urlopów i w sprawie czasu pracy zastosowano inne zasady: czas trwania urlopu nie może być dłuższy niż przewidziany dla ogółu pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, a czas pracy członków spółdzielni nie może być krótszy od powszechnie obowiązującego w przemyśle i handlu. Za godziny nadliczbowe członkowie spółdzielni pracy otrzymywać będą, poza pewnymi wyjątkami, wynagrodzenie bieżące jak za pracę w normalnym czasie pracy. Przestoje zarządzone przez zarząd spółdzielni nie są opłacane. Wpłaty na udział, (nie niżej 5% wynagrodzenia bieżącego) dla członków spłacających swoje udziały w ratach, obciążają wynagrodzenie bieżące członków. Jeżeli przestrzeganie normalnego czasu pracy nie jest celowe z uwagi na chwilowy brak możliwości produkcyjnych, członkowie spółdzielni nie mają obowiązku pozostawania w miejscu pracy. Członkom spółdzielni przysługuje, w określonych przypadkach, odzież ochronna i dodatki za pracę uciążliwą i szkodliwą dla zdrowia.

Zarobki członków spółdzielni

Uchwały Prezydium Rządu ustalają, zgodnie z teorią spółdzielczości, że dochód członka spółdzielni uzależniony jest od dochodu samej spółdzielni. Ostateczny więc

podział dochodu między członków nastąpić może dopiero po zakończeniu okresu obrachunkowego, w postaci udziału w części czystej nadwyżki (wynikającej z zatwierdzonego bilansu rocznego spółdzielni), przeznaczonej do podziału między członków. Podział czystej nadwyżki normowany jest przepisami statutu ramowego i część, przypadająca dla członków spółdzielni, obliczona pro rata parte wynagrodzenia bieżącego każdego z nich, nie może przekraczać określonego statutem limitu (20%). Ewentualne straty pokrywane są ze specjalnego funduszu, na który statut ramowy przeznacza coroczne wpłaty, pochodzące z nadwyżki bilansowej lub też z funduszu udziałowego.

Ponieważ jednak członkowie spółdzielni żyją z pracy, konieczne jest wypłacanie im zaliczek w postaci wynagrodzenia bieżącego, płatnego w równych odstępach czasu. Wynagrodzenie bieżące oparte jest na socjalistycznej zasadzie zapłaty według ilości i jakości wykonanej pracy. Praca jest normowana, a normy podlegają zatwierdzeniu przez jednostki nadrzędne spółdzielni. Podstawową formą wynagrodzenia bieżącego dla członków spółdzielni pracujących fizycznie jest wynagrodzenie akordowe. Przy pracach nienormowanych wynagrodzenie obliczane jest za czas pracy: godzinowe lub dniówkowe z premią (gdy regulamin premiowania daje podstawę do premiowania), lub bez premii (np. przy wynagrodzeniu tzw. wspólnych zawodów, jak goniec, sprzątaczką, portier). Członkowie spółdzielni pracujący umyślowo otrzymują wynagrodzenie bieżące w formie uposażenia miesięcznego z premią lub bez premii.

Wysokość stawek akordowych i godzinowych, taryfikatory robót, tabele szacowania osobistego, tabele płac miesięcznych i regulaminy premiowania ustalono na poziomie i na zasadach odpowiadających na ogół stosowanym w państwowym przemyśle kluczowym. Na nieco wyższym poziomie ustalono stawki płac rzemieślników wysokokwalifikowanych, wykonujących prace specjalne, indywidualne, artystyczne, wzory, prototypy i modele, lub przedmioty przeznaczone na eksport, co zapewni słusze wynagrodzenie za jakość naszego rękodzieła, cieszącego się chlubnymi tradycjami.

W wyniku takiego ustawienia zasadniczych stawek wynagrodzenia osiągnięto należyte uporządkowanie zarobków w spółdzielniach zorganizowanych w poszczególnych centralach, tj. w szczególności wyrównanie istniejących gdzieś przerosłów i niedociągnięć. I tak, bieżące wynagrodzenie członków spółdzielni pracy, którzy zarabiali dotychczas mniej niż 500 złotych miesięcznie (a najniższe płace spółdzielczości wynosiły, w pewnych spółdzielniach około 300 złotych), ulegnie podwyższeniu; wynagrodzenie tych, którzy zarabiali 500 do 800 zł miesięcznie nie ulegnie zmianie; obniżą się natomiast zarobki wahające się od 800 do 1.400 złotych, a znacznej obniżce ulegną zarobki miesięczne przekraczające 1.400 złotych. Dla przykładu podamy, że np. w grupie metalowej powyżej 1.400 zł miesięcznie zarabiała 9% członków spółdzielni, gdy poniżej 500 złotych zarabiała 29% członków; grupa średnia (zarobki bez zmiany) obejmowała 33% członków. W ostatecznym efekcie fundusz płac we wszystkich pionach organizacyjnych będzie stanowił w roku 1952 90% funduszu z roku 1951. Największy spadek nastąpi w spółdzielniach Związku Spółdz. Przemysłowych i Rzemieślniczych, najmniejszy w spółdzielniach Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego. W niektórych grupach branżowych fundusz płac w roku 1952 zmniejszy się — w porównaniu do roku 1951 — do 79%, w innych zwiększy się do 116%.

Sprawy socjalno-bytowe

W sprawie świadczeń socjalno-bytowych uchwała Prezydium Rządu Nr 56 ustala co następuje:

1. do czasu zorganizowania w ramach spółdzielczości pracy odrębnego systemu ubezpieczeniowego — członkowie spółdzielni pracy, zatrudnieni w przedsiębiorstwach tych spółdzielni i ubezpieczeni, korzystają z ubezpieczeń społecznych na zasadach dotychczasowych;

2. członkowie spółdzielni pracy, zatrudnieni w przedsiębiorstwach tych spółdzielni, mają takie same ulgi kolejowe przy nabywaniu miesięcznych biletów kolejowych i ulgi w komunikacji miejskiej, jak pracownicy przedsiębiorstw i instytucji państwowych;

3. utworzony zostanie fundusz socjalny spółdzielczości pracy, w ramach którego zorganizowana będzie akcja socjalna, wczasy dla członków spółdzielni, kasy zapomogowo-pożyczkowe, urządzenia sportowe i kulturalno-oświatowe oraz ogródki działkowe.

Akcja socjalno-bytowa prowadzona będzie przez organy samorządu spółdzielczego, pod kierunkiem i nadzorem właściwych central spółdzielczych.

Członkowie spółdzielni pracy, którzy byli dotychczas członkami pracowniczych związków zawodowych, przestali z dniem 1 stycznia 1952 roku należeć do związków zawodowych, związki bowiem zrzeszają wyłącznie pracowników najemnych.

Powstała stąd w zakładach spółdzielczych luka, którą trzeba wypełnić. Agendy najniższego ogniwa związkowego — rady zakładowej przejął w spółdzielni jej zarząd, przy pomocy aktywu członkowskiego. Kasami zapomogowo-pożyczkowymi zajmuje się zarząd kasy wybrany na gólnym zebraniu członków. Przestrzeganie przepisów prawa pracy tam, gdzie odnosi się ono do spółdzielni (ochrona pracy młodocianych, praca kobiet) odbywać się będzie na zasadach powszechnych, z tym, że w każdej spółdzielni powołany zostanie zakładowy społeczny inspektor pracy, z zakresem kompetencji podobnym do społecznych inspektorów pracy w zakładach przemysłu państwowego. Stosunek społecznego inspektora w spółdzielni do państwowej inspekcji pracy nie został jeszcze unormowany żadnym aktem prawnym. Sądzić należy, że w przypadku spostrzeżonych przez inspektora społecznego niewłaściwości powinien on zwrócić się z wnioskiem o ich usunięcie do zarządu spółdzielni i dopiero, w razie gdyby interwencja taka nie odniosła skutku, będzie miał obowiązek powiadomienia właściwego, państwowego inspektora pracy. Inspektor pracy będzie miał zresztą dostęp do zakładów spółdzielczych z samego prawa, tak długo jak spółdzielnie będą zatrudniały pracowników najemnych i uczniów. Tak samo zapewne unormowane zostaną sprawy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w spółdzielniach. Jak wiadomo, obowiązek czuwania nad tymi sprawami przechodzi w przemyśle państwowym, coraz bardziej na społeczną inspekcję pracy, przy czym nadzór nad nią mają pracownicze związki zawodowe. W spółdzielczości nadzór nad społeczną inspekcją przejąć powinien samorząd spółdzielczy, sam — jak wiadomo — kontrolowany przez władzę państwową.

Akcja sportowa prowadzona będzie, w spółdzielniach pracy na dotychczasowych warunkach, do czasu uzgodnienia z GKKF zasad, na jakich zostanie ona zorganizowana w spółdzielniach w przyszłości.

Statut ramowy spółdzielni pracy, a za nim statuty poszczególnych spółdzielni, nie ustalają trybu postępowania przy rozpatrywaniu i rozstrzyganiu sporów i zatargów, jakie wyniknąć mogą między członkami spółdzielni a jej władzami, lub też pomiędzy

poszczególnymi członkami spółdzielni. Powołane w myśl przepisów statutowych organy spółdzielni (Rada Nadzorcza) mają jednak daleko idące kompetencje w sprawach dyscyplinarnych — do wykluczenia członka ze spółdzielni włącznie.

Place pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Statuty spółdzielni pracy zezwalają na zatrudnienie w spółdzielni pewnej liczby pracowników najemnych. W celu dostosowania płac tych pracowników do wysokości wynagrodzeń bieżących członków spółdzielni pracy, wydane zostało przez Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła zarządzenie Nr 24 z dnia 11 marca 1952 r. w sprawie płac pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych spółdzielni pracy.

Zarządzenie, wydane po porozumieniu z Centralnym Związkiem Spółdzielczym i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobno, dotyczy pracowników umysłowych i fizycznych zatrudnionych: a) w Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych, b) w Centrali Spółdzielni Inwalidów, c) w Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego, d) w spółdzielniach pracy i pomocniczych spółdzielniach rzemieślniczych zrzeszonych w wyżej wymienionych centralach oraz w zakładach własnych jednostek spółdzielczych wymienionych w punktach a, b i c.

Zarządzenie nie obejmuje natomiast pracowników fizycznych zatrudnionych w spółdzielniach usługowych oraz pracowników umysłowych i fizycznych, zatrudnionych w spółdzielniach rybackich.

Zarządzenie stanowi, że płace pracowników umysłowych i fizycznych powinny być regulowane zgodnie z zasadami zawartymi w załącznikach do zarządzenia Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 15 z 18. II. 1952 r. w sprawie wynagrodzenia bieżącego członków spółdzielni pracy.

Tak więc płaca pracownika najemnego oparta będzie na tych samych zasadach, co wynagrodzenie bieżące członka spółdzielni pracy.

Wyjątek stanowią płace pracowników umysłowych zatrudnionych w samych centralach spółdzielczych, ich oddziałach, delegaturach, związkach branżowych i ekspozyturach. Płace tych pracowników, a mianowicie płace pracowników finansowo-księgowych, szkoleniowych, aparatu kontroli wewnętrznej, aparatu rewizji oraz płace strazy przemysłowej i pożarnej, uregulowane zostały na odmiennych zasadach. Tabele płac i zaszeregowania oraz regulamin premiowania tych pracowników wymienione są w załącznikach do zarządzenia Nr 24 z 11 marca br. Centrale spółdzielcze wydadzą bezzwłocznie zarządzenia dostosowania istniejących umów o pracę do warunków przewidzianych w zarządzeniu, z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia dotychczas obowiązujących umów o pracę.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1952 roku.

Uwagi końcowe

Jak wynika z powyższego, krótkiego przeglądu ważniejszych spraw, dotyczących warunków pracy i sposobów wynagradzania członków spółdzielni, uchwały Prezydium Rządu stanowią poważny krok w kierunku unormowania dziedziny leżącej dotychczas niemal całkowicie odłogiem. Nie wszystkie zagadnienia zostały jednak załatwione. Utworzenie funduszu socjalnego spółdzielczości pracy, z całym kompleksem spraw z tym związanych, utworzenie odrębnego systemu ubezpieczeniowego, uregulowanie warunków pracy i zarobków w spółdzielniach usługowych itd. — oto zadania, które wymagać będą rozwiązania w najbliższym czasie. Świat pracy

w Polsce, który w coraz większej mierze korzystać będzie z drobnej wytwórczości spółdzielczej, a zwłaszcza z usług spółdzielczych, oczekuje po przeprowadzonej obecnie reformie poważnych korzyści. Obniżenie kosztów własnych, będące jednym z głównych celów reformy, musi odbić się korzystnie tak na cenach wytworów, jak na cenach usług, które były dotychczas częstokroć wygórowane i dla ludzi pracy niedostępne. Dotyczy to zwłaszcza wytworów części uspołecznionego rzemiosła oraz niektórych wyrobów ludowych i artystycznych.

T. K.

Zasady zaszeregowania osobistego robotników

Realizacja socjalistycznej zasady zapłaty za pracę według jej ilości i jakości jest jednym z istotnych warunków potężnego rozwoju gospodarki w Polsce Ludowej, w ustroju budującym podstawy socjalizmu.

W ustroju socjalistycznym wynagrodzenie za pracę wyraża udział obywatela w podziale dochodu narodowego, w zależności od ilości wykonanej pracy, jej rodzaju i poziomu kwalifikacji pracownika.

Kryteria różnicowania płacy

Wydajność pracy, mierzona jej ilością, (niekiedy wartością wykonanego produktu) jest pierwszym podstawowym kryterium, według którego kształtuje się wysokość zarobku. Różnicowanie płacy w oparciu o kryterium wydajności pracy realizowane jest głównie przez akordowy system płacy, w którym zarobek ustala się proporcjonalnie do ilości (lub wartości) wykonanej pracy.

Stopień kwalifikacji robotnika jest drugim podstawowym kryterium, decydującym o wysokości osiąganego przez niego zarobku. Różnicowanie zarobków następuje na podstawie taryfy zaszeregowania osobistego. Taryfa ta służy za podstawę do podziału pracowników na grupy w zależności od ich kwalifikacji i stopnia odpowiedzialności za wykonywaną pracę. Odpowiednikiem taryfy zaszeregowania jest taryfa płac obejmująca 8—9 kategorii płac. Stawki płac, odpowiadające poszczególnym kategoriom zaszeregowania charakteryzują się tym, że różnice pomiędzy poszczególnymi stawkami płacy są coraz wyższe w miarę podwyższania się wymaganych kwalifikacji.

Dla zapewnienia wykorzystania robotników o odpowiednich kwalifikacjach przy wykonywaniu robót o odpowiednim stopniu trudności, opracowano taryfikatory robót tj. tabele zaszeregowania robót do poszczególnych kategorii. Tabele płac i taryfikatory robót są podstawowym elementem państwowej polityki płac, która realizując zasadę wynagradzania według pracy, tworzy konsekwentny system jednolitego zaszeregowywania różnych robót o tym samym stopniu trudności wykonania, zapobiegając szkodliwemu zjawisku wynagradzania w różny sposób za tę samą pracę. Różnicowanie zapłaty za robotę w zależności od stopnia jej trudności stwarza potężny bodziec mający na celu bezpośrednie zainteresowanie materialne robotnika w uzyskiwaniu coraz to wyższych kwalifikacji.

Odstąpienie od ścisłej realizacji socjalistycznej zasady zapłaty według pracy groziło by zachwianiem tempa rozwoju produkcji państwa socjalistycznego. Złe skon-

struowane lub nieprawidłowo stosowane taryfikatory robót, jak również złe tabele płac, powodują zjawisko nadmiernej płynności kadr, przy czym szczególnie charakterystyczne jest tu zjawisko ucieczki pracowników wykwalifikowanych od robót skomplikowanych, wymagających wysokich kwalifikacji oraz zanik zainteresowania robotników w uzyskiwaniu coraz to wyższych kwalifikacji zawodowych.

Kierunek polityki płac państwa socjalistycznego wskazał Tow. Stalin na zjeździe działaczy gospodarczych 23 czerwca 1931 r., charakteryzując trudności na jakie natrafia w swoim rozwoju produkcja radziecka i określając środki zaradcze w następujących słowach: *)

„Gdzie tkwi przyczyna płynności siły roboczej? W niewłaściwej organizacji płacy zarobkowej, w niewłaściwym systemie taryfowym, w „lewackim“ zrównywaniu płac zarobkowych. W szeregu przedsiębiorstw stawki taryfowe są u nas ustalane w ten sposób, że prawie zanika różnica między pracą wymagającą kwalifikacji, a pracą nie wymagającą kwalifikacji, między pracą ciężką — a pracą lekką. Zrównanie płac prowadzi do tego, że robotnik niewykwalifikowany nie jest zainteresowany w przejściu do kategorii robotników wykwalifikowanych i pozbawiony jest w ten sposób perspektywy posuwania się naprzód, wobec czego czuje się on w fabryce jako „gość“, który pracuje tylko chwilowo po to, aby „nieco zarobić“, a potem pójść gdzie indziej „szukać szczęścia“. Zrównanie płac prowadzi do tego, że robotnik wykwalifikowany zmuszony jest przechodzić z fabryki do fabryki, aby znaleźć wreszcie taką fabrykę, gdzie umieją należycie ocenić pracę robotnika wykwalifikowanego. Stąd „powszechna“ wędrownia z fabryk do fabryk, płynność siły roboczej. Aby usunąć to zło, trzeba skasować praktykę zrównywania płac i znieść stary system taryfowy. Aby usunąć to zło, trzeba zorganizować taki system taryf, który by uwzględniał różnicę między pracą robotnika wykwalifikowanego a pracą robotnika niewykwalifikowanego, między pracą ciężką a pracą lekką. Nie można tolerować tego, aby walcownik w hucie żelaznej otrzymywał tyleż co zamiatacz. Nie można tolerować tego, aby maszynista kolejowy otrzymywał tyleż co zwykły kancelista. Marks i Lenin mówią, że różnica między pracą robotnika wykwalifikowanego a pracą robotnika niewykwalifikowanego istnieje będzie nawet w ustroju socjalistycznym, nawet po zniesieniu klas, że dopiero w ustroju komunistycznym powinna zniknąć ta różnica, że wobec tego „płaca zarobkowa“ nawet w ustroju socjalistycznym powinna być określona według pracy, nie zaś według potrzeb, ale nasi zwolennicy zrównania płac spośród działaczy gospodarczych i związkowców nie zgadzają się z tym i sądzą, że różnica ta znikła już w naszym ustroju radzieckim. Kto ma rację — Marks i Lenin czy zwolennicy zrównania płac? Należy przypuszczać, że rację mają tu Marks i Lenin. Ale z tego wynika, że kto buduje teraz system taryfowy na „zasadach“ równych płac bez uwzględnienia różnicy między pracą robotnika wykwalifikowanego a pracą robotnika niewykwalifikowanego, ten zrywa z marksizmem, zrywa z leninizmem“.

W rezultacie wytycznych sprecyzowanych przez Tow. Stalina, w okresie zaledwie kilku lat od 1931 r. Związek Radziecki dokonał olbrzymiej pracy w kierunku właściwego ustawienia systemu wynagradzania wg pracy. Wprowadzono jednolite siatki płac, opracowano i wprowadzono w życie taryfikatory robót, dokonano wielkiej pracy na odcinku technicznego normowania pracy i rozpowszechnienia akordowego systemu płacy.

*) J. W. Stalin, „Zagadnienia leninizmu“, wyd. Książki, Warszawa 1949, str. 312—313.

