

PRZEGLĄD ZAGADNIEN SOCJALNYCH



T R E Ś Ć

1 MAJA — ŚWIĘTO NADZIEI, ŚWIĘTO WALKI I ZWYCIĘSTWA — J. LICKI:
SPRAWA MIESZKANIOWA — NIEROZWIĄZALNY PROBLEM KAPITALIZMU
— Z. KORYZNA: NOWE DROGI ROZWOJU WSPÓLZAWODNICTWA PRACY —
M. MIKUSZKIEWICZ: NARODOWY PLAN GOSPODARCZY I BUDŻET NA R. 1952
— WYDATKI NA CELE SPOŁECZNE I KULTURALNE — E. KOWALCZYK: RE-
FORMA PŁAC W PRZEMYSŁE WĘGLOWYM — ST. AKOLIŃSKI: WPŁATY RO-
DZICÓW NA RZECZ URZĄDZEŃ SOCJALNYCH — KRONIKA: KRAJOWA
I ZAGRANICZNA — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY — BIBLIO-
GRAFIA — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

СОДЕРЖАНИЕ № 5

I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

1-е Мая — праздник надежды, праздник борьбы и победы	3
Лицкий Ежи: Жилищный вопрос — неразрешимый вопрос капитализма	7
Корызна Зыгмунт: Новые пути развития трудового соревнования	14

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Микушкевич Михал: Народнохозяйственный план и бюджет на 1952 год. — расходы на социальные и культурные мероприятия	21
Ковальчик Эдвард: Реформа заработной платы в угольной промышленности	26
Аколиньский Станислав: Взносы родителей в фонд социальных мероприятий	30

III. ХРОНИКА

В Польше:

Занятость женщин в мелкой и кустарной промышленности	34
Всепольское совещание руководителей отделов набора рабочей силы	34
Из работ комиссии трудового права при Главном правлении Союза польских юристов	35
Время работы и заработная плата работников детских садов в государственных сельских хозяйствах	37
Социальные мероприятия в кооперации в 1952 году	38
Организация обучения кадров в кооперации	38
Социальный фонд ремесла	39

За рубежом:

„Социальный мир“ в сталелитейной промышленности США.	40
Рост жизненного уровня и народного дохода в СССР	42

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:

Страшевич Валериан: Планирование капитальных затрат на культурные и социальные мероприятия	43
Программа, методы и формы обучения работников социального обеспечения	43

Польские журналы:

Профессиональное обучение на нынешнем этапе — Г. Дьяманд; Вопрос прачечных в городах — К. Тарасевич	44
Обзор печати	46
Библиография	50

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

(приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIENIŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952

M A J



WARSZAWA

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI)

NR 5

I. IDEE I ZAGADNIENIA

	str.
1 Maja — święto nadziei, święto walki i zwycięstwa	3
Jerzy Licki: Sprawa mieszkaniowa — nierozwiązalny problem kapitalizmu	7
Zygmunt Koryzna: Nowe drogi rozwoju współzawodnictwa pracy	14

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

Michał Mikuszkiewicz: Narodowy plan gospodarczy i budżet na r. 1952 — wydatki na cele społeczne i kulturalne	21
Edward Kowalczyk: Reforma płac w przemyśle węglowym	26
Stanisław Akoliński: Wpłaty rodziców na rzecz urządzeń socjalnych	30

III. KRONIKA

Krajowa:

Zatrudnienie kobiet w przemyśle drobnym i rzemiośle	34
Krajowa narada kierowników referatów pośrednictwa pracy	34
Z prac komisji prawa pracy przy Zarządzie Głównym ZPP	35
Czas pracy i płace przedszkolank w PGR	37
Wytyczne akcji socjalnej w spółdzielczości na r. 1952	38
Organizacja szkolenia kadr w spółdzielczości	38
Fundusz socjalny rzemiosła	39

Zagraniczna:

„Pokój socjalny“ w przemyśle stalowym USA	40
Wzrost stopy życiowej i dochodu narodowego w ZSRR	42

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTWA

Nowe książki

Walerian Straszewicz: „Planowanie inwestycji urządzeń kulturalnych i socjalnych“	43
„Program, metody i formy szkolenia referentów socjalnych“	43

Czasopisma krajowe

Szkolnictwo zawodowe na obecnym etapie — H. Diamand; Zagadnienie pralni w miastach — K. Tarasiewicz	44
Przegląd Prasy	46
Bibliografia	50

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przegląd ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych	57
Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej	61
Orzecznictwo	61
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i pokrewnych	65

1 Maja — święto nadziei, święto walki i zwycięstwa

62 lat temu

...,*Wśród ponurej ciszy, która grubą powłoką otoczyła dokoła społeczeństwo nasze po 1863 roku dały się słyszeć pierwsze głosy przestrogi przed niebezpieczeństwem „zarazy“.*

„Równość“ nr 1, r. 1880.

„Zaraza“ — mowa o Idei Socjalistycznej — szeroko rozlewała się po obu półkulach świata. Ogarnęła wszystkie kraje Europy i Stany Zjednoczone Ameryki.

Przebudzona idea postępu społecznego i walki klasowej — klasa robotnicza wysunęła się wraz z rozwojem kapitalizmu na czoło walczących zastępów, by stać się przodującą siłą, zdolną do zorganizowanej walki rewolucyjnej proletariatu.

Od roku 1847, w którym potajemnie zbiera się w Londynie pierwszy Międzynarodowy Kongres Proletariatu, zakończony wydaniem „Manifestu Komunistycznego“ — hasło „Proletariusze wszystkich krajów łączcie się“ rzeczywiście łączy i mobilizuje Proletariat do walki z kapitalizmem, do walki — jak w Polsce — o narodowe i społeczne wyzwolenie.

„Powstanie polskie 1863 roku — piszą członkowie Rady Głównej Stowarzyszenia Międzynarodowego Robotników — Marks, Engels, Lafargue, Lessner — które dało sposobność do wspólnego protestu robotników angielskich i francuskich przeciw nadużyciom międzynarodowym ich rządów, było punktem wyjścia dla Internacjonau¹⁾ założonego przy udziale wygnańców polskich“.

Polska — mówił Ludwik Waryński — stała się synonimem rewolucji, a sprawa Polski — sprawą samego proletariatu.

Niewola polityczna i towarzyszący jej terror i ucisk zaborców z jednej strony, ekonomiczny wyzysk z drugiej — oto gleba społeczna i warunki obiektywne w jakich dojrzewa klasowa świadomość polskiego proletariatu i w jakich rodzi się potrzeba rewolucyjnej walki o Niepodległość i Socjalizm.

W programie Komitetu Robotniczego „Proletariat“ z roku 1882 czytamy m. in.:

„Zważywszy, że interesy wyzyskiwanych nie dadzą się pogodzić z interesami wyzyskujących i żadną miarą nie mogą iść po jednej drodze w imię fikcyjnej jedności narodowej, zważywszy natomiast, że interes tak robotników miejskich, jak i ludu pracującego na wsi jest wspólny; proletariat polski całkowicie oddziela się od klas uprzywilejowanych i występuje z nimi do walki jako samodzielna klasa, odrębna zupełnie w swych ekonomicznych, politycznych i moralnych dą-

¹⁾ czytaj Międzynarodówki.

zeniach. Zważywszy następnie, że los polskiego robotnika zależy od położenia robotników w innych krajach, gdyż gnębieni nędzą robotnicy, wychodząc ze swego kraju do innych, przez konkurencję obniżają wszędzie płace; zważywszy, że walki klas pracujących jednego społeczeństwa znajdują odgłos w innych, zważywszy, że zwycięstwo jednych polepsza los wszystkich, a każda pojedyncza przegrana niekorzystnie dla ogółu proletariatu wypada — zważywszy to wszystko proletariat polski jako klasa wyzyskiwana solidaryzuje się, na gruncie walki z wyzyskiwaczami, ze wszystkimi wyzyskiwanymi bez względu na ich narodowość“.

„Wspólny wróg“

Burżuazja polska, zagrożona w swym stanie posiadania i przerażona skutkami „zarazy“ socjalistycznej szuka ucieczki przed rewolucją socjalną i znajduje schronienie u zaborcy. „Panowie polscy, fabrykanci i siepacze rządu rosyjskiego podali sobie ręce w serdecznym uścisku: „Zgnieśmy proletariat, to nasz wspólny wróg“²⁾.

A tymczasem szalejący wyzysk, głodowe płace, niszczące zdrowie warunki fabryczne, praca kobiet za połowę zarobków mężczyzn, praca po 16 godzin na dobę, terror fabrykantów i majstrów, oszukańczy system obrachunkowy i hańbiące rewizje, zwalnianie z pracy „buntowczyków“ i drakońskie kary „porządkowe“ nakładane na robotników — gromadziły i jednoczyły zasób sił rewolucyjnych w organizację, pogłębiały świadomość o odrębności klasowej proletariatu, potęgowały rewolucyjny temperament, a strajki coraz bardziej planowo przeprowadzane, burzyły „spokój społeczny“. siejąc strach przed „rewolucją“.

Położenie pracujących robotników pogarszała rezerwowa armia bezrobotnych zebrząca zajęcia u wrót fabrycznych.

Rządzący, fabrykanci i kler wpajali w robotnika teorie o „nieodmiennym jego losie“, o potrzebie „umartwiania się“ i usiłowali przekonać mało uświadomionych, że to oni — fabrykanci — są przyjaciółmi i sprzymierzeńcami robotników, bo dają im pracę. Rząd usypiał czujność robotników tanimi kuchniami, kasami dla chorych, ustępstwem pisanego prawa.

...A prawda życia robotnika i życia bezrobotnego, życia rodziny robotniczej zawierała się w słowach: niewola, terror, wyzysk, nędza³⁾.

Nędza na jednym biegunie — gromadziła bogactwa na biegunie drugim.

Polskie klasy posiadające widziały w zaborcach stróża ich majątków ziemskich i fabryk, gwaranta ich zysków, obrońcę ich klasowego panowania, sojusznika, a w razie potrzeby — krwawego pogromcę ruchów i działaczy rewolucyjnych.

²⁾ Z odezwy „Proletariat“ — rok 1883.

³⁾ W czasopiśmie „Walka klas“ z lipca 1884 znajdujemy tragiczny opis położenia robotników. „Jeżeli któremu z robotników udaje się wyciągnąć „los“, tj. dostać zajęcia, to nie wie on, za jaką cenę pracuje. „Przy wyptacie się dowie“ odpowiadają mu na zapytanie, jeśli zdobył się na takowe. Dzień roboczy trwa minimum od szóstej rano do siódmej wieczorem i to za 65 kop. dziennie. Niektórzy dociągają do 75 kop. dziennie. Robotnicy wypełniający pracę pomocniczą w fabrykach, jak również i ci, którzy „w miesiącu“ są zajęci, pobierają od 6 do 7 kopiejek za godzinę pracy. Poziom płacy fachowych robotników dochodzi do 9 kop., a tylko tzw. „kompanisci“ mają od 11 do 15 kop. za godz. Praca kobiet nie przynosi 50 kop. dziennie...“

Z tych faktów widzimy: że istnieje u nas nieograniczone wyzyskiwanie pracujących. że zwiększona produktywność pracy robotniczej nie podnosi w tym samym stopniu płacy, że praca kobiet, jednakowej produktywności z pracą mężczyzn, oplaca się taniej.

Jednym z najbardziej oburzających faktów jest wyzyskiwanie pracy dzieci i chłopaków-podrzutków. Tu już żadne pozory nie zachowują się...“

1 Maj

W latach 90-tych światowy system kapitalistyczny wkraczał w ostatnie, szczytowe stadium swego rozwoju — w etap imperializmu.

W tym okresie międzynarodowy ruch robotniczy wznosi się na najwyższy szczyt naukowego socjalizmu; rewolucyjny marksizm zwycięża w walce z oportunistą, dojrzewiają realne przesłanki bezpośredniej walki klasy robotniczej o zdobycie władzy politycznej.

Lenin przepowiada, że przeciwieństwa klasowe w warunkach imperializmu będą się zaostrzały i że zbliża się epoka proletariackiej, socjalistycznej rewolucji.

Dla zapewnienia większej siły hasłem robotniczym, dla skoncentrowania wszystkich sił walczącego proletariatu o wyzwolenie, o Socjalizm kongres robotniczy obradujący w r. 1889 w Paryżu, występuje z inicjatywą przekształcenia lokalnej manifestacji na manifestację międzynarodową. Odnośny wniosek brzmiał:

„Będzie urządzona wielka międzynarodowa manifestacja w dniu oznaczonym, w tym celu, ażeby we wszystkich krajach i miastach jednocześnie robotnicy wezwali władze publiczne do wprowadzenia prawa, ograniczającego liczbę godzin pracy do 8 godzin i do wykonania innych postanowień Kongresu Paryskiego“. Wnioskodawcą był Raymond Lavigne. Bebel i Liebknecht poparli rezolucję, wnosząc poprawkę: *„Robotnicy wszystkich krajów mają organizować tę manifestację w warunkach, jakie im narzuca położenie ich krajów“.*

Uchwalono, że dniem Międzynarodowego Proletariackiego Święta — będzie 1-szy Maj 1890 roku — dzień wyznaczony przez amerykańską Federację Pracy na zjeździe w St. Louis, w r. 1888 ⁴⁾.

„Ze świętem pierwszego maja oraz z manifestacją — pisał Lenin — nieoczekiwanie spłotły się rozmaite żądania praktyczne, wysunięte bez odpowiedzialnego przygotowania i dlatego, oczywiście, skazane na ogół na niepowodzenie... Żądanie 8-godzinnego dnia roboczego nabrało szczególnego znaczenia: manifestuje ono solidarność z międzynarodowym ruchem socjalistycznym. Powinniśmy dbać o to, żeby robotnicy zdali sobie sprawę z tej różnicy, żeby nie sprowadzali postulatu 8-godzinnego dnia pracy do poziomu takiego samego żądania, jak żądanie bezpłatnych przejazdów lub żądanie usunięcia dorozcy. ⁵⁾

1 Maja w Polsce

Uchwała o święcie 1 Maja miała ogromne znaczenie dla polskiego ruchu robotniczego.

Sytuacja w trzech zaborach, w trzech różnych co do możliwości urządzania manifestacji częściach Kraju przesądzała o formach i zasięgu święta robotniczego.

Organizacja „Proletariat“ od początku roku 1890 przedsięwzięła energiczną działalność dla przygotowania mas robotniczych do tłumnego porzucenia pracy w dniu 1 Maja.

Święto majowe — od r. 1890 stało się terenem agitacji masowej, mobilizacją proletariatu wokół haseł: wolności i swobód obywatelskich, 8-godzinnego

⁴⁾ Zjazd w St. Louis postanowił zapoczątkować 1 maj 1890 r. akcją o 8 godzinny dzień roboczy dla upamiętnienia zmasakrowanej przez policję w dniu 1 maja 1886 r. demonstracji robotniczej w Chicago.

⁵⁾ Lenin — „Pierwszy Maja“, Książka i Wiedza“, r. 1950.

dnia pracy, ustawodawstwa fabrycznego, zakazu pracy dzieci, równych z mężczyznami praw dla kobiet itd. Święto 1 Maja mobilizowało dziesiątki i setki tysięcy robotników, do których z biegiem lat i dojrzewania politycznego klas wyzyskiwanych przyłączali się małorolni i bezrolni, służba folwarczna, inteligencja pracująca.

Była to powszechna manifestacja siły i nienawiści klasy robotniczej do ustroju i rządów, stojących w obronie klas ekonomicznie panujących i eksploatacyjnych.

Była to powszechna manifestacja politycznej siły i dojrzałości klasy robotniczej, która nie miała nic do stracenia prócz kajdan, a zdobyć mogła i miała świat cały.

Śmiało rzecz można, że rok 1889 — rok, w którym podjęto uchwałę o święcie 1 Maja i rok 1890 — który dał początek idei międzynarodowego święta — to przełom w polskim ruchu robotniczym, przełom dokonany w łonie tego ruchu i w krystalizacji ruchu socjaldemokratycznego.

„Zrozumiano nareszcie, że rola partii socjaldemokratycznej polega na świadomym kierowaniu walką masową proletariatu przeciw istniejącemu porządkowi społecznemu, która to walka musi powstawać z żywiołową koniecznością w ustroju kapitalistycznym, zrozumiano że walka ekonomiczna o codzienne interesy klas pracujących, walka o demokratyczne formy rządu jest szkołą, którą przebyć musi niechybnie proletariat, zanim będzie w stanie obalić współczesny ustrój społeczny“⁶⁾.

1 M a j a

święto nadziei, walki i zwycięstwa

W Rosji — po zwycięstwie Październikowej Rewolucji; w Polsce i w innych krajach Demokracji Ludowej po drugiej wojnie światowej — święto nadziei i święto proletariatu stało się świętem zwycięstwa klasy robotniczej i świętem całego narodu skupionego pod czerwonymi sztandarami zwycięskiej rewolucji, zwycięskiego socjalizmu.

Charakter święta majowego w swej najistotniejszej treści uległ zmianie; stał się obecnie okazją do bilansowania osiągnięć, do podsumowania wszystkich zwycięstw, do ujawnienia braków, do przeglądu sił i środków mobilizowanych dla realizacji zadań produkcyjnych, dla dalszego rozwijania i pogłębiania ruchu współzawodnictwa, dla coraz szerszego i coraz bardziej masowego stosowania nauki, wzorów i metod radzieckich w budownictwie socjalizmu.

1 Maj — to święto zwycięstwa Leninowsko-Stalinowskiej nauki i strategii w walce z kapitalizmem,

1 Maj — to święto braterstwa i sojuszu ze Związkiem Radzieckim — krajem, z którego czerpiemy natchnienie, wiarę, naukę i siłę do dalszych i nowych zwycięstw,

1 Maj — to święto obozu pokoju i święto sił postępu, którym zwycięsko przewodzi — nauczyciel, wódz i największy strateg naszych czasów — Józef Stalin.

⁶⁾ Socjaldemokracja Królestwa Polskiego i Litwy — Materiały i dokumenty 1893—1904 — Moskwa 1934. (Inst. Marksa — Engelsa — Lenina przy CKWKP(b) — str. 11.

Święto 1 Maja 1952 r. w Polsce zbiegło się z 60 rocznicą urodzin sternika narodu polskiego i budowniczego Polski Socjalistycznej — Prezydenta Bolesława Bieruta.

Święto to stało się w roku 1952 okazją do nowych zobowiązań i do mel-dunków o ich realizacji, składanych Pierwszemu Budowniczemu wspaniałe-go gmachu ludowej i socjalistycznej Polski.

Czołowym hasłem tegorocznego Święta 1 Maja stało się hasło wzmożonej i wyteżonej pracy dla wykonania zadań trzeciego roku Planu 6-letniego, bo planowa i terminowa realizacja planów produkcyjnych zwiększa potencjał gospodarczy i obronny naszego kraju, skraca drogę do Socjalizmu, przyspie-sza tempo naszego marszu do materialnego i kulturalnego bogactwa kraju.

K. R.

JERZY LICKI

Sprawa mieszkaniowa — nierozwiązalny problem kapitalizmu

Przeprowadzając porównania między poziomem życia mas pracujących w świecie kapitalistycznym i w krajach socjalizmu, obrońcy ustroju kapitali-stycznego operują najchętniej zestawieniami rozmiarów płacy gotówkowej i ruchu cen. Ten chwyt ułatwia odwrócenie uwagi od szeregu istotnych ele-mentów warunkujących stopę życiową ludności, jak system własności środ-ków produkcji, odsetek dochodu narodowego przypadający pracującym, roz-miary zatrudnienia i bezrobocia, warunki pracy i bytu itp.; utrudnia on zro-zumienie, że dopiero łączne ujęcie zarówno absolutnego poziomu jak i kie-runku rozwoju tych wszystkich czynników, pozwala na uchwycenie i porów-nywanie prawdziwego położenia mas pracujących.

Jednym z takich elementów, świadomie pomijanych, są warunki mieszka-niowe mas pracujących, w szczególności zaś klasy robotniczej.

Badając problem mieszkań robotniczych w kapitalizmie Engels w r. 1872 pisał, że:

„burżuazja ma tylko jedną metodę, którą na swój sposób rozwiązuje kwestię mieszkaniową — to znaczy, tak ją rozwiązuje, że to rozwiązanie wciąż od no-wa kwestię związaną rodzi. Ta metoda nazywa się: „Haussmann“. Rozumiem tu przez „Haussmanna“ — dodawał — nie tylko specyficznie bonapartystowską manierę Haussmanna paryskiego: przebijania długich, prostych i szerokich ulic przez sam środek gęsto zabudowanych dzielnic robotniczych i ujmowania tych ulic po obydwóch stronach w wielkie zbytkowne gmachy. Przez „Haussmanna“ rozumiem praktykę, która stała się powszechną, dokonywania wyłomów w okre-gach robotniczych, położonych szczególnie w centrum naszych wielkich miast czy powodowane to jest względami na zdrowie publiczne i upiększenie, czy po-pytem na duże, w środku miasta leżące, lokale handlowe i biurowe, czy też potrzebami komunikacyjnymi, przeprowadzeniem kolei, ulic itd. Powód może być najróżnorodniejszy — rezultat jest wszędzie taki sam: najbardziej skanda-liczne ulice i uliczki znikają ku wielkiej własnej chwale burżuazji, ale nanych-miast znowu powstają gdzie indziej i częstokroć nawet w najbliższym są-siedztwie“¹⁾

¹⁾ Fryderyk Engels, W kwestii mieszkaniowej, cyt. według K. Marks, F. Engels, Dzieła wybrane, t. I. str. 571.

Kiedy Engels pisał te słowa, dla ilustracji swego twierdzenia mógł się powołać na bogate doświadczenia trzydziestolecia, dzielącego wydanie „Kwestii mieszkaniowej“ (1875) od wydania „Położenia klasy robotniczej w Anglii“, w którym dał opis Manchesteru z lat 1843 i 1844. Manchester'ski Little Ireland „plama na Manchesterze“, usunięta została tylko pozornie; przeniosła się z południowej części Oxford Road na północną, przybrała nową nazwę. „Wylęgarnie epidemii, najhazardowniejsze jaskinie i lochy, w których kapitalistyczny sposób produkcji co noc zamyka jak w więzieniu naszych robotników — te nie zostają usunięte, te zostają tylko... przeniesione! Ta sama konieczność ekonomiczna, która je wytworzyła w jednym miejscu, wytwarza je i w drugim“²⁾.

Kiedy w roku 1933 angielski działacz robotniczy Allen Hutt opracował swoją książkę również pt.: „Położenie klasy robotniczej w Anglii“, charakteryzując ówczesną sytuację mieszkaniową angielskiej klasy robotniczej stwierdził, że nie tylko nie można dostrzec poprawy w tej dziedzinie od czasów Engelsa, lecz że przeciwnie, nastąpiło pogorszenie. Istotnie: właśnie w roku 1933 angielskie zarządy miejskie uznały za konieczne zlikwidowanie bez mała 300.000 domów, zagrażających niebezpieczeństwem zawalenia się wskutek starości; w domach tych mieszkało około 3 miliony ludzi! W tym samym czasie Sir Ernest Simon w analizie różnych cyfr szacunkowych dotyczących ilości mieszkań-ruder w Anglii lat trzydziestych, dochodził do 4.000.000 takich mieszkań w domach, które „niewątpliwie powinny być zastąpione“³⁾.

W innych krajach kapitalistycznych problem mieszkaniowy nie kształtował się lepiej niż w Anglii. Druga wojna imperialistyczna spowodowała ogromne pogorszenie. Tak zawsze oględne w sformułowaniach Międzynarodowe Biuro Pracy w jednej ze swych publikacji powiada, że „ruch budowlany uległ dłuższej i o wiele poważniejszej przerwie, niż w czasie pierwszej wojny. Wiele domów i miast uległo zniszczeniu“⁴⁾.

I. POWOJENNE PROGRAMY MIESZKANIOWE W KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH I ICH ZAŁAMANIE

W pierwszym okresie powojennym pod naciskiem mas pracujących i w celu rozładowania ich niezadowolonia, w czołowych krajach kapitalistycznych opracowano szeroko zakrojone plany budownictwa mieszkaniowego. Charakteryzując rozmiary potrzeb mieszkaniowych okresu powojennego, Międzynarodowe Biuro Pracy w 1948 r. pisało: „Co roku potrzeba 1.250.000 nowych domów w Stanach Zjednoczonych, 400.000 w Anglii, 45.000 w Szwecji, 80.000 w Australii, liczby nigdy dotąd nie osiągnięte w żadnym z tych krajów“⁵⁾.

Przyjrzyjmy się bliżej sytuacji mieszkaniowej i losom planów budownictwa mieszkaniowego poszczególnych krajów kapitalistycznych.

usa

Przeprowadzony w roku 1940 Federalny Spis Mieszkań dostarczył niezmiernie szczegółowych informacji o warunkach mieszkaniowych w Stanach Zjednoczonych. Według tych danych 1/3 wszystkich mieszkań miejskich znajdo-

²⁾ Op. cit. str. 573.

³⁾ Sir E. D. Simon: Anti-Slum Campaign, (Longmans, Green & Co, London, 1933), p. 125.

⁴⁾ Housing and Employment, Genewa, 1948, str. 22.

⁵⁾ International Labour Office, Housing, and employment, Genewa 1948, str. 3.

wała się na „obszarach rudery“ („slum areas“). Spośród nich 5 milionów mieszkań stanowiły rudery w ścisłym tego słowa znaczeniu, a 1,8 miliona można by uznać za zadowalające, gdyby nie były wtłoczone w masę zniszczonych i zapuszczonych budowli⁶⁾.

Nic więc dziwnego, że w latach powojennych nawet żółta Amerykańska Federacja Pracy musiała szermować hasłem budowania co najmniej 1,5 miliona jednostek czynszowych każdego roku w ciągu co najmniej 10 lat. Podczas gdy jednak Amerykańska Federacja Pracy jak i Kongres Organizacji Przemysłowych (CIO) nic nie czyniły w kierunku realizacji programu publicznego budownictwa mieszkaniowego, organizacje przemysłu prywatnego prowadziły nieustannie szeroką kampanię przeciwko publicznemu niskoczynszowemu budownictwu mieszkaniowemu i przeciwko likwidacji rudery.

Ogrom potrzeb i ostrość zagadnienia mieszkaniowego sprawiły, że w roku 1948 Truman przeprowadził swoją demagogiczną kampanię wyborczą na platformie, która obok postępowego ustawodawstwa społecznego, podniesienia płac minimalnych i ukrócenia władzy monopoli, obiecywała realizację szerokiego programu mieszkaniowego.

W praktyce już latem 1949 r. rząd amerykański zezwolił właścicielom domów na zwiększenie czynszu mieszkaniowego wielu milionom rodzin robotniczych, a w końcu 1950 r. państwowa kontrola czynszu mieszkaniowego obowiązywała jeszcze tylko o tyle, o ile była utrzymana w mocy przez władze miejscowe. W tych warunkach zwykła czynszu mieszkaniowego dotknęła więcej niż połowę 14 milionów domów i mieszkań objętych pierwotnie ustawą o kontroli czynszu, a wzrost jego w początku 1951 r. wyniósł 100%, a nawet więcej.

Szybka militaryzacja gospodarki amerykańskiej, począwszy od grudnia 1950 r. stała się powodem coraz drastyczniejszego ograniczania programów budowlanych i zmniejszania przydziału surowców i materiałów dla budownictwa cywilnego. Wydatki państwowe na budowę mieszkań, które w 1950 r. były już o 40% niższe niż w 1949 r., w 1951 r. zredukowano do ok. 30% wydatków z 1950 r.

Wszystko to dzieje się w warunkach, kiedy nawet jedna z Komisji Senatu USA musiała przyznać, że mniej więcej jedna rodzina amerykańska na 5 rodzin żyjących w miastach, zamieszkuje rudery⁷⁾. Według danych ogłoszonych przez Międzynarodowe Biuro Pracy w cytowanym już raporcie (str. 10), około 1/3 wszystkich mieszkań w miastach USA, położonych było w 1940 r. na „obszarach rudery“ („slum areas“). W Atlancie (stan Georgia) 137.000 ludzi żyje w brudnych, cuchnących, obrzydliwych norach, których obszar zajmuje 20% obszaru miasta, a w którym skupia się 3/5 całej ludności miasta i niemal 69% wszystkich gruźlików Atlanty. Według informacji Douglasa, kierownika okręgowego oddziału ochrony zdrowia okręgu Jefferson, śmiertelność w dzielnicach zamieszkałych przez biedotę jest o 72% większa aniżeli w dzielnicach ludności bogatszej; zachorowalność na gruźlicę w tych okręgach jest znacznie wyższa od zwykłej, śmiertelność niemowląt — wyższa o 117%, liczba dzieci martwo urodzonych wyższa o 136%, a śmiertelność matek w czasie porodu — o 128%.

