

PRZEGLĄD ZAGADNIEN SOCJALNYCH

Sopocie

T R E Ś Ć

J. PIOTROWSKI: PRACA UBEZPIECZENIOWA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, DOŚWIADCZENIA I POSTULATY — E. ŻEBROWSKI: SPRZĘT OCHRONNY BHP, ZAGADNIENIE ORGANIZACJI PRODUKCJI I ZAOPATRZENIA — R. GRZYMKOWSKI: PLANOWANIE WERBUNKU NIETYKWAŁIFIKOWANEJ SIŁY ROBOCZEJ — W. PLESZKO: PRZECIWDZIAŁANIE PLYNNOŚCI SIŁY ROBOCZEJ — J. JANUSZKIEWICZ: LICZBA DZIECI W RODZINACH UBEZPIECZONYCH I ZNACZENIE SPOŁECZNO - GOSPODARCZE ZASIŁKÓW RODZINNYCH — H. DURCZYK: ZAGADNIENIE ZATRUDNIENIA KOBIET W ZAKŁADACH ŻYWIENIA ZBIOROWEGO — KRONIKA KRAJOWA I ZAGRANICZNA — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY — BIBLIOGRAFIA — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI)

CZERWIEC 1952

NR 6

СОДЕРЖАНИЕ № 6

1. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

<i>Пиотровский Ежи</i> : Деятельность профсоюзов в области социального страхования — Опыт и постулаты	3
<i>Жебровский Эдмунд</i> : Оборудование и инвентарь для обеспечения безопасных и гигиенических условий труда—Вопросы организации производства и снабжения	8

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

<i>Гжимковский Рышард</i> : Планирование набора неквалифицированной рабочей силы	13
<i>Плешко Владимирж</i> : Борьба с текучестью рабочей силы	16
<i>Янушкевич Юзеф</i> : Число детей в застрахованных семьях и общественно-хозяйственное значение семейных пособий	21
<i>Дурчик Генрих</i> : Вопрос занятости женщины на предприятиях общественного питания	25

III. ХРОНИКА

В Польше:

Вопрос занятости рабочих на строительстве	29
Изменения в законодательстве о пенсиях по инвалидности	39
Условия приема на работу подростков в возрасте 14 — 16 лет	33
Пособия, выплачиваемые учащимся, получившим увечье при прохождении производственной практики	35
Изменение порядка выдачи детского приданного	35
Определения по уголовно-административным делам в области охраны труда	36
Разъяснение по поводу пенсий шахтерам	37

За рубежом:

Международная кампания в защиту социального страхования	38
Положение трудящихся масс в Японии	40

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:

Социальное страхование в Народной Польше	
Пенсии по старости и инвалидности вследствие трудового увечья	
Пенсии по социальному страхованию шахтеров	
Семейные пособия — Францишек Коляса	
Пособия выплачиваемые членам семьи	42

Польские журналы:

Развитие организованного отдыха трудящихся — Ц. Тодыс; Трудоустройство — одна из главных задач Управления кооперации инвалидов; Употребление рыб и рыбных продуктов в 1951 году — А. Третьяк	43
--	----

Обзор печати	45
Библиография	48

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952

CZERWIEC



WARSZAWA
POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI)

NR 6

I. IDEE I ZAGADNIENIA

<i>Jerzy Piotrowski</i> : Praca ubezpieczeniowa związków zawodowych — Doświadczenia i postulaty	3
<i>Edmund Żebrowski</i> : Sprzęt ochronny bhp — Zagadnienia organizacji produkcji i zaopatrzenia	8

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

<i>Ryszard Grzymkowski</i> : Planowanie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej	13
<i>Włodzimierz Pleszko</i> : Przeciwdziałanie płynności siły roboczej	16
<i>Józef Januszkiewicz</i> : Liczba dzieci w rodzinach ubezpieczonych i znaczenie społeczno-gospodarcze zasiłków rodzinnych	21
<i>Henryk Durczyk</i> : Zagadnienie zatrudnienia kobiet w zakładach żywienia zbiorowego	25

III. KRONIKA

<i>Krajowa</i>	
Problemy zatrudnienia w budownictwie w r. 1952	29
Zmiany w ustawie o zapatrzeniu inwalidzkim	31
Warunki przyjmowania do pracy młodocianych w wieku 14—16 lat	33
Świadczenia z tytułu wypadków przy odbywaniu praktycznej nauki zawodu	35
Zmiana zasad przyznawania i wydawania wyprawek	35
Orzecznictwo karno-administracyjne w zakresie ochrony pracy	36
Wyjaśnienia do spraw rent górniczych	37
<i>Zagraniczna</i>	
Międzynarodowa akcja w obronie ubezpieczeń społecznych	38
Położenie mas pracujących w Japonii	40