Polityka naszego państwa ludowego i na tym odcinku korzysta z wielkiego dorobku oraz doświadczeń Związku Radzieckiego. Już przed reformą płac w styczniu 1949 podstawowe dla naszej gospodarki narodowej gałęzie przemysłu miały za sobą poważny dorobek w zakresie taryfikacji i technicznego normowania pracy. Lata 1949—1951 przyniosły poważny krok w tej dziedzinie.

Nie obeszło się jednak bez błędów, wynikających głównie z niedociągnięć na odcinku normowania pracy oraz z wprowadzania w życie opracowanych taryfikatorów przy stosowaniu różnej, niejednokrotnie oportunistycznej interpretacji. Poszczególne zakłady pracy stosowały niejednolity system zaszeregowywania robotników do poszczególnych kategorii płac, nie mając często praktycznie możliwości stworzenia kryteriów obiektywnej oceny rzeczywistego poziomu kwalifikacji robotników. Co więcej, robotnik raz zaszeregowany do jednej z kategorii płac pozostawał przez dłuższy okres czasu w starej grupie zaszeregowania, nawet kiedy w drodze szkolenia zawodowego lub nabytej praktyki zdobył wyższe kwalifikacje i począł wykonywać bardziej skomplikowane roboty od tych, które stanowiły podstawę jego pierwotnego zaszeregowania. I na odwrót, raz źle zaszeregowany robotnik, któremu przypisywano wyższe kwalifikacje od tych, które w istocie posiadał, pozostawał przy przejściu do pracy w innym zakładzie w wyższej grupie zaszeregowania mimo, że w pracy wykazał niższe kwalifikacje od wymaganych dla danego stanowiska roboczego. Tolerowanie tego rodzaju praktyki było sprzeczne z realizacją zasady wynagradzania według pracy. Praktyka ta w konsekwencji powodować musiała obniżenie bezpośredniego zainteresowania robotników w uzyskiwaniu coraz to wyższych kwalifikacji i przechodzenia na coraz to wyższe stanowiska pracy, innymi słowy w osiąganiu coraz to lepszych wyników pracy.

Egzaminy podstawą zaszeregowania

Uporządkowanie tego odcinka, a przez to zagwarantowanie ścisłego powiązania posiadanych, względnie zdobytych w czasie pracy, kwalifikacji z poziomem uzyskiwanej przez robotnika płacy, przynosi Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 12 grudnia 1951 roku w sprawie zasad ustalania kategorii zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych.*)

Zarządzenie powyższe ustala zasadę, że każdemu robotnikowi należy przyznać kategorię zaszeregowania osobistego według posiadanych kwalifikacji, przy czym poziom posiadanych kwalifikacji ustalany jest na podstawie egzaminu. Egzamin przeprowadza komisja kwalifikacyjna, powołana w każdym zakładzie pracy przez kierownika zakładu. Komisja składa się z naczelnego inżyniera, jako przewodniczącego oraz dwóch członków: 1) pracownika inżynieryjno-technicznego, wyznaczonego przez kierownika zakładu, 2) przedstawiciela rady zakładowej. Egzaminowi podlegają wszyscy robotnicy, zajmujący stanowisko robocze, wymagające kwalifikacji, z wyjątkiem absolwentów szkół zawodowych oraz szkół przysposobienia przemysłowego, którzy przystąpili do pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły i mają określoną kategorię osobistego zaszeregowania w świadectwie szkolnym. Absolwentów szkół poddaje się jednak egzaminowi w razie stwierdzenia w ciągu trzech miesięcy od rozpoczęcia pracy, że poziom kwalifikacji wykazany przez tego pracownika nie odpowiada kategorii zaszeregowania ustalonej przez szkołę. Egzaminowi podlegają również młodociani, szkoleni w trybie szkolenia wewnątrzzakładowego po zakończeniu okresu wyuczania zawodu.

*) zob. notatkę w kronice nr 1—2/1952 naszego czasopisma pt. „Metody zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych“.

Zarządzenie zwalnia od obowiązku poddania się egzaminowi robotników obsługi, robotników gospodarczych i pomocniczych oraz robotników wykonujących proste czynności, które nie wymagają wyuczenia zawodu. Zaszeregowanie tych robotników przeprowadza się zgodnie z charakterem wykonywanej przez nich pracy oraz jej jakością w ramach ogólnych zasad zaszeregowania, wynikających z tzw. tabeli wspólnych zawodów względnie z obowiązujących odmiennych przepisów taryfikatora. Zarządzenie nie narusza praw nabytych, ustalając zasadę, że robotnicy, którzy zostali już w danym zakładzie pracy zaszeregowani do odpowiedniej kategorii płac zachowują te kategorie nadal, bez potrzeby poddawania się egzaminowi. Zasada ta stosowana jest również w stosunku do robotników przeniesionych służbowo do innego zakładu pracy.

Egzamin winien być przeprowadzony przez komisję kwalifikacyjną najdalej w ciągu 14 dni od daty rozpoczęcia przez robotnika pracy w zakładzie. Do chwili przeprowadzenia egzaminu robotnik nowoprzyjęty powinien być zaszeregowany do kategorii o jeden stopień niższej, aniżeli wynika to z zaświadczenia z ostatniego miejsca pracy. Obok egzaminowania robotników nowoangażowanych komisja kwalifikacyjna przeprowadza na wniosek właściwego majstra lub brygadzysty, lub też na wniosek zainteresowanego robotnika egzaminy w tych wszystkich przypadkach, w których pracownik przeszedł w zakładzie pracy wyuczenie zawodu lub też nabył w czasie pracy kwalifikacje uprawniające go do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania.

Egzamin przeprowadzany przez komisję kwalifikacyjną polega na sprawdzeniu, czy robotnik posiada praktyczną znajomość zawodu w takim stopniu, jakiego wymaga dana kategoria zaszeregowania. Stopień znajomości zawodu, wymagany dla danej kategorii zaszeregowania, ustalony jest w obowiązujących taryfikatorach robót, zawierających szczegółowy opis umiejętności, które trzeba bezwarunkowo posiadać, aby zostać zaszeregowanym do danej kategorii płacy. Sprawdzenie stopnia znajomości zawodu odbywa się w drodze wykonania przez egzaminowanego robotnika w czasie egzaminu co najmniej dwóch robót wymienionych w taryfikatorze robót, nienaganie pod względem jakościowym, tzn. w granicach obowiązujących norm jakości produkcji oraz w takim czasie, jaki odpowiada wykonaniu normy przynajmniej w 100%. Od robotników egzaminowanych w specjalnościach, polegających na obsłudze agregatów, wymaga się wykazania w czasie egzaminu umiejętności samodzielnej pracy na danym stanowisku, znajomości działania i budowy agregatu w stopniu niezbędnym dla wykonywania pracy oraz umiejętności usuwania drobnych uszkodzeń. Robotnik poddany egzaminowi musi się wykazać ponadto znajomością maszyn i urządzeń, przy których pracuje, umiejętnością posługiwania się narzędziami, przyrządami i sprzętem pomiarowym w zakresie wymaganym dla danej kategorii zaszeregowania przez taryfikator robót, umiejętnością odczytywania rysunków, z którymi robotnik styka się bezpośrednio przy wykonywaniu pracy, umiejętnością zorganizowania swego stanowiska roboczego, podstawowymi wiadomościami o surowcach i półfabrykatakach, używanych przez niego przy produkcji, wreszcie znajomością zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W tych wszystkich przypadkach, w których istniejący w zakładzie pracy program wyuczenia zawodu przewiduje uzyskanie dodatkowych umiejętności, egzaminowany robotnik winien wykazać się ich znajomością w zakresie, przewidzianym dla danego zawodu przez program.

Jeżeli w toku przeprowadzonego egzaminu okaże się, że egzaminowany robotnik nie ma wymaganych dla danej kategorii zaszeregowania kwalifikacji, może zostać zaszeregowany do niższej kategorii bądź to na zasadzie ponownego egzaminu, sprawdzającego jego opanowanie zawodu niższej kategorii, bądź też na podstawie oceny komisji kwalifikacyjnej, wynikającej z przeprowadzonego już egzaminu. Zasada obo-

wiązującą jest posiadanie przez egzaminowanego robotnika, ubiegającego się o wyższe zaszeregowanie, znajomości wszystkich robót, w zakresie odpowiadającym rodzajowi pracy danego zakładu produkcyjnego, przewidzianych taryfikatorem robót dla niższych kategorii zaszeregowania w danym zawodzie.

Robotnik po złożeniu egzaminu z wynikiem pozytywnym otrzymuje odpowiednie zaświadczenie. Data złożenia przez niego egzaminu z wynikiem pomyślnym decyduje o przejściu do wyższej kategorii płacy.

Zasady zaszeregowania instrumentem walki o przyspieszenie realizacji planów gospodarczych

Wprowadzenie wyżej opisanych jednolitych zasad kwalifikowania robotników do odpowiednich kategorii osobistego zaszeregowania, stworzy podstawy do ustalenia we wszystkich zakładach pracy jednolitej polityki w tym zakresie. Ustalanie poziomu kwalifikacji zawodowych w drodze egzaminu gwarantuje całkowitą obiektywność oceny, a fakt, że egzamin musi być przeprowadzony również na wniosek zainteresowanego robotnika, stwarza poczucie pewności, że jego osobisty wysiłek włożony w podniesienie swych kwalifikacji zawodowych, zostanie nagrodzony. Robotnik, który wydoskonalił się w swym zawodzie, otrzymuje wyższe zaszeregowanie. Płaca zostaje w ten sposób powiązana bezpośrednio z posiadanymi aktualnie przez robotnika kwalifikacjami. System egzaminów całkowicie wyeliminuje dawniej dość częste praktyki podyktowane chęcią szybkiego uzupełnienia załogi, a polegające na przyznawaniu nowym pracownikom wyższych kategorii zaszeregowania, niż starym pracownikom, mimo, że kwalifikacje nowoprzyjętych nie odpowiadały wymaganemu poziomowi. Fakty takie, nawet sporadyczne, z natury rzeczy wpływały demobilizująco na starą załogę i hamowały jej pęd do uzyskiwania lepszych wyników pracy.

Omawiane zasady będą miały ponadto duże znaczenie dla zahamowania nadmiernej płynności kadr. Robotnik pracujący w zakładzie, w którym docenia się jego dążenie do uzyskania wyższych kwalifikacji i daje się temu wyraz przez zaszeregowanie do wyższych kategorii płac w miarę podwyższania się jego kwalifikacji, nie będzie zainteresowany w zmienianiu miejsca pracy. Wiemy skądinąd, że jednym z głównych hamulców na drodze do podniesienia wydajności pracy, w skali wszystkich przemyśłów, jest nadmierna, szkodliwa ekonomicznie płynność kadr roboczych. Nowy robotnik musi zapoznać się ze swym nowym stanowiskiem roboczym, z samym zakładem produkcyjnym i ogólnie z przebiegiem procesu produkcyjnego, co często wymaga dłuższego okresu czasu. W okresie tym nie jest on i nie może być tak wydajny, jak można by tego oczekiwać po jego kwalifikacjach.

Wprowadzenie w życie zasad osobistego zaszeregowania robotników i trzymanie się tych zasad z żelazną konsekwencją, oznacza stworzenie nowej podniety do walki każdego robotnika o uzyskanie wyższych kwalifikacji. Przeciętnie wyższe kwalifikacje robotników oznaczają przeciętnie wyższą wydajność pracy. Zasady te stanowią zatem nowy, ważny i doniosły krok na drodze do podniesienia wydajności pracy, a co za tym idzie szybszej realizacji planu budowy podstaw socjalizmu w Polsce.

MARIA MATRAS

O zadaniach referatów socjalnych w roku 1952

Niedociągnięcia w pracy referatów socjalnych i ich przyczyny

Częste zmiany zakresu działania referatów socjalnych, niewłaściwe ukształtowanie w niektórych przedsiębiorstwach pracy tych komórek, płynność kadr w referatach socjalnych i wreszcie niskie kwalifikacje zawodowe oraz brak wyrobienia społecznego wielu pracowników tych referatów spowodowały, że rola referatu socjalnego nie zawsze i nie przez wszystkich była dotąd należycie rozumiana i doceniana.

Zmienność zakresu działania referatu socjalnego w okresie przemian ustrojowych jest rzeczą normalną i zrozumiałą. Zmieniające się warunki wytwarzają nowe okoliczności i potrzeby, które z kolei powodują konieczność przekształcania form administracyjnych. Przy tym, obok tendencji do rozszerzenia zakresu działania referatów socjalnych mieliśmy też zjawisko wypadania pewnych funkcji, oddzielania się i usamodzielniania organizacyjnego określonych zagadnień. Jako przykład posłużyć może zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykonywane początkowo w ramach organizacyjnych referatu socjalnego, rozrosło się w odrębny dział i rozpoczęło samodzielny żywot, jako referat bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wadliwe włączenie komórek socjalnych w układ organizacyjny zakładu pracy, powoduje często wykoszlawienie i zmniejszenie roli referatu socjalnego oraz wykonywanych przez niego zadań, a nawet złą organizację pracy wewnątrz samego referatu. W takim zakładzie pracy nakłada się nań często czynności, które do niego nie należą, a których nikt inny wykonywać nie chce, w wyniku czego referat socjalny staje się przysłowiowym „diałym kołem u wozu“.

Zjawisko płynności kadr występuje w referatach socjalnych niestety zbyt często, co wpływa ujemnie na poziom ich pracy i gospodarkę czynnikiem ludzkim. Wartościowy element pracowniczy, z praktyką i kwalifikacjami zawodowymi, bywa często przenoszony przez zwierzchników do innych działów pracy, lub też sam prosi o przeniesienie na lepiej płatne stanowisko; w referatach socjalnych zaś zatrudnia się z konieczności ludzi bez kwalifikacji, często z przypadku, nie znających zagadnienia, a nawet od strony polityczno-społecznej nie związanych z tą pracą — w istocie nie przydatnych. Wynik jest taki, że nie tylko obniża się ogromnie poziom pracy referatu, ale również coraz bardziej staje się widoczny brak ciągłości i planowości w jego działaniu. Sprawy załatwia się wówczas od przypadku do przypadku.

Pracownicy o niskich kwalifikacjach, bez przygotowania zawodowego, nie wyrobieni społecznie, są więc w referatach socjalnych następstwem zbytnej płynności kadr. Kursy dla referentów socjalnych mogą przeszkolić tylko ściśle określoną liczbę ludzi, fundusze na szkolenie są również określone. Toteż przenoszenie przeszkolonych już zawodowo pracowników na inne stanowiska, do innych działów pracy, nie związanych z zagadnieniami socjalnymi, świadczy o bezplanowej i nieoszczędnej gospodarce kadrami. Tak ukształtowana praca referatu socjalnego nie będzie nigdy wyrazem rzeczywistych jego zadań i obowiązków na terenie zakładu pracy. Słusznie też powstają wówczas zastrzeżenia, czy istnienie takiej komórki jest w ogóle celowe i potrzebne.

Jednakże kilkuletni okres pracy referatów socjalnych wykazuje już ogromną ich przydatność w życiu codziennym oraz celowość i słuszność ich ustanowienia. Przez ubiegłe sześć lat, równoległe do wzrostu zatrudnienia (zwłaszcza kobiet) i do wzrostu potrzeb ludzi pracy, wzrastała niezwykle szybko sieć referatów socjalnych; jednocześnie kształtował się zakres ich działalności.

Zadania i metody pracy referatu socjalnego

Zadaniem referatu socjalnego jest zaspokajanie **potrzeb socjalnych** pracowników i ich rodzin, a także poradnictwo.

Aby zaspokoić potrzeby, referat socjalny musi najpierw dokładnie je poznać, a następnie usystematyzować w określone grupy, jak np.: opieka nad dzieckiem pracownika, ochrona zdrowia pracownika, poradnictwo socjalne, a wreszcie ustalić zakres i ważność tych potrzeb oraz sposoby ich zaspokojenia na swoim terenie.

Zakres potrzeb jest zmienny, zależny od okoliczności: gdy w pierwszych latach po wojnie, przy słabym jeszcze stosunkowo zatrudnieniu kobiet, wystarczała nierozbudowana sieć żłobkowa, a prewentoria zaledwie zaczynały powstawać, zadaniem referatów socjalnych było często prowadzenie akcji zachęcającej do korzystania z tych urządzeń. W tym celu np. wydawano paczki z wartościowymi artykułami odżywczymi dla dzieci, matek, korzystających ze stacji opieki nad matką i dzieckiem. Obok spełnienia innych zadań, paczki te miały właśnie na celu przyzwyczajenie zainteresowanych do korzystania z usług stacji. W ten sposób referat socjalny spełniał po-niekąd zadanie propagandowe i wychowawcze, stając się w ten sposób wykonawcą polityki państwa na odcinku socjalnym.

Zakres działalności w oparciu o zakres potrzeb zmienia się jednak ustawicznie: zmieniają się także metody pracy w poszukiwaniu nowych, lepszych dróg. Np. rok 1952 przynosi zmianę w systemie finansowania urządzeń socjalnych. Początkowo referat socjalny gospodarował kwotami Funduszu Akcji Socjalnej, a następnie Dotacji na Akcję Socjalną na zaspokojenie wszystkich potrzeb pracowników i ich rodzin. W roku 1952 zakład pracy otrzyma fundusze jedynie na urządzenia własne.

Dotychczas referent socjalny otrzymywał określoną „usługę“ za określoną sumę pieniędzy. Często czynność jego, mająca na celu zaspokojenie potrzeby korzystania np. z przedszkola przez dziecko pracownika, ograniczała się do uregulowania należności. Miał zresztą przy tym wiele trudności technicznych. Przy zmianie systemu finansowania znika cały proces manipulacji przy rachunkach.

Jednakże referat socjalny musi teraz uzyskać potrzebną usługę nie płacąc za nią. Obecnie referent socjalny musi oderwać się od biurka, przy którym był pochłonięty pracą regulowania rachunków i wyjść na zewnątrz zakładu pracy, aby z jednej strony zbliżyć się do pracownika, jego domu i jego rodziny, by głębiej poznać jego warunki życiowe i potrzeby, z drugiej zaś strony — by nawiązać współpracę z odnośnymi instytucjami i ośrodkami, a przede wszystkim ze związkami zawodowymi, przy pomocy których będzie mógł zaspokoić potrzeby pracowników zakładu pracy.

Referat socjalny ma zresztą dwie zasadnicze drogi, które prowadzą do zaspokojenia potrzeb: jedna — to tworzenie urządzeń własnych i na tym odcinku zakres jego pracy pozostaje właściwie nie zmieniony, druga — to uzyskiwanie miejsc w urządzeniach prowadzonych przez inne zakłady pracy, przez odpowiednie resorty (Ministerstwo Zdrowia i Oświaty), Rady Narodowe i instytucje lub organizacje (np. TPD).

Jakkolwiek strona techniczna „zdobyć“ miejsc w urządzeniach niewłasnych będzie uregulowana przez odpowiednie zarządzenia i instrukcje, na referacie socjalnym spoczywa jednak ciężar ich wykonania i dlatego referent socjalny musi nawiązać ścisłą

współpracę z Wydziałami Zdrowia, Wydziałami Oświaty, Towarzystwem Przyjaciół Dzieci oraz z innymi zakładami pracy.

W tej sytuacji referent socjalny wykona należycie swe zadanie jedynie wówczas, gdy będzie trwale wzbogacał swą wiedzę i doświadczenie oraz pogłębiał znajomość terenu i osiągnąć referatów socjalnych w innych zakładach pracy.