Taki stan rzeczy potwierdza Komisja do Spraw Mieszkaniowych w mieście Detroit, która podaje, że w rejonach „slumsów“ śmiertelność z powodu zapalenia płuc jest prawie 3 razy większa niż gdzieindziej, śmiertelność niemowląt 6 razy większa niż w dzielnicach sąsiednich, a śmiertelność z powodu gruźlicy

⁶⁾ Tamże, str. 10.

⁷⁾ Labor Fact Book (10), N. York, 1951.

10,5 raza większa. Liczba przestępców w tych dzielnicach jest 5 razy większa niż w innych dzielnicach miasta... „Taki stan rzeczy ma charakter ogólnonarodowy i jest problemem ogóln amerykańskim“.

Nie stanowi wyjątku i największe miasta kraju — Nowy Jork. Apologeci amerykańskiego imperializmu przedstawiają Nowy Jork jako „miasto wzorowe“. W rzeczywistości w mieście tym jest ponad 260 tysięcy bezdomnych rodzin, a 500.000 rodzin robotników żyje w norach, zmuszone do płacenia znacznych kwot za nędzne pomieszczenie. Dzielnice robotnicze tego miasta są straszne. „W ciągu 4 tygodniowego objazdu dzielnicy slumsów nowojorskich — komunikuje korespondent gazety „Sun“ Whiler — autor serii artykułów o slumsach Nowego Jorku — byłem wstrząśnięty, że ludzie muszą żyć tutaj w warunkach przypominających średniowiecze“.

W publikacji pod tytułem „Prawda o budownictwie publicznym“, National Housing Conference stwierdziła, że ponad 5 milionów rodzin miejskich żyło w r. 1950 w zniszczonych mieszkaniach, pozbawionych wody lub ustępu. Nadto znaczna ilość nowych mieszkań zbudowanych dla rodzin o niskim dochodzie, była poniżej przyjętych minimalnych standardów. Przy zarobkach przeciętnego robotnika fabrycznego, wynoszących około 55 dolarów tygodniowo, zbudowane przez FHA (Federal Housing Administration) w 1949 r. mieszkania były praktycznie niedostępne, gdyż czynsz za nie przekraczał maksimum budżetu rodzinnego, przeznaczane tam normalnie na mieszkanie, tj. 25%. Co najmniej 75% wszystkich rodzin miało dochody zbyt małe, aby korzystać z mieszkań FHA!

Akcja likwidacji ruder („Slum Clearance“) nie poczyniła prawie żadnych postępów, obejmując zaledwie po kilka tysięcy mieszkań w największych miastach kraju. Uchwalona przez Kongres na cele budowy mieszkań kwota 8.750 tys. dolarów (przy miliardzie dolarów uchwalonych na realizację programów eksperymentalnych Komisji Energii Atomowej) uległa w połowie 1950 roku ostrej redukcji z polecenia Trumana, wobec wielkiego wzrostu wydatków na wojnę w Korei⁸⁾.

W kierunku dalszej redukcji budownictwa mieszkaniowego oddziałała tzw. Regulacja X Biura Rezerwy Federalnej z października 1950 r., pogarszająca warunki słaty dla nabywców domków jedno lub dwu-rodzinnych. Szło o zmniejszenie zużycia surowców mających znaczenie wojenne; jak donosił bowiem „Wall Street Journal“ z 2 października 1950 r. budownictwo wszelkiego rodzaju pochłaniało 14% całej produkcji stali, „co wystarcza na zbudowanie 350 tysięcy czołgów“, oraz aluminium w ilości „wystarczającej na zbudowanie 470 wielkich bombowców B-36“!

A n g l i a

W Anglii zniszczenia wojenne objęły 20% ogółu mieszkań.

Szeroki program budownictwa mieszkaniowego wymuszony na prawicowym kierownictwie Labour Party po wojnie, nie został zrealizowany. Gdy w ciągu czterech lat przedwojennych — od 1935 do 1938 r. — w Anglii zbudowano 1.435.324 domy, to w ciągu 4 lat powojennych (1945 — 1949) — zaledwie około 780 tys. domów (mowa o mieszkaniach z osobnym wejściem), mimo że wobec zniszczeń wojennych zapotrzebowanie na mieszkania w Anglii znacznie wzrosło.

⁸⁾ Labor Fact Book (10), Prepared by Labor Research Assosiation New York, 1951, str. 47—48.

W szczególnie ciężkim położeniu znaleźli się robotnicy, wielkich ośrodków przemysłowych, które najbardziej ucierpiały od bombardowań. Tak np. w Birminghamie na 50 tys. domów które miano zbudować, zakończono budowę zaledwie 5.649 domów. Podobnie rzecz się miała w Coventry, Cardiff i in. miastach.

Zasób mieszkaniowy szeregu miast angielskich z powodu starości ulega wyniszczeniu. Według danych komitetu mieszkaniowego Manchesteru w mieście tym co dzień przynajmniej jeden dom staje się niezdatny do użytku. W r. 1949 takich wypadków zarejestrowano 379. W tym wielkim mieście 46% ogólnej liczby domów uznano oficjalnie za nie nadające się do zamieszkania.

Nic dziwnego, że w takiej sytuacji w hrabstwie londyńskim pod koniec 1949 roku liczba pracujących rodzin oczekujących na mieszkania sięgała 340.000, w Birminghamie 67.000, w Croydonie — 56.000, w Liverpoolu — 36.000, w Sheffieldzie — 28.000. W samych tylko wymienionych miastach na początku 1949 r. według oficjalnych, jawnie zaniżonych danych, było 600.000 bezdomnych rodzin robotników i źle uposażonych pracowników umysłowych. Setki tysięcy angielskich robotników nie mają dachu nad głową i znajdują schronienie w brudnych, nieprzystosowanych do mieszkania domach noclegowych.

Wydatkując corocznie setki milionów funtów szterlingów na przygotowania wojenne rząd labourzystowski stale zmniejszał i tak już śmiesznie niskie wydatki na budownictwo mieszkaniowe.

Ogłoszony w połowie grudnia 1951 r. przez London County Council plan rozbudowy okręgu Londyńskiego ujawnił, że 250.000 rodzin (ok. 812.500 osób) jest w tym mieście wciągniętych na listę oczekujących na mieszkania. Wielkie plany odbudowy Anglii załamały się. M. in. słynny plan z 1943 r. Lorda Abercrombie odbudowy Londynu został przekreślony przez politykę wojny i przygotowań wojennych. „Rudery i przeludnienie będzie naszym udziałem przez całe pokolenia, jeśli nie zapewnimy pokoju” — pisało jedno z robotniczych pism angielskich, omawiając wspomniany plan z grudnia 1951 r.

Jak palący jest problem mieszkaniowy w Anglii świadczy fakt, iż na jesieni 1951 r. kampania wyborcza ze strony torysów toczyła się m. in. pod oszukańczym hasłem „Przetwórcie nadzieje w domy. Głosujcie na konserwatystów („Turn hopes into Homes. Vote conservative“). Konserwatyści obiecali budowę 300 000 domów rocznie, ale podnosili jednocześnie, że realizacja tej obietnicy „uzależniona jest od potrzeb obrony, które muszą mieć decydujące pierwszeństwo”⁹⁾. Trzeba wziąć pod uwagę, że 4 motorowy bombowiec odrzutowy kosztuje ok. 220.000, tj. tyle, co 150 domów.

Materiały budowlane kierowane są na cele wojenne. Uniemożliwiło to wykonanie nawet obciętego programu mieszkaniowego. Już w r. 1950 zachodziły wypadki przerywania robót z powodu niedostarczenia cementu na cele budownictwa cywilnego. Zwiększenie wydatków na zbrojenia w kwietniu 1951 r. spowodowało od drugiej połowy 1951 r. dalsze ostre ograniczenie budownictwa mieszkaniowego. Fabryki, które produkowały dotąd części dla domów standardowych, przestawiono na produkcję wojenną (m. in. np. 3/4 powierzchni produkcyjnej takiej fabryki w Gloucester przekazano firmie, produkującej samoloty odrzutowe). W grudniu 1951 r. zakomunikowano oficjalnie, że budowa 4.000 mieszkań przez miasto Londyn (tj. więcej niż 1/3 rocznego programu) ulega wstrzymaniu z powodu braku stali.

Jednocześnie rady dzielnicowe, opanowane przez konserwatystów, zaczęły wyznaczać za nowe mieszkania czynsz w wysokości 3, 4, a nawet 7 funtów

⁹⁾ „All the Answers“, wyd. Conservative Political Centre.

tygodniowo, kiedy już 1,5 funta czynszu tygodniowego stanowi za wiele dla większości pracujących, umieszczonych na liście oczekujących na mieszkania.

W dniu 26 lutego 1952 r., podczas wielkiej debaty nad sprawami mieszkaniowymi w Izbie Lordów, arcybiskup Yorku oświadczył, że w wielu miastach listy oczekujących na mieszkania (waiting lists) są dłuższe niż kiedykolwiek. Dziesiątki tysięcy domów od dawna niezdatnych do zamieszkania, są nadal przepełnione; co chwila powstają nowe rudery. Zaś inny mówca, Lord Greenhill, oświadczył, że w Glasgow 40.000 rodzin nie ma dziś własnego mieszkania. Na liście oczekujących na mieszkania (housing lists) jest ponad 100.000 osób i niektóre nazwiska są na niej od 20 lat¹⁰⁾.

Nawet według ogłoszonego z końcem 1-go kwartału br. sprawozdania Europejskiej Komisji Gospodarczej ONZ (ECE) w Anglii „trwa ostry popyt na mieszkania“.

Ostatnim posunięciem rządu konserwatystów w dziedzinie mieszkaniowej było zarządzenie, zezwalające gminom na sprzedawanie prywatnym kapitalistom części domów zbudowanych przez władze w ostatnich latach.

Wreszcie należy wspomnieć o specyficznym problemie mieszkaniowym wsi angielskiej — o tzw. „domkach związanych“ („Tied cottages“). Robotnicy rolni, zamieszkujący domki należące do fermerów, mogą być w razie rozwiązania umowy o pracę usunięci z tych mieszkań w ciągu 21 lub 28 dni. Na kongresie Partii Pracy w Scarborough w 1948 r. przedstawiciel Zw. Zawodowego Robotników Rolnych podał, że od stycznia do połowy maja 1948 r. wyrzucono w ten sposób z mieszkań 400 rodzin robotników rolnych, nie dając im żadnych mieszkań zastępczych i przypomniał, że problem „domków związanych“ — mimo obietnic wyborczych z 1945 r. i uchwały Kongresu w Margate (1947) nie został skierowany na drogę ustawodawczego rozwiązania przez kierownictwo partyjne.

Inne kraje

Francja. Według ustaleń Ministerstwa Odbudowy, w okresie drugiej wojny światowej poważnie uszkodzonych zostało we Francji 1.500.000 mieszkań, z czego 500.000 uległo całkowitemu zniszczeniu. Stwierdzono też, że ok. 140.000 domów zbudowanych przeszło 100 lat temu, grozi zawaleniem. W sumie we Francji brak mieszkań dla około 5 milionów ludzi. W Paryżu, 27% powierzchni mieszkalnej pochodzi sprzed stu lat, a 57% — sprzed 70 lat. Stare domy są zagęszczone do ostatnich granic. 20% domów w stolicy Francji nie ma wodociągów. Podobna sytuacja panuje również w innych miastach kraju. Według innego szacunku, szkody wojenne we Francji sięgały 700.000 mieszkań zniszczonych, z czego w pięć lat po zakończeniu wojny odbudowano zaledwie 57.980. Sfery oficjalne oceniały w 1951 r., że prowadzona w tym tempie odbudowa kraju wymagać będzie 20 lat¹¹⁾.

Mimo to we Francji prawie całkowicie ustało budownictwo domów mieszkalnych. „Wskutek naszego wysiłku wojennego, nie mogliśmy odbudować setek tysięcy domów — mówił ówczesny premier Pleven w styczniu br. Powinniśmy budować co rok 240.000 nowych mieszkań. Wstawiając do naszego budżetu kredyty, które umożliwiają zbudowanie tylko 57.000 mieszkań, robimy

¹⁰⁾ Manchester Guardian z dn. 27.II. 1952 r.

¹¹⁾ France d'abord, 3.II.1951.

wybór. Decydujemy, że kredyty i siła robocza muszą być zużyte w drodze pierwszeństwa na budowę torów startowych dla samolotów lub na pomieszczenia dla materiału przeznaczonego dla naszych dywizji¹²⁾.

Wspomniane już studium ECE pisze: „wydaje się, że kryzys mieszkaniowy (we Francji) będzie trwać nadal, a nawet stanie się dotkliwszy“.

Niemcy Zachodnie. Według danych burżuazyjnej gazety „Hamburger Freie Presse“ w Niemczech Zachodnich istnieje 5 specjalnych programów budownictwa: 1) remont i rozbudowa koszar, 2) budowa nowych koszar, 3) budowa domów dla oficerów, 4) budowa mieszkań dla osób przesiedlonych i 5) budowa mieszkań dla wysiedlonych. Pierwsze 3 programy mają pierwszeństwo.

W roku 1951 zachodnio-niemieccy podatnicy zapłacili na pokrycie wydatków, związanych z budową pomieszczeń dla wojsk okupacyjnych przeszło 2 miliardy marek. Za pieniądze te można byłoby zbudować około 200 tysięcy mieszkań dla ludności niemieckiej.

Wszystko to dzieje się w chwili, gdy według oficjalnych szacunków w Niemczech Zachodnich brak co najmniej 5,5 miliona mieszkań. Minister budownictwa mieszkaniowego Weldermut proponuje zwiększenie dopływu kapitałów przez budowę „wysoko rentujących się“ mieszkań, ani niemieccy bowiem ani obcy kapitaliści, nie są zainteresowani w lokowaniu kapitałów w budownictwie mieszkaniowym, gdyż mają bardziej zyskowne gałęzie do inwestowania¹³⁾.

Japonia. W czwartym kwartale 1951 r. liczbę brakujących mieszkań szacowano w Japonii — według wiadomości podanej przez „Nippon Times“ z 10.X. 1951 r. — na co najmniej 3.040 tysięcy; według znacznie pomniejszonych danych urzędowych 360 tys. rodzin bezrobotnych było pozbawionych całkowicie dachu nad głową.

Kanada. Podczas wyborów powszechnych w 1945 r. przedstawiciele rządowej partii liberalnej przyrzekali budować corocznie 100 tysięcy domków indywidualnych.

W rzeczywistości wydatkując ogromne sumy na przygotowania do wojny, rząd w sposób jawny ignorował potrzeby pracujących. W Toronto, Montrealu, Winnipegu, Ottawie i w innych miastach, dziesiątki tysięcy ludzi mieszkają w na pół rozwalonych izbach o dziurawych ścianach i przeciekających dachach, a tysiące ludzi tułają się po domach noclegowych.

W czasie debaty nad sprawą mieszkaniową w parlamencie w dniu 8 czerwca 1951 r., minister zaopatrzenia Kanady Winters oświadczył, że w wyniku wyścigu zbrojeń, problem budownictwa mieszkaniowego będzie musiał zejść na plan dalszy, gdyż materiałów na takie budownictwo nie będzie się przydzielać.

Od r. 1945 do r. 1950 czynsz mieszkaniowy wzrósł o 50%¹⁴⁾.

(Dokończenie artykułu w numerze następnym)

¹²⁾ Z przemówienia b. premiera Plevna wygłoszonego 4.I.1952 r. w Parlamencie. Cytowane w „Tribune des Nations“ z 11 stycznia 1952 r.

¹³⁾ W. Szumilin, Położenie i borbá roboczego klasa w Germanii (z książki zbiorowej pt. „Woprosy stroitelstwa jedinowo diemokraticzeskowo mirolubiwowo germanskowo gosudarstwa“, Moskwa, 1951, Akademia Nauk Z.S.R.R., Institut Ekonomiki), str. 142.

¹⁴⁾ S. Szczerbatych, Kanada — Wotczina Amerikánskowo Imperializma, Gospolitizdat, 1951, str. 46.

Nowe drogi rozwoju współzawodnictwa pracy

Współzawodnictwo pracy jest komunistyczną metodą budownictwa socjalistycznego, a więc metodą żywą, dynamiczną. Dynamiczne, ciągle ulepszone powinny być drogi rozwoju współzawodnictwa oraz elastyczna musi być jego organizacja.

Wyraz tej potrzebie dały obrady piątego i szóstego Plenum CRZZ, w wyniku których organizacje współzawodnictwa oparto na nowych zasadach. V Plenum, omawiając organizację współzawodnictwa pracy stwierdziło, że stosowane dotąd regulaminy stały się na obecnym etapie czynnikiem hamującym dalszy rozwój współzawodnictwa i inicjatywę samych robotników. Nie nadążające za życiem, sztywne regulaminy, przyczyniły się do zbiurokratyzowania ruchu współzawodnictwa, do mechanicznej oceny wyników.

Kurczowe trzymanie się regulaminów — stwierdził w czasie obrad Plenum Przewodniczący CRZZ Wiktor Kłosiwicz — to „jedna z przyczyn oderwania się związków zawodowych od żywych zagadnień produkcji“. W oparciu o doświadczenia ustalono nowe wytyczne dla rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy, a mianowicie:

- 1) zerwanie z regulaminami i oparcie współzawodnictwa na konkretnych zobowiązaniach,
- 2) związanie współzawodnictwa w zakładach pracy jak najściślej z wykonaniem zadań planowych, usunięciem wąskich gardeł produkcji, zmniejszeniem kosztów własnych itp,
- 3) dokonywanie oceny wyników współzawodnictwa na zebraniach grup związkowych,
- 4) zapewnienie pomocy współzawodniczącym i systematycznej kontroli wykonywania podejmowanych zobowiązań.

Wyraźne włączenie pracy nad organizowaniem i rozwojem współzawodnictwa do codziennych zadań komórek związkowych, znacznie ożywiło ich pracę na tym odcinku. Rady zakładowe, rady oddziałowe i poszczególni mężowie zaufania żyją sprawami współzawodnictwa, analizują jego rozwój w swojej codziennej pracy. Brak jednak było dotychczas odpowiednio sprecyzowanych zadań administracji zakładów pracy w tym zakresie. W wielu zakładach pracy dyrektorzy i personel inżyniersko - techniczny nie brali dość aktywnego udziału w organizowaniu i rozpowszechnianiu współzawodnictwa, uważając je za sprawę wyłącznie związkową, pomimo ogromnego znaczenia tego ruchu dla wykonania zadań produkcyjnych.

W celu usunięcia tych niedociągnięć Prezydium Rządu podjęło w dniu 16.II.1952 r. uchwałę Nr 57 w sprawie pogłębienia współpracy organów administracji gospodarczej ze związkami zawodowymi w zakresie rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa pracy. W uchwale tej Prezydium Rządu w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych precyzuje zadania administracji w zakresie rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy i czyni kierowników jednostek gospodarczych, od zakładu pracy do resortu włącznie, współodpowiedzialnymi za rozwój współzawodnictwa na powierzonych im

odcinkach pracy. Zadania te powinny być wykonywane wspólnie z organami związkowymi odpowiedniego szczebla. Zadania te są następujące:

1) zapoznanie z planowymi zadaniami załogi każdego zakładu pracy, załóg poszczególnych wydziałów, brygad i stanowisk roboczych,

2) zapewnienie niezbędnej pomocy organizacyjnej i technicznej dla realizacji zobowiązań,

3) popularyzowanie metod pracy i doświadczeń przodujących robotników,

4) udział w kontroli wykonywania zobowiązań, dokonywanej przez organy związkowe,

5) ewidencja i analiza rozwoju form współzawodnictwa oraz uzyskanych dzięki współzawodnictwu efektów gospodarczych,

6) ustalanie wytycznych dla rozwoju współzawodnictwa pracy w kierunku najbardziej wskazanym dla potrzeb danej gałęzi gospodarki narodowej.

Za realizację tych wskazań odpowiedzialni są w równej mierze kierownicy administracji gospodarczej, jak i organy związkowe. Nie ma i nie powinno być wyraźnego podziału między pracą administracji i organów związkowych na tym odcinku, tak jak nie ma dwutorowości w całości kształcie prac administracji gospodarczej i związków zawodowych, które są pierwszym pomocnikiem w realizacji wszelkich zadań państwowych. Nie oznacza to jednak, że nie ma określonego zakresu prac, jakie każdy kierownik komórki administracyjnej i każdy działacz związkowy ma do spełnienia, aby zapewnić rozwój współzawodnictwa na powierzonym mu odcinku pracy i nadać temu ruchowi odpowiedni kierunek rozwojowy.

Zakres tych prac na szczeblu zakładów pracy oraz zadania jednostek nadrzędnych, a także metody pracy dla wykonania zadań wyznaczonych uchwałą Prezydium Rządu, przedstawimy poniżej.

ORGANIZACJA WSPÓLZAWODNICTWA W ZAKŁADZIE PRACY

1) Grupa związkowa podstawową komórką organizującą współzawodnictwo pracy.

Współzawodnictwo pracy, jako metoda budownictwa socjalistycznego powinno stać się czynnikiem mobilizującym załogę zakładu pracy do wykonywania i przekraczania zadań planowych. Przewodniczący Komitetu Centralnego PZPR Bolesław Bierut, przemawiając na V Plenum KC Partii stwierdził, że aby plan produkcyjny mógł być wykonany w każdym zakładzie pracy, musi on być doprowadzony do całej załogi, do każdego oddziału, każdej grupy produkcyjnej, do każdego robotnika. Tutaj też na poszczególnych stanowiskach roboczych, w pojedynczych brygadach, powinna rozwijać się walka o wykonanie planu, a w związku z tym praca nad rozpowszechnieniem nowych form i rodzajów współzawodnictwa. Zadanie to spoczywa na mezu zaufania i personelu inżynierskiego - technicznym, wchodzącym w skład jego grupy.

Aby współzawodnictwo postawić na właściwym poziomie należy:

a) doprowadzić do każdego stanowiska roboczego, do każdej brygady, wyznaczone dla nich zadania planowe. Mąż zaufania powinien wspólnie z majstrem czy technikiem, który jest w jego grupie, spowodować opracowanie przez administrację wycinkowych planów produkcyjnych. Oczywiście masa produkcji, jaką ma dać każdy robotnik czy każda brygada w ciągu roku, nie

przemawia do robotnika, nie daje mu możliwości porównania zadania, jakie go czeka, z własnymi możliwościami. Stąd też plany roczne powinny być podzielone na kwartalne, miesięczne, dekadowe lub tygodniowe, a nawet dniówkowe, dla poszczególnych pracowników. Taki plan, określający ilość produkcji na dzień, czy tydzień jest bliższy i bardziej zrozumiały dla robotnika, orientuje go lepiej we własnych możliwościach oraz zwiększa świadomość podejmowanych zobowiązań.

b) *zorganizować naradę wytwórczą, celem omówienia tych zadań planowych.* Wszechstronne naświetlenie możliwości wykonania zadań planowych przez członków grupy. uwypukli trudności, jakie stoją przed załogą. Usunięcie ich lub przekroczenie zadań, powinno stać się przedmiotem podejmowanych zobowiązań.

c) *ocenić realność podejmowanych zobowiązań.* Technicy, majstrowie, brygadziści znający z jednej strony potrzeby produkcyjne, a z drugiej warunki pracy i możliwości poszczególnych robotników, powinni wspólnie z mężem zaufania podchwytować każdą cenną inicjatywę, jaka powstała w czasie narady, lub nawet w czasie pracy na stanowisku roboczym. Równocześnie zadaniem ich jest ocena przydatności i realności takiej inicjatywy.

2) Jak podejmować zobowiązania.

Każde zobowiązanie powinno być wykonalne i możliwe do przekroczenia, gdyż to mobilizuje pracownika i daje mu zadowolenie z osiągniętych rezultatów. Zobowiązanie powinno być mobilizujące jeszcze w tym sensie, że każde następne nie może być niższe od poprzedniego, o ile praca odbywa się w tych samych warunkach. Na przykład: jeżeli frezer zobowiązuje się w ciągu miesiąca mają wykonywać średnio normę 140% i osiągnął ten procent przekroczenia normy, to w następnym miesiącu nie powinien podjąć zobowiązania, że będzie wykonywać swoją normę tylko w 135%. Należy jak najdokładniej przeanalizować realność zobowiązania również w tym przypadku, gdy pracownik wykonujący dotychczas normy w 130% zamierza podjąć zobowiązanie o przekroczeniu w następnym miesiącu swojej normy np. w 200%.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zasady jakie powinny być przestrzegane przy podejmowaniu zobowiązań, a mianowicie:

a) *Konkretność zobowiązań.* V i VI Plenum CRZZ potępiło ogólnikowe zobowiązania i zaleciło przyjmować tylko zobowiązania konkretne, wyrażone w kilogramach, tonach, metrach, sztukach lub określających w procentach przekroczenia miesięcznych zadań produkcyjnych. Tam, gdzie zadań miesięcznych dla poszczególnych stanowisk dotychczas nie ustalono, zobowiązanie może być określone jako średni procent wykonania normy w ciągu miesiąca. Pracownicy, którzy na normy nie pracują, mogą przyjąć zobowiązanie przedterminowego wykonania konkretnej roboty, zaplanowanej w tym okresie lub pozaplanowej.

b) *Formy zobowiązań.* Zobowiązania mogą być podejmowane indywidualnie, lub też w formie umów między grupami pracowników (między brygadami, wydziałami a także między zakładami pracy), w których obie strony przyjmują konkretne zobowiązania. Jedne i drugie powinny być złożone na piśmie. Umowy o przystąpienie do współzawodnictwa są najbardziej wskazaną formą podejmowania zobowiązań. Oczywiście przyjęcie zobowiązania indywidualnego nie wyklucza uczestnictwa we współzawodnictwie zespołowym z inną brygadą lub wydziałem. I tak np. murarz, który podjął zobowiązanie indywidualne przekroczenia średnio normy w 150%, może i powinien uczestniczyć we współzawodnictwie całej załogi zatrudnionej na danej budowie (np. o zmniejszenie

zuzycia materialow budowlanych), zgodnie z umowa podpisana z zaloga drugiej budowy.

Zobowiazania powinny byc podejmowane zasadniczo na okres miesieczny. Jezeli nawet podjeto zobowiazanie dlugofalowe (np. roczne lub polroczne), to nalezy je podzielic na etapy miesieczne i podejmowac zobowiazania etapowe. Jezeli przedmiotem zobowiazania jest praca jednorazowa, nalezy w zobowiazaniu podac termin jej ukozczenia.

c) *Wielostronnośc zobowiazan.* Nie potrzeba dowodzic, ze osiaganie zamierzonych rezultatow „za kazda cene” nie daje sie pogodzic z gospodarka planowa, jest szkodliwe, a wiec nie moze miec miejsca rowniez przy realizacji zobowiazan podjetych w ramach wzpółzawodnictwa pracy. Grozba takich „osiagniec” powstaje, jezeli zobowiazania podejmowane przez pracownikow beda uwzględniać tylko jeden warunek, który bedzie brany pod uwage przy ocenianiu zobowiazania. I tak np. kazdy zgodzi sie, ze nie jest zgodne z socjalistycznym stosunkiem do pracy wysokie przekroczenie norm, przy rownoczesnym nadmiernym niszczeniu narzedzi i sil pracownika lub obnizeniu jakosci produkcji. Tak samo nie mozna mowic, ze w porzadku jest murarz, który zgodnie z zobowiazaniem wykonuje normy w 150%, ale 10 dni w miesiacu nie stawal sie do pracy, a wiec zlamal dyscypline i ponadto spowodowal zalamanie harmonogramu prac na budowie. Stad tez wskazane jest obwarowanie podejmowanych zobowiazan klauzulami gwarantujacymi nalezyty socjalistyczny stosunek do pracy. Zgodnie z powyzzym wydaje sie sluszne, aby zobowiazanie np. o zwiekszenie ilosci produkcji, bylo ujetę w nastepujace ramy:

„Zobowiazuje sie wykonac w m-cu maju 20.000 sztuk..., przekraczajac norme srednio w 150%.

Rownoczesnie zobowiazuje sie: 1) zachowac nalezyta jakosc wyrobu, 2) nie przekroczyc normy zuzycia narzedzi, 3) przestrzegac dyscypliny pracy oraz przepisow bezpieczenstwa i higieny pracy”.