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

<i>Nowe książki</i>	
Ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej	42
Świadczenia ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego	42
Świadczenia ubezpieczenia społecznego górników	42
Zasiłki rodzinne — Franciszek Kolasa	42
Świadczenia ubezpieczenia rodzinnego	42
<i>Czasopisma krajowe</i>	
Rozwój akcji wczasów pracowniczych — C. Todys; Produktywizacja inwalidów jest jednym z głównych zadań CSI; Spożycie ryb i przetworów rybnych w r. 1951 — A. Tretiak	43
Przeгляд prasy	45
Bibliografia	48

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przeгляд ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych	69
Orzecznictwo	74
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i pokrewnych	78

OD REDAKCJI

Redakcja zawiadamia, że ostatnio wydany został drukiem skorowidz (działowy i rzeczowy) b. „Pracy i Opieki Społecznej“ i „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“ za r. 1951, objętości 16 stron druku, który z przyczyn od Redakcji niezależnych nie mógł być wydany w r. ub. i dołączony do ostatniego numeru pisma z 1951 r. Skorowidz ten jest obecnie rozsyłany wszystkim zesłorocznym prenumeratom „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“.

Wydanie w r. b. skorowidza za r. ub. zmusiło Redakcję do zmniejszenia objętości Nr 5 i Nr bieżącego naszego czasopisma. Z tego powodu część materiałów, a w tym również druga część artykułu Dyr. J. Lickiego pt. „Sprawa mieszkaniowa — nierozwiązalny problem kapitalizmu“ — odłożona została do numerów następnych.

I D E I Z A G A D N I E N I A
JERZY PIOTROWSKI

Praca ubezpieczeniowa związków zawodowych

DOŚWIADCZENIA I POSTULATY

Udział związków zawodowych w wykonywaniu ubezpieczeń społecznych stale rośnie. Związki biorą czynny udział: w tworzeniu norm z dziedziny ubezpieczeń społecznych (które ustalane są w porozumieniu z CRZZ), w nadzorze nad działalnością ZUS (wykonywanym bezpośrednio przez rady ubezpieczeń społecznych powoływane przez organy związkowe), w nadzorze nad czynnościami ubezpieczeniowymi zakładów pracy (sprawowanym przez rady zakładowe i ich komisje), w realizacji uprawnień ubezpieczeniowych pracowników.

Coraz bardziej zbliża się moment, w którym związki zawodowe przejmą bezpośrednio kierownictwo i wykonawstwo w przeważającym zakresie świadczeń ubezpieczeń społecznych. Do zadania tego przygotowują się one coraz intensywniej, istnieją jeszcze jednak liczne braki, które te przygotowania opóźniają i które wymagają wielkiego wysiłku (przede wszystkim organizacyjnego) ze strony aktywu ubezpieczeniowego, aby mógł on sprostać nowym obowiązkom, niezwykle odpowiedzialnym zarówno z punktu widzenia społecznego jak i finansowego.

Struktura ubezpieczeniowych organów związkowych

Jak przedstawia się obecnie organizacja ubezpieczeniowych organów związkowych?

Idąc od dołu: w każdej grupie związkowej wybierany jest delegat socjalno-ubezpieczeniowy¹⁾. W każdym zakładzie pracy rada zakładowa (miejscowa) powołuje komisję socjalno-ubezpieczeniową; przewodniczącym komisji powinien być członek rady, członkami komisji mogą być delegaci socjalno-ubezpieczeniowi lub inni członkowie związku.

Jeżeli w zakładzie pracy istnieją organizacje oddziałowe, powołuje się również oddziałowe komisje socjalno-ubezpieczeniowe. Komisja socjalno-ubezpieczeniowa kieruje pracą delegatów, pomaga im w ich pracy i instruuje ich. Poza tym komisja jest w pewnym stopniu instancją wyższą, np. w zakresie zasiłków chorobowych delegat powinien czuwać nad tym, aby członkowie jego grupy dopełnili wszelkich formalności dla otrzymania przysługującego im zasiłku oraz aby nie było w tej dziedzinie nadużyć, decyzyja jednak o przy-

¹⁾ Zadania aparatu socjalno-ubezpieczeniowego z.z. obejmują poza sprawami ściśle ubezpieczeniowymi również sprawy leczenia i socjalne; w artykule niniejszym ograniczymy się wyłącznie do spraw ubezpieczeniowych, co nie znaczy, że nie widzimy ich związku z pozostałymi.

znaniu lub odmowie zasiłku musi być każdorazowo podjęta przez komisję socjalno-ubezpieczeniową, jako organ rady zakładowej (miejscowej).