W tym celu powinien on m. in. gromadzić materiały sprawozdawcze i statystyczne, analizować je i opracowywać, formułując nasuwające się wnioski, aby je następnie omówić na zebraniach organizowanych łącznie z Radą Oddziałową zakładu pracy (przy współudziale kierownictwa), jak też na konferencjach urządzanych przez jednostki nadrzędne.

Utrzymując stały kontakt z innymi zakładami pracy, z Wydziałem Oświaty, z TPD, referent socjalny musi zaznajamiać się z urządzeniami, prowadzonymi przez inne jednostki, szczegółowo przemyśleć ich organizację, zaznajomić się z regulaminem, podziałem pracy wśród personelu i gospodarką. Zdobyta w ten sposób wiedza i doświadczenie dadzą mu podstawę do pouczania podległych placówek, materiału do opracowania zarządzeń i instrukcji, możliwość wprowadzenia uzasadnionych i usprawniających zmian we własnych urządzeniach itd. To umożliwi mu stałe podnoszenie poziomu jego działalności i działalności urzędów oraz uzyskanie pełnej celowości działania.

Referat powinien prowadzić stały rejestr potrzeb i udzielanych świadczeń. Metody poznawania potrzeb pracowników są różne: mogą to być ankiety przeprowadzane wśród pracowników, wywiady w domach lub prowadzenie stałej kartoteki. Materiały te pozwolą mu opracować skuteczny plan usługowy urzędów i akcji oraz przygotować preliminarze budżetowe, a wspólnie z komórką inwestycyjną — także plan inwestycyjny urzędów socjalnych.

Drugim warunkiem należytego zaspokojenia potrzeb jest kontrola. Referat socjalny przeprowadza kontrolę pod względem: wykonania planu, racjonalności gospodarki i celowości działania socjalnego. Metody kontroli są różne. Aby jednak uzyskać możliwie wierny i obiektywny obraz kontrolowanego urzędowania czy działania, należy stosować wszystkie te metody łącznie.

Toteż referat powinien przeprowadzać wizytacje placówek, dopilnowywać regularnego i terminowego składania sprawozdań, a także organizować konferencje sprawozdawcze.

Zakres i wytyczne działania w roku 1952

Jednakże rdzeniem pracy referatu socjalnego jest samo zadanie organizowania urzędów czy też miejsc w urządzeniach, prowadzonych przez inne instytucje.

Referat socjalny organizuje w roku 1952 akcję i zaspakaja potrzeby w zakresie opieki nad matką i dzieckiem oraz współpracuje z radą zakładową (miejscową i oddziałem Związku Zawodowego) w zakresie ochrony zdrowia pracowników oraz socjalnego zaopatrzenia materialnego.

Opieka nad matką i dzieckiem obejmuje: żłobki, dziecińce, przedszkola, ogrody jordanowskie, świetlice, kolonie, obozy i półkolonie, tj. całość akcji letnich wczasów dziecięcych, poza tym domy wczasów dziecięcych (domy turnusowe); może ona także objąć inne formy urzędów czy akcji socjalnych z tego zakresu, jeśli wyniknie potrzeba ich organizowania. Z działu tego znikły prewentoria i stacje opieki nad matką i dzieckiem, które przeszły pod zarząd Ministerstwa Zdrowia.

Ochrona zdrowia pracowników — to doroczne wczasy wypoczynkowe, wczasy świąteczne, a także inny rodzaj działalności, który ma na celu zachowanie i rozwój fizycz-

nych i psychicznych sił pracowników (w tym zakresie referat socjalny jedynie współpracuje ze związkiem zawodowym).

Socjalne zaopatrzenie materialne obejmuje ogrody działkowe, kasy zapomogowo-pożyczkowe i zapomogi (opracowanie planu finansowego i współpraca ze związkiem zawodowym).

Obok tych zadań istnieje jeszcze nieokreślony w zarządzeniach dział pracy — poradnictwo socjalne: w tym zakresie referat socjalny udziela porad i wyjaśnień, dotyczących możliwości zaspokojenia potrzeb socjalnych, czy to samych pracowników, czy też ich dzieci, zagadnień wychowawczych oraz interweniuje w sprawach bytowych pracownika.

Gdy zastanowić się, jak wielką drogę przebyły referaty socjalne na przestrzeni kilku ostatnich lat, poczynawszy od wydawania deputatów branżowych i poświadczania biletów tramwajowych, a skończywszy na organizowaniu całego szeregu wymienionych tu poważnych akcji, to widać, jak poważne zadania spoczywają na komórkach tych w naszym ustroju i jak ścisły jest ich związek z człowiekiem i produkcją.

Tam np. gdzie powiększa się odsetek zatrudnionych (zwłaszcza kobiet), tam powiększa się liczba urządzeń opieki nad matką i dzieckiem. Tam, gdzie wykonuje się i przekracza plany produkcyjne — tam rosną też lub powiększają się urządzenia socjalne lub ich zakres działania. Wymowa tych faktów wystarcza, by uwydatnić rolę referatów socjalnych, pozostającą w bezpośrednim związku z rozwojem przemysłu, ze wzrostem produkcji i zatrudnienia kobiet. Matka niespokojna o los swego dziecka nigdy nie będzie dobrze pracować, jej uwaga bowiem zawsze będzie skierowana na dziecko. Referat socjalny winien zapewnić tej matce spokój, aby mogła pracować wydajnie. Kształtujący się dopiero dział pracy — poradnictwo socjalne, ma właśnie m. in. odciążyć rodziców w ich trosce o sprawy bytowe i losy dzieci. Dziesiątki, setki i tysiące spokojnych o los dzieci matek — to przyszłe przodownice pracy, zapewniające wykonanie planów produkcyjnych, a więc wzrost dobrobytu.

Zadaniem referatu socjalnego, który stara się ulżyć rodzicom w ich trosce o wychowanie i zdrowie dzieci, jest także zapewnienie pracownikowi należytego wypoczynku po pracy i przyjście mu z pomocą we wszystkich jego trudnościach życiowych. Od sprawności działania referatu zależy w dużej mierze rozwiązanie m.in. takich zagadnień, jak zatrudnienie kobiet i dyscyplina pracy. Przemyślenie i zrozumienie całości kształtu zadań referatu socjalnego powinno ułatwić należyte zorganizowanie pracy tych komórek socjalnych i zapewnić im odpowiednią pomoc i opiekę ze strony kierownictwa zakładów pracy i organów związkowych.

Krajowa

WYKONANIE NARODOWEGO PLANU GOSPODARCZEGO W 1951 R.

Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego ogłosiła rezultaty wykonania Narodowego Planu Gospodarczego za rok 1951, drugi rok 6-letniego Planu Rozwoju Gospodarczego i Budowy Podstaw Socjalizmu w Polsce. A oto niektóre dane, dotyczące wykonania Planu w r. 1951.

Produkcja przemysłowa i rolna

Plan produkcji przemysłu socjalistycznego na r. 1951 wg wartości w cenach niezmiennych został wykonany w 100,8%, a wartość produkcji przemysłowej wzrosła o 24,4% w porównaniu z rokiem 1950. Przyjmując okres przedwojenny (1938 r.) za 100 wartość produkcji przemysłu wielkiego i średniego osiągnęła w 1951 r. poziom ok. 270% (w r. 1950 ok. 225%).

Równocześnie, w wyniku wzrostu wydajności pracy i zmniejszenia norm zużycia surowców, materiałów pomocniczych i paliwa uzyskano w 1951 r. obniżenie o 4,6% kosztów własnych. Plan obniżki o kosztów własnych nie został jednak w całości wykonany (przewidywano obniżkę 5,7%) głównie z powodu niewykonania w pełni zadań w dziedzinie obniżenia kosztów zużycia materiałowego.

Sytuacja w dziedzinie produkcji rolnej i związanej z nią produkcji przemysłowo-rolnej kształtowała się mniej korzystnie, mimo iż powierzchnia zbiorów w całym rolnictwie zwiększyła się w r. 1951. Główną przyczyną niepełnego wykonania zadań planowych w tym zakresie była długotrwała susza, która spowodowała niższe od przewidywanych zbiory ziemniaków, buraków cukrowych i niektórych innych upraw oraz pasz. W wyniku tego nie wykonano zadań planu w dziedzinie wzrostu produkcji cukru (79% planu), podczas gdy plony czterech zbóż kształtowały się na ogół na poziomie roku 1950.

Na odcinku hodowli pogłowia bydła w całym rolnictwie kształtowało się na tym samym poziomie, co w r. 1950; natomiast pogłowia koni wzrosło o 3%, a owiec o ok. 17%. W przeciwnieństwie do tego stan pogłowia trzody chlewnej zmniejszył się

o ok. 10%. W IV kwartale jednak wystąpiły oznaki poprawy w stanie hodowli bydła i trzody chlewnej.

W r. 1951 zorganizowano 855 nowych spółdzielni produkcyjnych, a ogólna ilość gospodarstw objętych spółdzielniami produkcyjnymi wzrosła z ok. 49,5 tys. na początku 1951 do ok. 71,8 tys. gospodarstw na koniec 1951 r. Powierzchnia użytków rolnych w gospodarce socjalistycznej osiągnęła ok. 15% ogólnej powierzchni użytków rolnych kraju.

Nowa technika, inwestycje i budownictwo

Rok 1951 stanowi okres poważnych osiągnięć w dziedzinie wprowadzania nowej techniki, a w tym również mechanizacji robót ciężkich i pracochłonnych. Niektóre gałęzie gospodarki wykazały jednak niedostateczną dbałość o upowszechnienie stosowania wynalazków i usprawnień oraz przodujących metod pracy.

Najwyższy stopień wykonania planu inwestycyjnego na r. 1951 osiągnięto w zakresie przemysłu (wzrost nakładów inwestycyjnych o ok. 40% w stosunku do r. 1950), gospodarki komunalnej i mieszkaniowej (wzrost nakładów o ok. 19 i 89%). Natomiast w realizacji inwestycji w zakresie urządzeń socjalnych i kulturalnych nastąpiły pewne opóźnienia. Niemniej w tym zakresie oddano do użytku m. in. szereg przedszkoli, żłobków, nowych domów kultury i pałac dziecka w Katowicach.

Zatrudnienie i wydajność pracy

W r. 1951 nastąpił dalszy wzrost liczby zatrudnionych w gospodarce narodowej. Mianowicie liczba pracowników zatrudnionych ogółem w gospodarce socjalistycznej poza rolnictwem wzrosła o ok. 12% w porównaniu z r. 1950. Zatrudnienie ogółem w przemyśle socjalistycznym osiągnęło ok. 5,2 mil. osób.

Wydajność pracy mierzona wartością produkcji na pracownika grupy przemysłowej wzrosła ogółem w przemyśle wielkim i średnim o ok. 14%, w przemyśle drobnym o ok. 17%, w państwowych przedsiębiorstwach budowlano - montażowych o ok. 16%, na kolejach normalotorowych o 11% i w PGR o ok. 13% — w porównaniu z r. 1950.

Gospodarka komunalna i mieszkaniowa oraz ochrona zdrowia

Długość sieci wodociągowej zwiększyła się o ok. 5%, a sieci kanalizacyjnej o ok. 3% w porównaniu z r. 1950.

W związku z tym liczba mieszkań w nieruchomościach przyłączonych do sieci wodociągowej wzrosła w porównaniu z r. 1950 o ok. 5%, a do sieci kanalizacyjnej o 9%. Łączna długość tras tramwajowych wzrosła o 10% i w tym samym stosunku wzrosła liczba eksploatowanych wozów, podczas gdy liczba wozów trolejbusowych wzrosła o ok. 12% i autobusowych o ok. 14%.

W r. 1951 oddano do użytku ok. 99 tysięcy izb mieszkalnych, zaś powierzchnia zieleni publicznej w miastach ogółem zwiększyła się o ok. 29%.

Rozbudowano sieć szpitali i innych instytucji ochrony zdrowia; przy tym liczba łóżek w szpitalach wzrosła o 10 tysięcy i osiągnęła 110% w porównaniu z r. 1950. W tym samym czasie liczba lekarzy zwiększyła się o 21%.

W dziedzinie opieki nad matką i dzieckiem liczba żłobków wzrosła o 15%, a liczba miejsc w żłobkach o 23%. Liczba sezonowych żłobków wiejskich zwiększyła się o 23%.

Sieć handlowa

Sieć placówek handlu uspołecznionego na szczeblu detalu wzrosła o ok. 19%, a sieć placówek żywienia zbiorowego wzrosła o ok. 34%.

Dochód narodowy

Według szacunkowych obliczeń dochód narodowy wzrósł w r. 1951 w cenach porównywalnych o ok. 12% w porównaniu z r. 1950. Jednakże zadania w zakresie wzrostu dochodu narodowego nie zostały w pełni wykonane wskutek trudności w dziedzinie produkcji rolnej.

Dochód narodowy osiągnął poziom ok. 170% w porównaniu z r. 1938, a w przeliczeniu na jednego mieszkańca ok. 230%.

Udział gospodarki socjalistycznej w tworzeniu dochodu narodowego wzrósł do ok. 72%.

PRZECIWDZIAŁANIE PŁYNNOSCI KADR

Jednym z bardzo ważnych problemów polityki zatrudnienia, wiążącym się z koniecznością zabezpieczenia niezbędnej siły roboczej dla potrzeb gospodarki narodowej, jest problem zwalczania płynności kadr.

Oddziały zatrudnienia Prezydium Wojewódzkich Rad Narodowych nieustannie sygnalizują o znacznym natężeniu płynności siły roboczej w zakładach pracy.

Według danych statystycznych liczba osób zwolnionych z pracy na własną prośbę, wynosi ponad 35%, a na terenie poszczególnych ośrodków przekracza nawet 50% (woj. wrocławskie, zielonogórskie).

Najczęstszymi przyczynami płynności siły roboczej są:

- 1) niewłaściwe unormowanie płac,
- 2) brak starania ze strony kierownictwa zakładów pracy o zapewnienie pracownikom stałego podnoszenia przez nich ich kwalifikacji zawodowych i stworzenia perspektywy awansu,
- 3) brak troski o warunki bytowe pracowników w danym zakładzie pracy,
- 4) brak pracy uświadamiającej wśród załogi ze strony czynnika społeczno-politycznego.

Szczególnie znaczne nasilenie płynności siły roboczej jest notowane wśród zwerbowanych robotników sezonowych w górnictwie, łudownictwie, hutnictwie, na robotach drogowych, w PGR itd., wciąż jeszcze wskutek niedostatecznej opieki nad zwerbowanymi ze strony zakładów pracy. Fakty te są wymownym dowodem, że w niektórych zakładach pracy nie ma jeszcze społecznego, socjalistycznego podejścia do ludzi i ich potrzeb. A przecież troska o każdego pracownika jest proletariackim obowiązkiem tak kierownictwa zakładów pracy, jak i rad zakładowych.

Jednym z powodów nieuzasadnionego przechodzenia pracowników z jednego zakładu do drugiego jest nadzieja znalezienia pracy lekkiej i dobrze płatnej. Również „kaperowanie“ pracowników przez niektóre zakłady pracy prowadzi do wzajemnego licytowania i niezdrowej konkurencji, zwiększając płynność — zwłaszcza w ośrodkach silnie uprzemysłowionych.

W tych warunkach administracyjna tylko działalność placówek zatrudnienia nie może być wystarczającym czynnikiem dla skutecznego przeciwdziałania płynności siły roboczej, lecz należy do akcji tej włączyć również czynnik społeczny. Wydaje się celowe a nawet konieczne, aby rady zakładowe w każdym zakładzie pracy wystąpiły do walki ze szkodliwą dla interesu publicznego płynnością kadr. Różmowy przedstawicieli rad zakładowych z pracownikami, na temat przyczyn zwalniania się z pracy — pozwolą na ujawnienie istotnych powodów, wywołujących niezadowolone załogi i poszczególnych pracowników oraz na ewentualne usunięcie ich, zapobiegając odejściu pracownika. Poza tym powiększy to ogólną troskę o pracownika w zakładach pracy, a co za tym idzie

również wpłynie na ograniczenie płynności siły roboczej.

Praktyka stosowana już w niektórych zakładach pracy i polegająca na tym, że wnioski pracowników o zwolnienie są badane przez radę zakładową, organizację partyjną i kierownictwo — daje dobre rezultaty. Podobnie doświadczenia związków zawodowych Czechosłowacji (mianowicie z działalności Komisji do walki z płynnością) wskazują na dobre wyniki wysiłków popartych przez związki zawodowe w zakresie zmniejszenia płynności siły roboczej.

Stosowanie środków administracyjnych bez uprzedniej analizy istotnych przyczyn powodujących płynność, nie może być uważane za słuszne i nie prowadziłyby do celu, a wręcz odwrotnie: niekiedy zamiast powstrzymania, potęgowałoby płynność.

Innymi środkami przeciwdziałania płynności będą:

1) współpraca rad zakładowych z placówkami zatrudnienia w zakresie przeciwdziałania płynności kadr; 2) nieinformowanie o wolnych miejscach pracy osób zgłaszających się bezpośrednio do zakładów pracy i nie posiadających skierowań właściwych placówek zatrudnienia; 3) nieprzyjmowanie siły roboczej bez skierowań placówek zatrudnienia.

Przytoczone wyżej środki nie wyczerpują oczywiście całości i są jedynie przykładami. Sprawę ograniczenia płynności kadr na terenie kraju należy traktować w chwili obecnej jako jedno z najważniejszych zadań do wykonania na odcinku polityki zatrudnienia. Placówki zatrudnienia i związki zawodowe winny zwrócić szczególną uwagę na to zagadnienie i wyciągnąć wnioski co do metod i rezultatów dotychczasowej działalności na odcinku przeciwdziałania płynności siły roboczej.

Z. Sobieszkański

WSPÓŁZAWODNICTWO W ZAKRESIE OCHRONY PRACY I OCHRONY ZDROWIA PRACOWNIKÓW

Tegoroczne wybory do najniższych ogniw związkowych, zbiegające się w czasie z dyskusją nad projektem Konstytucji, cechuje niespotykana dotychczas aktywność. Członkowie grup związkowych liczenie i chętnie zabierają głos w dyskusjach nad sprawozdaniami ustępujących grupowych, poddając krytycznej, głębokiej i wszechstronnej ocenie pracę poszczególnych delegatów grupowych i społecznych inspektorów pracy.

Tegoroczna kampania wyborcza w zakładach pracy wykazuje znamienne cechy

coraz intensywniejszego i żywszego zainteresowania robotników zasadniczymi sprawami państwa ludowego, przy czym stosunkowo dużo miejsca w swoich wypowiedziach robotnicy poświęcają zagadnieniom ochrony pracy i zagadnieniom socjalno-bytowym. Wypowiedzi ich wskazują na duże niejednokrotnie zaniedbanie w tej dziedzinie, wynikające z lekceważenia tego odcinka przez dyrekcje i rady zakładowe. Robotnicy udowadniają, że poprawa warunków technicznego bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony zdrowia często ma istotny wpływ na szybsze i sprawniejsze wykonanie zadań produkcyjnych, na zmniejszenie absencji wśród zatrudnionych i na obniżenie wypadkowości. Dyskutujący wykazują również często, że poprawa warunków ochrony pracy i ochrony zdrowia może być łatwo zrealizowana przy pomocy wewnętrznych rezerw, istniejących w samym zakładzie pracy.