Oczywiscie taka klauzula nie jest konieczna w kazdym zobowiazaniu, jezeli w czasie narady poswieconej podejmowaniu zobowiazan wszyscy uczestnicy wzpółzawodnictwa przyjmaja generalnie takie warunki i zgoda sie, ze te momenty beda brane pod uwage przy obliczaniu wynikow. Praktyka taka stosowana jest w Związku Radzieckim, gdzie przy podjeciu przez robotnikow nowego rodzaju wzpółzawodnictwa, ustala sie warunki tego wzpółzawodnictwa na piśmie, które po aprobowaniu ich przez zaloge, dyrekcje zakladu i rade zakladowa, stowiaj podstawa oceny wynikow.

3) Popularyzacja nowych rodzajow wzpółzawodnictwa i osiagniec przodujacych robotnikow.

Zgodnie z omawiana uchwala Prezydium Rządu jednym z podstawowych zadani organizatorow wzpółzawodnictwa jest rozpowszechnianie nowych rodzajow wzpółzawodnictwa i popularyzowanie metod pracy i osiagniec przodujacych pracownikow. Stoimy obecnie przed waznym zadaniem generalnego obnizenia kosztow produkcji i zwiekszenia produkcji w kluczowych gażdziach przemyslu. Specyfika poszczegolnych branż wskazuje dodatkowo inne potrzeby. O tym powinni pamietac dzialacze związkowi i kierownictwo zakladow. Wprowadzenie dwójek i trójek oraz potokowego systemu pracy w budownictwie, wielowarsztatowosc w przemyśle włokienniczym, cyklicznosc pracy w gornictwie, skrócone wytopy w hutnictwie, wprowadzenie systemu kompleksowego oszczedzania na wzor radzieckich korabielnikowcow, wzpółzawodnictwo o tytul najlepszego



w zawodzie, najlepszej załogi — oto zadania dla związków zawodowych i administracji gospodarczej w poszczególnych branżach. Zasady, na których oparte są te rodzaje współzawodnictwa, powinny być omawiane na łamach prasy branżowej, na naradach wytwórczych, zebraniach aktywu związkowego i gospodarczego.

Niezbędnym uzupełnieniem tej akcji jest popularyzacja metod pracy i osiągnięć przodujących robotników. Nie zależy nam na posiadaniu kilku „asów“, produkujących nową metodą. Nowa metoda pracy i nowy rodzaj współzawodnictwa, opanowanie tej metody, dadzą wtedy zadowalające wyniki, jeżeli osiągnięcia tych „asów“ zostaną powtórzone przez tysiące robotników.

Stąd też poważne zadanie zaznajomienia robotników z nowymi metodami pracy spoczywa na personelu inżynieryjno - technicznym. Przez nauczanie metody Kowalowa, odczyty, lekcje pokazowe, zorganizowanie tzw. społecznego instruktarza (polega on na tym, że przodujący robotnicy doszkalają słabszych) — kierownicy produkcji i działacze związkowi powinni zapewnić w swoim zakładzie pracy umasowienie rezultatów, osiągniętych przez przodowników pracy. Doszkalanie robotników słabiej pracujących dla osiągnięcia przez nich wykonania normy przynajmniej w 100%, powinno być również przedmiotem zobowiązań podejmowanych przez przodujących robotników.

Na marginesie zagadnienia popularyzacji wyników pracy przodujących robotników, warto podkreślić jeszcze operatywną, mobilizującą rolę, jaką ma popularyzowanie wyników osiągniętych przez poszczególnych pracowników w trakcie wykonywania zobowiązań. W przedsiębiorstwach radzieckich robotnicy każdego dnia dowiadują się, ile zrobili, jaką część podjętego zobowiązania mają już poza sobą. Podawanie tych wyników w naszych zakładach pracy niewątpliwie pomoże robotnikom w wykonaniu zobowiązań, wzmoże szlachetną rywalizację pomiędzy całą załogą o jak najwyższe ich przekroczenie.

4) Ocena wyników współzawodnictwa.

Podstawową komórką powołaną do oceny wyników współzawodnictwa pracy, osiągniętych przez poszczególnych pracowników, jest grupa związkowa. Obowiązek zwoływania raz w miesiącu narad wytwórczych poświęconych podsumowaniu wyników współzawodnictwa należy do męża zaufania. Udział w naradzie biorą wszyscy członkowie grupy, kierownicy produkcyjni, przedstawiciel rady zakładowej i organizacji partyjnej, organizacji młodzieżowej i rady kobiecej.

W miejsce dawnych regulaminów, które mechanizowały obliczanie wyników i przesłaniały żywego człowieka, podstawą do oceny poszczególnych pracowników jest opinia uczestników narady, przy czym za kryteria oceny przyjmuje się:

- 1) stopień wykonania zobowiązań,
- 2) stopień postępu i wysokość przekroczenia norm pracy,
- 3) stosowanie przodujących metod pracy oraz zapoznanie z nimi innych robotników,
- 4) wprowadzenie wynalazków i ulepszeń,
- 5) jakość produkcji,
- 6) oszczędność środków produkcji w stosunku do obowiązujących norm zużycia,
- 7) przestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,
- 8) postawę społeczną.

Wynikiem dyskusji powinno być wyłonienie z grupy tych pracowników, którzy najbardziej zasługują na wyróżnienie. O tym, które z momentów przema-

wiają za wyróżnieniem danego pracownika, powinni zdecydować członkowie grupy.

Przedmiotem tej narady powinno być omówienie i podsumowanie efektów gospodarczych, jakie przyniosły zobowiązania współzawodniczących w danym miesiącu. Protokół z tego zebrania wraz z listą wyróżniających się w grupie, należy przesłać do rady oddziałowej albo (jeżeli takiej nie ma) do rady zakładowej lub miejscowej, która na plenarnym posiedzeniu z udziałem kierownika zakładu, ustala listę najlepszych pracowników, celem wyróżnienia. Wyróżnienia mogą być w formie: nagród pieniężnych, rzeczowych, dyplomów, listów pochwalnych, umieszczenia wyróżnionych na tablicy honorowej.

Omawiana uchwała Prezydium Rządu nakłada obowiązek sporządzania okresowych sprawozdań z przebiegu współzawodnictwa w zakładach pracy, liczących ponad 500 pracowników, oraz w centralnych zarządach.

5) Pomoc administracji w wykonywaniu zobowiązań.

Zgodnie z zasadami socjalistycznej organizacji pracy, wyższą wydajność osiąga się nie przez zwiększenie wysiłku fizycznego, ale przez stosowanie w pracy nowych zdobyczy techniki, przez wprowadzenie nowych ulepszonych metod pracy. Najczęściej też każda nowa inicjatywa podejmowana przez współzawodniczących wymaga wprowadzenia pewnych zmian w przebiegu procesów technologicznych, w urządzeniach produkcyjnych, wymaga zmiany dotychczasowej organizacji stanowiska roboczego. Za umożliwienie przeprowadzenia niezbędnych zmian odpowiedzialna jest dyrekcja zakładu.

Oczywiście nie zawsze można będzie natychmiast wprowadzić w całej fabryce nowe metody pracy, związane ze zmianami procesów technologicznych. I tutaj wpływa poważne zadanie dla personelu inżyniersko - technicznego, który powinien opracować plan przeszkolenia załogi w nowych metodach pracy, oraz terminarż wprowadzenia nowych urządzeń produkcyjnych czy nowych procesów technologicznych. W Związku Radzieckim wiele przedsięwzięć wprowadziło zasadę, że każda nowa inicjatywa, zmieniająca przebieg procesów produkcyjnych, zostaje zanalizowana i zatwierdzona przez kierownictwo zakładu i dopiero wtedy może być wprowadzona w życie. Tę zasadę powinniśmy przyjąć w naszych zakładach pracy.

Słuszne będzie, jeżeli nie tylko zobowiązania rewolucjonizujące dotychczasowe metody produkcji, ale także i wszelkie inne, mające związek z pracą maszyn lub organizacją pracy, będą aprobowane przez dyrekcję zakładu. Tak np. robotnik wskutek nieświadomości może podjąć zobowiązanie zmniejszenia zużycia smarów i przez nadmierną oszczędność może doprowadzić do zniszczenia maszyny.

Powyższe zadanie ciąży na technikach normowania, którzy przez analizę stopnia wykonywania norm przez poszczególnych robotników, powinni sygnalizować trudności w wykonaniu zobowiązań i ewentualnie zorganizować szkolenie.

Zgodnie z zaleceniem CRZZ dyrekcja zakładu w porozumieniu z radą zakładową, miejscową lub oddziałową, powinna ustanowić przy każdej grupie — opiekunów, czuwających nad wykonywaniem zobowiązań przez współzawodniczących. Opiekun powinien codziennie interesować się wynikami pracy i pomagać w natychmiastowym usunięciu powstałych trudności w zakresie zaopatrzenia, organizacji pracy, zlikwidowania przestojów itd. W pracy swej opiekun grupy utrzymuje ciągły kontakt z kierownictwem zakładu, radą zakładową (miejscową) i organizacjami społeczno-politycznymi.

ZADANIA JEDNOSTEK NADRZĘDNYCH

Poza nadzorem nad rozwojem współzawodnictwa pracy w podległych przedsiębiorstwach, jednostki nadrzędne zostały zobowiązane uchwałą Prezydium Rządu do ścisłej współpracy z organami związków zawodowych w zakresie:

1) ustalania wytycznych dla rozwoju współzawodnictwa pracy w podległych jednostkach,

2) omawiania wyników współzawodnictwa i analizy przysporzonych dzięki niemu efektów gospodarczych,

3) organizowania i brania udziału w uroczystych zebraniach poświęconych wyróżnieniu pracowników, odznaczających się we współzawodnictwie pracy.

Wytyczne dla rozwoju współzawodnictwa powinny być ustalone przez kierowników resortów lub dyrektorów poszczególnych centralnych zarządów, w porozumieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego, w oparciu o zadania planowe określone w planach przemysłowo - finansowych. Wytyczne te po zatwierdzeniu ich przez Centralną Radę Związków Zawodowych stanowiąc będą program rozwoju współzawodnictwa, uwzględniający najpilniejsze potrzeby w danej gałęzi gospodarki narodowej. Wytyczne te powinny uwzględniać wszelką inicjatywę samej załogi, której rozpowszechnienie uznane zostanie jako korzystne i celowe.

Dla nawiązania bliższej łączności administracji ze związkami zawodowymi uchwałą przewiduje, że ministrowie zwoływać będą kolegia ministerialne z udziałem przewodniczących i członków prezydiów zarządów głównych zw. zaw., celem wspólnego omówienia zadań planowych, spraw współzawodnictwa, warunków pracy oraz spraw bytowych w podległych przedsiębiorstwach. Na posiedzenia kolegiów powinni być zapraszani również przodownicy pracy i racjonalizatorzy, inicjujący nowe metody pracy. Ministrowie i odpowiedzialni przedstawiciele ministerstw powinni brać udział w plenarnych zebraniach prezydiów zarządów głównych związków zawodowych, poświęconych sprawom wykonania planów i rozwoju współzawodnictwa. Analogiczne obowiązki nałożone zostały na kierowników administracji gospodarczej i przewodniczących komórek związkowych niższego szczebla.

Pomoc ze strony władz naczelnych nie powinna ograniczyć się do aprobowania słusznej inicjatywy pracowników i wyznaczania właściwych dróg rozwojowych. Zadaniem ich jest zapewnienie pomocy przede wszystkim zakładom, które planów nie wykonują, przez popularyzowanie nowych metod pracy w formie broszur, ulotek, plakatów, lekcji pokazowych itp. Wskazane by było zapewnić wymianę doświadczeń osiągniętych przez przodujące zakłady pracy, drogą zorganizowania ruchomych brygad instruktorskich. Specjalne instrukcje powinny być opracowane dla pracowników komórek organizacyjnych w zakładach pracy, zajmujących się ewidencją wyników gospodarczych i sprawozdawczością z rozwoju współzawodnictwa pracy.

Zalecenia Prezydium Rządu i Centralnej Rady Związków Zawodowych omówione powyżej, powinny być wprowadzone w życie nie tylko przez wydanie zarządzeń władz naczelnych, lecz również przez zorganizowanie systematycznej kontroli ich realizacji w każdym zakładzie pracy.

MICHAŁ MIKUSZKIEWICZ

Narodowy plan gospodarczy i budżet na rok 1952 — wydatki na cele społeczne i kulturalne

Sejm uchwalił w dniu 28 marca br. ustawę o Narodowym Planie Gospodarczym na r. 1952 oraz ustawę budżetową, stanowiące w istocie jedną całość. Narodowy plan gospodarczy określa kierunek i tempo rozwoju gospodarki narodowej oraz poziom życia ludności, a więc zadania w zakresie produkcji, podziału, wymiany i spożycia — budżet zaś zapewnia środki finansowe na wykonanie planu i zabezpiecza (od strony finansowej) kontrolę jego wykonania. Budżet gromadzi środki finansowe, przejmując przeważającą większość akumulacji socjalistycznej w toku jej osiągania. Finansując z kolei dalszą rozbudowę gospodarstwa, budżet stwarza nowe źródła dochodu. Istnieje zatem jak najbardziej ściśle wzajemne powiązanie wszystkich elementów narodowego planu gospodarczego i budżetu — dlatego w istocie tworzą one jeden plan.

Dalszy rozwój gospodarki narodowej

Podstawowym prawem i warunkiem budowy socjalizmu jest stałe, przyspieszone, socjalistyczne uprzemysławianie kraju. Zgodnie z tym założeniem Narodowy Plan Gospodarczy na r. 1952 ustala wzrost wartości globalnej produkcji przemysłu socjalistycznego w cenach niezmiennych o 22,3% w stosunku do 1951 r., to jest do wysokości 33,9 miliardów złotych. Oznacza to wzrost tempa uprzemysłowienia o 16,8% w porównaniu z zadaniami w tej dziedzinie wskazanymi na r. 1952 w Planie 6-letnim.

Dla pełniejszej charakterystyki tego zjawiska należy podkreślić, że zgodnie z prawami rozwoju gospodarki socjalistycznej wysokie tempo rozwoju przemysłu obserwujemy również w innych krajach demokracji ludowej. Plany na r. 1952 przewidują wzrost produkcji przemysłowej w Polsce o 22,3%, w Czechosłowacji o 21%, w NRD o 13%, w Bułgarii o 24,4% a na Węgrzech o 25% w porównaniu z rokiem 1951.

Podobnie jak w latach ubiegłych, Narodowy Plan Gospodarczy na r. 1952 przewiduje poważne zmiany w samej strukturze przemysłu polskiego, zakładając m. in. dalszy silny rozwój produkcji środków wytwórczości (w przemyśle socjalistycznym wzrost wyniesie 28,7% w porównaniu z r. 1951). Szczególnie napięte zadania postawione zostały w przemyśle maszynowym i chemicznym, które jak wiadomo są źródłem i siłą napędową przemysłu. Niezależnie od przyspieszonej roz-

budowy przemysłu ciężkiego, plan na r. 1952 ustala dalszy rozwój przemysłu lekkiego i spożywczego. W związku z tym zakłada się także wzrost produkcji przedmiotów spożycia o 16,5% w porównaniu z r. 1951.

Jednocześnie plan przewiduje wydatne rozszerzenie asortymentu towarów, polepszenie ich jakości, jak również zwiększenie produkcji przedmiotów spożycia, m. in. dzięki wykorzystaniu surowców odpadkowych.

Przemawiając w dniu uchwalenia narodowego planu gospodarczego i budżetu w Sejmie Wicepremier Jędrzychowski określił dwa spośród zadań ustalonych w narodowym planie gospodarczym, jako węzłowe dla tego planu: **dalsze uprzemysłowienie kraju i rozwój rolnictwa.**

Zagadnieniu rozwoju rolnictwa poświęca się zarówno w Narodowym Planie Gospodarczym jak i w budżecie na r. 1952 dużo uwagi. Wiadomo jest, że, na skutek niepomysłnych warunków klimatycznych i niedostatecznego rozwoju hodowli, zadania narodowego planu gospodarczego w 1951 r. w zakresie rolnictwa nie zostały w całości wykonane, zwiększając dotkliwie odczuwaną dysproporcję między rozwojem przemysłu a rolnictwa. W związku z tym, plan na 1952 rok stawia przed rolnictwem doniosłe zadanie odrobienia opóźnień. W szczególności plan przewiduje wzrost wartości produkcji globalnej rolnictwa do 11.708,7 mil. zł. (w cenach niezmiennych) tj., o 8,1% w stosunku do r. 1951. Ma to nastąpić przez zwiększenie powierzchni upraw i podniesienie wydajności z ha oraz zwiększenie bazy paszowej i hodowli.

Wzmózone zadania na odcinku rozwoju rolnictwa znajdują odbicie w zwiększonych wydatkach budżetu na ten dział gospodarki. Poza przedsiębiorstwami budżet przeznaczają na rolnictwo i leśnictwo ponad 500 mil. zł. zwłaszcza poważnemu wzrostowi ulegają wydatki na weterynarię (w związku ze wzrostem sieci urzędzeń i zadań w tej dziedzinie), na popieranie produkcji zwierzęcej, na meliorację, na pomoc dla rolników w związku z akcją osiedleńczą itp. Celem zapewnienia dalszej mechanizacji rolnictwa budżet Państwowych Ośrodków Maszynowych przewiduje po stronie wydatków ponad 600 mil. zł. Wiąże się to z rozbudową Państwowych Ośrodków Maszynowych i ze wzrostem o ponad 90% ilości prac, które mają wykonać traktory tych ośrodków.

Usługi socjalne i kulturalne

Wydatki przeznaczone na finansowanie gospodarki narodowej rozwijają siły produkcyjne kraju, zwiększają majątek i dochód narodowy, a w konsekwencji umożliwiają podniesienie wydatków na cele socjalne i kulturalne oraz pogłębiają bazę zaopatrzenia ludności. Mimo przyznania zagadnieniom produkcji zdecydowanego pierwszeństwa, gdyż bez tego rozwój byłby zahamowany, narodowy plan gospodarczy na rok 1952 utrzymał sprawę podniesienia poziomu materialnego i kulturalnego ludności na jednym z czołowych miejsc w hierarchii planowanych zadań państwa. Temu postulatowi podporządkowany jest budżet państwa, który całkowicie zabezpiecza sfinansowanie usług socjalno-kulturalnych w rozmiarach ustalonych w narodowym planie gospodarczym. Znajduje to potwierdzenie w wysokości kwot przeznaczonych na ten cel w budżecie na rok 1952.

Wynoszą one poważną sumę 16.227 mil. zł. i stanowią drugą co do wielkości grupę wydatków z budżetu (25,8%). Wydatki na sfinansowanie usług socjalno-kulturalnych wykazują wzrost w stosunku do 1951 r. o blisko 2%; jednakże wzrost ten nie odzwierciedla faktycznego tempa wzrostu zadań w tej dziedzinie,

ustalonych w narodowym planie gospodarczym. Wzrost zadań w tym zakresie jest znacznie wyższy niż to wykazuje wzrost wydatków, gdyż przewiduje się tu (w oparciu o sprawozdawczość budżetową co do rzeczywistych kosztów usług w r. 1951 oraz o coraz więcej rozbudowywany system normowania tych wydatków) poważne pogłębienie zasad oszczędności w wydatkowaniu sum budżetowych w stosunku do lat ubiegłych.

Plan na rok 1952 rozwoju usług socjalno-kulturalnych nie jest jednolity dla wszystkich działów usług, w związku z czym niejednolicie kształtują się też wydatki z budżetu na ich sfinansowanie.

Wydatki na **ubezpieczenia społeczne** preliminuje się w wysokości 5.938 mil. zł, tj. o 1,6% więcej niż w r. ub. Z kwoty tej na zasiłki rodzinne przypada 3.753 mil. zł., na emerytury i zaopatrzenia 188 mil. zł., na renty 1.152 mil. zł., na zasiłki chorobowe 591 mil. zł.

Wydatki bieżące na **ochronę zdrowia i rozwój kultury fizycznej**, zamykające się w kwocie 3.186 mil. zł. stanowią po ubezpieczeniach społecznych najpoważniejszą pozycję w grupie wydatków budżetowych na usługi socjalno-kulturalne. W stosunku do 1951 r. wzrost wydatków bieżących wynosi 3,2%. Należy jednak podkreślić, że wzrost wskaźników usługowych planu gospodarczego jest wyższy od wzrostu wskaźnika finansowego. Jest to wynikiem oszczędnej kalkulacji wydatków oraz redukcji wydatków administracyjnych.

W zakresie lecznictwa zamkniętego plan na r. 1952 przewiduje wzrost liczby łóżek szpitalnych o 9000 tj. o 8,3%. W wyniku tego liczba łóżek szpitalnych winna wynieść 119.200. Dla skuteczniejszego zwalczania jednej z najgroźniejszych chorób społecznych — gruźlicy, plan przewiduje podniesienie liczby łóżek w sanatoriach przeciwgruźliczych do 19.600 tj. o 10,7%.

W dziedzinie lecznictwa otwartego narodowy plan gospodarczy zakłada również wzrost liczby przychodni miejskich, przyszpitalnych i ambulatoriów zakładowych, do 4.400 tj. o 17,5% w porównaniu z r. 1951.

Oprócz wydatków bieżących budżet przeznaczą na nakłady inwestycyjne w dziale ochrony zdrowia i popierania kultury fizycznej ponad 144 mil. zł.

W dziale **pomoc społeczna** rozróżniamy pomoc społeczną w ścisłym tego słowa znaczeniu i świadczenia dla pracujących. Wydatki na właściwą pomoc społeczną wynoszą 105 mil. zł, wykazując wzrost w stosunku do ub. r. o ok. 10%. Cały wysiłek państwa skierowany tu jest na produktywizację podopiecznych i zatrudnienie inwalidów (w wyniku ich leczenia i protezowania, jako niezbędnego warunku ich zatrudnienia). Dopiero w razie całkowitej niemożności pracy i braku środków utrzymania, podopieczni kierowani są do zakładów specjalnych.

Tytułem świadczeń dla pracujących państwo przeznaczą z budżetu 224 mil. zł.

Na odcinku **oświaty i wychowania** najważniejsze pozycje stanowią: **opieka nad dzieckiem i szkolnictwo podstawowe**. Plan na rok 1952 przewiduje wzrost liczby miejsc w przedszkolach o 18.900 tj. o 5,2% w porównaniu z r. 1951. Liczba szkół podstawowych siedmioklasowych ma osiągnąć na koniec 1952 r. 12.540, wykazując wzrost o 5,9%. Jednocześnie będzie się odbywał proces zmniejszania się liczby szkół niepełnych, tj. o niepełnej liczbie nauczycieli, szczególnie szkół o jednym nauczycielu. Plan określa liczbę absolwentów tych szkół na 379.000 tj. o 11,4% więcej niż w roku 1951.

Wydatki bieżące z budżetu na oświatę i wychowanie wynoszą 2.501 mil. zł. wobec 2.493 mil. w 1951 r., tj. wykazują wzrost o 0,3%. Oprócz tego dotacja z budżetu na inwestycje w tym dziale wyniesie 117 mil. zł.

Wykonanie zadań Planu 6-letniego uwarunkowane jest w dużej mierze przygotowaniem w wystarczającej liczbie **kadr technicznych** dla wszystkich rozwijających się gałęzi gospodarki narodowej. Waga tego problemu była już niejednokrotnie podkreślona w latach ubiegłych przez najwyższe czynniki w Państwie. Dotychczasowe wyniki w zakresie szkolenia zawodowego wskazują na osiągnięcie w tej dziedzinie „pułapu“, tak, że dalszy rozwój będzie mógł się odbywać w stosunkowo słabszym tempie.

Znajduje to swój wyraz w planie na rok 1952. Tak np. liczba uczniów w pierwszej klasie w szkołach zawodowych pierwszego stopnia ma wynieść 124 tys. tj. o 14% więcej niż w roku 1951, ale liczba absolwentów tych szkół ma wzrosnąć o 2,1%. Z drugiej strony plan przewiduje spadek liczby uczniów w pierwszej klasie w szkołach zawodowych drugiego stopnia o 6,1% przy utrzymaniu wysokiego wskaźnika wzrostu absolwentów o 78,5%. Poza tym plan kładzie szczególny nacisk na **szkolenie robotników wewnątrz zakładu**, bez odrywania ich od produkcji, przewidując objęcie tym typem szkolenia około 344 tys. robotników.

Oslabienie tempa wzrostu usług w zakresie szkolenia zawodowego, a nawet spadek usług w niektórych ich kategoriach znalazł odbicie w cyfrach budżetu. Wydatki na szkolnictwo zawodowe przy zastosowaniu ściślejszych metod ich kalkulacji (w oparciu o normy) zostały ustalone na rok 1952 w wysokości 1.602,7 mil. zł. i wykazują spadek o 3,8% w porównaniu z r. 1951. Dla pełniejszej charakterystyki tego zjawiska wypada nadmienić, że wzrost wydatków w tym dziale z 1950 r. na 1951 r. wyniósł 21,1%. Fakt ten tłumaczy w pewnym stopniu zjawisko spadku wydatków przewidzianych na 1952 r., niewątpliwie wiążące się z osiągnięciem już w ub. r. wysokiego poziomu usług w tym dziale. Poza wydatkami bieżącymi budżet przeznaczają na nakłady inwestycyjne w zakresie szkolnictwa zawodowego 146 mil. zł.

Szkolnictwo wyższe i nauka jako dziedziny torujące rozwój i postęp techniczny kraju, cieszą się niesłabnącą i szczególną opieką państwa. Przebudowa naszej gospodarki oraz olbrzymie inwestycje wymagają poważnej kadry wysokowykwalifikowanych fachowców. Na wykształcenie tych kadr nie szczędzi się wysiłku ani kosztów. Na ogólną liczbę studentów przewidzianą na 1952 r. w ilości 110.200, na grupę techniczną przypada 47, 8 tys. studentów, tj. o 4,3% więcej niż w r. 1951. Szczególny nacisk położony jest na zapewnienie wzrostu liczby absolwentów kończących studia. Plan przewiduje wzrost liczby kończących studia w 1952 r. o 10,1 tys. tj. o 48,1% w porównaniu z 1951 r.

Wydatki z budżetu na szkolnictwo wyższe i naukę zamykają się kwotą 1547 mil. zł., z czego na wydatki bieżące przypada 1303 mil. zł. i na nakłady inwestycyjne 244 mil. zł. W stosunku do roku 1951 wzrost wydatków bieżących wynosi 13,6%.

Inspirowanie i popieranie **twórczości artystycznej oraz akcja w kierunku upowszechnienia kultury i sztuki** przez teatr, film, radio, prasę i książkę, imprezy i wystawy artystyczne, przedstawienia rozrywkowe i świetlice — to najistotniejsze zadania w tym tak ważnym dziale, gdzie chodzi o ukształtowanie nowego człowieka.

Plan na r. 1952 przewiduje m. in. wzrost liczby stałych punktów bibliotecznych o 9,3% w porównaniu z r. 1951 (tj. do stanu 22,9 tys.), wzrost rocznego nakładu gazet do 1.654 mil. egzemplarzy (tj. o 2,3% więcej), oraz rocznego nakładu czasopism do 416 mil. egzemplarzy (tj. o 3,9% więcej niż w r. 1951).

Wydatki bieżące z budżetu na akcje ujęte działem kultury i sztuki wynoszą 669 mil. zł. i wykazują wzrost o 7,4% w stosunku do r. 1951. Jakkolwiek wraz z nakładami inwestycyjnymi, które wynoszą 45 mil. zł., przedstawiają one poważny wysiłek finansowy na ten dział usług, nie dają one jednak pełnego obrazu wysiłków w tym zakresie, gdyż większość akcji — zwłaszcza w zakresie upowszechnienia kultury i sztuki — wykonywana jest przez samodzielne przedsiębiorstwa, rozliczające się z budżetem ze swej działalności jedynie wynikami finansowymi.

Zaopatrzenie ludności i sprawy bytowe

W zakresie **zaopatrzenia ludności** jest przewidziany wzrost rynkowej masy towarowej, przeznaczonej na cele konsumpcji o 9% w porównaniu z r. 1951. Przewiduje się również wzrost obrotów zakładów żywienia zbiorowego o 30%, przy założeniu wzrostu ich sieci o 16% tj. 7.140 zakładów.

Plan przewiduje wzrost zaopatrzenia rynku w porównaniu z r. 1951 w tak podstawowe artykuły, jak np. w mięso (łącznie z przetworami) o 4,8%, w ryby o 72,5%, masło o 9,6%, jaja 41,5%, makaron o 23,2%, obuwiu skórzane o 15%, odbiorniki radiowe o 63,7%.