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa powinna stosować zasadę specjalizacji pracy; w tym celu komisja powinna wyłonić zespoły (grupy) dla poszczególnych rodzajów spraw np. dla zasiłków chorobowych, rodzinnych, spraw rentowych (szczególnie w górnictwie) itp. Do tych zespołów mogą być dokooptowane osoby, nie będące członkami komisji.

Nad pracą aktywu ubezpieczeniowego w zakładach pracy, (delegatów, komisji) czuwać mają przede wszystkim nadrzędne, ogniwa związków branżowych. W tym celu przy zarządach okręgowych tych związków (a w tych związkach, w których istnieją oddziały — również przy oddziałach) działacze powinni instruktorzy dla spraw socjalno-bytowych, obejmujących również sprawę ubezpieczeniową. W zarządach głównych związków branżowych istnieją wydziały socjalno-bytowe i referaty ubezpieczeniowe, których zadaniem jest kierowanie pracą instruktorów w zarządach okręgowych.

Pracę pionów branżowych mają koordynować organizacje terenowe ZZ. W szczególności na poziomie wojewódzkim przy ORZZ istnieją wydziały socjalno-bytowe, w skład których wchodzi referaty socjalno-ubezpieczeniowe. W CRZZ, tym najwyższym ogniwie organizacji związkowej, istnieje wydział socjalno-ubezpieczeniowy, a jedną z jego sekcji jest sekcja ubezpieczeniowa. Wydział socjalno-ubezpieczeniowy CRZZ, jako bezpośredni organ Sekretariatu, jest najwyższą instancją ubezpieczeniową związków zawodowych.

Rzeczywisty stan organizacji nie jest jeszcze tak pełny, jak to przedstawiono w powyższym schemacie, i dość daleki od doskonałości.

Mimo, że struktura ubezpieczeniowa ZZ w zakładach pracy ustalona została w regulaminie wydanym przez Sekretariat CRZZ w lipcu 1950 roku, powoływanie delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych rozpoczęło się na większą skalę dopiero mniej więcej rok temu, w związku z zeszłoroczną kampanią wyborczą. W bardzo licznych zakładach pracy przestano jednak wówczas na wyborze delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w grupach związkowych; komisji albo w ogóle nie utworzono, albo nie zwoływano. Bardzo często zaniedbano tworzenia zespołów (grup) w ramach komisji socjalno-ubezpieczeniowej, wskutek czego praca spoczywała często na kilku lub wręcz na jednym aktywiście; nie uzyskiwano więc potrzebnej specjalizacji, ani pogłębienia i systematyczności wykonywanych prac.

W większości pionów branżowych nie poświęcono należytej uwagi zorganizowaniu pracy ubezpieczeniowej w zarządach okręgowych, które przede wszystkim winny czuwać nad pracą Komisji s-u. Wiele zarządów okręgowych albo wcale nie miało instruktorów ubezpieczeniowych, albo nie prowadziło tej pracy na właściwym poziomie, z wyraźnym planem i konieczną ciągłością.

Dobrze na ogół są zorganizowane referaty socjalno-ubezpieczeniowe w ORZZ. Mimo jednak najlepszych wysiłków działalność ich nie może dawać pełnych wyników z powodu wskazanych wyżej niedociągnięć w pracy branżowych zarządów okręgowych. Referaty socjalno-ubezpieczeniowe ORZZ często bowiem nie mogą korzystać w swej pracy z pomocy zarządów okręgowych (związków branżowych) i ich instruktorów i muszą bezpośrednio współpracować z radami zakładowymi (miejscowymi) wzgl. z komisjami s-u; z natury rzeczy zaś styczności te muszą ograniczać się do niewielu zakładów pracy i nie mogą być powszechne.