Wreszcie robotnicy żądają w sposób stanowczy przełamania i zlikwidowania stwierdanego jeszcze dziś pokapitalistycznego, biernego stosunku do potrzeb człowieka pracy ze strony niektórych administracji przemysłowych i rad zakładowych, które nie dostrzegają potrzeb robotników produkcji i ścisłego związku między warunkami, w jakich oni pracują a wydajnością pracy i rytmicznością wykonywania planów produkcyjnych.

Akcja współzawodnictwa w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia, która inicjuje CRZZ w okresie od I.IV. do 30.IX br., a w której brać będą udział zakłady pracy podległe 15 Zarządom Głównym Związków Zawodowych w kraju, stwarza właśnie ramy organizacyjne dla realizacji znacznej części postulatów, słyszanych w dyskusji podczas wyborów do najniższych ogniw związkowych w r. 1932.

Akcja współzawodnictwa międzyzakładowego w dziedzinie usprawnienia wentylacji oraz czystości i kultury miejsc pracy, walki z wypadkowością w pracy i chorobami zawodowymi, podniesienia na wyższy poziom przemysłowy ochrony zdrowia, a tym samym stworzenia warunków sprzyjających stałemu podnoszeniu wydajności pracy — zbiega się w okresie początkowym z ogólnokrajową wiosenną akcją porządkowo-sanitarną w zakładach pracy oraz w osiedlach robotniczych.

W atmosferze ogólnonarodowej dyskusji nad projektem Konstytucji aktualność akcji współzawodnictwa w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia podkreślają dwa zasadnicze momenty, uwidocznione w kon-

kretnych zadaniach tego współzawodnictwa: 1) akcja współzawodnictwa — przez usprawnienie warunków pracy, doskonalenie warunków wypoczynku i ochrony zdrowia — stwarza ramy organizacyjne i emocjonalne dla pełniejszej realizacji postanowień zawartych w art. 58, 59, 60 projektu Konstytucji; 2) zakres i wyniki akcji współzawodnictwa w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia wiążą się nierozdzielnie ze stałym wzrostem wydajności pracy w zakładach produkcyjnych oraz z racjonalnym i rytmicznym wykonywaniem planów produkcyjnych.

Projekt Konstytucji gwarantuje obywatelom w art. 58 i 60 prawo do pracy i ochrony zdrowia, co jest jednoznaczne z prawem do pracy wykonywanej w warunkach bezpiecznych i zdrowych, tj. w warunkach umożliwiających racjonalne i stałe podnoszenie wydajności i jakości pracy.

Związki zawodowe w najbliższym czasie i podczas trwania współzawodnictwa przeanalizują plany prac wydziałów ochrony pracy i socjalno - ubezpieczeniowych, pod kątem wciągnięcia jak największej liczby zakładów pracy do aktywnego udziału we współzawodnictwie w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia.

Pełny i wszechstronny udział we współzawodnictwie administracji przemysłowych zakładów pracy winien być zagwarantowany przez wspólne z radą zakładową omawianie, podejmowanie i realizowanie zobowiązań, przez należyte wykorzystanie współzawodnictwa międzyzakładowego do szlachetnej rywalizacji między dyrekcjami poszczególnych zakładów pracy.

Wydziały Zdrowia przy prezydiach miejskich i wojewódzkich rad narodowych winny przeprowadzić w porozumieniu ze związkami zawodowymi wspólną akcję, mającą na celu należytą mobilizację przemysłowej służby zdrowia na podległym terenie, wokół zadań współzawodnictwa i wykorzystania wszystkich możliwości dla podniesienia na wyższy poziom ochrony zdrowia robotników.

Doniosłe cele akcji współzawodnictwa międzyzakładowego w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia nie powinny ograniczyć się do jednorazowego zrywu, ale zapoczątkować długofalową, planową działalność, zmierzającą do realizacji socjalistycznych warunków pracy i wypoczynku, podkreślonych przez postanowienia projektu Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Dr Arwid Hansen

NOWY SYSTEM ROZDZIAŁU SKIEROWAŃ NA WZASY FWP

Analiza wykorzystania miejsc wczasowych w roku 1951 wykazała, że: 1) wiele skierowań zostało niewykorzystanych; 2) w skali całorocznej (wg danych z roku 1951) z wczasów skorzystało 68% pracowników umysłowych, a zaledwie 32% pracowników fizycznych — mimo iż robotnicy stanowią 64% ogółu związkowców. Stan ten konieczne wymagał zmiany. Należało podjąć odpowiednie środki, aby skierowania wczasowe docierały do rąk robotników oraz aby procedura dystrybucji skierowań była uproszczona.

Sprawa ta, będąca przedmiotem specjalnej narady oraz uchwały Sekretariatu CRZZ z 1 lutego 1951 r. została obecnie uregulowana i nowe jej zasady wchodzi w życie od 1 kwietnia br.

Dotychczas Dyrekcja Naczelna Funduszu Wczasów Pracowniczych przydziałała skierowania wczasowe Zarządom Głównym Związków Zawodowych, te zaś z kolei przysyłały je do Okręgów, a następnie do Oddziałów i dalej do rad zakładowych. Oprócz rozdrobnienia skierowań na wiele tysięcy zakładów pracy, uniemożliwiało to — wskutek braku odpowiednich komórek koordynujących — szybkie przesyłanie skierowań z mniej zainteresowanego zakładu pracy do innego, gdzie było więcej chętnych do wyjazdu na wczasy. Poza tym — z uwagi na jednoosobową często decyzję w sprawie wyjazdu na wczasy — stwarzało to możliwości przydzielania skierowań „zawodowym” wczasowiczom, korzystającym corocznie z wczasów lub ludziom, którzy nie zawsze na to w pełni zasługiwali.

Obecnie sprawa rozdziału skierowań ukształtowała się w ten sposób, że rady zakładowe pobierać będą skierowania wczasowe bezpośrednio w nowoorganizowanych Powiatowych Biurach Skierowań FWP, powstających przy wszystkich Powiatowych Radach Zw. Zawodowych. Będą one grupowały w swoich rękach skierowania dla wszystkich zakładów pracy i instytucji swojego terenu. Powiatowe Biura Skierowań FWP będą otrzymywać skierowania na wczasy od Okręgowych Biur Skierowań FWP powstających przy wszystkich Okręgowych Radach Związków Zawodowych, te zaś z kolei będą utrzymywać stały kontakt z Dyrekcją Naczelną FWP.

Skierowania wczasowe będą przysyłane do Biur Skierowań FWP wg rozdzielników sporządzanych przez Zarządy Główny, w ramach przyznanych im limitów

skierowań z podziałem na zakłady pracy i miesiące, z uwzględnieniem sprawiedliwej i nieprzekraczalnej ilości skierowań dla robotników i pracowników umysłowych.

Znaczyć należy, że uchwała Sekretariatu CRZZ wcale nie zdejmuje odpowiedzialności za wykonanie planu wczasowego z poszczególnych związków zawodowych a wprost przeciwnie — mobilizuje i czyni odpowiedzialnymi za sporządzenie miesięcznych, kwartalnych i rocznych planów wyjazdów na wczasy, w oparciu o plany urlopowe zakładów pracy. Uchwała poleca ponadto, aby typowanie kandydatów odbywało się przez Komisje socjalnobytowe oraz by było zatwierdzone przez Prezydium Rady Zakładowej. Pozwoli to zachować sprawiedliwy stosunek procentowy robotników oraz umożliwić korzystanie z dobrodziejstw wczasów tym, którzy swą pracą i postępowaniem najbardziej na to zasługują.

Nowe tworzące się placówki FWP, które będą posiadać duży wybór skierowań do najrozmaitszych miejscowości wczasowych, będą wspólnie przestrzegać w ścisłym kontakcie z radami zakładowymi, aby plany wyjazdów na wczasy były w pełni realizowane w zakładach pracy — a szczególnie, żeby określone limity przydziałów skierowań wczasowych przeznaczone dla robotników, były z całą konsekwencją zrealizowane.

Rady Zakładowe, ustalając wykazy pracowników wyjeżdżających na wczasy, zgłoszą swe plany w odpowiedniej komórce FWP i będą obowiązane odebrać skierowania na 15 dni przed datą wyjazdu. Skierowania nie wykupione w tym terminie, będą mogły być w odpowiednim czasie przekazane innemu zakładowi pracy, posiadającemu większe zapotrzebowanie, lub ewentualnie sprzedane jako skierowania pełnopłatne.

Znaczyć należy, że opłaty za pracownicze skierowania wczasowe wynoszą, jak dawniej: 84, 105 i 150 zł (w zależności od uposażenia) za 14-dniowy pobyt wraz z bezpłatnym biletem kolejowym z miejsc zamieszkania do wczasowiska i z powrotem, jak też i przy skierowaniach na wczasy profilaktyczne 21-dniowe i 28-dniowe przeciwgruźliczne (które będą również wydawane według dotychczasowej procedury przez Powiatowe i Okręgowe Biura Skierowań. Wysokość opłat za skierowania pełnopłatne została ustalona na 26 zł dziennie w Zakopanem, Bukowinie Tatrzańskiej, Krynicy, Żegiestowie oraz we wszystkich miejscowościach nadmorskich — i 23 zł dziennie w pozostałych ośrodkach wczasów.

T. Krawczyk

SYTUACJA PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH W RZEMIOŚLE ¹⁾

Rzemiosło zatrudnia obecnie blisko 30 tysięcy pracowników najemnych. Stanowi to około jedną piątą wszystkich osób, zajętych w rzemiośle. Na pracownikach najemnych rzemiosła składają się: około tysiąca rzemieślników, posiadających dyplomy mistrzowskie, kilkanaście tysięcy osób ze świadectwami czeladniczymi, równie im liczna grupa pomocy produkcyjnej i wreszcie niewielka liczba pracowników umysłowych.

Poza tym rzemiosło liczy około 20 tysięcy uczniów.

Mały typ warsztatu rzemieślniczego i rozproszenia warsztatów po całym kraju utrudniają rozwiązanie problemów społecznych pracowników najemnych rzemiosła.

Można wymienić pięć głównych problemów, których załatwienie miałyby istotne znaczenie dla rzeszy pracowników najemnych rzemiosła:

1) *sprawa stosowania w rzemiośle przepisów prawa pracy.* Ani rzemieślnik ani pracownik nie znają często przepisów, wskutek czego pracownicy rzemiosła znajdują się na ogół w gorszej sytuacji od innych pracowników (np. jeśli chodzi o korzystanie z urlopow). Cechy powinny pouczać rzemieślników o obowiązujących przepisach prawa pracy, a izby rzemieślnicze muszą czuwać nad tym, aby ten obowiązek był w stosunku do pracowników najemnych rzemiosła należycie wykonywany.

2) *sprawa bezpieczeństwa i higieny pracy.* Warunki higieniczne i bezpieczeństwo pracy na terenie zakładów rzemieślniczych pozostawiają wiele do życzenia (np. osłony osobiste i osłony maszyn nie są prawie nigdzie stosowane, sprawa prawidłowego siedzenia przy pracy u szewców nie została dotąd nawet opracowana itd.). I tutaj cechy oraz inspektorzy izb rzemieślniczych powinni wkroczyć i ułatwić rozwiązanie zagadnienia.

3) *sprawa ubezpieczeń społecznych.* Cechy winny kontrolować, czy wszystkie zakłady rzemieślnicze zgłosiły swych pracowników do ubezpieczenia i czy podano prawdziwe dane o wysokości zarobków.

4) *sprawa przynależności związkowej zatrudnionych.* Pracownicy rzemiosła, którzy należeli dotąd do związków branżowych lub nie należeli do żadnego związku, obec-

¹⁾ Notatka opracowana została na podstawie artykułu Z. M. zamieszczonego w czasopiśmie „Rzemieślnik” z 26 lutego 1952 r.

nie należeć będą do Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobrego, który powinien dokonać poważnego wysiłku, by objąć wszystkich pracowników, zatrudnionych w rzemiośle.

5) *sprawa akcji socjalnej*. Dotychczas ogromna większość pracowników rzemiosła była pozbawiona świadczeń akcji socjalnej, gdyż objęci nią byli tylko pracownicy tych branż, w których istniały zbiorowe układy pracy, a w rzemiośle była ich mała ilość.

Jakkolwiek zawarcie układu zbiorowego dla rzemiosła dzięki powołaniu do życia nowego związku zawodowego jest ułatwione, to jednak samo zawarcie układu zbiorowego, który nałożyłby na pracodawcę obowiązek świadczenia na akcję socjalną, nie będzie jeszcze równoznaczne z urzeczywistnieniem jej w rzemiośle (np. akcji opieki nad matką i dzieckiem), głównie z powodu rozdrobnienia i rozproszenia zakładów pracy. Należy zatem pomyśleć o formach akcji wspólnej i ew. przyciągnąć do prowadzenia tej akcji cechy.

PRZEDSZKOLA I DZIECIŃCE W PGR W ROKU 1952

Zagadnienie zapewnienia opieki socjalnej dziecku wiejskiemu różni się pod względem organizacyjnym zasadniczo od tego samego problemu w miastach, z uwagi na sezonowość robót na wsi, zróżnicowany czas pracy w różnych porach roku itp. Specjalnie troskliwego rozwiązania tego zagadnienia wymagają urzędnicy socjalni w Państwowych Gospodarstwach Rolnych.

Kierując się tymi przesłankami PKPG wydała jesienią 1951 r. (Znak: SO4B-06-32) odrębne przepisy, ustalające zasady prowadzenia dziecińców i przedszkoli w PGR-ach w r. 1952.

Przepisy te umożliwiają zorganizowanie opieki socjalnej dla dzieci wiejskich nawet w najmniejszych PGR-ach, co stwarza sprzyjające warunki dla zatrudnienia maksymalnej liczby rąk kobiecych w tych gospodarstwach i zmniejszenia liczby pracowników sezonowych. Powinno to dać duże oszczędności, a jednocześnie zapewnić bardziej sprawne wykonanie planu produkcji rolnej.

Przedszkola w PGR-ach są czynne przez 250 dni w roku. Należy je organizować w gospodarstwach, w których jest co najmniej 15 dzieci matek pracujących. Ustala się przy tym, że za matkę pracującą należy uważać kobietę, która pracuje co najmniej 6 miesięcy w roku, w czasie

określonym przez kierownika gospodarstwa. Czas pracy przedszkola, a więc i wychowawczyń, powinien być dostosowany do czasu pracy rodziców. W przedszkolach PGR-ów w roku 1952 obowiązuje stawka dzienna w wysokości 5,85 zł na jedno dziecko, przy czym na żywienie przewiduje się 3,15 zł, na wydatki osobowe — 2,40 zł, a na rzeczowo-administracyjne — 0,30 zł. Są to średnie stawki roczne. Np. stawka na żywienie w tych miesiącach, w których przedszkole pracuje dłużej i dzieci spożywają trzy posiłki — może i powinna być wyższa, niż 3,15 zł, a w miesiącach, w których przedszkole pracuje krócej, i dzieci spożywają tylko dwa posiłki — powinna być niższa niż 3,15 zł. To samo odnosi się do wydatków osobowych, ponieważ płace za godziny nadliczbowe kształtują się różnie, zależnie od czasu pracy przedszkola.

Przedszkola, które nie osiągną przepisanej liczby dzieci powinny być zlikwidowane.

W gospodarstwach, w których nie ma przedszkoli, a także następnie w pozostałych, należy w okresie wiosennych, letnich i jesiennych prac w polu organizować dziecińce pod warunkiem, że w gospodarstwie jest co najmniej 10 dzieci matek pracujących i rodzin wielodzietnych. Dziecińce mają być czynne przez 125 dni (pięć miesięcy). Do dziecińców należy przyjmować, oprócz dzieci w wieku przedszkolnym, także dzieci od 1 roku życia (w wieku żłobkowym), które w latach poprzednich mogły korzystać jedynie z nielicznych żłobków sezonowych. W dziecińcach, w których przebywa ponad pięćoro dzieci w wieku żłobkowym, należy dodatkowo zatrudnić opiekunkę, przynajmniej na pół etatu. Stawka dla dziecińców na rok 1952 została ustalona w wysokości 6 zł na jedno dziecko dziennie (jest to średnia dla wszystkich dziecińców w PGR-ach), z czego na żywienie przypada 3,15 zł, na wydatki osobowe — 2,40 zł, a na wydatki rzeczowo-administracyjne — 0,45 zł.

Wynagrodzenie za pracę należy wypłacać według stawek obowiązujących dla sekcji czasów letnich dla dzieci i młodzieży. Czas pracy wychowawczyń w dziecińcach powinien być dostosowany do czasu pracy rodziców.

W miejsce zlikwidowanych przedszkoli całorocznych należy zorganizować taką liczbę dziecińców, która umożliwi zmobilizowanie kobiet do pracy w okresie nasilenia robót w polu.

Stawki na wydatki osobowe przewidziane są w takiej wysokości, iż zapewniają

pełne wynagrodzenie personelowi wychowawczemu i fizycznemu w przedszkolach i dziecińcach nawet o najmniejszej liczbie dzieci. Ustalone stawki nie powinny być jednakże stosowane sztywno: stanowią one bowiem średnią orientacyjną. Toteż preliminarze budżetowe układane w oparciu o przytoczone normy powinny uwzględniać rzeczywiste potrzeby. Gdy w pewnych przypadkach powstaną oszczędności (np. w przedszkolu o większej liczbie dzieci), mogą one być obracane — zgodnie z obowiązującymi zasadami o wykonaniu budżetu — przede wszystkim na dodatkowe żywienie dzieci.

m. m.

SPRAWA POZIOMU WYŻYWIENIA W PLACÓWKACH OPIEKI NAD DZIECKIEM

W związku z ustaleniem nowych norm finansowych dla urządzeń opieki częściowej nad dzieckiem w roku 1952, szczególną kwestię stanowi gospodarka środkami przeznaczonymi na żywienie w ramach przewidzianej na ten cel stawki, a to ze względu na rozbieżność cen artykułów żywnościowych w różnych okolicach kraju, jak i na sezonową zmienność podaży niektórych produktów na rynku.

Wyrównany poziom żywienia w ciągu całego roku i w całym kraju, mimo lokalnych i sezonowych różnic cen — taka jest słusznie wysuwana zasada. Sprawę tę naświetliła PKPG w piśmie SO4 B-05-2, z dnia 24 stycznia 1952 roku, wypowiadając opinię dotyczącą żywienia w domach wczasów dziecięcych (turnusowych). Opinia ta ma tym większe znaczenie, że podaje wskazówki, dające się zastosować także w innych placówkach akcji socjalnej, takich jak przedszkola, kolonie, świetlice itp. Pismo wyjaśnia, że kwoty ustalone na żywienie w wysokości 7.60 zł na 1 dziecko dziennie stanowią średnią wydatków w skali krajowej. Średnia ta w skali krajowej nie może być przekroczona, natomiast może ulec zmianie stawka na żywienie w poszczególnych uzasadnionych przypadkach — a więc może być również podwyższona kosztem obniżenia wydatków „osobowych“, czy „rzeczowych“, lub też kosztem obniżenia wydatków na żywienie w innych domach wczasów dziecięcych, podległych zainteresowanemu resortowi.

Równocześnie, w celu podniesienia jakości żywienia przy jak najniższych jego kosztach, PKPG zaleca stosowanie pomocniczych środków gospodarczych, jak chów świń, drobiu lub innych zwierząt, dostar-

czających mięsa bądź tłuszczu oraz uprawę warzyw, jeżeli placówka ma sprzyjające ku temu warunki. PKPG zwraca także uwagę na konieczność stosowania zasad racjonalnego żywienia w oparciu o podstawy naukowe.