W programie polepszenia warunków bytowych klasy pracującej plan gospodarczy przewiduje nadto oddanie do użytku w 1952 r. 118.600 izb tj. około 20% więcej niż w 1951 r., wyremontowanie ze środków Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej 600 tys. izb, zwiększenie taboru tramwajowego o 8%, trolejbusowego o 17%, autobusowego o 13% itp.

Inne wydatki

Wydatki na **obronę narodową** wynoszą 6.624 mil. zł, co stanowi 10,5% wszystkich wydatków państwa i wskazuje na pokojowy charakter naszej gospodarki.

Zgodnie z podstawowymi zasadami rozwoju socjalizmu wydatki na **administrację** wykazują tendencję malejącą. Wynoszą one w 1952 r. kwotę 7.331 mil. zł, z czego na wydatki bieżące przypada 6.891 mil. zł. W stosunku do 1951 r. spadek wynosi 3,1%. W stosunku do całości wydatków budżetowych udział wydatków na administrację spadł z 13% w 1951 r. do 11,7% w 1952 r. Uwidocznia się tu wysiłek organizacyjny w zakresie administracji oraz ruch racjonalizacji i współzawodnictwa, pozwalające na wykonanie przez administrację zwiększonych zadań mniejszym kosztem.

Dochód narodowy

Według ustaleń przyjętych w narodowym planie gospodarczym dochód narodowy w 1952 r. wzrośnie o 17% w porównaniu z 1951 r. Wzrost ten będzie większy od osiągniętego wzrostu w 1951 r., w którym, jak wiadomo, zadania narodowego planu gospodarczego w zakresie wzrostu dochodu narodowego nie zostały w pełni wykonane wskutek trudności powstałych w produkcji rolnej.

Osiągnięcie zaplanowanego na 1952 r. wzrostu dochodu narodowego jest uważane za wykonane zadanie nałożonych na wszystkie gałęzie gospodarki w zakresie wzrostu produkcji, zatrudnienia i wydajności pracy oraz wypełnienia wytkniętych w planie zadań w zakresie obniżki kosztów.

Finansowanie gospodarki

Nasz budżet, przebudowany i oparty na zasadach socjalistycznych, został połączony z gospodarstwem w sposób organiczny. Po raz pierwszy w tym roku plany finansowo-gospodarcze przedsiębiorstw zostały włączone do planu gospodarczego i na podstawie tych planów (bilansów dochodów i wydatków) przedsiębiorstwa zostały powiązane z budżetem.

Zwiększone zadania w zakresie rozwoju gospodarki narodowej znajdują swe odbicie w cyfrach budżetu na rok 1952. Ogólnie biorąc, budżet na rok bieżący wykazuje wzrost o 21,5% w stosunku do wykonania budżetu na 1951 r. i wynosi po stronie **wydatków** 62.904 mil. zł., a po stronie **dochodów** 63.787 mil. zł. przy nadwyżce 883 mil. zł.

Wydatki na gospodarkę narodową wykazują wzrost o 25,6% i wynoszą 26.559 mil. zł. Z kwoty tej jedynie 7.119 mil. zł. służy na pokrycie potrzeb bieżących, podczas gdy główna masa środków, wynosząca 19.440 mil. zł. przeznaczona została na inwestycje w różnych działach gospodarki narodowej. Oznacza to wzrost udziału wydatków na gospodarkę narodową w ogólnej sumie wydatków budżetowych 40,7% w 1951 r. do 42,2% w 1952 r.

Struktura dochodów budżetowych na 1952 r. wskazuje na rozstrzygające znaczenie gospodarki uspołecznionej. Na ogólną sumę dochodów w wysokości 63.787 mil. zł. przypada bowiem:

z gospodarki uspołecznionej	44.799 mil. zł. — 70,2%
z gospodarki nieuspołecznionej i wpłat ludności	7.298 „ „ — 12,4%
ze składek na ubezpieczenia społeczne	7.011 „ „ — 11 %
z pożyczek państwowych i lokat	1.141 „ „ — 1,8%
z innych dochodów	2.938 „ „ — 4,6%

Jak z powyższego wynika, już z górną 70% dochodów pochodzi z gospodarki uspołecznionej, co jest wyrazem przekształcania się naszej gospodarki narodowej i państwa w gospodarkę i państwo socjalistyczne.

EDWARD KOWALCZYK

Reforma płac w przemyśle węglowym

Zarządzenie Ministra Górnictwa Nr 57 z 25 lutego 1952 r. wprowadziło z ważnością od 1 marca br. podwyższone stawki płac oraz zmienione zasady wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych pod ziemią, pracowników inż.-technicznych w kopalniach węgla kamiennego oraz pracowników inż.-technicznych zatrudnionych w Dyrekcjach Zjednoczeń P.W. Wprowadzenie nowych stawek i zasad wynagradzania zwiększa dotychczasowe płace oraz możliwości uzyskania wyższych zarobków przez lepsze osiągnięcia w zakresie wydajności pracy i wykonywania planów produkcyjnych, lepsze wyniki w pracy cyklicznej na ścianach oraz w zakresie konserwacji i utrzymania w stanie bezawaryjnym maszyn i urządzeń.

Wprowadzono następujące zmiany w systemie płac pracowników fizycznych:

a) zwiększenie stawek płacy dla pracowników dołowych ze szczególnym uwzględnieniem pracowników niekwalifikowanych,

- b) włączenie do stawek pracowników dołowych dodatku wyrównawczego,
- c) przeniesienie niektórych grup pracowniczych do wyższych kategorii płac. Np. pracownikom ścianowym, zatrudnionym na ścianach powyżej 2 do 3 m, podniesiono płace z tytułu zaliczenia tej pracy do wyższej kategorii, poza ogólną podwyżką, o dalsze 8%; na powierzchni przesuńto do wyższych kategorii płac szereg stanowisk pracowniczych, związanych bezpośrednio z procesem produkcyjnym,
- d) przyznanie przodowym w przodkach węglowych i kamiennych 20%-wej premii za wykonanie planu miesięcznego przodka,
- e) ustalenie nowych zasad premiowania i wysokości premii za wykonanie i przekroczenie normatywów cykliczności na ścianach,
- f) znaczne podniesienie premii zasadniczej za bezawaryjność maszyn i urządzeń na dole oraz ustalenie ścisłych kwot (w % płacy podstawowej) potrąceń za przestoje w ruchu, wynikłe z uszkodzeń maszyn, czy urządzeń.

Zwiększenie stawek płac, zwłaszcza dla pracowników niewykwalifikowanych, stwarza większą zachętę dla osób bez zawodu i kwalifikacji do szukania pracy w kopalniach węgla, gdzie przy stosunkowo bardzo dobrym wynagrodzeniu mogą się szkolić i osiągać wysokie kwalifikacje górnicze, a w ten sposób zapewnić sobie dobrze opłacany zawód górniczy. Wyższy wzrost stawek podstawowych tej grupy pracowników znajduje uzasadnienie także w tym, że pochodzące od płacy podstawowej inne składniki płacy narastają u pracowników kwalifikowanych, a szczególnie u pracowników przodkowych, w większym stopniu niż u pracowników niewykwalifikowanych poza przodkowych, którzy są w mniejszym stopniu zakordowani i korzystają z niższej progresji akordowej.

Choć włączenie dodatku wyrównawczego nie podwyższa płacy zasadniczej (nieruchomej), to jednak wpływa na wzrost wszystkich innych elementów płacy i przez to daje wzrost ogólnego zarobku. Podwyższenie płacy podstawowej przez włączenie do niej dodatku wyrównawczego stwarza wyższą podstawę do obliczenia wszelkiego rodzaju premii i innych dodatków, a przede wszystkim zwiększa wynagrodzenie za przekroczenie norm pracy. Np. poprzednio przy wykonaniu normy przez górnika na filarze w 110% jego zarobek wynosił 146,7% płacy zasadniczej (tj. płacy podstawowej i dodatku wyrównawczego), a obecnie — po włączeniu dodatku wyrównawczego do płacy podstawowej — wynosi 150% płacy podstawowej. Ładowacz zarabiał dawniej przy tym samym procencie wykonania normy 146% płacy zasadniczej, a obecnie 150% zarobku podstawowego. Przy wykonaniu normy w 140% ten sam górnik otrzymywał dawniej 272,9% zarobku zasadniczego, a obecnie — 285% zarobku podstawowego. Ładowacz zarabiał dawniej 270,1% zarobku zasadniczego, obecnie 285% zarobku podstawowego.

Premię za wykonanie planu przodka górnik przodowy otrzymuje przy osiągnięciu 100% wykonania planu wydobywania lub postępu w metrach, ustalonego dla jego przodka przez dozór oddziałowy. Suma planów przodków powinna dać plan oddziałowy, a suma planów oddziałowych powinna się pokrywać z planem wydobywania i postępu kopalni. Premia z tego tytułu jest bardzo wysoka i wynosi 20% zarobku podstawowego. Osiągnięcie tej premii nie przedstawia większych trudności; dotychczas plany przodków są wykonywane w przeważającej większości. Przypuszczać można, że obecnie stan ten jeszcze się poprawi i że przez polepszenie organizacji w przodkach i usprawnienie metod pracy oraz przez zwiększenie wydajności pracy, liczba przodków nie wykonujących planu obniży się do minimum. Dzięki temu osiągnięte się lepsze wykonanie planu wydobywania przez poszczególne oddziały i podniesienie stopnia

wykonania planu całej kopalni, co spowoduje wzrost premii zespołowej załóg, do której są uprawnieni wszyscy robotnicy kopalni nie pracujący bezpośrednio na węglu, w przodkach.

Dotychczasowy regulamin premiowania za wykonanie planu cykliczności na ścianach przewidywał jednolity normatyw cykliczności w wysokości 17 cykli w miesiącu, niezależnie od warunków technicznych i geologicznych ściany. Premia wg tego regulaminu wynosiła dla załogi ściany, bez względu na zarobek i rodzaj wykonywanej pracy, 10 zł za każdy dzień cykliczności, pod warunkiem osiągnięcia wyżej wspomnianego normatywu. W ten sposób maksymalna premia przy 26 dniówkach mogła wynosić miesięcznie 260 zł. Do premii tej byli i są nadal uprawnieni pracownicy zatrudnieni na ścianach przy urabianiu węgla, obudowie i ładowaniu węgla, pracownicy przy przekładce urządzeń transportowych, rur i kabli, przy rabunku obudowy i przy podsadce suchej. Nowy regulamin premiowania daje możliwość osiągnięcia premii daleko wyższej niż dotychczas. Obecnie wysokość premii za cykliczność jest uzależniona od płacy podstawowej i od ilości wykonanych cykli, przy czym prawo do niej górnik nabywa po osiągnięciu ustalonych normatywów. Dla ścian o cyklu 1-dobowym miesięczny normatyw wynosi 20 — 22 cykle, dla ścian o 2-dobowym cyklu 11 — 12 cykli, a dla ścian o 2-ach cyklach na dobę 33 — 37 cykli. W ramach tych norm ustala się — w zależności od warunków geologicznych i technicznych — normatywy dla poszczególnych ścian, które ujmuje się w dokumentacji ścianowej. Dla poszczególnych kopalń normatywy ustala się na 3 miesiące z góry. Do warunków stanowiących podstawę do ustalenia ścisłej ilości cykli jako normy, należą takie, jak prowadzenie ściany na podsadzkę płynną, podsadzkę suchą lub na zawał, rodzaj obudowy (żelazna lub drewniana) itp. Za osiągnięcie na ścianie ustalonego w ten sposób normatywu robotnik otrzymuje 50%, a za każdy dalszy prawidłowo wykonany cykl po 10% miesięcznego zarobku podstawowego. W sumie oznacza to podwyższenie premii za cykliczność dla załóg ścianowych średnio o 53% przy 22 wykonanych cyklach, o 87% przy 24 cyklach i 105% przy 25 wykonanych cyklach jednodobowych w miesiącu.

Jak z tego wynika, nowy sposób premiowania za cykliczność daje możliwość zdobywania bardzo wysokich premii oraz powinien być bodźcem do wykonywania ustalonych cykli, do usprawnienia organizacji pracy na ścianach. Za prawidłowe wykończenie cyklu uważa się terminowe i zgodne z harmonogramem wykonanie wszystkich czynności ustalonych w technicznej dokumentacji ścian w terminie z góry określonym (dzień lub 2 dni).

Premia za bezawaryjność przysługiwała pracownikom zatrudnionym przy konserwacji i obsłudze maszyn oraz urządzeń przewozowych w zależności od wyników w zakresie wykonywania planów wydobycia oddziałów lub całej kopalni. Zasadę tę utrzymano, wychodząc z założenia, że gotowość maszyn i urządzeń transportowych do pracy jest jednym z głównych czynników procesu produkcyjnego. Zmiana sposobu premiowania polega na tym, że: a) podwyższono premię zasadniczą o ca 50 — 60%, b) wprowadzono potrącenia z premii zasadniczej za każdą godzinę awarii w wysokości 3% zarobku podstawowego w przewozie oddziałowym i 5% w przewozie głównym kopalni, c) zróżnicowano premię dla pracowników obsługujących urządzenia przewozowe w oddziałach i obsługujących urządzenia przewozowe w przewozie głównym całej kopalni lub poziomiu. Dla pierwszych premia wynosi: przy wykonaniu planu wydobycia w 100% — 30%, a za każdy 1% przekroczenia planu 1% zarobku podstawowego, dla drugich za 100% wykonania planu 40% i za każdy 1% przekroczenia — 2% zarobku podstawowego. Potrącenia z premii za awarie będą dokony-

wane na podstawie ksiązek awarii, które są również podstawą przy obliczaniu zarobku dla pracowników przodkowych za czas przestoju w pracy.

W odniesieniu do pracowników inżynieryjno-technicznych kopalń reforma płac polega na: a) podwyższeniu miesięcznych płac podstawowych i włączeniu do nich dodatków funkcyjnych, b) uzależnieniu płacy od wielkości zakładu pracy lub oddziału, c) wprowadzeniu nowych wskaźników premiowania i nowego podziału na grupy premiowania przy równoczesnym zniesieniu współczynników premiowania, d) zniesieniu premii zbiorowej załóg dla pracowników uprawnionych do premii technicznej, e) wprowadzeniu premii za wykonanie planowanych cykli dla personelu oddziałów ścianowych.

W celu ustalenia płac w zależności od wielkości zakładu pracy lub oddziału, kopalnie podzielono na trzy kategorie: do I kategorii należą kopalnie, których dzienny plan wydobycia nie przekracza 3.000 t, do II kategorii — kopalnie z dziennym planem wydobycia od 3.000 do 5.000 t, do III kategorii — kopalnie z dziennym planem wydobycia powyżej 5.000 t. Oddziały z zaplanowanym dziennym wydobyciem do 300 t. zalicza się do I kategorii, od 300 do 600 t. do II kategorii, a powyżej 600 t. do III kategorii. Zaszeregowanie wg tych zasad nie jest stosowane do wszystkich stanowisk, a tylko do tych, na których wielkość zakładu czy oddziału zwiększa zakres pracy i odpowiedzialności pracownika. Tabela płac przewiduje dla poszczególnych stanowisk w każdej kategorii zakładu lub oddziału jedną tylko stawkę płacy. Nowy sposób ustalania stawek płac, który uwzględnia w znacznie większym stopniu zadania i obowiązki służbowe pracownika niż to miało miejsce dotychczas, uważa się za słuszniejszy i za zgodny z socjalistycznymi zasadami wynagradzania.

W zakresie premiowania podzielono pracowników na cztery grupy. Do I grupy zaliczono pracowników dozoru oddziałów wydobywczych, których premiuje się za wykonanie planu wydobycia w połowie zależnie od wyników oddziału, a w połowie zależnie od wyników całej kopalni. Premię za wydajność pracownikom tym oblicza się zależnie od wydajności dołowej.

Do II grupy zaliczono wszystkich innych pracowników stale zatrudnionych na dole lub częściowo pracujących na dole, opłacanych wg dołowej tabeli płac. Do III grupy zalicza się wszystkich pracowników technicznych na powierzchni. Do IV grupy wchodzi uprawnieni do premii pracownicy administracyjni. W dyrekcji zjednoczenia pracowników inż.-technicznych o czasie nienormowanym, tj. nie mających prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zaliczono do III grupy, a pozostałych pracowników technicznych i uprawnionych do premii pracowników administracyjnych do IV grupy. W związku ze zniesieniem premii zbiorowej załóg, wszystkim pracownikom pobierającym premię techniczną, podwyższono odpowiednio wysokość premii od wydobycia. Wysokość tej premii w procentach płacy podstawowej jest jednakowa dla poszczególnych grup. Zniesione zostały dotychczasowe współczynniki. Premiowanie za czystość węgla odbywa się wg dawnych zasad przez zwiększenie lub obniżenie premii za wykonanie planu wydobycia i wydajności w takim stosunku, w jakim stwierdzony stan zanieczyszczenia węgla pozostaje do ustalonych norm dopuszczalnego zanieczyszczenia. Chociaż premia wyrażona w % w zasadzie nie uległa podwyższeniu, to jednak premiowani otrzymują znacznie większą premię w kwotach absolutnych na skutek stworzenia wyższej podstawy do premiowania przez podwyższenie płacy podstawowej, a także przez włączenie dodatków funkcyjnych do płac podstawowych. Pracownicy techniczni oddziałów ścianowych otrzymują poza omawianą premią jeszcze premię za wykonanie normatywów cykliczności ścian w oddziale. Wysokość tej premii wynosi 50% za osiągnięcie normatywów i po 10% płacy podstawowej za każdy dalszy prawidłowo wykonany cykl.

58 Stanisław Akoliński

Analogiczne zmiany wprowadzono do systemu płac pracowników inż.-technicznych dyrekcji zjednoczeń.

Omawiana reforma płac stanowi dalszy etap na drodze do poprawy warunków płacy w przemyśle węglowym. Nowy system płac stwarza o wiele lepsze możliwości zarobkowania przez:

— znaczne podwyższenie premii dla pracowników fizycznych i umysłowych za wykonanie planów produkcyjnych, co powinno ich zachęcić do polepszenia wyników na tym odcinku,

— wysokie premie za cykliczność, które winny wpłynąć na usprawnienie organizacji pracy i zmniejszyć zaburzenia w normalnym toku pracy na ścianach,

— podwyższenie premii za bezawaryjność maszyn i urządzeń transportowych, co będzie bodźcem do lepszej konserwacji i staranniejszej obsługi tych maszyn i doprowadzi do zmniejszenia przerw w ruchu i lepszego wykorzystania czasu pracy,

— znaczne podwyższenie płac pracowników niekwalifikowanych, co powinno zachęcić tych pracowników do wydajniejszej pracy, a poszukujących pracy — do pracy w górnictwie.

STANISŁAW AKOLIŃSKI

Wpłaty rodziców na rzecz urzędzeń socjalnych

Sprawę wpłat rodziców lub opiekunów do skarbu państwa z tytułu korzystania przez ich dzieci z urzędzeń socjalnych regulują trzy zasadnicze akty prawne:

1) zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 21. II. 1951 r. w sprawie zasad korzystania z urzędzeń opieki nad dzieckiem (Biuletyn PKPG Nr 6/51 poz. 66).

2) zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 31. VIII. 1951 r. w sprawie zasad korzystania z urzędzeń opieki nad dzieckiem (Biuletyn PKPG Nr 24/51 poz. 257).

3) okólnik Ministra Finansów z 27. II. 1952 r. w sprawie pobierania i zarachowania wpływów z odpłatności rodziców (opiekunów) za korzystanie ich dzieci z urzędzeń socjalnych (Monitor Polski A-19/52 poz. 238).

Przytoczone wyżej zarządzenia regulują szczegółową wysokość opłat, stosowanie ulg i zwolnień oraz pobieranie i przekazywanie ustalonej odpłatności na rzecz skarbu państwa. W tej też kolejności omówimy całość zagadnienia.

Ustalanie odpłatności

Pracownik pragnący ulokować dziecko w urzędzeniu socjalnym, wypełnia odpowiedni formularz, składa go w referacie socjalnym swego zakładu pracy i oczekuje na decyzję rady zakładowej, w kompetencji której leży sprawa zakwalifikowania dziecka. Po zakwalifikowaniu dziecka przez radę zakładową do danego urzędzenia socjalnego referent socjalny ustala wysokość odpłatności, którą ojciec lub matka będą uiszczali. Podstawę do obliczania opłat stanowią łączne dochody ojca i matki lub opiekunów. Do dochodów tych zaliczyć należy wszystkie rodzaje wpływów z tytułu pracy, czynszów, opłat itp. oraz zasiłki rodzinne, stypendia

i alimenty, pobierane na dzieci. Wysokość zgłoszonych przez rodzica lub opiekuna dochodów musi być udokumentowana odpowiednimi dowodami (zaświadczenia pracodawcy, gminy, odpisu wyroku sądowego, zawiadomienie o przyznaniu stypendium itp.). Wysokość opłat uzależniona jest, jak już wspomniano, od łącznej wysokości dochodów i obliczana jest wg następującej tabeli:

Ogólny zarobek rodziców miesięczny netto (w złotych)	Opłata miesięczna w złotych na jedno dziecko przy korzystaniu z:									
	żłobka dzielnego	żłobka tygodniowego	przedszkola 9 g.	przedszkola 5 g.	świetlicy dzielącej	ogrodu jordanowskiego	kolonii	półkolonii	domu wczasów dziecięcych	domu zdrowia
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
do 400	15	25	15	12	7	8	15	12	30	30
od 401 do 500	18	30	18	14	8	9	18	14	35	35
„ 501 — 600	22	35	22	17	9	10	22	17	40	40
„ 601 — 800	26	40	26	20	10	11	30	20	45	45
„ 801 — 1000	30	45	30	23	11	12	40	25	50	50
„ 1001 — 1200	35	55	35	27	14	15	50	30	60	60
„ 1201 — 1500	40	67	40	31	16	18	60	36	70	70
„ 1501 — 2000	50	80	50	39	18	12	70	42	80	80
„ 2001 — 2500	60	100	60	47	20	25	80	50	100	100
ponad 2500	75	125	75	58	25	30	100	60	140	140

Po ustaleniu wysokości opłat, ojciec lub matka podpisują deklarację, w której zobowiązują się najdalej do 10 każdego miesiąca uiścić należną kwotę, lub też wyrażają zgodę na jej potrącenie przy wypłacie poborów. Jeżeli dziecko po uiszczeniu opłaty (tzw. odpłatności) nie korzysta cały miesiąc z urządzenia socjalnego z powodów usprawiedliwionych (np. choroby), kwota wpłacona lub potrącona ulega na podstawie zaświadczenia wydanego przez urządzenie socjalne, zarachowaniu na miesiąc następny. Jeżeli dziecko opuściło w ciągu miesiąca mniej niż 7 dni, opłata pobierana jest za cały miesiąc, jeżeli więcej niż 7 dni (oczywiście usprawiedliwionych) — opłata pobierana jest tylko za dni, w których dziecko z urządzenia socjalnego korzystało. W tym wypadku kwotę odpłatności dzieli się przez ilość dni roboczych w danym miesiącu, ustala się efektywną odpłatność za jeden dzień, a następnie tę odpłatność mnoży się przez ilość dni, w których dziecko z urządzenia socjalnego korzystało. Oczywiście jest rzeczą, iż wszelkie nadpłaty ulegają tu również zarachowaniu na miesiąc następny, jeżeli zaś dziecko w dalszych miesiącach z urządzenia socjalnego nie korzysta, kwoty wpłacone ulegają zwrotowi.

Ulgi i zwolnienia

Rada zakładowa może w uzasadnionych przypadkach zwolnić rodziców w całości lub w części z należnej odpłatności. Zwolnienie lub ulga mogą być stosowane bądź to na wniosek ojca lub matki, bądź też na wniosek referenta socjalnego lub któregokolwiek z członków rady zakładowej.

Zwolnienia lub ulgi mogą być stosowane w stosunku do dzieci: a) przodowników pracy, b) rodzin wielodzietnych (od trojga dzieci wwyż z tym, że w rodzinach wielodzietnych ze zwolnień lub ulg do 50% korzystają: przy dochodzie do 600 zł. — rodziny posiadające 3 dzieci, przy dochodzie do 800 zł. — rodziny posiadające

4 dzieci, a rodziny posiadające 5 i więcej dzieci niezależnie od wysokości dochodu), c) inwalidów, emerytów, rencistów, d) pracowników utrzymujących sieroty, półsieroty, e) matek samotnych, f) wymagających izolowania od środowiska domowego lub też w wypadkach długotrwałej choroby członka rodziny.

Zwolnienie całkowite lub ulgi w wysokości do 50% ustalonej odpłatności mogą być stosowane w granicach:

- do 20% liczby dzieci korzystających z przedszkoli,
- do 30% liczby dzieci korzystających ze wszelkich żłobków,
- do 30% liczby dzieci korzystających ze świetlic dziecięcych i ogródków jordanowskich,
- do 20% liczby dzieci korzystających z wszystkich form wczasów dziecięcych,
- do 30% liczby dzieci korzystających z turnusowych domów dla dzieci,
- do 50% liczby dzieci korzystających z domów zdrowia.

Pobieranie wpłat

Kwoty należne od rodziców bądź opiekunów dzieci, ustalone według omówionych wyżej zasad, pobiera ten zakład pracy, w którym dziecko zostało zakwalifikowane i w którym otrzymało skierowanie do danego urzędu socjalnego. Zasada ta odnosi się do wszystkich zakładów pracy, a więc zarówno do jednostek budżetowych, jak też przedsiębiorstw państwowych i spółdzielczych, pracujących na zasadach rozrachunku gospodarczego. Poza tym zasada ta obowiązuje również wszelkie organizacje i instytucje społeczne. Technicznie biorąc, sprawa odpłatności powinna być rozwiązana w sposób następujący:

a) referent socjalny na podstawie zobowiązań złożonych przez poszczególnych pracowników sporządza listy należności wg poniższego wzoru:

L. p.	Imię i nazwisko	Tytuł	Okres	Kwota w zł.	Nr konta dochodów budżetowych w NBP
1	2	3	4	5	6
1.	Kowalski Jan itd.	przedszkole	II/52	26	NBP — W-wa

b) sporządzoną i starannie sprawdzoną listę referent socjalny podpisuje i przekazuje do komórki organizacyjnej sporządzającej listy płacy;

c) rachuba lub inna komórka organizacyjna, sporządzająca listy płacy, wpisuje kwoty do potrącenia na liście płacy. Kwoty te zostają potrącone przy wypłacie poborów.

Przekazywanie potrąconych kwot

Potrącone kwoty powinny być natychmiast przekazane przez dział finansowy zakładu pracy — na rachunek dochodów budżetowych (budżet centralny lub terenowy) w NBP tych urzędów socjalnych, które stanowią samodzielne jednostki budżetowe, lub też na r-k dochodów budżetowych jednostki prowadzącej dane urządzenie socjalne. Na dowodach wpłaty należy podać dyspozycję zarachowania wpłaconych kwot. Dyspozycja ta powinna obejmować wyszczególnienie części, działu i oddziału właściwej klasyfikacji budżetowej, przy czym:

1) część oznacza w budżecie centralnym resortową władzę naczelną, w budżetach terenowych — wydział, stosownie do przynależności jednostki prowadzącej urządzenie socjalne, na której rachunek wpłata („odpłatność“) ma być zarachowywana;

2) dział w budżecie centralnym oznaczony jest jako dział 5 „inne dochody“, a w budżetach terenowych jako dział 8 „inne dochody“, w zależności od budżetu, którym jest objęta jednostka budżetowa (urządzenie socjalne), na której rachunek odpłatności mają być zarachowane;

3) przy wyszczególnieniu rozdziału należy mieć na uwadze, że:

a) rozdział 1 oznacza „odpłatność w przedszkolach“ zarówno w budżecie centralnym jak i terenowym,

b) rozdział 2 oznacza „odpłatność w innych urządzeniach wychowania dzieci i młodzieży“ zarówno w budżecie centralnym jak i terenowym,

c) rozdział 5-a oznacza „odpłatność w żłobkach“ w budżecie centralnym, a w budżetach terenowych odpłatność w żłobkach należy zarachowywać na rozdział 5 „odpłatność w zakładach lecznictwa zamkniętego“.

Sprawa działania tego systemu pobierania i przekazywania odpłatności wymaga ze strony zakładu pracy, kierującego dzieckiem i urządzenia socjalnego, przyjmującego dziecko — koordynacji i porozumienia.

Zakład pracy, kierujący dzieckiem do danego urządzenia socjalnego, zawiadamia zainteresowane urządzenie o wysokości odpłat, które będą uiszczali rodzice skierowanego dziecka z tytułu odpłatności.