Jest rzeczą oczywistą, że — w ramach ustalonej organizacji pracy ubezpieczeniowej związków zawodowych i w świetle zadań wyznaczonych poszczególnym ogniwom — delegaci s-u nie mogą właściwie spełniać swoich zadań, jeżeli nie działa należycie Komisja s-u i jej zespoły (grupy) oraz, że Komisje s-u tylko wtedy rozwiną w pełni rzeczywistą działalność, jeżeli zorganizują ją i będą nad nią czuwać zarządy okręgowe (lub oddziały). Tymczasem dokonany przegląd sytuacji organizacyjnej wskazuje, że te dwa tak bardzo ważne w codziennej pracy socjalno-ubezpieczeniowej ogniwa związkowe (komisje i instruktorzy zarządów okręgowych) wykazują wciąż jeszcze dość poważne niedomagania.

W przeprowadzonej w roku bieżącym kampanii wyborczej w zakładach pracy po raz pierwszy związkowa praca socjalno-ubezpieczeniowa była przedmiotem sprawozdań i dyskusji. Przebieg kampanii świadczy o znacznym zainteresowaniu mas związkowców sprawami socjalno-ubezpieczeniowymi, wokół których zmobilizowano chętny i liczny aktyw. Istnieją więc warunki do dalszego ożywienia tej dziedziny pracy związkowej i do podniesienia jej na wyższy poziom. Przede wszystkim trzeba dopilnować, aby wszędzie prawidłowo utworzone zostały komisje s-u, aby zapoznały się one dokładnie ze stojącymi przed nimi zadaniami i dokonały odpowiedniego ich podziału, aby zgromadziły do ich wykonywania potrzebny aktyw i ujęły jego pracę w poszczególnych zespołach komisji. To z kolei wymaga energicznego naprawienia sytuacji na odcinku ubezpieczeniowym w zarządach okręgowych, co znowu pozwoli na znaczne polepszenie wyników pracy Wydziałów socjalno-bytowych ORZZ.

Szkolenie

Zakres zadań nałożonych na związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy jest bardzo szeroki. Aktyw ten trzeba pouczyć, czego na określonym szczeblu organizacji wymaga się od niego i jak powinien swe zadania wykonywać. Trzeba w związku z tym wyjaśnić sens polityczny i społeczny uczestnictwa związków zawodowych, a więc samych ubezpieczonych, w obsłudze ubezpieczenia i ubezpieczonych pracowników. Stanowi to pierwszy temat szkolenia.

Zadania swe związkowy aktyw ubezpieczeniowy winien wykonywać w ramach obowiązujących przepisów prawnych w dziedzinie spraw socjalnych, lecznictwa i ubezpieczenia społecznego. Przepisy dotyczące ubezpieczenia społecznego są szczególnie obszerne i złożone. Bez znajomości tych przepisów nie może być mowy o dobrym wykonaniu zadań. Zapoznanie ubezpieczeniowego aktywu związkowego z obowiązującymi przepisami prawnymi o ubezpieczeniu społecznym, udzielenie mu wiedzy fachowej niezbędnej dla każdego z ogniw stanowi drugi temat szkolenia.

Wyróżnić można 3 formy szkolenia:

- a) kursy szkoleniowe, na ogół jednorazowe w odniesieniu do określonej partii szkolonych,
- b) instruktarz bieżący,
- c) szkolenie przez rozpowszechnienie odpowiednich wydawnictw.

Kursy szkoleniowe organizowały wyższe ogniwa związkowe (CRZZ, ORZZ, Zarządy Główne); objęły one liczny aktyw związkowy, etatowy i nieetatowy na różnych szczeblach organizacyjnych. W tym zakresie wskazać trzeba głównie na 2 rodzaje niedociągnięć; dotyczyły one programu kursów i poziomu wykładowców. O ile tematy ideowo-polityczne były potraktowane dość obszer-

nie, o tyle wyjaśnienia odnoszące się do samego prawa ubezpieczeniowego, do zadań i metod działania aktywu na określonych szczeblach były zbyt ogólne i za mało konkretne. Nie dawały więc dostatecznej podstawy do rozwinięcia właściwej działalności.

Wiązało się to z zagadnieniem wykładowców. Jest rzeczą zrozumiałą, że w minionym roku związki zawodowe nie mogły dysponować tak licznymi kadrami wykładowców, mających odpowiednie kwalifikacje, zwłaszcza pod względem fachowym w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, jak tego wymagała masowość kursów. Im bardziej więc tematyka kursu zbliżała się do konkretnych zagadnień prawa ubezpieczeniowego, tym mniej kwalifikacji miała znaczna część wykładowców do należytego wyłożenia tych zagadnień. Trudności te pogłębiał brak odpowiedniego piśmiennictwa, na którym mogliby się oni oprzeć.