Dzięki możliwości stosowania odchyień w dół i w górę od średniej stawki, będzie można tak w tańszych jak i w droższych dzielnicach kraju zapewnić jednolity poziom żywienia. Całkowite i racjonalne wykorzystanie odpadków dla celów hodowli żywego inwentarza pozwoli uniezależnić się od ewentualnych wahań rynku, a uprawa odpowiednio dobranych gatunków warzyw, szczególnie „nowalijek“, stosowana nawet na niewielką skalę, wpłynie na zwiększenie wartości odżywczej pokarmów i obniżenie wydatków.

Korzystając z tych wskazówek placówki opieki nad dzieckiem będą mogły osiągnąć wydajne podniesienie poziomu żywienia.

m. m.

Zagraniczna

NOWE ZASADY ORGANIZACJI WERBUNKU W CZECHOSŁOWACJI

W początkach br. wprowadzono w Czechosłowacji nowy system werbunku sił roboczych, oparty na rozporządzeniu rządu z 27.XII.1951 r. oraz na wytycznych Ministerstwa Sił Roboczych z 12.I.1952. Przeprowadzona reorganizacja ma na celu usprawnienie werbunku, poddając go jednolitemu kierownictwu Min. Sił Roboczych.

Uprzednio werbunek prowadziły same zakłady pracy, na podstawie planów zatwierdzonych przez referaty pracy i opieki społ. odpowiednich rad narodowych; za wykonanie planu sił roboczych w całym kraju odpowiadało b. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. System ten okazał się jednak nieskuteczny: zakłady pracy nie zawsze potrafiły dać sobie radę z werbunkiem, źródła siły roboczej w terenie były niedostatecznie wykorzystane, zaznaczała się też znaczna płynność wśród nowo-zwerbowanych — w rezultacie czego ważne dziedziny gospodarki przejawiały niedostatek sił roboczych. Niedostatek ten jest dla Czechosłowacji tym groźniejszy, że posiada ona na wsi znacznie mniej niewykorzystanych rezerw roboczych, niż np. Polska.

Według nowego systemu, werbunek w terenie prowadzi Ministerstwo Sił Roboczych za pośrednictwem rad narodowych. Podstawą werbunku jest plan sporządzony przez państwowy urząd planowania i zatwierdzony przez rząd. Plan ten określa m. in. liczbę pracowników, którzy mają zostać zwolnieni przez poszczególne zakłady pracy, celem bardziej pożytecznego zatrudnienia ich gdzie indziej drogą werbunku.

Pełnomocnicy rad narodowych prowadzą werbunek drogą bezpośredniego kontaktu z werbowanymi i dobrowolnego ich przekonywania, dokładnie informują zainteresowanych o warunkach pracy i płacy. Pełnomocnicy ci w imieniu przedsiębiorstw na rzecz których prowadzony jest werbunek, zawierają umowy o pracę z pozyskanymi pracownikami, po uprzednim poddaniu ich badaniu lekarskiemu (stanowiącemu podstawę oceny zdolności do danej pracy). Zwerbowani otrzymują specjalne zasiłki i są przewożeni w grupach, w zasadzie co najmniej dziesięcioosobowych, do miejsca pracy.

Przedsiębiorstwa, przyjmujące do pracy zwerbowanych pracowników, obowiązane są przyjąć ich na stacji przyjazdu i natychmiast zapewnić im mieszkanie, wyżywienie i wszechstronną opiekę. Kierownictwa przedsiębiorstw muszą dbać o rozwój kwalifikacji zawodowych nowych pracowników, wypełniać sumiennie wszystkie obowiązki wypływające z umów o pracę, stworzyć warunki zapobiegające płynności nowych kadr. Ministerstwo Sił Roboczych oraz z jego ramienia poszczególne rady narodowe kontrolują, czy kierownictwo przedsiębiorstw wypełniają zadowalająco te zadania. Ministerstwo Sił Roboczych może zabronić przyjmowania nowych pracowników przedsiębiorstwom, które nie zapewniają im odpowiednich warunków bytu.

Rozporządzenie rządu z 27.XII.51 przewiduje, że poza zorganizowanym werbunkiem, poddanym kompetencji Ministerstwa Sił Roboczych, również same przedsiębiorstwa mogą prowadzić werbunek w pewnym zakresie na własną rękę. Nie zostało to jednak bliżej sprecyzowane w rozporządzeniu.

Prócz tego, w Czechosłowacji rozwinęła się na szeroką skalę akcja wysyłania specjalnych brygad roboczych przez poszczególne zakłady pracy, na pewien określony czas do zakładów pracy cierpiących na szczególnie niedostatek sił roboczych (np. do kopalni węgla). Akcja ta ma charakter przejściowy i obecnie coraz wyraźniej

zmierza się do wydatnego jej ograniczenia. Racjonalna gospodarka siłami roboczymi wymaga bowiem zatrudnienia w zakładach pracy stałych pracowników; posługiwanie się zaś doraźnymi pracownikami, użyczonymi na pewien czas przez inne zakłady pracy, może stanowić jedynie rozwiązanie tymczasowe.

A. Matejko

GOSPODARKA WOJENNA I POŁOŻENIE MAS PRACUJĄCYCH WE FRANCJI

Charakterystyczną cechą dzisiejszego położenia Francji jest gwałtowne zaostrzenie się sprzeczności interesów mas pracujących z jednej strony, a interesów francuskiego kapitału posłusznego kierownictwu monopolistów amerykańskich — z drugiej strony. Masy pracujące dźwigają ciężar wydatków związanych z militaryzacją Francji i przedstawianiem gospodarki na cele wojenne.

Wydatki zbrojeniowe

Rząd francuski narzucił krajowi w roku 1951 wydatki na cele wojskowe w wysokości 1.500 miliardów franków. Aby uświadomić sobie cały ogrom tej kwoty, wystarczy przypomnieć, że przewyższa ona połowę funduszu płac, wypłacanych wszystkim pracownikom we Francji (2.900 miliardów fr.).

Główną pozycję bilionowych wydatków wojskowych stanowi ciężar wojny w Indochinach. Wojna ta nakłada na gospodarkę francuską brzemię, które oficjalnie określane jest kwotą 330 miliardów fr., ale — według obliczeń ekonomisty francuskiego Ch. Bettelheima — faktycznie jest znacznie większa: sięga co najmniej 500 miliardów, czyli równa się sumie deficytu budżetowego kraju.

Objawy kryzysu

Ciężar tych nieprawdopodobnie wysokich wydatków spada na kraj, który ogarnięty został kryzysem, zarówno ekonomicznym, jak też finansowym i budżetowym.

Względna słabość — w porównaniu z innymi państwami kapitalistycznymi — kapitalizmu francuskiego powoduje, że kryzys gospodarczy rozwijający się w tym kraju przybiera kształty szczególnie ostre. Jedną z głównych przyczyn tej wewnętrznej słabości kapitalizmu francuskiego jest brak postępu technicznego w przemyśлах eksportowych (utrudniającej akcję ekspor-

tową w trudnych okresach). Zacołanie techniczne Francji jest owocem tego, co Bettelheim świetnie określa jako „gospodarczy maltuzjanizm“ okresu pomiędzy wojnami.

Jeśli chodzi o kryzys finansowy, to słabość francuskiego pieniądza, który deprecjonuje się niemal regularnie od 1914 r., powoduje, że wszelkie poważniejsze zaburzenia ekonomiczne odbijają się natychmiast na sytuacji monetarnej, wywołując zjawiska inflacyjne. Obieg pieniężny wzrósł prawie o 300 miliardów franków, tzn. o 20% od grudnia 1950 r. Dalszymi konsekwencjami były: szybki wzrost cen oraz deprecjacja franka w stosunku do walut zagranicznych i do złota.

Wreszcie deficyt budżetowy, który na rok 1951 był przewidziany w wysokości 360 miliardów franków (co stanowi około 15% dochodów) faktycznie przekroczył 500 miliardów fr.

Obniżanie siły nabywczej mas pracujących

Kapitalizm francuski przeprowadza w sposób bezwzględny akcję obniżania siły nabywczej ludności pracującej, a to drogą: podnoszenia poziomu cen i utrzymania płac na mniej więcej niezmiennym poziomie nominalnym, podwyższania ciężarów podatkowych, wykorzystywania bezrobocia jako instrumentu obniżania siły nabywczej szerokich rzesz ludności.

Ceny. Od chwili rozpoczęcia wojny w Korei przeciętny poziom cen we Francji podniósł się w ciągu 12 miesięcy o 37%. W październiku 1951 r. poziom cen hurtowych był wyższy o 45% od stanu z czerwca 1950 r. Tak więc w ciągu półtora roku ceny podskoczyły o 50%. Ruch ten unaczynia poniższa tablica:

Ruch cen hurtowych (1938 = 100)

	miesiąc	wskaźnik
czerwiec	1950	1980
wrzesień	1950	2140
grudzień	1950	2310
marzec	1951	2570
czerwiec	1951	2710
październik	1951	2880

Płace i poziom życia. Kapitał monopolistyczny obniżył bardzo znacznie poziom życia mas pracujących w latach po II wojnie. Płace nominalne nie podążały za wzrostem cen, wskutek czego poziom płac realnych spadał szybko i systematycznie.

Płace realne

Okres	płaca tygodniowa	koszty utrzymania	siła nabywcza płac
1937	100	100	100
1938/39	110	118	93
1940/44	167	238	70
1945	500	473	106
1946	703	825	85
1947—1950			
(I-sza połowa)	1303	2065	63

Źródła: Międzynarodowe Biuro Pracy „Year Book of Labor Statistics“, „International Labour Review“, „Bulletin Mensuel de Statistique“.

Ruch płac realnych w drugiej połowie 1950 r. i w 1951 r. kształtował się równie niekorzystnie dla ludności pracującej, gdyż jak to wynika z poniższej tablicy, zestawionej na podstawie danych Generalnej Konfederacji Pracy, płaca realna w 1951 r. uległa dalszej obniżce.

Ruch płac realnych 1950/51 (2 półr. 1950 = 100)

	rok	płace	koszty utrzym.	siła nabyw. płac
II półrocze	1950	100,0	100,0	100
I półrocze	1951	116,0	128,0	90,6

Jak widzimy, po nędzy wojennej — płace podniosły się w r. 1945, kiedy w rządzie francuskim brali udział ministrowie komunistyczni i postępowi. Przejście władzy w ręce prawicy, „marshallizacja“ Francji, wojna w Indochinach — szybko zredukowały poziom płac. Wskaźniki płac realnych spadły poniżej poziomu przedwojennego, a nawet wojennego i spadają w dalszym ciągu.

Jaskrawym wyrazem ciężkiej sytuacji mas pracujących Francji jest porównanie wysokości płac z minimum egzystencji. Wskutek podwyżki cen i spadku wartości realnej płac zarobki robotników francuskich zaszły często poniżej minimum egzystencji. Skromne utrzymanie możliwe było w połowie ub. roku przy miesięcznym zarobku ok. 19.000 franków. W tym właśnie czasie, jak wynika z badań francuskiego Ministerstwa Pracy, jedna trzecia pracowników najemnych otrzymywała poniżej 15.000 franków, zaś cztery piąte — poniżej 19.000 fr.

Płace i minimum egzystencji

Liczba robotników	Odsetek ogółu	dochód z pracy
2.153.000	34	poniżej 15.000 fr.
3.827.000	61	poniżej 17.000 fr.
5.081.000	80	poniżej 19.000 fr.

Uwaga: Ogólna liczba pracowników w przedsiębiorstwach prywatnych wynosi 6.311.000 osób.

Tak więc nawet ze źródeł oficjalnych wynika, że olbrzymia większość robotników francuskich nie osiąga minimum egzystencji. Czynniki rządowe były zmuszone przyznać, że poziom życiowy ludności uległ zastraszającemu obniżeniu.

Nie bez znaczenia będzie porównanie siły nabywczej płac we Francji i w Stanach Zjednoczonych. Wprawdzie poziom płac robotników amerykańskich w latach powojennych uległ również poważnej obniżce, jednak spadek nie był tak znaczny, jak we Francji. Jak wynika z oficjalnych danych na przestrzeni lat 1945 — 1950 siła nabywcza płac we Francji spadła o 40% silniej niż w Stanach Zjednoczonych. Świadczy to dobitnie o szczególnie brutalnej eksploatacji ze strony kapitału monopolistycznego, której ofiarą padła francuska ludność pracująca.

Bezrobocie. Położenie francuskich mas pracujących pogorszyło się w rzeczywistości znacznie bardziej niż to wykazują statystyki. Trzeba bowiem uwzględnić zjawisko bezrobocia, które wpływa radykalnie na położenie robotników:

Bezrobocie w okresie realizacji planu Marshalla

Rok	Wskaźnik
1947	100
1948	226
1949	536
1950	710

Wzrost liczby bezrobotnych wywiera niekorzystny wpływ na poziom płac. Bezrobotni, których poziom życia leży znacznie poniżej poziomu życia pracujących pogarszają położenie całej klasy robotniczej, gdyż nadmiar rąk do pracy ufatwia przedsiębiorcom obniżanie poziomu płac i pogarszanie warunków pracy (zwłaszcza przedłużanie czasu pracy); poza tym bezrobotni stanowią ciężar dla pracujących członków rodzin.

Podatki. Na poziom życia oddziałuje wreszcie bezpośrednio wzrost ciężarów podatkowych (270 miliardów nowych podatków w r. 1951), jak też przeprowadzana „reorganizacja“ ubezpieczeń społecznych. Pamiętać przy tym należy, iż struktura systemu podatkowego we Francji jest antydemokratyczna, bowiem rolę decydującą w tym systemie odgrywają podatki pośrednie. Wpływy z podatków dały w ub. roku 2.040 miliardów franków, co oznacza realne podwojenie ciężarów podatkowych w porównaniu z r. 1938.

Walka klasy robotniczej

W opisanych warunkach obrona interesów klasy robotniczej wymaga stałej walki. Wiosną ub. r. przeszła przez Francję potężna fala strajków; jako pierwsi zastrajkowali pracownicy metra paryskiego. Przyłączyło się do nich 400.000 kolejarzy. Za nimi poszli górnicy i inni.

W czerwcu 1951 r. w wyborach parlamentarnych na Partię Komunistyczną padło ponad 5 milionów głosów. W październiku ub. r. wybory kantonalne dały ponowne zwycięstwo Partii Komunistycznej; z 3.857.325 oddanych ogółem głosów padło na komunistów 1.062.000. Otrzymałszy ogółem 27,5% głosów, KPF wyszła z wyborów kantonalnych jako zdecydowanie najsilniejsza partia Francji.

Ciężka, niustanna walka o codzienne interesy klasy robotniczej, przyczyniła się do urczywistnienia faktycznej jedności działania wszystkich pracowników, bez różnic partyjno-politycznych. Jest to gwarancją powodzenia przyszłych walk francuskiej klasy robotniczej o chleb i pokój.

T. Kołodziej

WARUNKI ŻYCIA LUDNOŚCI WIEJSKIEJ W KRAJACH AMERYKI ŁACIŃSKIEJ

Sytuacja ludności pracującej krajów kolonialnych i zależnych jest przedmiotem coraz baczniejszej uwagi całego świata postępowego.

Znaczna większość mieszkańców tych krajów — to chłopci. Klasycznym przykładem kolonialnego wyzysku ludności wiejskiej, jest Ameryka Południowa. Chłostwo w krajach Ameryki Łacińskiej ugięło się pod potrójnym ciężarem:

- 1) nadmiernych podatków nakładanych przez rząd,
- 2) czynszów płaconych obszarnikom,
- 3) olbrzymich ciężarów długów narzuconych na nich przez lichwiarzy.

Ten potrójny nacisk doprowadza do wywłaszczenia chłopów z ziemi, pozbawienia ich wszystkich owoców ich pracy i przemienienia chłopów w najemnych parobków.

Na odbytym w listopadzie 1951 r. w Wiedniu posiedzeniu Departamentu Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych Światowej Federacji Związków Zawodowych oświetlone zostały warunki życia robotników rolnych i chłopów w krajach Ameryki Łacińskiej. Dwie trzecie ludności tych krajów są zatrudnione w rolnictwie. Warunki pracy tej ludności rolniczej przypominają najcięższe cza-

sy średniowiecznego feudalizmu. Z wyjątkiem Meksyku, który przeprowadził reformę rolną, ziemia we wszystkich krajach Ameryki Łacińskiej znajduje się w ręku nielicznej garstki obszarników, którzy albo bezpośrednio eksploatują w nieludzki sposób robotników rolnych pracujących na ich olbrzymich farmach lub wydzierzawiają ziemię chłopom na najbardziej uciążliwych warunkach.

W Brazylii około 1000 obszarników posiada z górą po 10.000 hektarów ziemi, a 60 obszarników — z górą po 100.000 hektarów. Koncentracja własności ziemskiej w Brazylii nie ma sobie równej w żadnym kraju na świecie.

Również w Urugwaju wzmaga się proces koncentracji własności ziemskiej w rękach obszarników i towarzystw akcyjnych.

Sytuację chłopów w Argentynie charakteryzuje fakt, że w jednym z okręgów liczących przed 10 laty ok. 400 gospodarstw rolnych zachowało się tylko 158, reszta zaś została zlikwidowana¹⁾.

Wyzysk robotników rolnych w tych krajach jest bezgraniczny. Nie otrzymują oni najczęściej żadnego zarobku, lecz jedynie skąpe wyżywienie i nie mogą bez zezwolenia obszarnika porzucać pracy. Zmusza on ich do wszelkiego rodzaju posług i ma nawet prawo „pożyczania” swych robotników rolnych zakładom przemysłowym, przy czym zarobek robotnika jest wówczas wypłacany obszarnikowi.

W Peru i Boliwii małorolni zobowiązani są na podstawie umów dzierżawnych do pracy u obszarnika w ciągu pięciu dni w tygodniu. Pozostają im tylko 2 dni tygodniowo na uprawę dzierżawionej ziemi. We wszystkich prawie krajach Ameryki Łacińskiej stosowany jest przymus od-

sprzedaży produktów rolnych obszarnikowi, który płaci im za nie ustaloną przez siebie dowolną cenę²⁾.

Jeśli dodamy, że w krajach tych ludność rolna nie korzysta z żadnej opieki lekarskiej, że śmiertelność dzieci jest zastraszająco wysoka, a epidemie dziesiątkują pracowników rolnych, to będzie zrozumiałe, że przy tych stosunkach produkcja rolna stoi na bardzo niskim poziomie. 80% ludności rolniej są analfabetami. Obszarnicy nie są zainteresowani w mechanizacji rolnictwa. Ludzie są tańsi niż maszyny i muszą zastąpić maszyny i zwierzęta pociągowe.

Nie ulega wątpliwości, że stale postępująca degradacja rolnictwa w krajach Ameryki Łacińskiej pozostaje w bezpośrednim związku ze specyficznym charakterem struktury rolniej tych krajów. Odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponoszą z jednej strony kapitał monopolistyczny USA, w którego rękach pozostaje przeważna część życia gospodarczego i źródła surowców krajów Ameryki Łacińskiej, z drugiej zaś strony miejscowi obszarnicy, utrzymujący feudalny i półfeudalny system gospodarki rolnej. Obie siły łączą się dla nieograniczonego wyzysku szerokich mas ludności południowo-amerykańskiej. Są one główną przeszkodą w rozwoju tych krajów. Posiadając środki produkcyjne i opanowawszy aparat państwowy, przesładują one związki zawodowe i działacze postępowych, występujących w obronie demokratycznych praw ludności pracującej.