O każdej zmianie w zakresie odpłatności zakład pracy obowiązany jest natychmiast zawiadomić zainteresowane urządzenie socjalne. Takie zawiadomienie (zaświadczenie) jest podstawą do obciążenia zakładu pracy należnością. Urządzenia socjalne winny podawać do wiadomości zakładu Nr konta dochodów budżetu, na które to konto przekazywać należy odpłatność. Jeżeli urządzenie socjalne, przyjmujące dziecko nie jest powiadomione o wysokości ustalonej odpłatności, to przesyła do zakładu pracy zawiadomienie o przyjęciu dziecka; zawiadomienie to winno być wysłane w 2 egzemplarzach, z podaniem konta dochodów budżetowych w NBP, na które to konto należy odpłatność przekazywać. Zakład pracy 1 egz. zawiadomienia zachowuje, na drugim podaje wysokość odpłatności i zwraca go do zainteresowanego urządzenia socjalnego.

Krajowa

ZATRUDNIENIE KOBIET W PRZEMYŚLE DROBNYM I RZEMIOŚLE

Okólnik Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła z dnia 19 marca 1952 r., znak: ZP1/Z-n/19/52, wskazuje na konieczność zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w przemyśle drobnym i rzemiośle, gdzie liczba zatrudnionych kobiet (w stosunku do ogółu zatrudnionych) jest jeszcze zbyt mała.

Okólnik podkreśla, że jednostki organizacyjne, podległe Ministerstwu, za mało wykazują troski o otoczenie kobiet już pracujących należytą opieką, nie dając im dostatecznych możliwości awansu społecznego drogą systematycznego szkolenia. Należy wydatnie zwiększyć stan zatrudnienia kobiet, przesuując mężczyzn do prac cięższych, których wykonywanie jest zabronione kobietom. Okólnik podkreśla, że przesunięcia takie mogą być robione w branży metalowej, gdzie kobiety w zupełności mogą zastąpić mężczyzn przy lekkich wiertarkach, tokarkach, rewolwerówkach oraz wszelkiego rodzaju automatach, w wydziałach ruchu przedsiębiorstw, w narzędziowniach, sortowniach, pakowniach, komórkach kontroli międzyoperacyjnej, kontroli technicznej itp. Przy przesuwaniu mężczyzn do innych prac, celem zastąpienia ich kobietami, jednostki organizacyjne podległe Ministerstwu winny ściśle współpracować z organami zatrudnienia Rad Narodowych.

W celu wciągnięcia i zachęcenia jak największej liczby kobiet do pracy w przemyśle drobnym i rzemiośle, okólnik zaleca rozwinąć szeroką propagandę, popularyzującą w warsztatach pracę kobiet oraz otoczyć troskliwą opieką przodownice pracy i racjonalizatorki.

Okólnik poleca jednostkom organizacyjnym w resorcie Ministerstwa osiągnąć na koniec II kwartału br. następujące minimalne wskaźniki procentowe zatrudnienia kobiet:

Gałąź przemysłu (przemysł)	Woj. Zarządy Przem. Teren.	Spółdz. Pracy
1) wydobyw. surowca mineralnego	6	7
2) materiały budowl.	—	25
3) porcelana i fajans	45	46
4) szklany	56	56
5) budowa maszyn i konstrukcji	13	12
6) środki transport.	15	10
7) metalowy lekki	30	25
8) prec. optyczny	33	16
9) elektrotechniczny	26	20
10) chemiczny	50	55
11) gumowy	30	53
12) papierniczy	62	76
13) poligraficzny	45	45
14) włókienniczy	66	65
15) skórzany	34	20
16) drzewny	25	20
17) odzieżowy	60	70
18) różny	50	65
19) spożywczy	80	50

Wskaźniki stanu zatrudnienia kobiet na III i IV kw. br. zostaną dodatkowo ustalone przez Ministerstwo.

W zakończeniu okólnik zaleca kierownikom jednostek organizacyjnych zbadać możliwości wysunięcia większej liczby kobiet na kierownicze stanowiska i wskazuje, że należy wysuwać tylko takie kobiety, które mogą się poszczycić osiągnięciami w pracy zawodowej i społecznej.

Okólnik Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła przyczyni się niewątpliwie do wzrostu stanu zatrudnienia kobiet w zakładach pracy tego resortu.

Wi. Pleszko

KRAJOWA NARADA KIEROWNIKÓW REFERATÓW POŚREDNICTWA PRACY

W dniu 28 marca br. odbyła się w Departamencie Zatrudnienia Min. Pracy i Op. Sp. krajowa narada kierowników referatów pośrednictwa pracy w Samodzielnych Oddziałach Zatrudnienia Prezydów Woj. Rad Narodowych. Tematem narady były zagadnienia: produktywiza-

cji kobiet, zahamowania płynności siły roboczej oraz wytyczne pracy na II kwartał br.

Na odcinku produktywizacji kobiet zwrócono uwagę na: a) trudności z jakimi spotykają się poszczególne oddziały zatrudnienia, przy przeprowadzaniu wymiany stanowisk dostępnych dla kobiet a zajmowanych dotąd przez mężczyzn; b) metody pracy organów zatrudnienia w kierunku przełamywania istniejących oporów. Jednym ze sposobów jest uzależnienie dostarczenia zakładowi pracy żądanej liczby pracowników od przyjęcia określonego przez SOZ odsetka kobiet i młodocianych.

Poruszono również szereg momentów z zakresu pośrednictwa pracy oraz usprawnienia pracy na tym odcinku. M. in. omówiono zastosowany przez Oddział Zatrudnienia w Warszawie nowy system przyjmowania interesantów, który wpłynął na: całkowite zlikwidowanie kolejek i tłoku w poczekalniach, skrócenie do minimum czasu załatwiania interesantów, usunięcie „zawodowych poszukiwaczy pracy”, odseparowanie poszukujących pracy od wpływów osób notorycznie przebywających w Oddziale. Osoby te bardzo często przez krytykę zakładów pracy, do których otrzymywali skierowania poszczególnej interesanci, wywoływały u nich obawę, że praca do której otrzymali skierowanie jest zła, co nieraz pociągało za sobą zwrot skierowania do referatu.

Omówiono sposoby stosowania przez SOZ w zakresie hamowania płynności siły roboczej, polegające m. in. na: 1) indywidualnych rozmowach, które przeprowadzają pracownicy SOZ z osobami zwalnającymi się z zakładów, gdzie jest największa płynność; 2) likwidowaniu usterek bezpośrednio w zakładzie pracy przy pomocy specjalnych komisji do walki z płynnością; 3) organizowaniu konferencji z kierownikami zakładów pracy i kierownikami personalnymi tych zakładów, gdzie zauważono największą płynność, celem ustalenia możliwości jej zlikwidowania.

W podsumowaniu dyskusji zwrócono uwagę na konieczność: 1) nawiązania współpracy z zarządami wojewódzkimi Ligi Kobiet w celu rozwinięcia propagandy pracy kobiet w nowych zawodach oraz otoczenia kobiet właściwą opieką tak w zakładach pracy, jak i w hotelach robotniczych; 2) utrzymywania przez SOZ łączności z wszystkimi Wydziałami Prezydium Rady Narodowej, co umożliwi właściwą gospodarkę siłą roboczą; 3) prze-

prowadzania systematycznej analizy sprawozdań statystycznych, nadsyłanych przez terenowe organy zatrudnienia, ze specjalnym zwróceniem uwagi na przebieg produktywizacji kobiet oraz zahamowanie płynności siły roboczej; 4) stosowania przy zaspokajaniu zgłoszeń wolnych miejsc pracy hierarchii potrzeb, w oparciu o istotne potrzeby terenu; 5) utrzymywania stałego kontaktu z ORZZ, ZMP, Komendami SP w celu rozpatrywania możliwości zastosowania środków, zmierzających do zahamowania płynności siły roboczej i zwiększenia stanu zatrudnienia młodocianych; 6) stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników SOZ przez systematyczne szkolenie, doświadczenia zdobywane na kursach i obozach i okólnikami Ministerstwa, urządzanie odpraw instruktorzowych, organizowanie przez pracowników SOZ instruktarza w powiecie i gminie, zaznajamianie się z literaturą fachową polską i radziecką.

W związku z rzuconym przez kierownika referatu pośrednictwa pracy SOZ Warszawa, wezwaniem o przystąpieniu do współzawodnictwa pracy na odcinku zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w handlu uspołecznionym, współzawodnictwo podjęły następujące Samodzielne Oddziały Zatrudnienia: m. st. Warszawa, m. Łódź, woj. katowickie, krakowskie, gdańskie, bydgoskie, łódzkie, wrocławskie, opolskie i lubelskie. Za podstawę 100% wykonania przyjęto zasadę dostarczenia do handlu uspołecznionego 220 kobiet z jednoczesnym zastosowaniem wymiany.

Oprócz tego kierownicy referatów pośrednictwa pracy SOZ Lublin i Poznań podjęli zobowiązanie znacznego zmniejszenia płynności siły roboczej na terenie tych województw, przyjmując za minimum zmniejszenie płynności o 5%.

W. Dobrzańska

Z PRAC KOMISJI PRAWA PRACY PRZY ZARZĄDZIE GŁÓWNYM ZPP

Z inicjatywy Zarządu Głównego Zrzeszenia Prawników Polskich powołana została przy tym Zarządzie Komisja Prawa Pracy. W skład jej weszły znawcy tej dziedziny prawa spośród pracowników Min. Pr i Op. Społ., sądownictwa, Centr. Rady Zw. Zaw., Centralnego Instytutu Ochrony Pracy i innych instytucji. Na przewodniczącego Komisji wybrany został jednogłośnie ob. Henryk Altman, Dyrektor Departamentu Pracy w Min. Pracy i Op. Sp., wiceprzewodniczącym został Henryk Borkowski z CRZZ. Prezydium Komisji składa się z 4 osób.

Komisja pracuje na podstawie uchwalonego przez nią regulaminu. Do zadań jej należy dyskusowanie i wyjaśnianie, a w miarę dojrzewania i krystalizowania się poszczególnych zagadnień także popularyzowanie przepisów prawa pracy.

Na pierwszym posiedzeniu ustalono szereg tematów, mających być przedmiotem prac Komisji w najbliższym okresie.

Dnia 17 lutego br. odbyło się drugie plenarne zebranie Komisji z udziałem przedstawicieli 14 okręgów prowincjonalnych ZPP (dwa okręgi nie były reprezentowane). Obecny na zebraniu przedstawiciel Zarządu Głównego ZPP, Marian Mazur, podkreślił, że zadaniem Komisji, jak i innych komisji istniejących przy Zarządzie Gł., jest wiązanie pracy Zrzeszenia z pracą zawodową jego członków. Komisja może przygotowywać opinie prawne i wnioski de lege ferenda.

Dyr. Altman wygłosił referat pt. „Zagadnienia pracy w projekcie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej“. We wstępie do referatu prelegent omówił znaczenie Konstytucji, jako ustawy zasadniczej ludu pracującego i przeciwstawił socjalistyczny demokratyzm Konstytucji fałszywemu, fikcyjnemu demokratyzmowi konstytucyjnej przedwrześniowych. Właściwy temat referatu prelegent ujął w trzech częściach: w pierwszej omówił pracę, jako element ustroju społeczno - gospodarczego, w drugiej — podstawowe prawa obywateli, wynikające ze stosunku pracy i ich szczególne gwarancje, a w trzeciej — związane nierozdzielnie z prawami — podstawowe obowiązki obywateli. Referat dał materiał do ożywionej dyskusji, w której pogłębiono i uwydatniono szereg poruszonych w referacie zagadnień. Stwierdzono m. in., że:

1) obowiązek pracy ciąży na wszystkich w myśl zasady „od każdego wg jego zdolności“ (art. 14 ust. 3 Projektu Konstytucji);

2) obowiązek prawidłowego wykonywania pracy wymaga unormowania odpowiedzialności pracownika za szkody, wyrządzone z jego winy zakładowi pracy;

3) w warunkach gospodarki społecznej pojawiają się nowe czynniki, przyczyniające się do coraz pełniejszego realizowania zasady wynagradzania według ilości i jakości pracy. Istnieją najróżnorodniejsze sposoby wynagradzania każdej pracy pracownika, wykraczającej poza minimum obowiązkowej jego pracy;

4) istnieje obowiązek poddania się planowemu zatrudnianiu w zawodach i specjalnościach wg potrzeb społeczno - gospodarczych;

5) Projekt mówi o socjalistycznej pomocy wzajemnej;

6) należy stosować zasady praworządności ludowej.

Dnia 3 kwietnia br. odbyło się III zebranie Komisji Prawa Pracy. Na zebraniu tym referat wygłosił Jan Sulej na temat: „Problemy stosowania przepisów prawa pracy w obecnej praktyce“. Referat dzielił się na pięć części: I. Ogólne trudności przy stosowaniu prawa pracy, wynikające z obecnego stanu ustawodawstwa pracy; II. Prace nad usunięciem trudności przy stosowaniu prawa pracy; III. Najważniejsze rozbieżności, spotykane w praktyce przy stosowaniu materialnego prawa pracy; IV. Trudności przy stosowaniu formalnego prawa pracy; V. Wnioski ogólne. Referent każdą z tych części zilustrował licznymi przykładami.

Trudności stosowania prawa pracy w obecnej praktyce wynikają przede wszystkim z obecnego stanu ustawodawstwa pracy, składającego się w przeważającej mierze z przestarzałych przepisów przedwojennych, nie dostosowanych do zmienionych warunków ustrojowych i społeczno - gospodarczych. Nowe, formujące się dopiero prawo pracy nie ma krystalizowanych form; źródła tego prawa są różnorodne. Prelegent omówił drogi i sposoby, zmierzające do usunięcia tych trudności. Najradykałniej usunie trudności opracowanie nowego kodeksu pracy. Doraźnymi środkami zaradczymi są: powołanie Komisji dla spraw wykładni prawa pracy, orzecznictwo Sądu Najwyższego i wyjaśnienia MPiOS oraz innych organów administracji państwowej.

Prelegent przytoczył bardzo wiele przykładów dla uwydatnienia trudności w stosowaniu faktycznie obowiązujących przepisów, które albo same w sobie zawierają niejasności, albo wymagają zupełnie nowej interpretacji w obecnych warunkach społeczno - gospodarczych. Przykłady były zaczerpnięte z różnych dziedzin prawa pracy, a więc z zakresu: urlopów, rozwiązywania lub zmiany umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, odmowy zwolnienia z pracy, wolnych dni na poszukiwanie nowej pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, rozwiązywania umów z pracownikami ciężarnymi itd.

Następnie prelegent omówił rolę i kompetencje państwowej inspekcji pracy, rolę i działalność rad zakładowych, społecznej inspekcji pracy oraz nowopowołanych do życia zakładowych komisji rozjemczych.

Z przedstawionych przez siebie trudności prelegent wyciągnął następujące wnioski:

- a) na odcinku prawa pracy konieczna jest walka o praworządność socjalistyczną, której stosowaniu stoi na przeszkodzie stan zamętu w ustawodawstwie. Praworządność jest jedną z podstaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Skargi i zażalenia stanowią jedną z gwarancji praworządności i są jednym ze środków walki z biurokracyzmem;
- b) wytyczne nauki radzieckiej powinny być dla nas drogowskazem w pracach nad porządkowaniem prawa pracy.

W dyskusji nad referatem dłuższe przemówienie wygłosił wiceprezes Zarz. Gł. ZPP Sędzia SN Jodłowski. Mówca podkreślił, że prelegent za mało uwagi poświęcił judykaturze SN, która wbrew twierdzeniu referenta jest w zakresie prawa pracy dość obfita. Orzecznictwo SN wskazuje drogi rozstrzygania wątpliwości, a jako obowiązujące dla sądów niższych instancji staje się jednym ze źródeł prawa pracy. Mówca przytoczył szereg ciekawych orzeczeń SN wskazujących m. in., że wszelkie formy wolontariatu, jako sprzeczne z założeniami ustrojowymi, muszą być uznane za niedopuszczalne; że zmiana warunków wynagrodzenia wymaga zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia, chyba że przepis ustawowy zwalnia od tego obowiązku; że „odszkodowanie“ za niewykorzystany urlop może być wypłacone tylko w razie rozwiązania stosunku pracy, ponieważ urlop powinien być wykorzystany w naturze, a w razie niemożności wykorzystania go z ważnych przyczyn — przesunięty na rok następny itd. Orzecznictwo przedwojenne w sprawach pracy prawie w całości stało się już nieaktualne, SN udziela również wyjaśnień w sprawach, w których zwracają się z zapytaniami sądy wojewódzkie. Wyjaśnienia te nadają jednolity kierunek orzecznictwu sądów w sprawach na tle prawa pracy. Mówca stwierdza natomiast, że wyjaśnienia wydawane przez organy administracji (np. przez ministerstwa) nie zawsze są zgodne z przepisami; niekiedy są one sprzeczne z orzecznictwem i powodują rozbieżności w stosowaniu przepisów prawa pracy.

Kilku następnych mówców (Żywicki, Beyer, Lasocki) kwestionowało słuszność wydawania wyjaśnień przez czynniki administracyjne ze względu na powstające stąd niejasności, ob. Szymorowski zaś omówił sposoby usunięcia tych niejasności przepisów prawa pracy przez opraco-

wanie nowego kodeksu pracy, przez jasną nowelizację obowiązujących dotychczas przepisów albo przez wydawanie autorytatywnych wyjaśnień (np. przez Komisję Wykładni prawa pracy).

Inni uczestnicy dyskusji (Krąkowski, Warkało) reprezentowali pogląd, że niektóre zagadnienia powstające na tle stosunku pracy mogą i powinny być w praktyce rozstrzygane pomimo braku lub niejasności przepisów; socjalistyczne prawo dopiero się tworzy, zmiany następują po sobie bardzo szybko, tak że pewien luz w prawnym uregulowaniu jest nawet niezbędny.

W czasie dyskusji podkreślono, że orzecznictwo SN z zakresu prawa pracy jest mało dostępne; czasopisma prawnicze publikują niektóre tylko orzeczenia, które gubią się w dziale orzecznictwa cywilnego. Byłoby więc wskazane wyodrębnienie orzecznictwa pracy w osobny dział.

Przewodniczący Komisji Dyr. Altman stwierdził, że Min. Pracy i Op. Sp. jako władza nadzorcza, wydawała i wydaje wyjaśnienia w celu przyjęcia z pomocą inspektorom pracy, którzy nie będąc prawnikami napotykają na trudności w stosowaniu przepisów prawa pracy. Z wyjaśnień tych korzysta m. in. również społeczna inspekcja pracy.

Komisja postanowiła, po dokonaniu ostatecznej redakcji referatu ob. Suleja i uzupełnieniu go uwytudnieniem roli orzecznictwa SN, zorganizować publiczne zebranie dla wygłoszenia referatu na szerszym forum. Do czasopism prawniczych zostanie skierowany dezyderat o uwzględnienie w szerszym zakresie i wyodrębnienie w osobnym dziale orzecznictwa w sprawach ze stosunku pracy.

Halina Zwolińska

CZAS PRACY I PŁACE PRZEDSZKOLANEK W PGR

Zmienny w zależności od pory roku, czas pracy na terenie Państwowych Gospodarstw Rolnych wymaga zmiennego czasu pracy przedszkolank, zatrudnionych w placówkach PGR. Sprawę czasu pracy i wysokości wynagrodzenia przedszkolank reguluje zarządzenie Nr 43 Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 1 lutego 1952 roku, które stanowi, że w okresie od 1 lutego do 30 listopada czas pracy przedszkolank w PGR w poszczegól-nych miesiącach przedstawiać się będzie następująco:

miesiąc	ilość godzin
lutyc	6
marzec	8
kwiecień	10
maj	11
czerwiec	11
lipiec	11
sierpień	11
wrzesień	11
październik	9
listopad	8

Miesiące: grudzień i styczeń stanowią będą okres przerwy w zajęciach przedszkola. Jednocześnie określono wysokość wynagrodzenia oraz grupy, do których przedszkolanki powinny być zaszeregowane w zależności od kwalifikacji:

grupa	wysok. wynagr.
VII	360 zł.
VI	410 zł.
V	450 zł.

Niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego wychowawczyni przedszkola przysługuje dodatek za kierownictwo w wysokości 36 zł. miesięcznie oraz dodatek za wychowawstwo w wysokości 6 zł. miesięcznie. Oba te dodatki przedszkolanki otrzymują bez względu na grupę zaszeregowania.

Wobec tego, że czas pracy ustalony w zarządzeniu przekracza tzw. „etatową“ liczbę godzin pracy (30 godzin tygodniowo), zarządzenie określa także wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest ona zryczałtowana różnie w poszczególnych miesiącach roku i wynosi:

w lutym	32.75 zł.
w marcu	98.25 zł.
w kwietniu	163.75 zł.
w maju	196.50 zł.
w czerwcu	196.50 zł.
w lipcu	196.50 zł.
w sierpniu	196.50 zł.
w wrześniu	196.50 zł.
w październiku	131.— zł.
w listopadzie	98.25 zł.

Zarządzenie weszło w życie z mocą wsteczną od dnia 1 stycznia 1952 r.

WYTYCZNE AKCJI SOCJALNEJ W SPÓDZIELCZOŚCI NA ROK 1952

Zarząd Centralnego Związku Spółdzielczego uchwaślił 17.III.1952 wytyczne prowadzenia akcji socjalnej w roku bieżącym (Monitor Spółdzielczy z 31.III.1952 r.

Nr 3, poz. 24), które obowiązują całą spółdzielczość, z wyjątkiem gminnych kas spółdzielczych i rolniczych spółdzielni produkcyjnych. Akcja socjalna w spółdzielczości obejmować będzie częściową opiekę nad dzieckiem (żłobki, przedszkola, dziecińce wiejskie, świetlice dziecięce; domy wczasów dziecięcych, ogrody jordanowskie, kolonie i obozy, półkolonie, prewatoria i domy zdrowia) oraz opiekę nad pracownikiem (kultura i oświata, kultura fizyczna i sport, wczasy pracownicze, wczasy świąteczne, zapomogi losowe, stołówki pracownicze, ogrody działkowe). Akcją prowadzą referaty (stanowiska) socjalne w ścisłej współpracy z właścicielami ogniwami związków zawodowych, z komisjami socjalno-bytowymi (w spółdzielniach pracy) wzgl. z całą załogą (w zakładach pracy, zatrudniających poniżej 20 pracown.).

Uchwała szczegółowo omawia uprawnienia do korzystania z akcji socjalnej, stawki poszczególnych opłat oraz sposób realizowania akcji.

Częściowa opieka nad dzieckiem wykonywana będzie we własnych urządzeniach socjalnych spółdzielczości, w urządzeniach zakładów pracy niespółdzielczych oraz w publicznych urządzeniach socjalnych. Uchwała podaje warunki korzystania z usług żłobków, poradni matki i dziecka, przedszkoli itp. oraz czas trwania poszczególnych form częściowej opieki nad dzieckiem.

Jeśli chodzi o opiekę nad pracownikami - członkami związków zawodowych — to sprawuje ją CRZZ za pośrednictwem branżowych związków zawodowych, zrzeszeń sportowych i FWP. Opiekę zaś nad członkami spółdzielni pracy wykonują właściciele centrale spółdzielni.

Pożyczek i zapomóg losowych udzielają kasy zapomogowo-pożyczkowe. Wczasy świąteczne i stołówki pracownicze realizowane są w poszczególnych zakładach pracy przy współudziale referatów socjalnych.

Z uwagi na system finansowania, formy akcji socjalnej dzielą się na: 1) niescentralizowane, prowadzone przez poszcz. jednostki (wczasy świąteczne od maja do września, kasy zapomogowo-pożyczkowe, stołówki pracownicze w zakresie urządzenia i wyposażenia); 2) scentralizowane w ramach spółdzielczości (urządzenia własne jak żłobki, przedszkola itp., kolonie i obozy, półkolonie i dziecińce wiejskie, domy wczasów dziecięcych); 3) scentralizowane poza spółdzielczością (kultura i oświata — z wyjątkiem spółdzielczości pracy — kultura fizyczna, ogródki dział-

kowe, pracownicze wczasy wypoczynkowe, miejsca wykorzystywane przez dzieci pracowników spółdzielczych w urządzeniach publicznych i w niespółdzielczych urządzeniach przyzakładowych).

A. M.

ORGANIZACJA SZKOLENIA KADR W SPÓŁDZIELCZOŚCI

Uchwała Prezydium Naczelnej Rady Spółdzielczej z 30.III.1952 r. (Monitor Spółdzielczy z 31.III.1952 r. Nr 31) ustaliła zasady organizacji szkolenia kadr w spółdzielczości. Precyzuje ona zarówno formy tego szkolenia, jak też podział zadań w tym zakresie między Centralny Związek Spółdzielczy, centrale spółdzielni oraz poszczególne spółdzielnie.

Szkolenie kadr obejmuje: 1) kursy zawodowe I i II stopnia oraz kursy wyższe, 2) szkolenie praktyczne w zakładach pracy, 3) szkoły i kursy korespondencyjne, 4) szkoły zawodowe, 5) konferencje szkoleniowe. Szkolenie we wszystkich jego formach ma umożliwić kadrom spółdzielczym stałe pogłębianie i rozszerzanie wiedzy zawodowej oraz zdobywanie coraz to wyższych kwalifikacji zawodowych.

Na długoletnim doświadczeniu opiera się m. in. spółdzielcze szkolenie korespondencyjne, które stwarza możliwość kształcenia pracowników bez odrywania ich od pracy. Osoby kończące szkoły korespondencyjne otrzymują uprawnienia absolwentów odpowiednich typów szkół zawodowych bezpośredniego nauczania.

Omawiana uchwała stwarza możliwości dalszego, korzystnego rozwoju spółdzielczych szkół zawodowych, które stanowią jednocześnie oparcie dla szkół i kursów korespondencyjnych oraz dla kursów zawodowych, organizowanych dla czynnych pracowników. Uchwała przewiduje m. in. stworzenie wyspecjalizowanych ośrodków szkolenia zawodowego, posiadających warsztaty szkoleniowe i pomoce naukowe oraz stały, wysoko wykwalifikowany personel nauczający.

A. M.

FUNDUSZ SOCJALNY RZEMIOSŁA

Ostatnie miesiące 1951 r. przyniosły pierwszą próbę realizacji postulatów rzemiosła indywidualnego w sprawie stworzenia zastępczej formy zabezpieczenia społecznego dla rzemieślników. Chodzi tu o utworzenie Funduszu Socjalnego Rzemiosła, który zaczął swą działalność w lutym br. (formalnie od 1.XII.1951 r.) na

mocy uchwały Związku Izb Rzemieślniczych z ub. r.

Punktem wyjścia prac samorządu gospodarczego rzemiosła w tym zakresie było stwierdzenie potrzeby skoordynowania akcji samopomocowej, prowadzonej przez cechy. Akcja ta, polegająca na wypłacaniu zapomóg członkom cechu lub ich najbliższej rodzinie w razie zgonu lub innych ciężkich przypadków losowych, była dotąd jednym z istotnych zadań cechu. Fundusze na ten cel pochodzą na ogół z dobrowolnych składek rzemieślników, a dysponuje nimi Zarząd Kasy Zapomogowej, złożony z członków cechu mianowanych przez Izbę Rzemieślniczą na wniosek komisarycznego zarządu cechu. Kasy Zapomogowe są samopomocową działalnością rzemiosła, prowadzoną na najniższym szczeblu organizacyjnym, tj. przede wszystkim tam, gdzie rzemieślnicy stykają się z sobą w codziennej pracy.

Środki własne, posiadane przez rzemieślników, wystarczają na ogół na przetrwanie choroby, nie przybierającej charakteru chronicznego, tzn. nie pociągającej za sobą ponoszenia nadmiernych i trwałych kosztów, nie zmniejszającej (co najważniejsze) trwale zdolności do pracy lub nie zmuszającej rzemieślnika do zmiany zawodu.

Fundusz Socjalny Rzemiosła stworzył zastępcze zabezpieczenie społeczne rzemieślników indywidualnych. Podstawą gospodarczą Funduszu są składki miesięczne rzemieślników (po 1 zł), które w skali rocznej winny dać kwotę przekraczającą półtora miliona złotych. Ponieważ jednak składki rzemieślników są całkowicie dobrowolne, ściąganie ich nie daje pewności uzyskania całej tej kwoty. Oprócz składek Fundusz korzystać ma z nadwyżek budżetowych Cechów, z dotacji, z wpływów ze specjalnych imprez urządzanych na ten cel przez rzemiosło, wreszcie z wpływów Domów dla rzemieślników o ograniczonej zdolności do pracy. Praktycznie biorąc wszystkie roczne wpływy Funduszu nie przekroczy zapewne jednego miliona złotych.