Kursy szkoleniowe mogły więc w wielu przypadkach spełnić tylko częściowo swoje zadania. Z tym niedomaganiem skutecznie walczą 3 miesięczne kursy organizowane przez CRZZ dla aktywu etatowego i dla niektórych pracowników nieetatowych z większych zakładów pracy.

Bieżący instruktarz i poradnictwo, stanowiące najcenniejszą formę szkolenia aktywu na przykładach rozwiązywania konkretnych sytuacji i wykonywania bieżących zadań, były i są nadal słabo rozwinięte. Nie omawiając szerzej tego zagadnienia wystarczy wskazać, że źródło tego niedomagania leży w niedorozwoju komisji socjalno-ubezpieczeniowych i instruktarza w zarządach okręgowych, tych dwóch najważniejszych dla bieżącej pracy ogniwach aparatu ubezpieczeniowego. Była już o tym mowa.

Najbardziej jednak na przebiegu akcji szkoleniowej zaciążył brak odpowiednich wydawnictw. Do pierwszych miesięcy br. aktyw związkowy mógł rozporządzać tylko regulaminem dla delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych z 1950 r. oraz mógł pomocniczo posługiwać się wskazówkami zamieszczonymi w „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych“. Lecz te źródła wiadomości, jakkolwiek cenne, były albo zbyt ogólne, albo zbyt fragmentaryczne.

Tę dotkliwą lukę wypełnia się dopiero obecnie. Wydawnictwo związkowe CRZZ drukuje kilkadziesiąt broszur, zawierających teksty dla kursów szkolenia masowego, stanowiące równocześnie wartościowe narzędzie instruktorów dla codziennej pracy aktywu związkowego. Dotychczas wydane broszury z interesującego nas zakresu²⁾ wskazują, że cykl ten zawiera podstawowe wiadomości o zadaniach i sposobach pracy aktywu oraz zasadnicze informacje o obowiązującym stanie prawnym w poszczególnych dziedzinach jego czynności. Równocześnie ZUS wydał kilka broszur szczegółowo informujących o przepisach prawnych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, przeznaczonych dla związkowego aktywu ubezpieczeniowego³⁾.

Przy tej okazji trzeba podkreślić istniejące jeszcze ciągle zatory w rozprawianiu materiałów szkoleniowych. Zatory te spowodowane były najczęściej

²⁾ „Zadania Komisji socjalno-ubezpieczeniowej i delegata socjalno-ubezpieczeniowego“ Nr 12 str. 24 oraz „Zadania w zakresie wypłaty zasiłków w zakładzie pracy“ Nr 7(27), str. 28 — Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

³⁾ ZUS wydał 6 następujących broszur: „Ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej — Podstawowe wiadomości“ str. 32, „Świadczenia ubezpieczenia na wypadek choroby“ str. 48, „Świadczenia ubezpieczenia rodzinnego — Instrukcja dla zakładów pracy“ str. 48, „Świadczenia ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego“ str. 104, „Świadczenia ubezpieczenia społecznego górników“ str. 40. Kolportażem tych broszur zajmują się Zarządy Główne ZZ. Poza tym wydał ZUS pracę Fr. Kolasy pt. „Zasiłki rodzinne, Wykład i podstawy prawne“ str. 88.

przez Zarządy Okręgowe, z których niektóre nie zdążyły jeszcze dostarczyć do zakładowych organizacji Regulaminu z roku 1950. Niejednokrotnie i rady zakładowe nie udostępniają delegatom i członkom Komisji s-u. otrzymanych wydawnictw szkoleniowych. Zlikwidowanie tych zatorów przez sprawny kolportaż wydawnictw jest w chwili obecnej jednym z najważniejszych zadań urealnienia akcji szkoleniowej i rowięnięcia właściwej działalności s-u. w zakładowych organizacjach związkowych.

Kadry

Poważne zadania spoczywające na socjalno-ubezpieczeniowym aktywie związkowym mogą być dobrze spełniane tylko wtedy, gdy aktyw ten będzie miał potrzebną wiedzę i doświadczenie. I jedno i drugie można nabyć w pełni dopiero w pracy codziennej. Dlatego też ważną sprawą jest ciągłość pracy aktywu s-u.