Mimo to, w Argentynie, Brazylii, Chile, Urugwaju i innych krajach Ameryki Łacińskiej nabiera coraz bardziej na sile ruch ludności wiejskiej, przeciwstawiającej się wyzyskowi i walczącej o polepszenie warunków egzystencji.

s. h.

1) Por. artykuł N. Stratowa „Jak żyje chłop w Ameryce Łacińskiej”, „Nowe Czasy”, Nr 4 z 23 stycznia 1952 r.

2) „Die Arbeit”, Nr 2, luty 1952.

Nowe książki

Jan Rosner „PRACA KOLONIALNA W AFRYCE“, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa, 1951, str. 162, 2 nlb. Cena zł 13.

Okres obecny będzie uważany w historii naszej epoki za okres potężnego rozwoju procesów wyzwiania się ludów kolonialnych i zależnych spod władzy monopolistycznego kapitalizmu. Czyż nie jest punktem zwrotnym historii światne zwycięstwo narodu chińskiego nad obcym imperializmem i rodzimą burżuazją? Czyż punkt ciężkości wypadków nie przesuwają się obecnie do Azji, gdzie coraz silniej rozwija się walka wyzwolenicza jej kolonialnych i półkolonialnych ludów?

Jednakże obszary azjatyckie nie były wyłączną domeną penetracji kolonialnego imperializmu. Drugą z kolei fortecą kolonializmu Anglii, Francji, Belgii i innych posiadaczy kolonii, była i jest Afryka. Mało mówi się u nas o stosunkach, panujących na ogromnych obszarach Afryki. „Imperialiści — mówią w przedmowie autor omawianej pracy — celowo zapuścili zasłonę tajemnicy nad stosunkami panującymi na tym kontynencie...“ Praca J. Rosnera stawia sobie za zadanie zapoznanie czytelnika polskiego z tymi zagadnieniami o tyle, o ile szczupłość rozmia- rów pracy na to pozwala. Należy założyć, iż autor, rozporządzając dużym i bardzo aktualnym materiałem faktycznym, nie mógł rozszerzyć ram swej pracy. Aktualność zagadnienia afrykańskiego zbliża się dzisiaj ku nam przez fakt, iż imperializm anglo - amerykański w swych wojennych planach przeznaczają Afryce rolę specjalną. Jest to rola strategiczna, wyrażająca się w budowie ogromnej ilości lotnisk i baz wojennych na terenie Afryki, dalej — rola rezerwu- aru surowców i mięsa armatniego. Czy ludy Afryki dadzą użyć swój kontynent do tej haniebnej roli — oto pytanie, na które możemy znaleźć częściową odpowiedź na łamach książki J. Rosnera.

Drugim faktem wysoce aktualizującym zagadnienie afrykańskie, jest istnienie na części terytorium Afryki systemu podobnego do systemu hitlerowskiego a może

nawet prześcigającego go w „doskona- łości“.

Wiadomo jest ogólnie o tym iż na te- renie tzw. Unii południowo-afrykańskiej rządzi hitlerowska banda Malana i prze- prowadza na ludności do której kraj ten należy, praktyki, zacierpnięte z arsenału Hitlera, Himmlera i in. Dzieje się to wszystko za cichym błogosławieństwem rządów angielskich, zarówno socjalistycz- nych, jak i konserwatywnych, którym głęboka miłość „wolności“ nie pozwala się mieszać do tego wszystkiego, natomiast pozwala przyglądać się biernie, jak no- woczesny hitleryzm dokonuje masowych mordów i zbrodni.

W pracy J. Rosnera znajdujemy obfity materiał, stanowiący społeczną i gospo- darczą analizę stosunków na terenie poł- dniowej Afryki, nad którymi wznosi się naddubowa hitlerowskiego państwa Ma- lana.

Imperializm kolonialny na terenie Afry- ki ma cel zupełnie sprzecywowany. Celem tym jest rabunkowa eksploatacja bogactw surowcowych tej części świata. Dlatego nie rozwinął się tam żaden większy prze- myśl. Imperializm nie chce powstania afrykańskiego proletariatu przemysłowe- go, bo wie, czym to grozi. Nawet tam, gdzie jakie takie stosunki przemysłowe musiały się wytworzyć (górnictwo w Unii południowo - afrykańskiej), biali władcy tak urządzili sprawy, aby pracujący Afrykańczycy nie stali się klasą robotni- ków przemysłowych w nowoczesnym znaczeniu.

Rolniczo-pasterska ludność Afryki ma pozostać w ogromnej większości poza za- sięgiem gospodarki rynkowej, jako po- teżna, potencjalna armia rezerwowa. Na sposoby operowania tą armią rezerwową składa się zarówno nowoczesna metoda skrajnego wyzysku według klasycznych wzorów kapitalistycznych, jak i szeroko rozbudowane metody, wywodzące się wprost z „klasycznego“ niewolnictwa i niewiele właściwie od niewolnictwa się różniące.

Ilustrując ową pierwszą metodę autor przytacza całą skalę faktów, poprzez stan oświatowy Afrykańczyków (analfabe- tyzm około dziewięćdziesięciu procent), straszliwe warunki zdrowotne i mieszk- aniowe, aż do stwierdzenia, iż płace pra-

cowników afrykańskich wynoszą wszędzie na terenie Afryki w najlepszym wypadku dziesiątą część płacy robotników białych, tam zatrudnionych. Obraz sytuacji, który opisuje ta część książki, zbliża się do obrazu wczesnokapitalistycznej Europy. Praca dzieci, nie gwarantowany niczym czas pracy, zupełna zależność od przedsiębiorcy — oto cechy najbardziej charakterystyczne.

Analiza drugiej metody imperializmu w operowaniu rezerwową armią pracy w Afryce, prowadzi autora do opisu jednej z najhaniebniejszych praktyk tego stulecia — do pracy przymusowej. Rozdziały poświęcone temu problemowi mówią o tym, iż na terenie Afryki do dziś istnieje otwarta, albo ledwo zamaskowana praca przymusowa. Analiza ustaw i zarządzeń poszczególnych kolonii angielskich, francuskich, czy innych, wykazuje istnienie przepisów, na mocy których imperiałści mogą zapędzić do przymusowej pracy dla swych celów nieograniczone ilości krajowców, trzymając ich tak długo, jak długo im się podoba i nie płacąc żadnego wynagrodzenia. Policynny system przepustek, w którym każdy Afrykańczyk musi mieć zezwolenie na poruszanie się po świecie, służy wychwytywaniu siły roboczej.

Trudno wprost uwierzyć, iż w XX wieku istnieje na terenach Afryki Południowej ustawa, na mocy której każdy Afrykańczyk może być skazany na pracę przymusową tylko dlatego, że biały sędzia uznał, iż „prowadzi on życie leniwe, rozwleżłe lub nieporządne“. A jednak tak jest.

Opisując działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Organizacji Narodów Zjednoczonych na polu kolonialnym, autor demaskuje obłudę państw burżuazyjnych, które zobowiązują się do (nieznacznych zresztą) reform w dziedzinie warunków bytu w „swoich“ koloniach, ale w praktyce nigdy tego nie wykonują. Ostawiona „klauzula kolonialna“, polegająca na tym, iż konwencje w sprawie warunków pracy, płacy itd. przyjęte przez państwa kolonialne, nie stosują się do ich kolonii jest uzasadniona tym, iż narody kolonialne rzekomo nie dojrzały jeszcze do korzystania z dobrodziejstw takich konwencji. Nie ma więc (bo nie trzeba! — wołają koloniałści) żadnej ochrony pracy na terenie Afryki, żadnych ubezpieczeń społecznych, umów zbiorowych. Nędza jest tak głęboka, iż więzienie czy szpital są dla krajowca czymś godnym pożądania, jak to stwierdza angielski administrator kolonialny. Jednak-

że pomimo specyficznej polityki społecznej, zmierzającej do nietworzenia klasy robotniczej, powstaje ona powoli, nieustannie i — co gorsze dla kapitalistycznych władców — organizuje się i staje do walki.

Są to — jak wynika z rozdziałów poświęconych walkom robotników afrykańskich — dopiero początki zorganizowanej walki, niemniej w warunkach nieświadomości z jednej strony i straszliwego terroru policyjnego z drugiej, to co dotąd miało miejsce, jest rzeczą poważną. Dzięki niej udało się już gdzieś zmusić imperiałistów do niewielkich ustępstw.

Z faktów i opisów, przedstawionych w pracy J. Rosnera wynika, iż ludy Afryki zbudziły się i wystąpiły do walki. Przewodzi im nieliczna, ale organizująca się klasa robotnicza afrykańska, kierując zaś jej walką partie komunistyczne w poszczególnych koloniach.

Obłudnicy krajów burżuazyjnych, różni chrześcijanie i socjaldemokraci, krzyczący o „socjalistycznej polityce kolonialnej“, twierdzą, iż biali muszą uprawiać kolonialny proceder ze względu na słaby rozwój krajowców, na nieumiejętność rządzenia się przez nich samodzielnie itd. Ostatnie rozdziały pracy, mówiące o Afryce jako rezerwie rewolucji proletariackiej, zadają kłam takim twierdzeniom.

„Jednym z najważniejszych wyników Rewolucji Październikowej — mówi Stalin — jest fakt, iż zadała ona tej legendzie cios śmiertelny, wskazując w praktyce, że wyzwolone narody nie-europejskie wciągnięte w łożysko rozwoju radzieckiego, zdolne są pchnąć naprzód rzeczywistość przodującą cywilizację, wcale nie w mniejszej mierze, niż narody europejskie“ (Zagadnienia leninizmu).

Kazimierz Dorosz

STATUT ZNACJONALIZOWANYCH PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁOWYCH

wyd. czechosłowackie Min. Przemysłu wspólnie z Min. Informacji i Oświaty, Praga 1950, str. 96, w jęz. czeskim.

Wraz z postępem uspołecznienia gospodarki narodowej krajów demokracji ludowej, krystalizuje się również socjalistyczny charakter znacjonalizowanych przedsię-

biorstw przemysłowych tych krajów. Aby ująć całokształt owego nowego charakteru w odpowiednią formę, opracowano w Czechosłowacji specjalny statut dla przedsiębiorstw przemysłowych. Został on ogłoszony zarządzeniem rządowym z 26.VII.1950 r., którego pierwszy punkt brzmi: „1. Ogłasza się Statut znacjonalizowanych przedsiębiorstw przemysłowych, obowiązujący przedsiębiorstwa podlegające następującym ministerstwom: przemysłu, wyżywienia, informacji i oświaty, zdrowia; 2. W sensie tego zarządzenia ministrowie: przemysłu, wyżywienia, informacji i oświaty oraz zdrowia są właścicielami ministerstw dla przedsiębiorstw podlegających im ministerstwom; 3. Statut stanowi część składową tego zarządzenia i jest wydany jako załącznik do Dziennika Ustaw“. Założenia Statutu oparte są na ustawie z 13.VII.1950 o znacjonalizowanych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz na ustawie z 13.VII.1950 o finansowaniu przedsiębiorstw znacjonalizowanych i komunalnych.

Statut daje czechosłowackim rzeszom pracującym możliwość zapoznania się z ogółem spraw związanych z organizacją i działalnością przedsiębiorstwa znacjonalizowanego, z prawami i obowiązkami zatrudnionych w nim pracowników itp. Stanowi on niezbędny materiał dla personelu przedsiębiorstwa a równocześnie dogodny środek masowego uświadamiania — daje bowiem jasny obraz struktury, metod działania i kierunku rozwoju socjalistycznych przedsiębiorstw przemysłowych.

W rozdziale poświęconym **pracy i pracującym** zarysowano wyraźnie położenie pracowników, jako członków socjalistycznego kolektywu pracowniczego, wspólnymi siłami zdążającego do: realizacji planu, wzmocnienia wydajności pracy, podniesienia jakości i oszczędności produkcji. Współzawodnictwo pracy, przodownictwo, racjonalizatorstwo, umowy socjalistyczne, współpraca kierownictwa przedsiębiorstwa z kolektywem pracowniczym i zakładową organizacją związkową, umowy zbiorowe, odpowiedzialność pracowników, plan zatrudnienia, werbunek pracowników, stosunek pracy, wprowadzanie do pracy nowozatrudnionych, wynagrodzenie za pracę, czas pracy, bhp, wychowanie młodzieży pracującej, wszechstronna opieka nad pracującymi — wszystkie te zagadnienia zostały omówione w Statucie. Charakterystyczne dla ujęcia przez Statut tych zagadnień jest np. następujące uregulowanie sprawy **wprowadzania do pracy nowych pracowników**: „kierownictwo przedsiębiorstwa przede wszystkim pouczy nowego

pracownika o gospodarczym znaczeniu przedsiębiorstwa, aby jasno pojął on społeczny sens swej pracy. Nowego pracownika należy także zaznajomić z postępowaniem w pracy, ze sposobem bezpiecznego wykonywania powierzonych mu zajęć, z organizacją pracy na jego nowym stanowisku i z regulaminem pracy... Pracownikowi przydziela się miejsce pracy biorąc pod uwagę jego kwalifikację, doświadczenia, uzdolnienia i zdatność fizyczną. Każdy pracujący na swym miejscu pracy musi zostać dokładnie zaznajomiony z konkretnymi zadaniami, które są mu zlecone w ramach planu przedsiębiorstwa“.

Statut omawia również szczegółowo **zakładowy fundusz pracowniczy**. Wpływy tego funduszu składają się z udziału w planowym zysku (do 10%) i w ponadplanowych osiągnięciach (do 50% ich wartości) oraz z ew. nagród we współzawodnictwie międzyzakładowym i in. Na rzecz funduszu przechodzą: majątek przedsiębiorstwa, służący celom socjalnym, zdrowotnym, kulturalnym i sportowym, oraz niesamodzielne fundusze socjalne. Kierownik przedsiębiorstwa przeznacza środki funduszu w porozumieniu z radą zakładową — na popieranie twórczej inicjatywy pracujących, na urządzenia socjalne, zdrowotne, kulturalne i sportowe oraz na nagrody dla pracowników zasłużonych przy wykonywaniu planu.

Omawiany statut jest aktem prawnym jasno i jednoznacznie precyzującym strukturę przedsiębiorstw państwowych w warunkach demokracji ludowej zmierzającej do socjalizmu. Wprowadzenie go w życie i zapoznanie z nim najszerzych mas pracowniczych w Czechosłowacji, winno się przyczynić do usprawnienia organizacji pracy tych przedsiębiorstw, zapobieżenia mieszanju kompetencji poszczególnych stanowisk itd. Jest to koncepcja prawna oryginalna, która nie ma dotąd u nas swego odpowiednika.

A. M.

Czasopisma

ZATRUDNIENIE KOBIET W DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI

Zagadnieniu temu poświęcony jest marczyowy numer czasopisma „Drobna Wytwórczość“ (Nr 32 z br.). M. in. dowiadujemy się z niego, że udział kobiet w zatrudnieniu sektora socjalistycznego drobnej wytwórczości wyniósł pod koniec ub.

roku 37,3% (bez budownictwa i usług nieprzemysłowych). Natomiast w sektorze nieuspołecznionym drobnej wytwórczości odsetek ten wyniósł tylko ok. 16%.

Drobna wytwórczość jest od dawna uznana za najdogodniejsze pole aktywizacji kobiet. Osiągnięcia są już duże, ale istnieje dotąd szereg niewykorzystanych możliwości. Przede wszystkim można wyliczyć szereg branż, w których udział kobiet jest dotąd niski (np. drobny przemysł metalowy, drzewny, elektrotechniczny, skórzanym i ln.), podczas gdy w innych jest on już bardzo wysoki. Poza tym należy rozwinąć kwalifikacje zawodowe kobiet pracujących wzgl. mających przystąpić do pracy.

W numerze znajdujemy szereg przykładów bogatych osiągnięć kobiet pracujących. Np. w zakresie sztuki ludowej nasze kobiety wiejskie szczytują się od dawna pięknymi koronkami, wyrobami tkackimi itp. Ale dopiero dziś kobiety miast i wsi mają szerokie, pełne możliwości owocnej pracy. W spółdzielniach pracy jest wiele kobiet — przodownic, kobiet — aktywistek społecznych. Stanowią one przykład godny naśladowania przez ogół kobiety.

A. M.

Dr Eugeniusz Modliński

STOSUNKI PRACY

W PRZEMYSŁOWYCH SPÓŁDZIELNIACH WYTWÓRCZYCH ZSRR

**Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
Nr 10, 1951 r.**

Autor zaznajamia nas ze spółdzielczymi stosunkami pracy w ZSRR, obejmującymi spółdzielczość produkcyjną typu przemysłowego. Stosunki te nie są normowane przez Radziecki Kodeks Pracy, lecz przez przepisy odrębne, a tylko do pewnych kwestii, jak bezpieczeństwo i higiena pracy, sprawa zatrudniania kobiet i młodocianych stosuje się przepisy Kodeksu Pracy. Odrębne uregulowanie spółdzielczych stosunków pracy uzasadnione jest tym, że stosunki te powstają automatycznie w wyniku nawiązania stosunku członkostwa w danej spółdzielni produkcyjnej, są więc częścią składową stosunku członkostwa.

O przyjęciu do spółdzielni przemysłowej decyduje ogólne zgromadzenie jej członków lub zarząd. Nowoprzyjęty członek przechodzi okres próbny, który nie może być dłuższy od jednego miesiąca przy pracy na warsztatach wspólnych i od

6 tygodni przy pracy wykonywanej w domu.

Przechodzenie z jednego warsztatu do drugiego w ramach tej samej spółdzielni, zmiana pracy w warsztacie na pracę wykonywaną w domu, jak również przechodzenie do pracy poza spółdzielnię może nastąpić tylko za uprzednią zgodą kierownika zakładu produkcyjnego. Rozwiązanie zatem stosunku pracy — podobnie jak i nawiązanie tego stosunku — wymaga dwustronnego aktu prawnego, w danym przypadku oświadczenia członka spółdzielni oraz zgody przewodniczącego zarządu, jako przedstawiciela spółdzielni.

Członków spółdzielni obowiązuje dyscyplina pracy, za naruszenie której przewidziana jest odpowiedzialność dyscyplinarna i sądowa. Za utrzymanie w spółdzielni dyscypliny pracy jest osobiście odpowiedzialny przewodniczący zarządu spółdzielni.

Czas pracy członków przemysłowej spółdzielni wytwórczej nie może być krótszy niż 8 godzin dziennie; nie dotyczy to młodocianych i osób zatrudnionych przy pracach szczególnie szkodliwych. Do tych osób stosuje się zasady ogólnego ustawodawstwa pracy. Sprawa dni świątecznych i wolnych od pracy jest uregulowana tak samo, jak dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Urlop wypoczynkowy wynosi corocznie 12 dni roboczych i przysługuje członkom spółdzielni po przepracowaniu 11 miesięcy. Ponadto pracownicy wyróżniający się systematyczną i wydajną pracą w spółdzielni co najmniej przez 2 lata mają prawo do dodatkowego urlopu trzydniowego. Wynagrodzenie członków spółdzielni przemysłowych składa się z zasadniczego wynagrodzenia za pracę oraz z wynagrodzenia dodatkowego z zysków osiągniętych przez spółdzielnię. Zasada jest system nieograniczonego akordu, albo płacy akordowo-progresywnej względnie system premiiowy.

Nadzór nad bhp oraz ochroną pracy młodocianych i kobiet sprawują Kasy Wzajemnego Ubezpieczenia i Pomocy Spółdzielczości Przemysłowej, za pośrednictwem własnych organów inspekcji pracy.