Zastępcze zabezpieczenie społeczne rzemiosła ogranicza się na razie do: 1) wypłaty zasiłków chorobowych i na leczenie (zwanych zapomogami chorobowymi, stosownie do słownictwa przyjętego w rzemiosle) oraz zasiłków starczych; 2) zapewnienia rzemieślników o ograniczonej zdolności do pracy możliwości umieszczenia ich w specjalnych Domach dla rzemieślników, potrzebujących opieki, celem wyko-

nywania tam przez nich pracy odpowiadającej ich chęciom oraz zdolnościom.

Prawo do zasiłku chorobowego powstaje tylko wówczas, gdy rzemieślnik cierpi na chorobę uniemożliwiającą mu wykonywanie rzemiosła przez czas dłuższy niż dwa tygodnie, bądź też cierpi na przewlekłą chorobę, której wyleczenie wymaga skomplikowanych zabiegów leczniczych albo pobytu w miejscowości kuracyjnej, a jego środki materialne uniemożliwiają mu pokrycie kosztów leczenia z własnych środków. Zapomoga chorobowa może być wypłacana przez okres do 6 miesięcy, a wysokość jej ograniczona jest do 300 zł. miesięcznie (z dodatkiem 10% dla rzemieślników, zamieszkujących w miastach liczących powyżej 100.000 mieszkańców). W wyjątkowych wypadkach zapomoga może być przyznana na czas potrzebny do wyleczenia choroby.

Fundusz Socjalny Rzemiosła nie pokrywa kosztów leczenia, a przyznaje tylko zapomogi, których wysokość nie przekracza połowy najniższego zarobku rzemieślniczego. Prawa do zapomogi nie mają członkowie rodzin rzemieślników. Przyznanie zapomogi na leczenie zależy nie tylko od spełnienia pewnych wymogów formalnych, lecz także od decyzji instytucji rozdzielającej zapomogi — Zarządu Izby Rzemieślniczej (Komisji Socjalnej Izby, jeżeli Zarząd Izby przekaże jej to uprawnienie) lub — w wyjątkowych wypadkach — Komisji Socjalnej Związku Izb Rzemieślniczych.

Każda Izba Rzemieślnicza otrzymywać będzie pewną kwotę rocznie z Funduszu Socjalnego do rozdziału. Wysokość tej kwoty ustalona ma być na razie na podstawie liczby rzemieślników pracujących na terenie danej Izby, jednakże przewiduje się możliwość dokonywania korektury tak ustalonej kwoty przez Komisję Socjalną Zw. Izb Rzem. Na wypłatę zasiłków przeznaczana się do 40% wpływów Funduszu, niemniej jednak niż 25% tych wpływów. Reszta ma iść na budowę i utrzymanie Domów. Takie ujęcie Regulaminu Funduszu wpływa z troski o stworzenie dla rzemieślników warunków, umożliwiających im spędzenie spokojnej starości, a z drugiej strony — z dążenia do zabezpieczenia części Funduszu w nieruchomościach.

Domy dla rzemieślników o ograniczonej zdolności do pracy przeznaczone są w zasadzie dla rzemieślników nie mających rodziny, która mogłaby ich utrzymać; do-

stępne są one jednak również dla starych małżeństw. Mieszkańcy ich mogą pracować dalej w swoim zawodzie, bądź też przy hodowli zwierząt domowych, uprawie roślin ogrodowych itd., ale mogą też nie wykonywać żadnej pracy, jeśli nie mają do tego sił.

Do Domu może być przyjęty rzemieślnik, który ukończył 60 rok życia, albo utracił co najmniej 50% zdolności do pracy w swoim zawodzie. Pobyt w Domu jest bezpłatny. O przyjęciu do Domu decyduje Komisja Socjalna Związku Izb Rzem., która w razie niemożności przyznania miejsca w Domu może na czas do umieszczenia w Domu przyznać zapomogę w wysokości do 300 zł. miesięcznie, z dodatkiem 10% dla mieszkańców większych miast.

Domy tworzone będą w okolicach posiadających zaplecze rolnicze, w małych miastach, ale nie miejscowościach kuracyjnych i wypoczynkowych. W obecnej chwili w trakcie uruchomienia jest pierwszy taki Dom w Oleuku na Mazurach, obliczony na 30 pensjonariuszy. Do Domu tego należy niewielki ogródek z drzewami owocowymi i zabudowaniami, w których można pomieścić drób, króliki i świnię. Dom ma centralne ogrzewanie i należyte wyposażenie w urządzenia sanitarne.

Mieszkańcy Domów korzystać będą z opieki lekarskiej, której koszty pokrywa fundusz. W razie śmierci mieszkańca Domu koszty pogrzebu pokrywa w połowie cech, do którego zmarły ostatnio należał przed zamieszkaniem w Domu, a w połowie Fundusz. Dom daje mieszkańcom mieszkanie i wyżywienie wraz z praniem bielizny osobistej i pościelowej oraz naprawą odzieży, a w wypadkach wyjątkowych — także i odzież osobistą. Za prace zarobkowe mieszkańcy Domu otrzymują odpowiednie wynagrodzenie, które daje im poczucie własnej wartości oraz pieniądze na potrzeby osobiste.

Cała opisana powyżej akcja jest najzupełniej dobrowolna i chociaż początki jej są skromne, rzemiosło wykazuje nią duże zainteresowanie. Gdy rozpocznie się wypłata pierwszych zapomog i pierwsi mieszkańcy zamieszkają w Domu w Oleuku, napłynie zapewne tyle wniosków o zapomogę chorobowe, że będzie można przystąpić do sporządzenia niezbędnych obliczeń aktualnych co do wysokości składek niezbędnych do zaspokojenia wszystkich potrzeb w następnym roku.

Zagraniczna

„POKÓJ SOCJALNY“ W PRZEMYSŁE STALOWYM USA

W dniu 9 kwietnia br. prezydent Truman zarządził „przejęcie przez państwo“, czyli przejściowe postawienie pod kontrolę rządu, całego przemysłu stalowego Stanów Zjednoczonych, największej potęgi gospodarczej tego kraju. Zarządzenie to wydane zostało na krótko przed upływem terminu naznaczonego dla rozpoczęcia strajku przez 650.000 robotników metalowych, którzy zażądali podwyżki płac, aby choć częściowo wyrównać znaczny wzrost kosztów utrzymania, który nastąpił od czasu rozpoczęcia inwazji amerykańskiej na Koreę.

Prowadzone poprzednio długotrwałe rokowania pomiędzy koncernami stalowymi a Związkiem Zawodowym Metalowców nie dały żadnych wyników, gdyż koncerny odrzuciły nawet kompromisową propozycję Rady Stabilizacji Płac podwyżki stawek godzinnych o 26 centów. Koncerny zażądały, aby koszty podwyżki płac przerzucone zostały na ogół konsumentów, drogą podwyższenia ceny tony stali o 12 dolarów. W praktyce oznaczałoby to przede wszystkim znaczne podwyższenie kosztów realizacji trumanowskiego programu zbrojeniowego, finansowanego z kieszeni najszerszych mas pracujących. Innymi słowy, monopole zbrojeniowe USA zamierzały zrobić znakomity interes na operacji, podjętej pod hasłem wyrównania płac robotniczych.

Takie stanowisko wywołało wielkie wzburzenie wśród metalowców, którzy wymusili na swych przywódcach ogłoszenie strajku w całym przemyśle stalowym. Przewodniczący Zw. Zaw. Metalowców Murray, równocześnie jeden z czołowych przywódców CIO, zmuszony do przyjęcia tej linii walki z koncernami stalowymi, czekał jednak na pierwszą sposobność, aby zdradzić interesy klasy robotniczej i udaremnić realizację żądań metalowców.

Sposobność ta znalazła się szybko. Kiedy wszystko zdawało się wskazywać na nieunikniony wybuch strajku, a przedsiębiorstwa poczęły stopniowo wygaszać wielkie piece i piece martenowskie, wdał się w zatarg prezydent Truman, ogłaszając przejęcie całego przemysłu stalowego przez państwo.

Administracji Waszyngtońskiej zatarg w przemyśle stalowym był wybitnie nie na rękę: oznaczał on bowiem z jednej strony zahamowanie trumanowskiej polityki

zbrojeń, z drugiej zaś groził rozpetaniem wielkiej fali strajków i rozbudzeniem nastrojów rewolucyjnych wśród klasy robotniczej na kilka miesięcy przed wyborami prezydenta. Trzeba zaś pamiętać, że Truman zawdzięcza swe stanowisko poparciowi klasy robotniczej i związków zawodowych. Tymaczy to, dlaczego Administracja Waszyngtońska wypowiedziała się w obecnym zatargu stalowym po stronie robotników: było to przede wszystkim posunięcie przedwyborcze, skierowane przeciwko partii republikańskiej uważanej za stronnictwo wielkiego kapitału monopolistycznego.

Nie należy sądzić, że „przejęcie przez państwo“ przemysłu stalowego, którym z ramienia rządu zarządza minister handlu Sawyer, oznacza upaństwowienie hut i stalowni USA. Jak przypomniał „New York Herald Tribune“ z 10 kwietnia br., jest to już 71 tego rodzaju zarządzenie podjęte przez rząd od 1941 r. w odniesieniu do różnych przedsiębiorstw przemysłowych. Rząd, przejmując czasowo administrację danego przedsiębiorstwa lub gałęzi przemysłu, podejmuje odpowiednie kroki dla załatwienia zatargu pracy, zgnięcia przemysłu, podejmuje odpowiednie kroki dla ułatwienia zatargu pracy, zgnięcia przemysłu i zapewnienia „pokoju społecznego“, po czym przedsiębiorstwo wraca do rąk właściciela. Tak więc rząd amerykański odgrywa tu swoją rolę żandarma, występującego w obronie interesów przedsiębiorców dla stłumienia walki klasowej.

Taki jest też cel obecnego zarządzenia Trumana, które zyskało pełne poparcie zdradzieckiego przywódcy związkowego Murraya. Ten ostatni niezwłocznie zarządził odwołanie zapowiedzianego strajku metalowców i oświadczył, że „robotnicy będą pracowali dla rządu“, oczywiście na dawnych warunkach, tzn. bez jakiegokolwiek podwyżki płac.

Przy sposobności tej rozgrywki Truman przyznał, że „przemysł stalowy nigdy nie był tak dochodowy, jak obecnie“, ujawniając jednocześnie, w czym interesie prowadzony jest przez Stany Zjednoczone wyścig zbrojeń: przyznanie przemysłowi stalowemu żądanej podwyżki ceny stali o 12 dolarów na tonie podwyższyłoby zyski koncernów o 26—27 dolarów z jednej tony. W skali rocznej oznaczałoby to ponad 3 miliardy dolarów zysku!

Dotychczasowy przebieg zatargu odsłonił sprężyny działania amerykańskiego ustroju: ogłoszony przez rząd w grudniu 1950 r. „stan pogotowia narodowego“, którym Truman uzasadniał przejęcie przemysłu stalowego przez administrację rządową, stanowi narzędzie łamania

oporu klasy robotniczej przeciwko bezwzględemu wyzyskowi uprawianemu przez monopole kapitalistyczne. Pozorne rozdziwki pomiędzy Administracją Waszyngtońską a właścicielami koncernów zbrojeniowych tłumaczą się walką o władzę, jaką toczą pomiędzy sobą poszczególne grupy kapitalistyczne w związku z rozpoczętą kampanią wyborczą. Fakt, że Truman zdecydował się otwarcie napiętnować praktyki monopolu amerykańskich dowodzi jednak, jak dalece opinia publiczna jest wobec nich wrogo nastawiona, z czym musi się dziś liczyć każdy polityk amerykański.

Wszystko to niezdolało jednak wprowadzić w błąd robotników: wbrew stanowisku Murraya i Trumana, w dn. 30 kwietnia rozpoczął się strajk 650.000 metalowców amerykańskich.

jr.

WZROST STOPY ŻYCIOWEJ I DOCHODU NARODOWEGO W ZSRR

Centralny Urząd Statystyczny przy Radzie Ministrów ZSRR ogłosił sprawozdanie z wykonania państwowego planu rozwoju narodowego gospodarstwa ZSRR w r. 1951*).

Ze sprawozdania tego podajemy następujące dane obrazujące wzrost zatrudnienia, stopy życiowej i dochodu narodowego społeczeństwa radzieckiego.

Liczba robotników i urzędników zatrudnianych w gospodarstwie narodowym ZSRR wyniosła w końcu 1951 r. 40,8 milj., co oznacza wzrost o 1,6 milj. w porównaniu ze stanem z końca 1950 r.

W 1951 r. ponad 5.000.000 dzieci i młodzieży wypoczywało w obozach pionierskich, w sanatoriach dziecięcych, ośrodkach turystyczno - wojskowych lub przebywało przez całe lato w miejscowościach letniskowych.

Rozszerzona została sieć szpitali, klinik położniczych, przychodni i innych zakładów leczniczych, sanatoriów i domów wypoczynkowych. Liczba łóżek w szpitalach i klinikach położniczych powiększyła się w porównaniu z r. 1950 prawie o 50.000. Liczba miejsc w sanatoriach i domach wypoczynkowych powiększyła się o 18.000. Lekarzy było o 6 proc. więcej niż w 1950 roku.

Dochód narodowy w ZSRR wzrósł w 1951 r. o 12 proc. Wzrost dochodu narodowego pozwolił na znaczne polepszenie sytuacji materialnej robotników, chłopów i inteligencji oraz na dalsze rozszerzenie socjalistycznej wytwórczości w miastach i na wsi.

Znalazło to wyraz we wzroście pieniężnego i realnego zarobku robotników i urzędników, jak również w zwiększeniu dochodów chłopów z gospodarstw spółdzielczych.

W r. 1951, jak i poprzednio ludność otrzymywała na rachunek państwa świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, bezpłatne lub po cenach ulgowych wyjazdy do sanatoriów, domów wypoczynkowych, zakładów dziecięcych, zasiłki dla rodzin wielodzietnych, dla samotnych matek, bezpłatną pomoc lekarską, bezpłatną naukę, stypendia dla uczących się i inne wypłaty i ulgi. Wszyscy robotnicy i urzędnicy, tj. około 41.000.000 ludzi, otrzymali płatne 2-tygodniowe urlopy, a robotnicy niektórych gałęzi przemysłu dłuższe.

Wydatki na wszystkie wyżej wymienione cele wyniosły w r. 1951 sumę 125 miliardów rubli.

W wyniku obniżki cen towarów codziennego użytku, wzrostu pieniężnych zarobków robotników i urzędników, dochodów chłopów oraz wzrostu wypłat i różnych ulg na rachunek państwa dochody robotników, chłopów i urzędników wzrosły w porównaniu z dochodami w 1950 r. o 10 procent.

K. S.

*) Woprosy Ekonomiki, Nr 2 z 1952 r.

Nowe książki

Walerian Straszewicz — **PLANOWANIE INWESTYCJI URZĄDZEŃ KULTURALNYCH I SOCJALNYCH** Wyd. Polgos Biblioteka Zag. Socjalnych, t. III, str. 43. Warszawa 1952, cena 3,80 zł.

Uboga nasza literatura z zakresu gospodarki w dziedzinie urzędów kulturalnych i socjalnych, wzbogaciła się nową pozycją. Jest nią praca W. Straszewicza, omawiająca sprawę planowania inwestycji w zakresie urzędów kulturalnych i socjalnych. Autor w krótkiej tej broszurze, napisanej językiem prostym i przystępnym, wprowadza czytelnika w istotę zagadnień związanych z inwestycjami socjalnymi i kulturalnymi.

Część pierwsza pracy podaje zasadnicze określenia i definicje z zakresu gospodarki planowej i inwestycji oraz omawia poszczególne grupy zagadnień, dotyczących urzędów kulturalnych i socjalnych. Zilustrowanie omawianych spraw danymi liczbowymi (dotyczącymi okresu przedwrześniowego, stanu w latach 1945—1949 i planów na okres do roku 1955) uplastycznia i poruszane zagadnienia i największemu nawet laikowi wskazuje w sposób wyraźny ołbrzymie osiągnięcia Polski Ludowej w tej dziedzinie. Osiągnięcia te są tym większe i tym wyraźniejsze, iż autor w starannie opracowanych tabelach podał również straty poniesione w okresie drugiej wojny światowej i okupacji. Przytoczenie radzieckich norm, dotyczących ilości miejsc w przedszkolach i żłobkach na każde 10.000 ludności miejskiej, uwiadczenia, jak daleko nam jeszcze do osiągnięć ZSRR.

Część druga omawia plany inwestycyjne, podaje ich układ i podział. Autor mówi tu w sposób szczegółowy o trybie sporządzania rocznych planów inwestycyjnych o korektach i poprawkach wprowadzanych w toku ich przygotowania i wykonania. Omówienie to ujmuje sprawę techniki planowania z punktu widzenia resortu lub innej jednostki równorzędnej.

W takim ujęciu leży istotny mankament pracy. Wprawdzie autor we wstępie zaznacza, iż omawiając zasady i tryb sporządzania planów inwestycyjnych, metody ich analizy oraz sposoby zmian, ujmuje sprawę tę z punktu widzenia szczebla

najwyższego, niemniej jednak zmniejsza to poważnie praktyczność i możliwość szerokiego wykorzystania tej dobrze i przystępnie napisanej broszury.

Zdaniem naszym praca powinna omawiać też szczegółowo technikę planowania inwestycji kulturalnych i socjalnych na szczeblach niższych, a to zarówno w ujęciu planu inwestycyjnego centralnego, jak i terenowego. Mimo tego braku praca powyższa powinna znaleźć się w roboczej bibliotece każdego pracownika socjalnego.

St. Akoliński

„PROGRAM, METODY I FORMY SZKOLENIA REFERENTÓW SOCJALNYCH” Skrypt wydany przez Państwowy Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych, Łódź, 1951, s. 4 n. 107.

Skrypt powyższy opracowany przez kier. Państw. Ośrodka Szkolenia Pr. Socj. H. Dintera poza szczegółowym programem obejmuje rozdziały wprowadzające: 1) zagadnienia szkolenia pracowników akcji socjalnej, 2) analiza czynności referenta socjalnego, 3) podstawowe założenia i cele kursu (szkolenia referentów), 4) ogólny zarys programu, praca instruktora, zasady i organizacja egzaminów. Rozdziały te pochłaniają poważną część pracy i stanowią łatwo przyswajalne dla czytelnika wprowadzenie w całość akcji socjalnej oraz w kwestię szkolenia jej pracowników. Rozdziały te dają zarazem przekonujące uzasadnienie programu i metody szkoleniowej.

M. in. autor wskazuje, iż personel akcji socjalnej dzieli się na dwie grupy: personel zatrudniony bezpośrednio w urzędzeniach i placówkach socjalnych oraz personel organizacyjny - administracyjny, zatrudniony w kierownictwie zakładów pracy oraz jednostek nadrzędnych. „Na ogół — pisze autor — rozumiana i uznawana jest potrzeba fachowego personelu w placówkach i urzędzeniach socjalnych”. Natomiast „wymagania fachowości od personelu organizacyjno - administracyjnego i zagadnienie szkolenia tego personelu, są to sprawy całkowicie nowe”. Dlatego też „w poczynaniach szkolenia nie mamy żadnego oparcia w naszym piśmiennictwie. Wszystko, co na tym odcinku robimy, jest szukaniem dróg i zbieraniem pierwszych doświadczeń”. Autor zwraca jednak uwagę, „że jakość i wydajność pracy persone-

lu placówek i urzędów socjalnych, w dużym stopniu zależą od fachowości personelu organizacyjno - administracyjnego, gdyż czynnik administracyjny planuje, zaopatrzenie, ocenia...." itd .

Rozpatrując ugrupowany w skrypcie materiał programowy na tle wyżej przytoczonych a trafnych obserwacji, należy stwierdzić, że materiał ten stanowi już dość poważną wartość, jako dorobek metodyczny i dydaktyczny. Skala materiału, stanowiącego przedmioty nauczania, jest dość szeroka i nie ogranicza się do bezpośredniej problematyki urzędów, jakimi posługuje się akcja socjalna.

Materiał nauczania obejmuje zarówno tło polityczne (Nauka o Polsce i świecie współczesnym), ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień społeczno - kulturalnych oraz aktualności politycznych (cotygodniowy przegląd wydarzeń politycznych, gospodarczych i kulturalnych) jak i inne przedmioty, stanowiące ogólne podstawy światopoglądowo - naukowe, niezbędne w pracy referenta socjalnego. Są to: 1) wybrane zagadnienia z higieny ogólnej i społecznej, 2) ustawodawstwo społeczne, 3) podstawy statystyki i statystyka społeczna. Przejściem do szczegółowego programu przedmiotów, bezpośrednio potrzebnych w codziennej pracy referenta socjalnego, jest ogólna problematyka akcji socjalnej.

Główny trzon wykładów szczegółowych obejmuje: przegląd form akcji socjalnej, zdrowotne i wychowawcze aspekty opieki nad macierzyństwem, dziećmi i młodzieżą, a ponadto planowanie, finansowanie, księgowość i sprawozdawczość urzędów socjalnych. Oddzielny przedmiot stanowi organizacja i technika pracy w referacie socjalnym. Przedmiot ten podawany jest na kursach szkoleniowych zarówno w ujęciu ogólnym, jak i w dostosowaniu do specyficznych właściwości poszczególnych pionów gospodarczych (resortów).

Wykłady o technice wywiadu społecznego pogłębiają metodyczne przygotowanie do pracy w referacie socjalnym. Pożytecznym uzupełnieniem wiadomości referenta socjalnego jest też wykład higieny i bezpieczeństwa pracy.

W pracy zasługuje na uwagę sposób podania materiału programowego. Każdy przedmiot nauki ujęty jest w rozkładzie godzinowym (lekcyjnym), a poprzedzony zwięzłym sformułowaniem celu, jaki w przeprowadzeniu danego przedmiotu należy osiągnąć.

W poszczególnych przypadkach autor podaje — również w formie konspektywnej — wskazówki specyficzne dla danego

przedmiotu; nadaje to kierunek wykładowy i słuchaczowi. Ten sposób ujęcia sprawy, że materiał zawarty w opracowaniu, daje się zastosować w różnych warunkach i służyć może nie tylko w Państwowym Ośrodku Szkolenia Pracowników Socjalnych, lecz także w innych ośrodkach szkolenia referentów socjalnych (kursy resortowe, kursy lokalne, kursy fragmentaryczne, obejmujące część całego programu, konferencje szkoleniowe na wybrany temat itp.). W tych przypadkach podanie materiału nauczania w rozbiciu na godziny wykładowe jest znakomitym ułatwieniem dla organizatorów podejmujących szkolenie, przy czym organizatorzy odczytując tekst programu zdobywają orientację, czy w ich warunkach program jest wykonalny, czy też przekracza miejscowe możliwości. W ten sposób „Program“ ostrzega przed podejmowaniem prób szkoleniowych o małej wartości.

Oceniając skrypt jako „zebranie pierwszych doświadczeń“, trzeba stwierdzić, że doświadczenia te są zachęcające. Żałować należy, że praca nie zawiera bibliografii literatury pomocniczej. Wykaz taki byłby pomocą dla referentów socjalnych, pogłębiających swoją wiedzę po ukończeniu kursu oraz przewodnikiem dla zdobywających wiedzę drogą samokształcenia, jak i dla organizatorów nowych poczynań w zakresie szkolenia referentów socjalnych.

St. Papuziński

Czasopisma

H. Diamand „SZKOLNICTWO ZAWODOWE NA OBECNYM ETAPIE“, Gospodarka Planowa, Nr 2, 1952.

W ustroju kapitalistycznym cały ciężar reprodukcji wykwalifikowanych kadr spadał na barki samych robotników. Istnienie rezerwowej armii bezrobotnych ułatwiała kapitalistom od potrzeby troszczenia się o szkolenie kadr.

Jednocześnie kapitalistyczny sposób wytwarzania upośledzał robotnika, pozbawiając jego pracę twórczej treści. Przeprowadzany przez wielki kapitał proces mechanizacji szedł w kierunku obniżania poziomu kwalifikacji robotników, pogłębiając proces rozdziału pracy umysłowej i fizycznej.

Zasadniczy typ szkoły zawodowej, tzw. szkoła dokształcająca, ucząca w zbiorczych klasach młodzież pracującą w różnych zawodach, nie mogła zapewnić szkolenia zawodowego.

W społeczeństwie socjalistycznym przygotowanie zawodowe nowych kadr staje się sprawą państwa, nieodłączną częścią narodowych planów gospodarczych.

W Związku Radzieckim zorganizowano ogromną sieć szkół zawodowych, która rozwijając się stale, dała w powojennej pięcioletce odbudowy i rozwoju 4,5 mln. absolwentów. Ponadto przez system szkolenia wewnątrzzakładowego przechodzi kilkakrotnie większa liczba robotników. W latach 1945—1950 przeszkolono w tym systemie 20,5 mln. robotników. Szkolenie i podwyższanie kwalifikacji robotników w zakładzie pracy składa się z 3 etapów, które kolejno zapewniają wyuczenie zakładu na coraz wyższym poziomie kwalifikacji, bądź bezpośrednio przy warsztacie pracy (1 etap), bądź na kursach produkcyjno - technicznych (2 i 3 etap). Równoległe z drugim i trzecim etapem prowadzone są szkoły stachanowskie, przekazujące szkolonym osiągnięcia przodujących robotników. Następne etapy nauki to szkoły brygadzystów i majstrów.

W Polsce Ludowej rozwój gospodarki narodowej wymaga zapewnienia dopływu wykwalifikowanych kadr.

Dotychczasowa organizacja szkolenia zawodowego wykazywała poważne braki. W szkołach nie było koordynacji między teoretyczną nauką zawodu w szkole a praktycznym przeszkoleniem w zakładzie pracy.

Zasadniczą zmianę w systemie szkolenia kadr dla gospodarki narodowej wprowadził dekret z 2 sierpnia 1951 o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy oraz uchwała Prezydium Rządu z 23 czerwca 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego.

Uczniowie szkół zawodowych, przyjęci do szkół począwszy od roku szkolnego 1951/52, nie są równocześnie pracownikami zakładów pracy. Szkoła odpowiada w pełni za wyszkolenia ucznia zarówno teoretycznie, jak i praktycznie. Praktyczną naukę zawodu przechodzą uczniowie bądź w warsztatach szkoły, bądź też w zakładach produkcyjnych (na podstawie umowy między szkołą a zakładem pracy) pod bezpośrednim nadzorem szkoły.

Reforma szkolnictwa zawodowego, jak i zmiana przepisów o pracy młodocianych, rozwiązały też palący problem zawieszenia w próżni jednego roku życia młodzieży 14-letniej, pozostającej dotychczas w poważnej liczbie poza szkołą i poza zakładem pracy.

Do szkół zawodowych przyjmuje się młodzież od lat 14. Pozostała poza szkołą młodzież 14-letnia powinna być przyjmo-

wana do zakładów pracy dla nauki zawodu i późniejszego zatrudnienia, mając zapewnione warunki rozwoju fizycznego (w szczególności przez skrócenie czasu pracy do sześciu godzin na dobę) i podnoszenia wiadomości zawodowych.

Wspomniana uchwała Prezydium Rządu wprowadza też system szkolenia wewnątrzzakładowego, oparty ściśle na bogatym doświadczeniu radzieckim oraz ściśle powiązanie osiągnięć tych przez robotnika kwalifikacji z jego zaszerogowaniem.

Przedstawiając w ogólnych zarysach treść artykułu, w którym autorka omawia i uzasadnia założenia nowego systemu szkolenia zawodowego młodzieży w szkołach i zakładach pracy, należy podkreślić, że szkolenie zawodowe i praca młodocianych należą do zagadnień wężowych i aktualnych, wymagających ciągłego pogłębiania i popularyzacji. System zarysowany przez dekret i uchwałą Prezydium Rządu z 1951 r. rozwijany jest przez szereg przepisów wykonawczych, z których nie wszystkie dotąd się ukazały. W szczególności ważne jest wydanie rozporządzenia wykonawczego do art. 2 dekretu, które ma normować zasady wynagrodzenia i warunki pracy młodocianych w wieku do lat 16, przyjmowanych do zakładów pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia.

Ugruntowanie szkolenia wewnątrzzakładowego wymaga jeszcze wielu wysiłków, zwłaszcza na terenie samych zakładów pracy. Konieczne jest przełamanie często spotykanej bierności ze strony administracji zakładów pracy, które ze względu na obowiązki związane ze szkoleniem i zatrudnieniem młodzieży, wolą nie przyjmować młodocianych i zaniedbują sprawę tworzenia nowych kadr.