Tymczasem w roku ubiegłym rozpowszechnionym zjawiskiem była płynność kadr aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. Zjawisko to występowało ze szczególnym nasileniem wśród instruktorów etatowych Zarządów Okręgowych, członków komisji i delegatów s-u. Wskutek tej płynności wielki wysiłek włożony w szkolenie szedł często na marne, a zebrane materiały instruktarzowsko-szkoleniowe nie były przekazywane następcom.

Trzeba więc skierować wielką uwagę na walkę z płynnością kadr socjalno-ubezpieczeniowych w organizacjach związkowych, szczególnie w Zarządach Okręgowych i w komisjach socjalno-ubezpieczeniowych. Trzeba dążyć do tego, aby na terenie związków zawodowych wyrósł fachowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy, który dzięki ciągłości swej pracy oraz nabytemu doświadczeniu i wiedzy będzie mógł w pełni pomagać towarzyszom pracy w zaspokojeniu ich potrzeb socjalno-ubezpieczeniowych i będzie mógł sprawować realną kontrolę nad pracą administracyjnych referatów socjalnych i ubezpieczeniowych w zakładach pracy.

Jasność zadań

Na rozwój pracy związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego hamująco działa również pewna niejasność w podziale zadań ubezpieczeniowych związków zawodowych, administracji zakładów pracy i ZUS. Na jasność rozgraniczenia zadań trzeba zwrócić uwagę w akcji szkoleniowej i instruktarzowej.

Fakt powierzenia niektórych czynności bezpośrednio zakładom pracy nie zwalnia od odpowiedzialności za ich prawidłowość organizacji związkowych i ich organów, powołanych w każdym przypadku do nadzoru i kontroli tych czynności. W wielu zakładach pracy administracyjna praca ubezpieczeniowa nie jest należycie zorganizowana i często jest źle wykonywana. Nie wystawia się ubezpieczonym legitymacji, a zasiłki wypłaca się bez dostatecznej staranności, wskutek czego zdarzają się często nadpłaty zasiłków⁴⁾.

Pracownicy administracyjni, wyszkoleni do tych prac, często się również zmieniają, co pogarsza sytuację. Działalność kontrolna organów związkowych mogłaby poważnie przyczynić się do poprawy tej sytuacji, lecz jest ona wciąż jeszcze niedostateczna. A waga zagadnienia jest ogromna: wystarczy przypomnieć, że obecnie już wypłaca się rocznie w zakładach pracy około 4,3 mi-

4) Zagadnieniom tym dużą uwagę poświęca Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, w szczególności patrz PUS Nr 1/52, str. 1 — 8.

liardów zł świadczeń ubezpieczeniowych. Suma ta świadczy nie tylko o zakresie odpowiedzialności finansowej. Charakteryzuje ona również rozmiar usług ubezpieczeniowych udzielanych przez Państwo Ludowe pracownikom za pośrednictwem zakładów pracy i przy pomocy aktywu związkowego.

W artykule niniejszym, uzupełniającym artykuł autora, zamieszczony w Nr. 4/1952 „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“⁵⁾ uwaga czytelnika ześrodkowana została na zagadnieniach organizacyjnych. Ubiegłą, a nawet obecną fazę prac związkowych na polu ubezpieczeń społecznych trzeba bowiem ujmować przede wszystkim jako okres kształtowania się struktury i form działania związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego. Od prawidłowego i sprawnego rozwiązania tych zagadnień zależy podniesienie poziomu pracy związkowej na tym odcinku. Dotychczas, poziom ten wciąż jeszcze nie jest zadowalający i to zarówno w odniesieniu do własnej działalności ubezpieczeniowej organizacji związkowych, jak i w zakresie kontroli nad czynnościami ubezpieczeniowymi zakładów pracy.

EDMUND ŻEBROWSKI

Sprzęt ochronny bhp

ZAGADNIENIE ORGANIZACJI PRODUKCJI I ZAOPATRZENIA

Ogół zagadnień, dotyczących ochrony zdrowia pracowników, zatrudnionych przy procesach produkcyjnych, nazywamy techniczną ochroną pracy. Zwązając zagadnienie ochrony zdrowia do terenu zakładu pracy, w artykule tym ograniczę się do omówienia jednego ze środków realizacji technicznej ochrony zdrowia w przemyśle, a mianowicie do sprzętu ochronnego.

W produkcji, na skutek różnych braków i błędów natury techniczno-organizacyjnej, występują wypadki przy pracy i zachorowania na choroby zawodowe. Polska Ludowa wydała bezwzględna walkę temu złu, polepszając stale w sposób planowy, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy.