Spory powstałe na tle spółdzielczych stosunków pracy rozstrzygane są przez sądy, poza sporami dotyczącymi kar dyscyplinarnych i ustalania warunków pracy, które to sprawy należą do kompetencji wewnętrznej hierarchii spółdzielczej.

W dalszym ciągu artykułu autor przedstawia kwestię ubezpieczenia społecznego.

Członkowie przemysłowych spółdzielni wytwórczych nie są objęci państwowym ubezpieczeniem społecznym. W razie wypadków losowych (choroba, inwalidztwo, starość) otrzymują oni zabezpieczenie ze specjalnych funduszy ubezpieczenia wzajemnego. W tym celu istnieją kasy wzajemnego ubezpieczenia i pomocy spółdzielni przemysłowych, oparte na zasadzie terytorialnej.

Wszystkie spółdzielnie z chwilą powstania automatycznie stają się członkami właściwej terytorialnie kasy wzajemnego ubezpieczenia, wszyscy zaś członkowie spółdzielni stają się automatycznie ubezpieczonymi z dniem wstąpienia do spółdzielni.

Rodzaje świadczeń, warunki nabywania prawa do nich oraz ich wysokość są takie same jak w państwowym ubezpieczeniu społecznym.

H. M.

Janusz Chechliński

EKONOMICZNE ZNACZENIE OSZCZĘDNOŚCI LUDNOŚCI

„Finanse“, Nr 1, (styczeń — luty) 1952 r.

Oszczędności ludności w ustroju kapitalistycznym mają charakter klasowy. Sumy składane jako oszczędności stanowią źródło środków kapitalistycznych banków, które przetwarzają je w kapitał, wypożyczany następnie wielkim kapitalistom i służący tą drogą do poparcia i rozwoju kapitalistycznych form produkcji. W ten sposób oszczędności ludności pracującej stają się narzędziem rujnowania i eksploatacji mas pracujących — z jednej i narastania bogactw kapitalistów — z drugiej strony.

Jakkolwiek nauka burżuazyjna określa wkłady oszczędnościowe ludności jako dobrowolne, to jednak w rzeczywistości te warstwy ludności pracującej, które osiągają cokolwiek wyższe dochody, oszczędzają na ogół z konieczności, z uwagi na istniejące w ustroju kapitalistycznym kryzysy i załamania gospodarcze, powodujące bezrobocie i ruinę drobnych producentów. Klasa robotnicza, powstrzymując się od konsumpcji w okresach ożywienia gospodarczego, rezerwuje tą drogą środki na okres kryzysów i bezrobocia. Przez to jednak oszczędności mają charakter wymuszony i są wskaźnikiem nie polepszenia a pogorszenia stanu materialnego mas, gdyż aby oszczędzać klasa robotnicza ogranicza swą konsumpcję często poniżej koniecznego minimum egzystencji.

Gorzej jeszcze jest z sumami, które ludność pożyczca państwu kapitalistycznemu. Ze względu na pasywną rolę państwa kapitalistycznego, kredyt państwowy stanowi z reguły wycofanie wielkich kapitałów z działalności produkcyjnej i ich pasywnie trwonienie, czyli bezzwrotne potrącenie z dochodu narodowego. Państwo, nie posiadając bowiem gospodarczego źródła pokrycia pożyczek i wypłaty procentów, sumy potrzebne na ten cel musi pobrać drogą nowych podatków lub powiększenia podatków już istniejących, wskutek czego w ostatecznym wyniku ciężar pożyczki ponoszą masy pracujące. Pożyczki udzielone państwu kapitalistycznemu nie są więc nawet oszczędnością.

Charakter ekonomiczny oszczędności ludności w ustroju socjalistycznym jest odmienny.

Przede wszystkim, w ustroju socjalistycznym oszczędności ludności nie powstają nigdy z wartości dodatkowej, lecz z dochodów świata pracy, których wysokość jest zależna od ilości i jakości wydatkowanej pracy. Równocześnie zasada ustroju socjalistycznego stałego wzrostu zdolności nabywczej mas pracujących i obniżki cen powoduje, iż motywem oszczędzania nie jest już strach przed nędzą i głodem, lecz właściwie pojęty interes własny i społeczny.

Oszczędności ludności w ustroju socjalistycznym występują w dwóch formach: wkładów w kasach oszczędnościowych i pożyczek państwowych. W obu przypadkach dysponuje nimi państwo. Różnice między tymi formami sprowadzają się tylko do okresów, w jakich państwo korzysta z tych środków ludności. Obydwie jednak formy oszczędności mają charakter produkcyjny, ponieważ służą na sfinansowanie procesu rozszerzonej reprodukcji socjalistycznej, a więc na inwestycje i środki obrotowe przedsiębiorstw socjalistycznych.

Produkcyjność spożytkowania oszczędności i pożyczek oraz ogromny majątek państwowy są ich realnym zabezpieczeniem.

Pieniężne oszczędności ludności mają duże znaczenie dla ułatwienia wykonania zadań narodowego planu gospodarczego, i zapewnienia wewnętrznej równowagi gospodarczej, toteż uwzględnia się je zarówno w planie gospodarczym jak i w budżecie.

Oszczędności ludności w ustroju socjalistycznym służą więc bezpośrednim interesom i dobru mas pracujących.

J. Z.

W. Diaczenko

„ROZRACHUNEK GOSPODARCZY JAKO SOCJALISTYCZNA METODA GOSPODAROWANIA“

Ekonomista, Nr II, 1951 r.

Dla postępu planowego gospodarstwa socjalistycznego podstawowe znaczenie ma stałe, systematyczne zmniejszanie nakładów pracy, służących do wytwarzania dóbr oraz podaży usług. Im lepiej wykorzystane są w zakładach pracy niewyczerpane możliwości zwiększenia produktywności pracy (przez wzmoczoną wydajność, racjonalizację i oszczędność), tkwiące w każdej działalności ludzkiej, tym bardziej maleją koszty własne, tym szybciej może rosnąć akumulacja — stanowiąca podwalinę zwycięskiego osiągnięcia poszczególnych etapów na drodze do komunizmu.

Realizacji powyższego postulatów bardzo wydawnie sprzyja coraz powszechniej dziś stosowana w Związku Radzieckim zasada rozrachunku gospodarczego. Na zasadzie tej pracują obecnie nie tylko poszczególne przedsiębiorstwa radzieckie i ich odne działy, ale także bardzo wiele zespołów roboczych (a nawet pojedynczych pracowników).

Na czym polega rozrachunek gospodarczy?

Dany kolektyw pracowniczy (załoga fabryki lub oddziału, zespół, brygada robocza) otrzymuje zlecenie wykonania pracy konkretnie określonej pod względem ilościowym i jakościowym, przy określonych kosztach własnych i określonym zużyciu materiałów, narzędzi, maszyn itp. Kolektyw ten — a przede wszystkim jego kierownictwo — są odpowiedzialni za wykonanie danej pracy, za zużycie (w granicach przyjętej normy) dostarczonych mu środków stałych i obrotowych.

Im lepiej ów kolektyw wygospodaruje dostarczone mu środki (tzn. im więcej zaoszczędzi), im lepiej zleconą mu pracę wykona (tzn. im więcej i doskonalej — bez podniesienia kosztów własnych), tym większa jego zasługa społeczna, a zarazem wyższa suma premii dla pracowników i kierowników tego kolektywu. „Samodzielność państwowego socjalistycznego, przeniesionego na rozrachunek gospodarczy przedsiębiorstwa polega na tym — pisze autor — że dane mu jest prawo, korzystając z pozostawionych mu przez państwo do rozporządzenia zasobów i wszystkich własnych wewnętrznych możliwości, wyszukiwania i wyboru najlepszych dróg i metod osiągnięcia postawio-

nych mu celów, najlepszych dróg i metod wykonania (i wykonania z nadmiarem) ustalonych planowych zadań“. Samodzielność kolektywu musi jednak uzgodnić się w granicach planu gospodarczego, gdyż w przeciwnym razie naruszałaby równowagę gospodarczą, powodując dysonans w działalności poszczególnych komórek produkcyjnych.

Rozrachunek gospodarczy wprowadza bez pośrednią odpowiedzialność pracowników za ekonomiczne wykorzystanie danych im do dyspozycji środków produkcyjnych, za wyniki ich pracy. Trzeba tu pamiętać o stwierdzeniu Stalina:

„Co to jest brak odpowiedzialności osobistej? Jest to brak wszelkiej odpowiedzialności za powierzoną pracę, brak odpowiedzialności za mechanizmy, za obrabiarki, za narzędzia. Oczywiście, że w tych warunkach nie może być nawet mowy o jakimkolwiek poważnym podniesieniu wydajności pracy, o poprawie jakości produkcji, o troskliwym stosunku do mechanizmów, obrabiarek, narzędzi“. („Zagadnienia Leninizmu“, wyd. Książki — Łódź 1947, str. 315). Wskaźnik kosztów własnych stanowi dla pracowników pracujących na zasadzie rozrachunku gospodarczego busołę, którą muszą się oni umiejętnie posługiwać, aby wypełnić swe społeczne zadanie, a jednocześnie uzyskać wzrost swych zarobków.

W ZSRR rozrachunek gospodarczy wprowadza się obecnie do coraz niższych komórek zakładów pracy. Wprowadzenie go również do zespołów i brygad roboczych ma b. istotne konsekwencje gospodarcze i społeczne. W zespołach i brygadach dochodzi do wydatnego zacieśnienia się więzi łączącej wchodzących w ich skład robotników, więzi skupiającej ich wokół wspólnych konkretnych celów produkcyjnych, zobowiązań, zbiorowej odpowiedzialności i wspólnych korzyści materialnych. Dlatego też realizacja rozrachunku gospodarczego w tych dolnych komórkach struktury przedsiębiorstwa, łączy się nierozzerwalnie z rozwojem brygad stachanowskich, z upowszechnieniem znajomości przez szerokie rzesze robotnicze podstawowych zasad ekonomii. Robotnik należący do zespołu pracującego na zasadzie rozrachunku gospodarczego musi się orientować w gospodarce swego zespołu i swego stanowiska roboczego, umieć praktycznie korzystać ze wskaźników ekonomicznych. W Związku Radzieckim organizuje się dla robotników tzw. szkoły rentowności, gdzie ekonomiści zaznajamiają robotników z pod-

stawowymi zagadnieniami kosztów własnych produkcji.

Wprowadzenie w życie wewnętrzzakładowego rozrachunku gospodarczego nie jest łatwym zadaniem. Po pierwsze wymaga ono wydatnego rozwoju i udoskonalenia planowania zakładowego, które musi być skonkretyzowane w stosunku do poszczególnych zespołów roboczych, a przy tym b. precyzyjne, oparte na realnych, progresywnych normach techniczno-ekonomicznych, na szczegółowej analizie kosztów własnych. „Wewnętrzny rozrachunek gospodarczy wymaga ścisłego opracowania planu (zadań planowych) dla każdego oddziału, odcinka, brygady itp. Im jest silniejsza tego rodzaju detalizacja planu ogólnego dla zakładu, tym więcej jest możliwości pogłębienia wewnętrznego rozrachunku gospodarczego, podniesienia aktywności całej masy pracowników w przedsiębiorstwie w walce o wykonanie planu“.

Po drugie, konieczne jest daleko posunięte udoskonalenie sprawozdawczości i kontroli prawidłowego wykonania zadań podjętych przez daną komórkę produkcyjną. Sprawozdawczość ta musi dostarczać szybko i sprawnie przejrzysty obraz osiągniętych wyników pracy, dając tym samym możliwość usunięcia na czas braków.

Po trzecie, niezbędna jest harmonijna koordynacja działalności poszczególnych komórek produkcyjnych w ramach planu. „Prawidłowa organizacja wewnętrznego rozrachunku gospodarczego i jego wszechstronne zastosowanie w walce o poprawę działalności przedsiębiorstwa wymagają codziennej i wytrwałej pracy organizacyjnej, codziennego kierownictwa ze strony organów administracji zakładowej, partyjnych, zawodowych i innych organizacji społecznych“.

Po czwarte, „autentyczny wewnętrzny rozrachunek gospodarczy i doprowadzenie jego zasad do każdego stanowiska roboczego, do każdego uczestnika procesu wytwórczego, opiera się na największej aktywności mas, na twórczej współpracy robotników, personelu inżynieryjno-technicznego i pracowników, na uczestnictwie całego zespołu pracowników przedsiębiorstwa, w planowaniu wewnątrzzakładowym, w sprawozdawczości, w kontroli, w pobudzaniu dobrej roboty...“

Doprowadzenie zadań planowych do każdego robotnika w przedsiębiorstwie, orga-

nizacja systematycznej rachunkowości i sprawozdawczości z wykonania zadań planowych, usunięcie anonimowości oraz ustalenie odpowiedzialności za wyniki swej działalności, potęgują zainteresowanie każdego pracownika w przedsiębiorstwie socjalistycznym wynikami jego pracy, w oszczędnym wyzyskaniu środków i zasobów, wykonaniu zadań planowych, zainteresowanie uwarunkowane szczególnie cechami i przewagami naszego ustroju społecznego“ — stwierdza Diaczenko.

A. M.

Przegląd prasy

za czas od 15.II.1952 r. do 10.III.1952 r.

Praca kobiet

W związku z Międzynarodowym Dniem Kobiet w całej prasie ukazały się pozdrowienia Komitetu Centralnego PZPR dla wszystkich kobiet pracujących w Polsce. Pozdrowienia te stwierdzają m. in. że „kobiety polskie miast i wsi biorą coraz czynniejszy udział w budownictwie fundamentów socjalizmu. Trzykrotnie w stosunku do okresu przedwzręsnego wzrosła liczba kobiet zatrudnionych w przemyśle, gdzie stanowią one około 30% ogółu zatrudnionych. Z każdym dniem rosną szeregi przodownic pracy. Zwiększa się liczba racjonalizatorek i nowatorek. Coraz więcej kobiet zdobywa kwalifikacje zawodowe. W szkołach zawodowych I stopnia kobiety stanowią 30%, a w szkołach II stopnia — ponad 39% ogółu uczących się. Ponad 40% ogółu młodzieży studiuje na wyższych uczelniach stanowią kobiety... O wielkiej trosce państwa ludowego o matkę i jej dziecko świadczy suma 3.153.000.000 zł wypłaconych w 1951 r. na zasiłki rodzinne i zaplanowana na 1952 r. na ten cel suma 3.754.000.000 zł, świadczy wzrost liczby żłobków i przedszkoli...“

Socjalistyczny styl pracy

Państwo nasze dba usilnie o należyty rozwój ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, stanowiącego nieodłączny element nowego stylu pracy. Dbałość ta znalazła ostatnio wyraz w uchwałach Prezydium Rządu o pogłębieniu współpracy organów administracji gospodarczej ze związkami zawodowymi w dziedzinie współzawodnictwa, a także na konferencji toruńskiej przedstawicieli PKPG, CRZZ i wszystkich ministerstw gospodarczych w sprawie wytycznych dla umasowienia

ruchu racjonalizatorskiego w roku bieżącym. Prasa zgodnie stwierdza niezbędność wzmoczenia aktywności i odpowiedzialności aparatu kierowniczo-administracyjnego w zakresie opieki nad współzawodnictwem. Jeśli zaś idzie o racjonalizatorstwo, to konieczne jest przyspieszenie wprowadzania do produkcji pomysłów racjonalizatorskich oraz stawianie przed racjonalizatorami konkretnych zadań do rozwiązania — a zatem ściśle powiązanie ich działalności z planami techniczno-produkcyjnymi poszczególnych zakładów pracy.

Stale wzmacniają i pogłębiają się u nas **zespołowe metody pracy**. Głos Pracy z 28.II przypomina o konieczności przestrzegania na budowach uchwały III krajowej narady budowlanych z kwietnia ub. r. stwierdzającej, że należy „w walce o usprawnienie organizacji budowy i robót wprowadzić na wszystkich budowach... system pracy stałymi brygadami i nierozzerwalnymi zespołami, organizowanymi na zasadach wzajemnego i dobrowolnego dobiegania się członków”. Także przestrzeganie nierozzerwalności grup związkowych z zespołami produkcyjnymi, jest jednym z ważnych warunków wydajnej pracy.

Planowa akcja osiedleńcza

Na temat Uchwały Prezydium Rządu w sprawie planowej akcji osiedleńczej prasa stwierdza, że akcja ta będzie wielką pomocą dla chłopów bezrolnych i mało-rolnych, posiadających złą ziemię lub zamieszkałych w gminach przeludnionych. Jednocześnie dzięki tej akcji zwiększy się zaludnienie na niektórych, niedostatecznie dotąd zasiedlonych terenach ziem zachodnich.

Troska o warunki pracy i bytu pracowników

Trybuna Robotnicza z 1.III. stwierdza, że górnicy powitali z zadowoleniem uchwałę Prezydium Rządu z lutego br. w sprawie poprawy warunków pracy i płacy w kopalniach węgla kamiennego. „Poprawa warunków płacy dotyczy głównie zatrudnionych pod ziemią, w tej liczbie również robotników niewykwalifikowanych i wyraża się w podniesieniu stawek i premii. W celu stworzenia nowych bodź-

ców dla usprawnienia organizacji pracy w kopalniach, wprowadza się premie za cykliczność. Celem należytej wyróżnienia troskliwej obsługi maszyn... wprowadza się wysokie premie za bezawaryjną pracę maszyn.

Równocześnie uchwała ustala warunki pobierania węgla deputatowego przez górników... Uchwała Prezydium Rządu obejmuje także szereg środków, zmierzających do dalszego polepszenia warunków bytowych górników, jak zorganizowanie oddziałów zaopatrzenia robotniczego na kopalniach, zwiększenie stypendiów dla uczniów szkół górniczych, zwiększenie ich zarobków w okresie praktyki itp.“.

Głos Pracy z 26.II. i 7.III. sygnalizuje potrzebę usprawnienia **komisji socjalno-ubezpieczeniowych** na Śląsku. W komisjach tych muszą się znaleźć ludzie odpowiedzialni, którzy swe zadania społeczne będą traktowali ze zrozumieniem i obowiązkowością. Muszą oni brać żywy udział w rozpatrywaniu asygnat zasiłkowych, w odwiedzaniu chorych w domu względnie w szpitalu oraz w kontroli żłobków, przedszkoli i ambulatoriów.

W tym samym dzienniku z 27.II. Wł. Daszkiewicz daje szereg wskazówek odnośnie **otoczenia troskliwą opieką robotnika przybyłego ze wsi**.

Trybuna Ludu z 24.II. stwierdza, że „przykłady zaczerpnięte tylko z terenu 3-ch stołecznych zjednoczeń budowlanych świadczą o tym, że kierownictwa budów i rady zakładowe zbyt mało poświęcają uwagi odcinkowi **bezpieczeństwa i higieny pracy**. Nie interesują się one pracą wydziałów bezpieczeństwa i higieny pracy, nie wykazują inicjatywy w usuwaniu niedociągnięć... Także jednak bardzo często sami robotnicy nie stosują się do obowiązujących przepisów, nie przestrzegają ich. Ale i to jest również ważne, że robotnicy ci często nie znają obowiązujących przepisów, bo przepisy te nie są należycie popularyzowane na budowach. Dlatego też trzeba pamiętać ciągle o konieczności prowadzenia systematycznej akcji uświadamiającej, doprowadzania do robotników na zorganizowanych co jakiś czas krótkich pogadankach, obowiązujących przepisów pracy na budowach“.