Jednocześnie konieczne jest wzmoczenie opieki nad młodocianymi wstępującymi do zakładów pracy, ze strony organizacji związkowych i inspekcji pracy, celem zapewnienia należytych warunków nauki i pracy.

J. D.

K. Tarasiewicz „ZAGADNIENIE PRALNI W MIASTACH”, Miasto, nr 3, marzec 1952.

W naszych miastach istnieje obecnie żywa potrzeba racjonalnego rozwiązania problemu pralni. Trzeba odciążyć gospodarstwa domowe ludzi pracujących od uciążliwych, pochłaniających czas i kosztownych robót związanych z praniem, które obarczają przede wszystkim kobiety. Trzeba usunąć pranie poza obręb mieszkań, zmniejszyć zużycie środków do prania oraz

sprowadzić do minimum zniszczenie bieleziny pranej w sposób prymitywny.

Dalsze utrzymywanie zwyczaju prania w mieszkaniu lub też oddawania bieleziny zawodowym praczkom jest z wielu względów niewskazane. Również urządzenie tzw. pralni domowych czy lokatorskich (gdzie w odpowiednio wyposażonym lokalu mieszkańcy piorą sami swoją bieleznię) w praktyce — jak stwierdza autor — nie rozwiązuje zagadnienia.

Jedynym słusznym rozwiązaniem jest wg autora wydatna rozbudowa tzw. pralni przemysłowych, a więc wysoce zmechanizowanych „fabryk prania”, w których pranie będzie się odbywać w skali masowej, przy niskich kosztach własnych, przy zastosowaniu najbardziej nowoczesnych metod — a więc tanio i dobrze. Pralnie te będą mogły w pełni zaspokoić potrzeby mieszkańców miast, hoteli robotniczych, zakładów żywienia zbiorowego itd., dadzą wielką oszczędność w robociznie i środkach piorących, umożliwią staranną dezynfekcję pranej bieleziny (pranie mecha-

niczne odbywa się w temperaturze zabijającej zarazki), przedłużą wytrzymałość pranego włókna, które ulegać będzie w praniu znacznie mniejszemu niszczeniu niż dotąd.

Koszt pralni przemysłowych jest duży, dlatego też w najbliższych latach powstaną one przede wszystkim w największych miastach. Rozwój ich wymaga dostarczenia odpowiednich maszyn (które dotąd sprowadza się z zagranicy), wykształcenia kadr specjalistów, gruntownej analizy dotychczasowych doświadczeń krajowych i zagranicznych oraz wysnucia z nich odpowiednich wniosków technicznych i organizacyjnych. Konieczne jest rozwinięcie badań doświadczalnych, które przyczynią się wydatnie do usprawnienia technologicznego procesu prania, umożliwią wydatny rozwój zupełnie nowych metod prania.

Autor interesująco i przystępnie omówił aktualny problem, który dotąd zbyt rzadko był poruszany w publikacjach gospodarczych.

A. M.

Przegląd prasy

za czas od 11. III, 1952 do 10. IV, 1952

Młode kadry

Jak podaje „Życie Warszawy” z 5. IV. ankieta przeprowadzona w kilku warszawskich szkołach ogólnokształcących wykazała, że młodzież stojąca w obliczu wyższych studiów myśli głównie o medycynie (60%) i politechnice (30%). Natomiast inne kierunki studiów, kształcące nieraz bardzo potrzebnych i poszukiwanych fachowców, nie są przez młodzież należycie doceniane. Świadczy to o niedostatecznymorientowaniu młodzieży w stojących przed nią możliwościach również w innych dziedzinach, poza medycyną i techniką. Prócz tego daje się zauważyć pęd młodzieży do wielkich ośrodków uniwersyteckich i unikanie ośrodków mniejszych.

W związku z tym dziennik stwierdza, że „młodzieży trzeba dopomóc przy wyborze zawodu. Trzeba stosownie do uzdolnień ucznia, jego zdrowia, zainteresowań, charakteru i postawy życiowej podsuwać mu myśl o najwłaściwszym dla niego zawodzie. Należy przy tym też pamiętać o ogólnych zasadach planowania w kształceniu kadr naukowych i inteligencji technicznej, o popularyzacji studiów tzw. deficytowych, mało znanych a jednak niezbędnych dla narodowej gospodarki“.

„Poważna liczba młodych przodowników, racjonalizatorów, członków młodzieżowych brigad produkcyjnych mieszka w Domach Młodego Robotnika — pisze „Głos Pracy” z 30. III. — Domach, które nie są przejściowymi hotelami, lecz miejscem kilkuletniego pobytu. Powinny więc one zastępować domy rodzinne, mieć tę samą atmosferę ciepła i serdeczności, atmosferę zdrowego wypoczynku po pracy, miłej rozrywki i kulturalnego życia“. Niestety liczne DMR daleko od tego odbiegają. Brak w nich dostatecznej opieki nad młodzieżą, brak wykwalifikowanego personelu wychowawczego. „Powołanie aktywu związkowego dla opieki nad Domami Młodego Robotnika i przeszkolenie tego aktywu jest sprawą bardzo pilną. Od tego bowiem zależy sytuacja w DMR, od tego w dużej mierze zależą wyniki walki z przejawami chuligaństwa i z nieusprawiedliwioną absencją, od tego zależy w wielu wypadkach silniejsze powiązanie młodzieży z produkcją, a tym samym — wyniki produkcji. Od tego w wielu zakładach pracy zależy również zainteresowanie młodych robotników nauką, ich rozwój kulturalny oraz ich awans“.

Opieka nad inwalidami

W „Głosie Pracy” z 5. IV. Z. Lancmański porównuje sytuację inwalidów przed wojną i dziś. W międzywojennej Polsce szermowano mglistymi frazesami, w rze-

czywistości niemal nie dla inwalidów nie czyniąc, natomiast w Polsce Ludowej państwo systematycznie rozszerza możliwości produktywizacji inwalidów. „W ciągu trzech lat spółdzielczość inwalidzka potrafiła wprowadzić do produkcji ponad 20.000 inwalidów, w tym 900 niewidomych, zatrudniła w pracy domowej ponad 1.300 inwalidów, którzy nie mogą się normalnie poruszać. Państwo nasze rozbudowuje wytwórnice protez, których produkcja przekroczyła 500% poziomu przedwojennego. Państwo nasze rozwinęło różne formy szkolenia, dzięki którym około 6.000 inwalidów rocznie zdobywa kwalifikacje zawodowe“.

Jak stwierdza „Rzemieślnik“ (Nr 10/1952) „spółdzielczość inwalidzka zrzeszona w Centrali Spółdzielni Inwalidów obejmuje zakłady produkcyjne i usługowe na terenie całej Polski, zatrudniające (wg stanu z ub. roku) przeszło 23.000 osób. Zakłady te produkują artykuły z dziedziny przemysłu precyzyjnego, metalowego, elektrycznego, chemicznego, spożywczego, odzieżowego, szklanego, papierniczego i in., oraz świadczą usługi — z zakresu szewstwa, zegarmistrzostwa, naprawy radioaparatury i urządzeń precyzyjnych, pralni chemicznych itd. Ciężko poszkodowani inwalidzi pracują systemem chałupniczym przy wyrobie konfekcji, szczołkarstwie, dziwiarstwie, przy produkcji sznurka z tomo-fanu“.

Troska o warunki bytu pracowników

Głos Pracy z 17. III. stwierdza, że „wciąż jeszcze dla wielu aktywistów ZZG niejasny jest związek, jaki istnieje między zwiększeniem wydajności pracy a troską o codzienne życiowe kłopoty robotników. Wiele mówi się o wydobyciu, o górniku — przodowniku pracy, ale jakoś zapomina się na co dzień o troskach tego człowieka, o jego warunkach bytowych.“

A przecież państwo nasze nie zapomina. Przeznacza wielkie sumy na akcję społeczną dla górników. Rosną nowe sanatoria, prewentoria, domy dziecka. Górnicy korzystają z wczasów, dzieci ich wyjeżdżają na kolonie. Rodziny górnicze opuszczają stare, zatęchłe przedwojenne nory i zajmują wybudowane dla nich jasne, czyste mieszkania... Jednak nie wystarczy tylko wybudować jasne, przestronne domy. Trzeba czuwać nad tym, by to dobro było należycie i w pełni wykorzystane. A zadanie to spoczywa właśnie na ogniwach związkowych. Niestety, stwierdzić można, że aktywni związkowi nie zawsze wywiązują się z tego zadania należycie i to nie

tylko w dziedzinie mieszkaniowej, która posłużyła tu jako przykład lecz w innych sprawach socjalnych...“

Trzeba odrobić wiele zaniedbań i doprowadzić do tego, żeby nie miały miejsca nowe zaniedbania w pracy socjalnej i bytowej. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe i bytowo-mieszkaniowe należy otoczyć opieką rad zakładowych i okręgow. Każdy aktywista związkowy winien pamiętać, że sprawy produkcji i sprawy socjalno-bytowe są ze sobą ściśle powiązane, że powinny być przez niego traktowane na równi“.

Ten sam dziennik porusza 14. III. problem należytej opieki nad robotnikami rolnymi w PGR-ach. „Są liczne PGR-y, które uskarżają się na brak dostatecznej ilości ludzi do pracy, ale kierownictwo tych gospodarstw częstokroć nie troszczy się należycie o warunki mieszkaniowe robotników, a rolna rada zakładowa nie wykazuje dość energii, aby złe warunki poprawić... Trzeba także zająć się poprawieniem wielu stołówek dla robotników sezonowych, usprawnieniem opieki lekarskiej tam, gdzie ona niedomaga oraz dopilnować, aby prawidłowo obliczono i wypłacono zasiłki chorobowe. Trzeba wnikliwiej kontrolować pracę kas zapomogowo-pożyczkowych, aby niosły one pomoc najbardziej potrzebującym i dbać, żeby zrzeszały wszystkich pracowników. Należy rozwinąć szerszą propagandę wczasów i troszczyć się, żeby robotnicy rolni z nich korzystali.“

Bardzo ważne a często w PGR niedoceniane zagadnienie — to sprawa opieki nad dziećmi robotników rolnych. Ziobki, przedszkola i dziecięce nie wszędzie jeszcze pracują bez zarzutu. Rady rolne i terenowe instancje ZZPR winny placówkom tym poświęcić więcej uwagi. Odciążenie żon robotników rolnych od zajęć przy dzieciach ułatwi tym kobietom życie, pozwoli się zająć pracą społeczną, a w wielu wypadkach także robotą w polu, co w znacznym stopniu rozwiąże problem braku rąk do pracy w licznych gospodarstwach państwowych“.

Trybuna Ludu z 5. IV. porusza sprawę ogródków działkowych. „Możliwości rozwoju ogrodów działkowych są duże. Terenów jeszcze nie zagospodarowanych w miastach mamy wiele, przy czym robotników zgłaszających się o przydzielenie im działek jest coraz więcej. Trzeba, aby wszystkie prezydja rad narodowych wykonywały swoje zadania na tym odcinku i aby równocześnie sprawą tą poważnie zajęły się terenowe ognia związków zawodowych. Wykonanie tych zadań — to przede wszy-

stkim przekazanie działkowiczom leżących w obrębie miast lub bezpośrednio do miast przyległych — użytków rolnych, to wyposażenie tych terenów i zaopatrywanie ogrodów działkowych w potrzebne materiały z funduszy na ten cel przeznaczonych. Prezydya miejskich rad narodowych mają przy tym możliwości udzielanie działkowiczom dodatkowej pomocy w formie przekazywania ogrodom nawozów uprzężanych z ulic, kanałów i stajen miejskich. Zainteresowanie rad narodowych rozwojem ogrodów działkowych nie może się ograniczyć do jednorazowych aktów pomocy. Pomoc ta będzie tym skuteczniejsza, im bardziej będzie ona systematyczna, codzienna. A przede wszystkim należy zerwać z traktowaniem sprawy ogrodów działkowych jako sprawy mało ważnej. Z większą niż dotąd ostrością trzeba też zwalczać wszelkie przejawy biurokracji przy zakładaniu ogrodów i przydzielaniu działek, jak również przy przekazywaniu samorządom działkowiczów odpowiednich środków“.

Ważną sprawę usprawnienia dojazdów do pracy w okręgu podstołecznym porusza „Życie Warszawy“ z 11. III. „Kolejka grójecka i wilanowska dojeżdża codziennie do pracy ok. 30.000 osób. Ludzie ci — mieszkając w odległości 18—20 km od centrum Warszawy — tracą 4—5 godzin na komunikację. Nie dość tego. Przyjeżdżają do pracy zmęczeni i wyczerpani, niewyspani i zdenerwowani, a wydajność ich jest oczywiście zmniejszona. Nie można również pominąć faktu, że każdy pasażer kolejki grójeckiej i wilanowskiej — to notoryczny „spóźnialski“, istna zmora referatów personalnych. Dziennik wzywa do usunięcia przeszkód sprawnego działania tej kolejki. Wprawdzie w przyszłości ma ona zostać zlikwidowana, ale do tego czasu jeszcze sporo ludzi przejedzie nią do pracy i z powrotem. Konieczne są przeto niezbędne inwestycje.

Walka z absencją

Nadmierna absencja pracowników w zakładach pracy powoduje dezorganizację pracy i obniża znacznie jej wydajność. „Trybuna Robotnicza“ z 28. III. stwierdza na przykładzie kopalni węgla, że „jeśli brak kilku ładowaczy, wtedy na ich miejsce trzeba przerzucić ludzi z innych stanowisk. Oczywiście nie pracują oni tak wydajnie, jak robotnicy stale zatrudnieni przy tej pracy... Ciągłe łatanie dziur przez przerzucanie ludzi z jednych stanowisk na drugie powoduje podobne straty i w innych wydziałach“.

„Głos Pracy“ z 24. III. omawia wyniki analizy przyczyn absencji, wykonanej przez specjalną komisję bydgoskiej ORZZ w kilku zakładach pracy. Komisja ta stwierdziła, że, sprawami wzrostu absencji dotychczas nie interesowano się, lub interesowano się w minimalnym stopniu. Kierownictwo zakładów patrzyło na to zjawisko tylko od strony wykonywania planów produkcyjnych, a nie od strony opieki nad człowiekiem pracy. Kierownicy kadr podchodzili do spraw absencji od strony czysto formalnej... Rola lekarza przykładowego ograniczała się zazwyczaj do badania tych chorych, którzy zgłaszali się do ambulatorium, nigdy jednak lekarz nie wychodził do zakładu i nie badał warunków, w jakich robotnicy pracują. Nie przestrzegano również badań lekarskich przed przyjęciem do pracy. Podobnie „urzędowały“ pielęgniarki, które zamknęte w ambulatorium nie pokazywały się w halach fabrycznych... Zainteresowanie się całego zakładu faktami nieuzasadnionej absencji, dogłębne badanie i analizowanie źródeł jej powstawania, zwiększenie opieki nad robotnikiem oraz zaostrzenie walki z bumelanctwem, winno przyczynić się do wydatnego zmniejszenia opuszczania dniówek roboczych. Wypowiedzenie walki z absencją nie dopuści do marnowania funduszu społecznego, a jednocześnie pozwoli zakładom wykonywać w terminie swoje zadania“.

Jak podaje „Życie Warszawy“, u robotników budowlanych największą ilość straconych dni powodują drobne wypadki przy pracy i przeziębienia. Sporo winy za to ponoszą Wydziały Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy, które niedostatecznie dbają o zdrowie pracowników. Ten sam dziennik z 15. III. zwraca również uwagę na konieczność uregulowania szeregu spraw związanych ze zwolnieniami z pracy i wypłatą zasiłków chorobowych, jak: dostateczne zaopatrzenie lekarzy w niezbędne druki urzędowe, zwalnianie z pracy matek celem opieki nad chorym dzieckiem, rozciągnięcie wypłaty zasiłków chorobowych również na ilość dni niezdolności do pracy mniejszą od trzech itd. „Życie Warszawy“ twierdzi, że innowacje te w znacznej mierze zapobiegają dotychczasowemu sporum, dotyczącym nieobecności w pracy z powodu choroby i wypłaty zasiłków rodzinnych.

Zaopatrzenie

Usprawnienie zaopatrzenia jest obecnie ważną troską państwa. Trzeba dbać o należyte działania sieci dystrybucyjnej, a także zapobiec rzucaniu na rynek towarów o niedostatecznej jakości, czyli tzw.

brakoróbstwu. „Trybuna Ludu“ z 3. IV. wypowiada się za zdecydowaną walką z brakoróbstwem.

Na sprawne zaopatrywanie konsumentów duży wpływ ma gruntowna analiza ich potrzeb. Niezbędne ku temu badania wykonują obecnie sprzedawcy i kierownicy sklepów. Jak stwierdza „Gazeta Handlowa“ z 4. IV. badania te nie są jednak prowadzone dość systematycznie, a wyników ich nie wykorzystuje się należycie. A szkoda, gdyż pogłębienie badań potrzeb konsumentów oraz regularne wykorzystywanie zebranych wyników dla usprawnienia produkcji i sieci dystrybucyjnej — jest istotnym środkiem właściwego planowania wytwórczości i usunięcia błędów w dystrybucji, a tym samym zadowalającego zaspokojenia potrzeb nabywców.

Ważnym udogodnieniem dla świata pracy jest wprowadzona ostatnio zarządzeniem Min. Handlu Wewn. na okres kwietnia br. sprzedaż odzieży na raty. Jak stwierdza „Głos Robotniczy“ z 2. IV. br. wprowadzenie jej spotkało się z dużym uznaniem ludzi pracy i już w pierwszym dniu łódzkie sklepy MHD, które wyznaczono do sprzedaży ratalnej, cieszyły się znaczną frekwencją.

Zatrudnienie kobiet

„Życie Warszawy“ z 8. IV. pisze: „Mimo występujących jeszcze gdzieś oporów, zainicjowana przed rokiem przez Min. Pracy i Opieki Społ. akcja zastępowania przy lepszych pracach mężczyzn przez kobiety rozwija się zarówno w Warszawie, jak i w innych miastach. Prowadzona jest obecnie w domach towarowych, placówkach gastronomicznych, w PKS i w PKP. Ostatnio Min. Poczty i Telegrafów opracowuje akcję werbowania kobiet na listonoszki, a Min. Gosp. Komunalnej projektuje zatrudnić kobiety jako inkasentki... Wg ostatnich meldunków w woj. bydgoskim 500 mężczyzn w poszczególnych zakładach pracy zastąpiono kobietami. Mężczyźni ci, jak się okazało fachowcy — ślusarze, mechanicy, brukarze — powrócili do swoich wyuczonych zawodów, gdzie będą bardziej pożyteczni. W Warszawie poważnymi już osiągnięciami mogą pochwalić się Centralny Dom Towarowy, większość PDT-ów i wiele zakładów gastronomicznych. Ale liczba kobiet, zastępujących mężczyzn, jest jeszcze wciąż za małą. Procent kobiet wciąganych do produkcji np. w Warszawie sięga 35,2% w stosunku do ogółu zatrudnionych. Najwięcej kobiet, bo 74% pracuje w zakładach żywienia zbiorowego, 70% w instytucjach służby zdrowia i opieki społecznej, w skle-

pach jest ich tylko 48%, w komunikacji 25%, w budownictwie 11%.

Akcja zastępowania mężczyzn przez kobiety znajduje jeszcze wciąż zbyt mało zrozumienia i poparcia ze strony kierownictw poszczególnych zakładów pracy.

Zespołowe metody pracy w budownictwie

„Głos Pracy“ z 24. III. pisze: „Korzyści jakie daje praca zespołowa są ogromne: a więc wzrost wydajności pracy, a zatem wzrost zarobków robotników oraz przyspieszenie wykonania robót, co m. in. zmniejsza koszty budowy. Dalej możliwość zatrudnienia mniejszej ilości wykwalifikowanych pracowników, co ma wielkie znaczenie wobec niedoboru rąk roboczych w budownictwie, Wreszcie, z biegiem czasu, przeszkolenie dzięki pracy w zespole, niewykwalifikowanych podręcznych na murarzy.

Są to najważniejsze korzyści, które rzucają się w oczy każdemu, kto porówna pracę indywidualną i zespołową“.

Wg przybliżonych obliczeń ok. 3/4 robót murarskich i tynkarskich powinno być wykonywane systemem zespołowym. W rzeczywistości jednak systemem tym wykonywane jest tylko 35—40% robót, czego przyczyn należy szukać przede wszystkim w niewłaściwej postawie kierownictw wielu budów, które idą po linii najmniejszego oporu. „Praca zespołowa wymaga bowiem wzorowej organizacji pracy całej budowy, przygotowania harmonogramów odcinkowych i zapoznania z nimi zespołu, zapewnienia mu nieprzerwanych i odpowiednich ilościowo dostaw materiałów, których zespół zużywa w ciągu dnia znacznie więcej, niż robotnik pracujący indywidualnie... Obok niewłaściwej postawy kierownictw wielu budów, szersze zastosowanie zespołowych metod pracy hamowane jest przez niechęć najmniej uświadomionych murarzy. Choćby liczba ich jest niewielka, nie można o tym zapominać, zwłaszcza że wszelkie niedociągnięcia w pracy zespołów, wynikające ze złej organizacji, umacniają jeszcze ich konserwatywne stanowisko. W pewnym stopniu utrudnia stosowanie zespołowych metod pracy również brak robotników, którzy chętnie pracowaliby jako podręczni...

Zwiększone zadania planu roku bież. wymagają uruchomienia wszelkich rezerw — kończy „Głos Pracy“. — Rezerwy takie kryją się właśnie w zespołowych metodach pracy. Toteż sposoby szerszego ich rozpowszechniania powinny stać się przedmiotem dyskusji na IV Krajowej Nadzwyczajnej Konferencji Budownictwa“.

A. M.

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Edward Chwalewik

I. KSIĄŻKI

Aleksandrow N. G. **Prawny stosunek pracy**. Warszawa 1951. Książka i Wiedza, s. XVI, 4nlb, 45l, 1nlb, 1 wkładka (errata). Tłumaczenia dokonano staraniem katedry ekonomiki pracy Szkoły Głównej Planowania i Statystyki pod redakcją W. Bagińskiego. Biblioteka Zrzeszenia Prawników Polskich, 20.

Spis rzeczy: Wstęp: Radziecka nauka prawa pracy. — Przedmowa autora. — R. I. Rozwój historyczny społecznych stosunków pracy i prawa regulującego te stosunki: § 1. Społeczne stosunki pracy jako przedmiot norm prawnych. — § 2. Niewolniczy i feudalny typ prawnego regulowania społecznych stosunków pracy. — § 3. Kapitalistyczny typ prawnego regulowania społecznych stosunków pracy. — § 4. Socjalistyczny typ prawnego regulowania społecznych stosunków pracy. — R. II. Cechy charakterystyczne prawnego stosunku pracy: § 1. Stosunki pracy i prawne stosunki pracy. — § 2. Kapitalistyczne prawne stosunki pracy. — § 3. Znamiona prawnego stosunku pracy wynikającego z charakteru pracy nieindywidualnej w ogólności. — § 4. Socjalistyczny prawny stosunek pracy. — R. III. Podmioty prawnego stosunku pracy: § 1. Pojęcie i charakter podmiotów prawnego stosunku pracy. — § 2. Osoby fizyczne oraz ich zdolność do działań prawnych w dziedzinie pracy według radzieckiego prawa. — § 3. Osoby prawne i ich zdolność prawna jako „pracodawców” w prawie radzieckim. — § 4. Administracja socjalistycznych przedsiębiorstw i instytucyj. — R. IV. Podstawy powstania socjalistycznych prawnych stosunków pracy: § 1. Rodzaje podstaw powstania socjalistycznych prawnych stosunków pracy. — § 2. Socjalistyczna umowa o pracę. — § 3. Wstąpienie — przyjęcie w poczet członków zrzeszenia wytwórczo-spółdzielczego oraz inne elementy stanu faktycznego, warunkujące powstanie spółdzielczo-kołchozowych prawnych stosunków pracy. — § 4. Akty radzieckiej administracji państwowej. — R. V. Elementy składowe socjalistycznego prawnego stosunku pracy: § 1. Pojęcie i rodzaje elementów prawnego stosunku pracy. — § 2. Obowiązek wykonywania pracy zgodnie z wewnętrznym regulaminem pracy. — § 3. Prawo do warunków pracy, sprzyjających wydajności pra-

cy i bezpiecznych dla zdrowia. — § 4. Prawo do wynagrodzenia za pracę.

Grigorjew A. **Lepsze wykorzystanie techniki a zagadnienia organizacji pracy**. Tłumaczył z rosyjskiego W. Baranowski. Warszawa 1951 Książka i Wiedza s. 1nlb, 19, 1nlb.

Józwiak F. **Polska Partia Robotnicza w walce o wyzwolenie narodowe i społeczne**. Warszawa 1952, Książka i Wiedza, s. 284, 4nlb, z licznymi ilustracjami, 1 wkładka (errata). Wydział Historii KC PZPR.

Kołganow M. **Własność społeczna podstawą stosunków produkcji socjalizmu**. Tłumaczył z rosyjskiego W. Baranowski. Warszawa 1951 Książka i Wiedza, s. 23, 1nlb.

Kuczyński J. **Położenie robotników w Niemczech od 1800 do czasów dzisiejszych**. 2 części. Przełożył z niemieckiego: Cz. I — A. Rapaczyński, Cz. II — Frieske, Warszawa 1952 Książka i Wiedza s. XLII, 577, 1nlb. Biblioteka Przekładów Polskiego Instytutu Spraw Międzynarodowych, 9.

Ozga W. **Oświata w Planie 6-letnim na tle rewolucyjnych przemian społeczno-ekonomicznych w Polsce Ludowej**. Warszawa, 1951, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych s. 183, 1nlb, tablic 30, z licznymi rysunkami.

Paszerstnik A. E. **Prawo na trud. Oczerki po sowieckomu prawu**. Moskwa, 1951, Izdatelstwo Akademii Nauk SSSR s. 228, 4nlb.

Spis rzeczy: R. I. Sodierżanje prawa na trud: G. I. Prawo na trud w ZSRR. — G. II. Prawo na trud w stranach narodnoj demokracji. — G. III. Nieoszczestwiwost' prawa na trud pri kapitalizmie. — R. II. Prawowoje regulirowanie podgotowki i raspredienija kadrow w SSSR. — G. IV. Organizowanijj nabor raboczej sily. — G. V. Podgotowka trudowych rezervow w uczebnych zawiedienjach. — G. VI. Podgotowka kadrow wnutri predpriatij. — G. VII. Schema mieropriatij po podgotowkie kadrow. — G. VIII. Powyżsenje kwalifikacii kadrow. — R. III. Formy osuszczestwlenija prawa na trud i prawowyje metody priwleczienija k trudu w SSSR.

G. IX. Znaczenie i miasto rozlicznych aktów przywileczenia k. trudu. — G. X. Osnowanjan wozniknowienjan trudowych prawotnoszenij.

Punskij J. M. **Techniczne normowanie pracy**. Poradnik dla związków zawodowych. Tłumaczył z rosyjskiego i opracował B. Biegeleisen-Zelazowski. Warszawa 1952, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 58, 2nlb. Biblioteka Pracy, T. XVIII.

Sobolew A. **Demokracja ludowa jako forma politycznej organizacji społeczeństwa**. Warszawa 1951, Zarząd Główny ZMP i RSW „Prasa”, s. 21, 2nlb. Biblioteczka Naukowa „Po prostu” Nr 17 (48).

Straszewicz W. **Planowanie inwestycji urzędzeń kulturalnych i socjalnych**. Warszawa 1952, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 44, 4nlb. Biblioteka Zagadnień Socjalnych T. III.

Spis rzeczy: Przedmowa (autora). — Cz. I: Inwestycje urzędzeń kulturalnych i socjalnych na tle podstawowych praw ekonomiki politycznej socjalizmu. — Inwestycje urzędzeń kulturalnych i socjalnych w Polsce w okresie między pierwszą a drugą wojną światową. — Zniszczenia wojenne urzędzeń kulturalnych i socjalnych. — Inwestycje urzędzeń kulturalnych i socjalnych w Polsce Ludowej. — Cz. II. Rodzaje i układ planów inwestycyjnych. — Tryb sporządzania rocznych planów inwestycyjnych. — Zmiany w rocznych planach inwestycyjnych.

Praca ma na celu dopomożenie planistom urzędzeń kulturalnych i socjalnych do ugruntowania i rozszerzenia wiadomości, stanowiących ekonomiczną podstawę planowania tych urzędzeń.

Śwital S. **Zbiór przepisów o zaopatrzeniu ludności w wodę i usuwaniu nieczystości**. Warszawa 1952, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. XVI, 355, 1nlb.