Zwalczanie wypadkowości w zatrudnieniu i zachorowalności na schorzenia zawodowe oraz zapobieganie takim wypadkom i schorzeniom jest jednym z podstawowych zadań technicznej ochrony pracy, której realizacja została zagwarantowana i nakazana w art. 60 Projektu Konstytucji: „Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do ochrony zdrowia... Coraz szerszemu urzeczywistnieniu tego prawa służą: rozwój organizowanej przez państwo ochrony zdrowia ludności, rozbudowa urządzeń sanitarnych i podnoszenie stanu zdrowotnego miast i wsi, szeroka akcja zapobiegania chorobom i ich zwalczania...”

Realizacja należytej ochrony pracy wymaga posiadania sprzętu ochronnego w dostatecznej ilości i odpowiedniej jakości. Sprzęt ten jest niezbędnym czynnikiem zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym oraz warunkiem prawidłowego szkolenia pracowników. Bez posiadania sprzętu ochronnego plano-

⁵⁾ Patrz PZS Nr 4/52 str. 11: „Etapy rozwojowe samorządu w ubezpieczeniu społecznym“.

wanie w zakresie podniesienia stanu bhp w zakładach pracy nie może dać pożądaných wyników.

Brak sprzętu ochronnego lub jego niewłaściwe wykonanie jest corocznie przyczyną szeregu wypadków przy pracy. I tak np. w 1950 r. brak środków ochrony osobistej (będących tylko częścią ogółu środków, objętych nazwą sprzętu ochronnego) był przyczyną 6,6% ogółu wypadków, w przemyśle metalowym — 8,9% ogółu wypadków, w przemyśle elektrotechnicznym — 6,1% wypadków itd. Ogółem w całym przemyśle około 10% wypadków przy pracy powstaje wskutek braku sprzętu ochronnego lub jego nieodpowiedniej jakości.

Wymagania stawiane sprzętowi ochronnemu

Sprzęt ochronny powinien odpowiadać dwóm zasadniczym wymaganiom:

- 1) zapewnić skuteczną ochronę życia i zdrowia pracownika przed tymi niebezpieczeństwami i szkodliwościami przeciwko którym jest skierowany;
- 2) być dogodny w użyciu i nie utrudniać wykonywania normalnej pracy, a także nie zmniejszać wydajności pracy.

Ponadto sprzęt ochronny powinien być takiej jakości, aby nie ulegał zbyt szybkiemu zużyciu i nie narażał przemysłu na zbędne wydatki.

Jasne jest, że produkcja sprzętu, odpowiadającego powyższym warunkom, musi opierać się o wiedzę teoretyczną i praktyczne badania. Przy tym wiedzę techniczną w tej dziedzinie należy uzupełniać danymi naukowymi z zakresu fizjologii, toksykologii, patologii chorób zawodowych oraz znajomością przyczyn typowych wypadków przy pracy.

Postępującej modernizacji i wybitnemu podniesieniu poziomu naukowego i technicznego naszej produkcji przemysłowej i rolnej powinien odpowiadać wysoki poziom produkcji sprzętu ochronnego.

Należy położyć nacisk na powyższy postulat, gdyż mimo ogólnie panującej tendencji stosowania surowych kryteriów do poziomu ogólnej techniki produkcyjnej, istnieje w wielu przypadkach nienaukowe i niefachowe, wręcz powierzchowne i często zdawkowe podejście do spraw ochrony pracy.

Zakres produkcji sprzętu ochronnego

Nie wszyscy zdają sobie sprawę, co to jest sprzęt ochronny i jakie artykuły sobą obejmuje.

Otóż sprzęt ochronny obejmuje szeroką skalę artykułów, należących do różnych gałęzi wytwórczości, a w szczególności:

- 1) sprzęt ochrony osobistej, jak odzież ochronna (obuwie, rękawice, hełmy itp.), okulary, sprzęt ochrony dróg oddechowych (maski, aparaty tlenowe) itd.;
- 2) sprzęt bezpieczeństwa elektrycznego, jak transformatory bezpieczeństwa, osobisty sprzęt bezpieczeństwa, elektrycznego, drążki do wyłączania, narzędzia ręczne izolowane, dywaniki gumowe itd.;
- 3) urządzenia ochronne dla obsługi pędni, jak aparaty do zrzucania i nakładania pasów, drabiny do obsługi, oliwiarki bezpieczeństwa itd.;
- 4) urządzenia ochronne różnorodnych obrabiarek (do drewna, metalu, mas plastycznych) i innych technicznych urządzeń produkcyjnych oraz transportowych;