A. M.

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

Opracował Edward Chwalewik

I. KSIAŻKI

A ś c i k K., inż. **Bezpieczeństwo pracy w przemyśle bawelnianym**. Warszawa 1951, Wydawnictwa Związkowe CRZZ, s. 44.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Bezpieczeństwo pracy w przędzalni: A. Oddział przygotowawczy w przędzalni. — B. Przędzalnia. — C. Przędzalnia odpadkowa. — II. Bezpieczeństwo pracy w tkalni: A. Oddział przygotowawczy tkalni. — B. Tkalnia. — III. Wykończalnia: A. Bielnik. — B. Farbiarnia. — C. Drukarnia. — D. Apretura.

D i n t e r H. **Program, metody i formy szkolenia referentów socjalnych**. Łódź 1951, Państwowy Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych w Łodzi, s. 107. Maszynopis powielany.

S p i s r z e c z y: I. Zagadnienie szkolenia pracowników akcji socjalnej. — II. Analiza czynności referenta socjalnego. — III. Podstawowe założenia i cele kursu. — IV. Ogólny zarys programu, praca instruktora, sprawa egzaminów. — V. Szczegółowy program kursu. — VI. Uwagi końcowe.

K r a j e w s k i W., mgr. **Technika bezpieczeństwa pracy**. Łódź 1951, Państwowy Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych w Łodzi, s. 63, II. Maszynopis powielany.

K u c z k o w s k a I. **Wczasy dla dzieci i młodzieży**. (Uwagi i wskazówki dla referentów socjalnych). Łódź 1951, Państwowy Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych w Łodzi, k. 76, 6 nlb. Maszynopis powielany.

L e j t e s R. G. — M a r c i n k o w s k i B. I. — C h o c j a n o w L. K. **Higiena pracy i zagadnienia sanitarne w przemyśle**. Warszawa 1952, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 404. Przekład z rosyjskiego, wyd. 1950. Tłumaaczył dr J. Neyman. Tytuł oryginału: *Gigiena труда i promyslennaja sanitaria*.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — R. I. Podstawowe ustawodawstwo ochrony pracy. — R. II. Fizjologia pracy. — R. III. Napięcie poszczególnych układów i narządów oraz pozycja ciała przy pracy. — R. IV. Me-

teorologiczne warunki środowiska pracy. — R. V. Promieniowanie krótkofalowe. — R. VI. Ciśnienie atmosferyczne. — R. VII. Pył przemysłowy. — R. VIII. Hałas i wstrząsy. — R. IX. Trucizny przemysłowe i zatrucia zawodowe. — R. X. Zakażenia zawodowe. — R. XI. Wypadki urazowe przy pracy w przemyśle. — R. XII. Wentylacja przemysłowa. — R. XIII. Oświetlenie przemysłowe. — R. XIV. Urządzenie i utrzymanie przedsiębiorstw przemysłowych. — R. XV. Środki ochrony osobistej. — R. XVI. Szczegółowa higiena pracy w ważniejszych zakładach przemysłowych: A. W przemyśle węglowym. — B. w hutnictwie żelaza. — C. W przemyśle budowy maszyn. — D. W rolnictwie. — Załączniki. — Skorowidz rzeczowy.

S p i r i d o n o w M. **Proizwoditielność truda w socjalistycznym obszczestwie**. Moskwa 1951, Gospolitizdat, s. 78, 2 nlb.

S p i s r z e c z y: Powyszenie proizwoditielności truda. — Roszajuszczetje uslowje pobiedy komunizma. — Techniczeskiej progress i rost proizwoditielności truda. — Kadry reszajut wsio. — Tworczeskaja siła socjalistycznego truda. — Powyszenie proizwoditielności truda — istocznik rosta żyźniennego urownia sowietskogo naroda.

II. CZASOPISMA

1. Organizacja i racjonalizacja pracy

B e d n a r s k i M. i I d z i k o w s k i J. Znaczenie trójek tkackich. (Wiókiennictwo 1952, Nr 1s, s. 14—15).

J a k u b o w s k i S. Brygady robotniczo-inżynierskie. (Przegląd Związkowy 1952, Nr 2, s. 70—72).

J a n k o w s k i S. Uwagi o znaczeniu analizy wskaźników pracy). *Drobna Wytwórczość* 1952, Nr 2, s. 6—8).

2. Praca kobiet

B a k u ł o w a H. Kobiety w górnictwie węglowym. (*Gospodarka Górnictwa* 1952, Nr 3, s. 6—7).

Autorka stwierdza, że obecnie na dole kopalni pracują już setki kobiet. Wiele z nich stało się wykwalifikowanymi górniami. Dzięki zaś szeroko zakrojonej akcji szkoleniowej powiększa się stale kobieca kadra pracowników dołowych. Coraz czę-

ściej spotykamy kobietę przy obsłudze szymbów, podszybi, kierującą elektrowozami lub pracującą przy obsłudze taśmy głównej. W chwili obecnej kobieta-szylgar nie jest już przypadkiem sporadycznym.

Zdaniem autorki, kobiety zatrudnione w górnictwie pod ziemią całkowicie sprostały nałożonym na nie zadaniom i nie zawiodły zaufania, jakim je obdarzyła Polska Ludowa.

J. W. Kobieta w drobnej wytwórczości. (*Drobna Wytwórczość*, 1952, Nr 3, s. 4—7).

P e s o w a N a t a l i a. Aktywizacja kobiet w spółdzielczości przemysłowej i rzemieślniczej. (*Drobna Wytwórczość* 1952, Nr 3, s. 7—8).

3. Prawo i ochrona pracy

K r a j e w s k i W. mgr. Zabezpieczenie maszyn w przemyśle dziewiarskim. (*Włókiennictwo* 1952, Nr 1, s. 15—18).

K u l i k o w s k i C. dr. Prawa ludu pracującego w projekcie Konstytucji. (*Przegląd Związkowy* 1952, Nr 2, s. 52—55).

S p i s r z e c z y: *Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru. — Lud pracujący wzmacnia siłę i potęgę Ojczyzny. — Socjalistyczna zasada wynagrodzenia. — Gwarancje praw ludzi pracy. — Utrwalenie zdobyczy socjalnych. — Rola i zadania związków zawodowych.*

M a r o w s k i J. dr. Powojenne orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie prawa pracy. (*Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego* 1951, Nr 11 (41), s. 397—403).

S p i s r z e c z y: 1. *Stosunek pracy a inne stosunki prawne. — 2. Pracownicy fizyczni a umysłowi. — 3. Zbiorowe stosunki pracy. — 4. Czas pracy, godziny nadliczbowe. — 5. Wynagrodzenie za pracę. — 6. Rozwiązanie umowy o pracę. — 7. Odszkodowanie za zwolnienie z pracy. — 8. Odszkodowanie za wypadek w pracy. — 9. Odszkodowanie za niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego.*

M o r a w s k i L. inż. Działalność komisji ochrony pracy przy radach zakładowych (oddziałowych). (*Przyjacieli przy Pracy* 1952, Nr 1 (28), s. 3—7).

S o c h o r J. Nasze osiągnięcia i zamierzenia na przyszłość. Wyniki konkursu dla społecznych inspektorów pracy w górnictwie. (*Przyjacieli przy Pracy* 1952, Nr 1, s. 26).

W porozumieniu i przy pomocy CRZZ oraz w uzgodnieniu z Prezydium Zarządu Głównego Związku Zawodowego Górników, Wydział Ochrony Pracy ZZ Górników ogłosił konkurs dla Społecznych Inspektorów Pracy na temat „Nasze osią-

gnięcia i zamierzenia na przyszłość“. Za najlepsze opracowania konkursowe ustalono ogółem 73 nagrody pieniężne w wysokości od 250 do 850 zł. Na konkurs wpłynęło ogółem 446 prac. Największą liczbę prac nadesłały okręgi górnicze: Chorzów (170) i Sosnowiec (79). Wcałe nie nadesłały prac okręgi: Nowy Bytom, Wałbrzych, Częstochowa oraz Inowrocław. Okręg górniczy Żary nadesłał 11 prac, niestety, po terminie, które więc nie mogły być rozpatrzone. Nagrody przyznano 73 społecznym inspektorom pracy w górnictwie.

Autor stwierdza, że ogólny poziom nadesłanych prac był dobry i wykazał, że Społeczni Inspektorzy Pracy zdają sobie w zupełności sprawę z powagi ciężących na nich obowiązków.

W a s z u l B. Pierwszy rok działalności społecznej inspekcji pracy. (*Przegląd Związkowy* 1952, Nr 2, s. 65—69).

S p i s r z e c z y: *Pierwsze wybory społecznych inspektorów pracy. — Najczęściej spotykane niedociągnięcia. — Pozytywne rezultaty społecznej inspekcji pracy. — Wskazania na przyszłość.*

Analizując stan społecznej inspekcji pracy w pierwszym roku jej działalności, autor stwierdza, że wszędzie, gdzie inspektor społeczny oceni uzyskany mandat, jako dowód zaufania załogi, tam rozwija on owocną działalność. Gdzie zaś poziom uświadomienia związkowego jest niski, tam wybrany inspektor społeczny czeka na kontrolę, na pokierowanie nim, nie bacząc na widoczne uchybienia w stanie ochrony.

Autor ubolewa, że udział kobiet w społecznej inspekcji pracy jest niedostateczny. Jak dowodzą dane statystyczne procent wybranych kobiet jest wszędzie (z wyjątkiem Związku Zawodowego Odzieżowców) znacznie niższy od procentu kobiet w danym związku. Również niedostateczny jest udział personelu inżynieryjno-technicznego wśród społecznych inspektorów pracy (2,32% wszystkich inspektorów).

4. Sprawy zdrowia

K o ż u s z n i k B. dr. Ustrój socjalistyczny a zagadnienie higieny i kultury pracy. (*Zdrowie Publiczne* 1951, Nr 3 (35), s. 1-23).

M i c h e l i s B. mgr, inż. Badania oftalmologiczne a oświecenie. (*Bezpieczeństwo i Higiena Pracy* 1951, Nr 12 (55), s. 367-368).

Autor omawia zagadnienie oceny wartości użytkowej oświetlenia zarówno żarowego jak i fluorescencyjnego, metodą badań oftalmologicznych przy pomocy pomiarów składników ostrości widzenia i wskaźników znużenia.

Korespondencja

O WŁAŚCIWE WYKONYWANIE ZADAŃ PRZEZ KOMISJE I DELEGATÓW SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH

Jak to wynika z notatki w Nr 12 „Przeglądu Związkowego“ z r. 1951, niedawna konferencja w CRZZ wykazała szereg niedociągnięć wielu ogniw związkowych w pracy na odcinku ubezpieczeń społecznych. Pewnego rodzaju niespodzianką jest wiadomość, iż wśród związków zawodowych, wymienionych jako wykazujące znaczne zaniedbania figuruje także Związek Zawodowy Górników. Niespodzianką dlatego, iż wśród górników tradycje ubezpieczeniowe są bardzo rozwinięte i właśnie tutaj działalność komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych powinna być wysoko postawiona. O tym, że konferencja w CRZZ nie minęła bez echa świadczy fakt, że w dniu 23.II. br. odbyła się w Sosnowcu krajowa narada aktywu związkowego ZZG, poświęcona właśnie sprawom socjalno-bytowym i ubezpieczeniowym.

Podczas gdy w innych branżach zawodowych większość pracy aktywu socjalno-ubezpieczeniowego obraca się wokół świadczeń krótkoterminowych ubezpieczenia społecznego, tj. zasiłków chorobowych i rodzinnych, w górnictwie ewolucja ubezpieczeń społecznych, zmierzająca do stopniowego przesunięcia ich zadań na zakłady pracy i organa związkowe, jest już dalej posunięta. W szczególności mam tu na myśli fakt, że począwszy od 1.I.1951 r. roszczenia o **renty z Karty Górnika** rejestrowane są w kopalniach i przez referentów kopalnianych, pod nadzorem rad zakładowych.

Ciężar zagadnienia przy przyjmowaniu roszczeń rentowych z Karty Górnika spoczywa na uzyskaniu od ubezpieczonego odpowiednich dokumentów oraz na prawidłowym uchwyceniu przebiegu jego pracy w górnictwie pod ziemią. Praktyka wykazała, że zdarzają się jeszcze niekiedy przypadki lekkomyślnego i kumoterskiego potwierdzania fikcyjnych okresów pracy pod ziemią, lub też bezkrytycznego przyjmowania zeznań świadków. Wobec wysokich stawek rentowych z Karty Górnika jakakolwiek pobłażliwość nie może tu mieć miejsca, a rozległa akcja popularyzacyjno-uświadamiająca, prowadzona przez komisje i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, powinna zapobiec tego rodzaju początkowym trudnościom.

W kopalniach leżących poza zagłębiami węglowymi zauważono natomiast niedostateczne zainteresowanie się ogniw związkowych zagadnieniami rentowymi z Karty Górnika. Ścisły kontakt tych ogniw z miejscowym oddziałem ZUS winien przyczynić się do poprawy tego stanu rzeczy.

Jeżeli istnieją pewne niedociągnięcia ogniw ZYG w zakresie działalności ubezpieczeniowej, to powodem ich był m. in. brak odpowiedniego materiału dla kształcenia związkowych kadr ubezpieczeniowych. Temu brakowi częściowo zaradził już Zakład Ubezpieczeń Społecznych, wydając w grudniu 1951 r. broszurę pt. „Świadczenia ubezpieczenia społecznego górników“. Publikacja ta jest pierwszą z cyklu wydanych ostatnio broszur ZUS, obejmujących całokształt spraw ubezpieczeń społecznych. Przedstawia ona w sposób zwięzły lecz jasny, na 40 stronach druku, szczególne uprawnienia rentowe górników w zakresie świadczeń brackich i świadczeń z Karty Górnika.

Broszura jest właśnie przeznaczona dla członków komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w górnictwie. Chodzi teraz o to, by z broszurą tą zapoznali się dokładnie wszyscy zainteresowani, co — łącznie z zapowiedzianymi dalszymi wydawnictwami — przyczynić się winno do podniesienia poziomu prac komisji socjalno-ubezpieczeniowych i delegatów. Poza tym wydawnictwem periodycznym, które winno znaleźć się w rękach każdego członka komisji socjalno-ubezpieczeniowej i każdego delegata socjalnego jest miesięcznik „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“, zawierający szczegółowe wskazówki dotyczące codziennej praktyki i wykładni ubezpieczeniowej.

F. Woźniczka

CONTENTS Nr 4

I. IDEAS AND PROBLEMS

<i>Kazimierz Rustnek</i> — Once of the Gentry — to-day of the People (at the historical and ideological sources of the Constitution of the Polish People's Republic)	3
<i>Jerzy Piotrowski</i> — Evolution of self - government in social insurance (social insurance to be taken over by the trade unions)	11
<i>Aleksander Matejko</i> — Researches on dwelling problems of the working people in People's Poland	17

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>R. G.</i> — The role of the state and Trade Unions apparatus in the Soviet social insurance	23
<i>Zbigniew Makarczyk</i> — Labour conditions and wages in work cooperatives	29
<i>T. K.</i> — Principles of putting workers into professional groups	34
<i>Maria Matraś</i> — On the tasks of social officer's in 1952	39

Polish

III. CHRONICLE

Implementation of the national economic plan in 1951	43
Combatting the fluctuation of cadres	44
Competition concerning the workers' labour and health protection	45
New system of distribution of the assignments to leisure of the Workers' Leisure Fund	46
Situation of hired workers in the handicrafts	47
Nursery schools and children clubs in the State Agricultural Farms in 1952	48
The level of nutrition in the child care centres	49

Foreign

New problems of the organisation of recruiting in Czechoslovakia	49
War economy and the situation of the working masses in France	50
Living conditions of the rural population in the Latin American countries	52

New books

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

<i>Jan Rosner</i> — Colonial labour in Africa	54
Statute of nationalized industrial undertakings	55

Polish periodicals

Employment of women in small industry; Labour relations in the industrial producer cooperatives in U.S.S.R. — <i>E. Modliński</i> ; Economic significance of saving of the population — <i>J. Chechliński</i> ; Financial autonomy within industrial establishments as a socialist method of management — <i>W. Diaczenko</i>	56
Review of the press	60
Bibliography	62
Correspondence	64

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW

(Appendix)

Wydawca: Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Przedsiębiorstwo Państwowe.
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 7-36-46, wewn. 11

Redaguje Zespół. Adres Redakcji: Warszawa 1, Jasna 26. Tel. 8-99-00 (wewn. 195 i 261)
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-146/52 z dn. 21.III.52 r. Podpisano do druku dn. 2.IV.52
Druk ukończono dnia 12.IV.52. Nakład 3945 + 55 egz.

Papier druk sat. VII kl. 60 gr. Format B¹
Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego”, Warszawa.
3-B-15750

K O M U N I K A T

W związku z likwidacją Zakładu Wydawniczego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zawiadamiamy, że działalność jego z dniem 1 stycznia 1952 r. przejęta została przez następujące instytucje wydawnicze:

1. Państwowe Wydawnictwa Techniczne (PWT) Warszawa, ul. Mazowiecka 2/4 — w zakresie wydawnictw książkowych i broszurowych serii „Ochrony Pracy“.
2. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze (Polgos) Warszawa, ul. Hoża 35 — w zakresie wydawania czasopism: „Przegląd Zagadnień Socjalnych“ i „Życie Inwalidy“.
3. Naczelna Organizacja Techniczna (NOT) Warszawa, ul. Czackiego 3/5 — w zakresie wydawania czasopisma „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy“.

Kolportaż powyższych czasopism prowadzą w 1952 r.:

a) PPK „RUCH“ WARSZAWA, SREBRNA 12, jeśli chodzi o czasopisma: „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy“ (konto PKO I-17400/110) i „Przegląd Zagadnień Socjalnych“ (konto PKO I-22216/110).¹

b) SPÓŁDZIELNIA „GROMADA INWALIDZKA“, Warszawa, Poznańska, 23, jeśli chodzi o — „Życie Inwalidy“ (konto PKO I-22215/110).

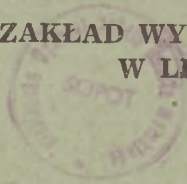
Jednocześnie zawiadamiamy, że posiadane na magazynie egzemplarze powyższych czasopism od r. 1946 do 1951 r. włącznie, przekazane zostały pod adresem instytucji przyjmujących (pkt. 2 i 3), dokąd należy kierować zamówienia.

Wydawnictwa książkowe i broszurowe (pkt. 1) przekazane zostały do sprzedaży do Centrali Obrotu Księgarskiego „Dom Książki“ i są do nabycia we wszystkich jego placówkach terenowych.

Rozliczenia z tytułu prenumeraty czasopism za r. 1950 — 1951, również z tytułu drobnej sprzedaży wydawnictw nieperiodycznych w r. 1951 — należy dokonywać z Administracją Zakładu Wydawniczego MPiOS — w likwidacji, Warszawa, ul. Jasna 26, tel. 89900, wew. 194.

Wszystkie wpłaty za prenumeratę czasopism w r. 1952, dokonane na konta Zakładu Wydawniczego MPiOS w r. 1951/1952 — zostały przekazane przez Zakład do PPK „Ruch“ wzgl. „Gromady Inwalidzkiej“ z którymi to instytucjami należy przeprowadzać wszelkie rozliczenia z tego tytułu.

ZAKŁAD WYDAWNICZY MPiOS
W LIKWIDACJI



Cena egz. 6 zł.