Zawiera ważniejsze ustawy, dekrety, rozporządzenia, zarządzenia, okólniki i pisma okólne. Układ chronologiczny. Na końcu szczegółowy skorowidz rzeczowy.

Technika a wydajność pracy. (Z doświadczeń radzieckich). Praca zbiorowa. Tłumaczył z języka rosyjskiego M. Gąsiorowski, Warszawa 1952, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 51, 1nlb. Biblioteka Pracy 16.

Spis rzeczy: Od redakcji. — 1. Zagadnienie całkowitego wykorzystania techniki (Bolszewik 1951, Nr 3). — 2. Grig o-

riew A. Postęp w wykorzystaniu techniki a zagadnienia organizacji pracy. (Bolszewik 1951, Nr 13). — 3. Chromow P. Rezerwy zwiększenia techniki a zagadnienie organizacji pracy (Bolszewik 1951, Nr 4).

Wybrane artykuły radzieckich ekonomistów, wskazujące jak należy ujmować problemy techniki produkcyjnej, wydajności pracy oraz organizacji pracy w różnych dziedzinach gospodarki. Praca powinna zainteresować kierowników oddziałów produkcyjnych i techników normowania pracy.

Wygodskij S. L. **Przeciętny zysk i cena produkcji**. Wyd. 2-ie. Tłumaczyła z rosyjskiego S. Iwińska. Warszawa 1951, Książka i Wiedza, s. 92, 3nlb. Biblioteka Ekonomiczna, 7.

II. CZASOPISMA

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kocot J. mgr. inż. **Bezpieczeństwo pracy na oddziałach pomocniczych fabryk obuwniczych**. (Przemysł skórzany, 1952, Nr 2 s. 35—38).

Oddziały chemiczno-pomocnicze, istniejące przy większych fabrykach obuwniczych, wytwarzają różne materiały, do których produkcji używa się surowców łatwopalnych, a nawet wybuchowych. Z tego względu na tych oddziałach, pomimo przestrzegania z całą troskliwością przepisów bezpieczeństwa przeciwpożarowego, nie udaje się dotychczas uniknąć wypadków. Dla usunięcia tych niebezpieczeństw autor proponuje używanie materiałów niezawierających ani łatwopalnych, ani wybuchowych składników.

Morawski L. mgr. inż. **Czynności instruktorskie związkowego aktywu ochrony pracy**. (Przyjaciel przy Pracy 1952, Nr 3 (30 s. 10—12).

Spis rzeczy: Lustracja zakładów pracy. — Zadania rad zakładowych. — Zadania instruktora. — Informacje podstawowe. — Kontrola działalności kolektywu. — Wyniki lustracji. — Kobiety i młodocianie. — Rezultaty pracy (poleczonej) I (nspekcyj) P(racy).

Autor podkreśla, że właściwie pojęta i należycie realizowana w terenie praca instruktorów związkowych przyniesie rezultaty oczekiwane od działalności społecznych instruktorów pracy, które wyraża się stałym i systematycznym podnoszeniem stanu bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich gałęziach naszej gospodarki narodowej.

M o r a w s k i L. i n ż. Działalność Komisji ochrony pracy przy radach zakładowych (oddziałowych). (Przyjaciel przy Pracy 1952, Nr 1, s. 3-7).

M o r a w s k i L. i n ż. Jak bezpiecznie obsługiwać sprężarki powietrzne. (BHP — Przyjaciel przy Pracy 1951, Nr 11, s. 8-9).

M o s u r M. d r. m e d. Dwusiarczek węgla (CS₂) i jego trujące właściwości. (Wiadomości Lekarskie 1950, Nr 14/15, s. 121-126).

Autor omawia szkodliwe działanie dwusiarczku węgla na organizm ludzki i podaje środki zapobiegawcze przeciwko temu działaniu.

N o w a k o w s k i B. p r o f. d r. Zagadnienie wentylacji w zakładach pracy. (Medycyna Pracy 1951, Nr 3, s. 238-245).

Większość przypadków zatruc zawodowych i wszystkie przypadki pylicy dochodzą do skutku z powodu zanieczyszczenia powietrza, któremu można przeciwdziałać za pomocą wentylacji. Do zadań wentylacji należy — zdaniem autora — zarówno zapewnienie dostatecznej świeżości i czystości powietrza, jak i wytworzenie — łącznie z urządzeniami ogrzewniczymi lub chłodniczymi — korzystnych warunków klimatycznych. Wtedy dopiero wykorzystamy wszelkie jej dobroczynne możliwości dla zdrowia i wydajności pracy załogi i przekonamy do niej jej odbiorców. W stosunku zaś do przemysłu autor podaje, że gdziekolwiek procesy produkcyjne powodują szkodliwe zanieczyszczenia powietrza gazami, parami lub pyłem, wentylację ogólną należy uzupełnić — o ile to możliwe — miejscową wentylacją ochronną.

Wentylacja ogólna ma za zadanie wymianę zużytego i zanieczyszczonego powietrza wewnątrz powietrzem możliwie świeżym i czystym. Jej celem jest powietrze, podczas gdy w miejscowej wentylacji ochronnej powietrze jest środkiem transportu zanieczyszczeń, mającym na celu niedopuszczenie do zanieczyszczenia powietrza wewnątrz, zwłaszcza sfery oddechowej. Na końcu artykułu podane jest — p i ś m i e n n i c t w o.

N i s z c z y Ń s k i M. m g r. i n ż. i W o l f K. Sposoby pobierania powietrza w zakładach pracy. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy Nr 2 (57) s. 48—53, rys. 13, tabl. 1).

S p i s r z e c z y: I. Warunki pobierania prób. — II. Próby wstępne. — III. Aparatura. — *P i ś m i e n n i c t w o.*

W pomieszczeniach zakładów przemysłowych często spotykamy szkodliwe gazy, pyły i pary, których stężenie w powietrzu jest dla człowieka niebezpieczne. Dlatego też systematyczne badanie powietrza w halach fabrycznych jest niezbędne. Najbardziej racjonalnym sposobem usunięcia możliwości zatrucia jest — zdaniem autora — zmiana procesu technologicznego przez wyeliminowanie z niego trujących substancji. Jeżeli nie da się tego zrealizować, wtedy stosuje się szczelną budowę maszyn, uszczelnienie kanałów ściekowych i wentylację hal fabrycznych. Prawidłowe zaś działanie wentylacji musi być stale kontrolowane przez systematyczne badanie powietrza w zakładach pracy. Autor daje systematyczny przegląd metod pobierania próbek powietrza w zakładach pracy.

P i o t r o w s k i Z. i n ż. Sprzęt ochrony osobistej przy spawaniu i cięciu metali. (Przeгляд Spawalnictwa 1951, Nr 10, s. 215-219, rys. 16).

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Dobór sprzętu ochronnego. — Dobieranie właściwego sprzętu ochronnego i odzieży ochronnej. — Spawanie i cięcie acetylenowo-tlenowe: Lekkie warunki pracy. — Średnie warunki pracy. Ciężkie warunki pracy. — Spawanie tókowe. — Wykaz sprzętu ochronnego (na tablicy).

P u c h o w s k i B. p r o f. d r. W sprawie uproszczenia metodyki oraz udoskonalenia i rozszerzenia zakresu kontroli trzeźwości. (Medycyna Pracy 1951, Nr 3, s. 177-182, rys. 1).

S p i s r z e c z y: Przyrząd, odczynniki i sposób wykonania prób. — Organizacja kontroli trzeźwości — Piśmiennictwo.

Aczkolwiek badanie moczu zamiast krwi może w znacznym stopniu uprościć organizację kontroli trzeźwości, to jednak modyfikacja ta jest niedostateczna dla celów umasowienia tej akcji. Autor podaje własną modyfikację próby badacza radzieckiego Rapaporta na szybkie wykrywanie alkoholu w powietrzu wydychanym. Próba ta polega na odbarwianiu się roztworu nadmanganianu potasu pod wpływem alkoholu i jest prostą i łatwą próbą orientacyjną, mogącą znaleźć duże zastosowanie przy kontroli trzeźwości, zwłaszcza w zakładach pracy.

R z ę c k i M. i n ż. Bezpieczeństwo pracy przy urządzeniach elektrycznych. (Wiadomości Elektrotechniczne 1952, Nr 1, s. 16-18).

Spis rzeczy: 1. Ogólne wymagania bezpieczeństwa. — 2. Roboty przy urządzeniach elektrycznych wyłączonych spod napięcia. — 3. Roboty pod napięciem: A. Roboty w pobliżu urządzeń pod napięciem. — B. Roboty wykonywane bezpośrednio pod napięciem.

— Literatura.

Autor podaje zasadnicze wskazania bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu robót przy urządzeniach elektrycznych lub w ich pobliżu.

Rzęcki M. prof. inż. Ratowanie porażonych prądem. (Przegląd Spawalnictwa, 1952, Nr 2, s. 36—38).

Spis rzeczy: 1. Wskazania ogólne. — 2. Uwolnienie porażonego spod działania prądu elektrycznego. — 3. Środki pierwszej pomocy.

Rozróżnia się 3 stopnie działania prądu elektrycznego. Przy pierwszym stopniu prąd wywołuje lekkie podrażnienie systemu nerwowego. Przy drugim — prąd powoduje porażenie, przy którym mięśnie tracą możliwość swobodnego kurczenia się. Przy trzecim — prąd wywołuje porażenie całej grupy mięśni kierujących oddychaniem, co może być przyczyną śmierci, o ile działanie prądu trwa minutę lub dłużej.

Niesienie pierwszej pomocy porażonym prądem elektrycznym należeć winno do osób posiadających odpowiednią umiejętność. Ratowanie przez osoby niewykwalifikowane powinno być uważane tylko jako pomoc doraźna do czasu przybycia lekarza.

Stan sanitarny szkół i przedszkoli pozostawia wiele do życzenia. (Służba Zdrowia 1951, Nr 43 (115), s. 2).

Na zarządzenie Ministra Zdrowia rozpoczęto w całym kraju kontrolę stanu sanitarnego szkół i przedszkoli. Z raportów, które dotychczas wpłynęły do Ministerstwa Zdrowia wynika, że nie wszędzie akcja sanitarno-higieniczna, znalazła należyte zrozumienie i nie wszędzie została doceniona. Sprawy sanitarne w szkołach i przedszkolach są często spychane na ostatnie miejsce, a kredyty na nie zmniejszane. Na terenie szkół i przedszkoli usuwanie śmieci i zsyppowanie ich do śmietników jest przeważnie niezadowalające. Zaopatrzenie w wodę niektórych szkół jest zarówno niedostateczne, jak i niezadowalające. Najbardziej palącą jest jednak sprawa remontu i budowy ustępów. Uderza także brak zainteresowania w terenie w stosunku do dzieci nie przychodzących do szkoły, nawet przez dni kil-

kanaście. Brak personelu niższego (sprzątaczek) daje się również odczuwać w szkołach i przedszkolach.

T. D. Ochrona skóry. (BHP — Przegląd przy Pracy 1951, Nr 11, s. 10-11).

W wielu przemysłach skóra człowieka jest poważnie narażana na niebezpieczeństwa. Dla zabezpieczenia rąk, które przy pracy najbardziej narażone są na niebezpieczeństwo wskutek bezpośredniego stykania się z truciznami, stosuje się w przemyśle rękawice ochronne. Ponieważ jednak wytwarzane obecnie rękawice ochronne posiadają nieraz również braki, należy używać także innych środków, które by chroniły robotników przed działaniem trucizn chemicznych na skórę. Tymi środkami zastępczymi są maście i pasty ochronne wcierane w ręce przed pracą i zmywane po jej zakończeniu. Autor przytacza kilka rodzajów takich maści używanych w Związku Radzieckim.

Zajączkowski J. inż. Rozprowadzanie powietrza w urządzeniach wentylacyjnych i klimatyzacyjnych. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1951, Nr 12 (55), s. 364-367, rys. 6).

2. Organizacja i racjonalizacja pracy

Bulwicki B. Wynalazczość pracownicza. (Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1952, Nr 3 (45), s. 80—85).

Spis rzeczy: Podstawowe pojęcia i zasady prawne. — I. Rodzaje pracowniczych pomysłów wynalazczych: 1. Wynalazki. — 2. Wzory. — 3. Udoskonalenia techniczne. — 4. Usprawnienia. — Usprawnienia administracyjne. — II. Opieka i pomoc państwa. — Prawa i obowiązki pracowników: Premie i wynagrodzenia. — Świadczenia i zaświadczenia. — Współudział w realizacji pomysłów wynalazczych. — Inne korzyści. — Obowiązki. — III. Prawa i obowiązki zakładów pracy. — IV. Skargi i odwołania. — V. Odpowiedzialność cywilna i karna. — VI. Akty wykonawcze.

Artykuł opracowany według stanu prawnego na dzień 28 lutego 1952 r.

Juszczyk W. inż. i Markowski J. Badanie wydajności w transporcie samochodowym na odcinku zatrudnienia. (Transport Nr 3, s. 88—90).

Morawski B. mgr. inż. Organizacja inwalidzkiego warsztatu pracy. (Życie Inwalidów 1952, Nr 2, s. 7—10, rys. 1).

Spis rzeczy: Organizacja procesu wytwarzania. — Dobór lokalu do zaplanowanej produkcji. — Zaplanowanie urządzeń, narzędzi i przyrządów potrzebnych

do produkcji. — Rozmieszczenie urządzeń w pomieszczeniach przeznaczonych na produkcję. — Rozmieszczenie działów pomocniczych. — Higiena i bezpieczeństwo pracy.

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi zarządów spółdzielni inwalidzkich i innych zakładów pracy, zatrudniających inwalidów, na warunki w jakich pracują ich koledzy-inwalidzi. Należy zbadać, czy zrobiono wszystko, aby usprawnić pracę inwalidów i czy zastosowano wszelkie możliwości dla ułatwienia ich czynności.

Stanek J. Żywa, codzienna łączność z załogą — warunkiem umasowienia wynalazczości. (Racjonalizator Budowlany 1952, Nr 6 (29), s. 1 — dodatek do 2-tygodnika: Budowlani i Ceramicy 1952, Nr 6, (54).

Autor omawia rolę zakładowych klubów techniki i racjonalizacji w budownictwie i przemyśle budowlanym, których ogólna liczba wynosi obecnie ponad 100. Zakres, sposób działania i struktura organizacyjna tych klubów określa nowy regulamin, stwarzający lepsze warunki do jak najszerszej popularyzacji wynalazczości wśród załogi.

Punkt ciężkości pracy klubów techniki i racjonalizacji przenosi się z lokali klubowych do hal fabrycznych, oddziałów i stanowisk pracy. Tam bowiem rodzi się pomysł racjonalizatorski i budzi się inicjatywa, którą trzeba z miejsca podchwycić i rozwinąć.

3. Piace

Szłęzak F. Nowe zasady płac w spółdzielczości pracy. (Drobna Wytwórczość 1952, Nr 4, s. 4—7).

Uchwała Prezydium Rządu z dn. 16 lutego 1952 r. o zasadach wynagrodzenia członków spółdzielni pracy, dzięki wprowadzeniu jednolitych stawek i tabel zaszerogowania, oraz wprowadzeniu limitów funduszu i średniej płacy — pozwala na stosowanie do członków spółdzielni pracy prawidłowej zasady podziału dochodu społecznego według włożonej pracy.

Goliński J. Unormowanie płac w spółdzielniach pracy (Ogólnopolski Tygodnik Gospodarczy 1952, Nr 12 (157), s. 10—11).

Autor omawia uchwałę Nr 55 Prezydium Rządu z dn. 16 lutego w sprawie zasad wynagrodzenia członków spółdzielni pracy (Monitor Polski Nr A-17, poz. 204), omówioną w Nr 4 naszego pisma w artykule Z. Makarczyka.

Karpiński S. O planowaniu zatrudnienia i płac w systemie akordu. (Porad-

nik Rachmistrza i Planisty 1952, Nr 3 (19), s. 8—9).

W niektórych zakładach pracy, prowadzonych przez spółdzielnie samopomocowe stosowany jest od dłuższego czasu akordowy system pracy. Zapoczątkowano go w piekarniach spółdzielczych i są widoki na wprowadzenie go w innych zakładach. Autor podaje sposoby właściwego planowania zatrudnienia i płac dla tych wszystkich wypadków, w którym mamy do czynienia z akordowym systemem pracy.

4. Sprawy bytowe — żywienie zbiorowe

Diubel Jadwiga. Pracowniczki ogrodnictwo działkowe. (Życie Gospodarcze 1952, Nr 7 (151), s. 358—361).

Plan 6-letni przewiduje, że w 1955 r. będziemy mieli 3.890 ogrodów z 450.000 działkami i tyłuż użytkownikami. Według niepełnych danych ogrody działkowe zajmowały u nas w 1951 r. około 8000 ha (pod właściwą uprawą było 6000 ha), użytkowało je 148.176 działkowców, którzy wyprodukowali przeszło 45.000 ton warzyw o łącznej wartości 114 milionów zł. Przebiegna dochodu w skali ogólnokrajowej wyniosła w 1951 r. około 800 zł, przy czym w woj. poznańskim osiągnęła 2033 zł, w bydgoskim — 2030 zł podczas gdy w woj. rzeszowskim — 162 zł, a w warszawskim — 154 zł. Autorka stwierdza, że pierwsze dwa lata Planu 6-letniego zamknęły się dla naszych ogrodów pracowniczych bilansem dodatnim, co pozwala wnioskować, że zadania planowe zlecone im w pełni wykonają.

Kulczyk L. Wzmoc opiekę nad człowiekiem pracy. (Przegląd Związkowy 1951, Nr 11, s. 464-469).

S p i s z e c z y : Nasz cel — dobrobyt mas pracujących. — Trudności okresu industrializacji. — Istotny sens walki o rezerwy żywnościowe. — Zadania związków zawodowych w dziedzinie bytowej. — Opieka nad robotnikami w hotelach przyfabrycznych. — Kontrola społeczna nad zaopatrzeniem ludności pracującej. — Pałace zagadnienie mieszkaniowe. — Ogrody pracownicze dodatkową bazą zaopatrzenia. — O zasadniczą zmianę stylu pracy.

Autor podkreśla, że obecna sytuacja wymaga znacznego zaktywizowania ogniw związkowych w dziedzinie bytowej, zwłaszcza zaś ogniw na szczeblu średnim, które dotychczas nie udzielają dostatecznej pomocy terenowi. Aktywiści winni pójść do załóg, na osiedla przyfabryczne, między rodziny robotnicze, do sklepów i do

stołówek robotniczych. Wówczas dopiero opieka nad robotnikiem nabierze szerszego znaczenia i głębszej treści.

N i e c m a n M. Walka o poprawienie jakości kluczowym zadaniem pionu ZSS w roku 1952. (Żywnie Zbiorowe 1952, Nr 1, s. 9-11).

S p i s r z e c z y : Walka o jakość zadaniem kluczowym. — Zadania wynikające z sytuacji zaopatrzeniowej. — Walka o wykonanie planu.

Autor zaznacza, że w walce o poprawę jakości pracy zakładów szczególna uwaga zwrócona będzie w 1952 r. w pionie ZSS na stołówki pracownicze i stołówki akademickie.

Więcej troski o mieszkaniowe i bytowe potrzeby mas pracujących. (Przegląd Związkowy 1951, Nr 10 s. 432-435).

S p i s r z e c z y : Osiągnięcia ZSRR w budownictwie mieszkaniowym. — Zadania związków w rozwoju budownictwa. — Znaczenie kontroli społecznej.

Z e g a d ł o T. Problem żywienia zbiorowego. (Życie Gospodarcze 1951, Nr 22, s. 1237-1239).

5. Ubezpieczenia społeczne

B r o j e w s k i M. Rady ubezpieczeń społecznych jako czynnik kontroli świadczeniowej. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1951, Nr 11—12, s. 337—339).

K o l a s a F. Uprawnienia do świadczeń ubezpieczeniowych z tytułu uczęszczania do szkół. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952, Nr 1, s. 14—15).

N i e m e n t o w s k i K. Świadczenia emerytalne z ZUS w razie śmierci pracownika. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952, Nr 1, s. 11-13).

Autor omawia świadczenia emerytalne, przysługujące w razie śmierci robotnika lub pracownika umysłowego, z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego, pomija natomiast świadczenia z ubezpieczenia brackiego lub z Karty Górnika.

S t a w o w c z y k S. Nadpłaty zasiłków w zakładach pracy. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952, Nr 1, s. 6-8).

S p i s r z e c z y : Rozmiar nadpłat. — Rodzaje popełnianych błędów. — Brak dbałości przy wypłatach zasiłków. — Obciążenia zakładu pracy za nadpłaty. — Zagadnienie zwrotu sum nadpłaconych. — Konieczne środki zaradcze.

Powierzanie zakładom pracy wypłaty zasiłków rodzinnych a następnie zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa stanowi jeden z poważnych elementów w realizacji celów i założeń ogólnie - państwowego systemu oszczędnościowego. Zakłady pracy zdają się jednak o tym zapominać, dopuszczając się coraz to nowych nadpłat zasiłków. Bieżąca kontrola Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stwierdziła, że sumy nieprawidłowo i bezprawnie wypłaconych zasiłków wynosiły w II kwartale 1951 r. — 6.208.045 zł (z tytułu świadczeń rodzinnych) i 219.757 zł (z tytułu świadczeń chorobowych), a jeszcze więcej w kwartale III — 11.385.670 (z tytułu świadczeń rodzinnych) i 236.305 zł (z tytułu świadczeń chorobowych).

W celu zapobieżenia temu stanowi rzeczy, autor proponuje prowadzenie przez ZUS intensywniejszej kontroli wypłat zasiłków w zakładach pracy. Zaleca też wydanie przez władze centralne zarządzeń aby kierownictwa zakładów pracy powierzały załatwianie wypłaty zasiłków pracownikom przeszkolonym. Wydanie przepisów odpowiedzialności finansowej osób, zatrudnionych w zakładzie pracy przy obliczaniu i wypłacie zasiłków oraz podpisujących dokumenty zasiłkowe, wpłynęłoby również skutecznie na zmniejszenie liczby mylnie nadpłaconych zasiłków.

S t a w o w c z y k S. Członkowie spółdzielni pracy a ubezpieczenie społeczne. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1951, Nr 11—12, s. 347—349).

S z c z u r z e w s k i A. Uwagi o dotychczasowej pracy delegatów i komisji socjalno - ubezpieczeniowych. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1951, Nr 11—12, s. 340).

W r ó b l e w s k i M. Zakres ubezpieczenia pracowników rolnych (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952, Nr 2, s. 44-45).

Autor podaje podstawowe zasady, dotyczące obowiązku i zakresu ubezpieczenia najemnych pracowników rolnych oraz ich uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

6. Werbunek i zatrudnienie

D a s z k i e w i c z W. Zadania rad narodowych w akcji werbunku siły robotczej. (Rada Narodowa 1951, Nr 23—24 (209—210), s. 6—10).

Kędzierski W. i Rześny K. Zatrudnienie kobiet w budownictwie. (Przegląd Budowlany 1951, Nr 11, s. 495—497).

Autor stwierdza niezadowolający wzrost procentowy zatrudnienia kobiet w wykonawstwie resortu Ministerstwa Budownictwa.

Strzałkowska W. Kobiety w pracy. (Przyjaciel przy Pracy 1952, Nr 3 (30), s. 2-5, rys. 10).

7. Różne

Kamiński J. Zadania rad narodowych w walce z alkoholizmem. (Rada Narodowa 1952. Nr 5 (215), s. 14-15).

Kwiatkowski S. Szkolenie nowych kadr produkcyjnych (Przegląd Związkowy 1951, Nr 10, s. 428—432).

Loga-Sowiński I. Współdziałanie terenowych ogniw związkowych z radami narodowymi. (Przegląd Związkowy 1952, Nr 1, s. 13—17).

Szlęzak F. Rzemiosło na przełomie 1951/52. (Drobna Wytwórczość 1952, Nr 1, s. 16—20).

S p i s z e c z y: Poprawa sytuacji rzemiosła. — Podatek zryczałtowany. — Spółdzielczość pomocnicza. — Uspółdzielczenie etapem docelowym. — Szkolenie. — Problemy socjalne. — Opieka władz. — Znaczenie usług. — Jakość w rzemiośle.

Rok 1951 przyniósł — zdaniem autora — przełom w sytuacji rzemiosła u nas: został bowiem zahamowany ubytek warsztatów rzemieślniczych. Liczba warsztatów indywidualnych utrzymywała się niezmiennie w ciągu tego roku na wysokości 92.000, natomiast liczba zatrudnionych w nich rzemieślników obniżyła się ze 156.000 na 153.000.

Święcicki M. Prawo pracy a przeciwieństwo między pracą umysłową i fizyczną. (Państwo i Prawo 1951, Nr 10 (68), s. 471—510).

Trzeci rok Planu Sześcioletniego. Zadania związków zawodowych w świetle obrad VIII Plenum CRZZ. (Przegląd Związkowy 1952, Nr 1).

Witkowska S. Obiady w szkole. (Żywnie zbiorowe 1952, Nr 3, s. 82—83).

Analizując sprawę żywienia dzieci i młodzieży w różnych placówkach dziecięcych, autorka stwierdza, że dzieci szkolne otrzymują trzykrotnie wyższe wyżywienie niż z obiadem, dzieci w świetlicach otrzymują obiady, młodzież akademicka posiada własne stołówki, natomiast dla dzieci szkół powszechnych i średnich sprawa dożywiania rozwiązana jest zaledwie fragmentarycznie.

Taki stan rzeczy stwarza najczęściej taką sytuację, że rodzice w imię dobra dziecka rezygnują z obiadów w stołówce pracowniczkiej i sporządzają po pracy obiad w domu. W ten sposób dziecko może otrzymać obiad najwcześniej o godzinie 18, co jest jak najbardziej nie wskazane.

Dla szybszego rozwiązania tej palącej sprawy, autorka proponuje, aby wszystkie nowobudujące się szkoły uwzględniały w planie budowy kuchnie szkolne, wraz z niezbędnymi pomieszczeniami gospodarczymi i salami jadalnymi, a szkoły istniejące — aby przystąpiły do przeprowadzenia niezbędnych adaptacji.

Volmer Z. mgr. Skargi i zażalenia chorych szpitalnych. (Zdrowie Publiczne 1952, Nr 1 (39), s. 131—135).

Stały postęp i rozwój lecznictwa w Polsce Ludowej wymaga ciągłych usprawnień organizacyjnych i uzupełnień. Stąd też skargi i zażalenia chorych szpitalnych stanowią nieocenione źródło poznawania niedomagań i bolączek szpitalnictwa.

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

Redaguje Zespół. Adres Redakcji: Warszawa 1, Jasna 26. Telefon 8-99-00 (wew. 195)
Prenumerata i kolportaż PPK „Ruch“, Warszawa, ul. Srebrna 12, tel. 8-04-20,
Konto PKO I-22216/110

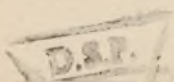
Prenumerata roczna wynosi 72 zł — półroczna 36 zł — kwartalna 18 zł. Cena egz. 6 zł

Zamówienie CP—P/C—194/52 z dn. 26.IV.52 r. Podpisano do druku 6.V.52.

Druk ukończono dnia 16.V.52. Nakład 4000 + 55 egz.

Papier druk. sat. VII kl. 60 gr. Format B¹

Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego“, Warszawa. Zam. 1388
3-B-15274



CONTENTS OF No. 5

I. IDEAS AND PROBLEMS

1rst May — Day of Hope, Day of fight and victory	3
Jerzy Licki — Housing question — an insoluble problem of capitalism	7
Zygmunt Koryzna — New ways of development of labour competition	14

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

Michał Mikuszkiewicz — National economic plan and budget for 1952 — expenses for social and cultural aims	21
Edward Kowalczyk — Wages reform in the coal industry	26
Stanisław Akoliński — Parents' payments for social facilities	30

III. CHRONICLE

Poland

Employment of women in small industry and in handicraft	34
All-Polish conference of chiefs of employment services	34
Activities of the labour law Commission at the Central Committee of the Polish Jurists' Union	35
Hours and wages of pre-school women workers in Statge Agricultural Establishments	37
Guiding principles of social action in co-operatives for 1952	38
Organisation of cadre training, in co-operatives	38
Social Fund of handicraft	39

International

„Social Peace“ in the U.S.A. steel industry	40
The increase of living standards and of national income in U.S.S.R.	42

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books:

Walerian Straszewicz: Planning of investments of cultural and social facilities Programme, methods and forms of training of social services' workers	43
--	----

Polish periodicals:

The present stage of vocational training — H. Diamand; Problem of laundries in towns — K. Tarasiewicz	44
Press review	46
Bibliography	50

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW

(appendix)



Cena egz. 6 zł.