- 5) aparaturę badawczo-kontrolną: światłomierze, hygrometry, urządzenia do stwierdzania i oznaczania zanieczyszczeń w powietrzu itp.;
- 6) aparaturę alarmową i sygnalizacyjną;
- 7) sprzęt bezpieczeństwa pożarowego w najszerszym pojęciu;
- 8) urządzenia fabrycznej techniki sanitarnej;
- 9) urządzenia prawidłowego oświetlenia;
- 10) urządzenia klimatyzacyjne, wentylacyjne, ogrzewcze, izolacje od promieniowania itd.

Należy tutaj przypomnieć, że jeśli chodzi o produkcję obrabiarek i maszyn, to w myśl ustawy z dnia 18 lipca 1950 r. o zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i obsłudze maszyn i urządzeń technicznych wszystkie nowe urządzenia techniczne powinny być produkowane z uwzględnieniem urządzeń ochronnych. Pozostaje jednak liczny park maszyn już istniejących i będących w ruchu, do których muszą być produkowane oddzielnie zabezpieczenia ochronne.

Stan obecny produkcji sprzętu ochronnego

Mimo pewnych usiłoowań, produkcja sprzętu ochronnego daleka jest u nas od osiągnięcia wystarczającego poziomu. Brak szerokiej, planowej i jednolitej akcji, obejmującej całokształt zaopatrzenia w sprzęt ochronny. Produkcja niektórych rodzajów sprzętu ochronnego prowadzona jest w sposób niefachowy i niesystematyczny. Produkcji tej brak niezbędnych podstaw naukowych, technicznych i doświadczalnych. Np. znane są przypadki odrzucania przez spawaczy rękawic ochronnych, nieodpowiednio wykonanych, czy okularów ochronnych itp.

Szwankuje również dystrybucja tego asortymentu artykułów, jaki produkowany jest obecnie w kraju. Przedstawiony stan sprawy stwierdzają wizytacje zakładów pracy, przeprowadzane przez czynniki powołane do nadzoru nad ochroną pracy: inspekcję pracy, związki zawodowe i inne.

W Polsce kapitalistycznej nie było ani jednej fabryki sprzętu ochronnego. W Polsce Ludowej uczyniono krok naprzód w tym kierunku i stworzono Fabrykę Sprzętu Ratunkowego w Katowicach, zlecając jej szereg zadań. Następnie jeszcze dwie czy trzy fabryki zajmują się, ale już zupełnie fragmentarycznie, produkcją kilku artykułów z zakresu sprzętu ochronnego.

Fabryka w Katowicach produkuje niewielki, w stosunku do ogólnych potrzeb, asortyment sprzętu ochronnego. Jako instytucja, działająca w ramach przemysłu węglowego, fabryka ta od początku była przeznaczona dla potrzeb tego przemysłu i o ile wiadomo, dotychczas ten jej charakter się utrzymał, choć zlecono jej i inne zadania. Nie jest to fabryka sprzętu ochronnego o szerokim znaczeniu i wystarczających rozmiarach. Jej wytwórczość bynajmniej nie rozwiązuje zagadnienia produkcji sprzętu ochronnego wobec olbrzymich rosnących potrzeb naszego przemysłu.

Sprawa innych odcinków wytwórczości przedstawia się również niezadowalająco i choć np. odzież ochronna, pewne typy ochron obrabiarek itd. są produkowane, jak już wyżej wspomniano, przez fabryki, które się tego podjęły, to jednak produkcja ta prowadzona jest fragmentarycznie, bezplanowo, nie odpowiadając przy tym w wielu przypadkach należytych wymaganiom co do jakości.

Konieczność stworzenia ośrodków produkcji i sprzętu ochronnego

Wielka aktualność problemu każe wysunąć postulat stworzenia istotnych ośrodków produkcji głównych artykułów sprzętu ochrony pracy. Należy jednak uznać za konieczne przeznaczenie do produkcji sprzętu ochronnego nowych fabryk wraz z intensywną rozbudową i zreorganizowaniem fabryk istniejących, zwłaszcza Fabryki Sprzętu Ratunkowego w Katowicach. Pewne elementy można zlecać drobniejszym wytwórniom do wykonania, jednak jakiś wykwalifikowany zakład centralny musiałby sprzęt kompletować, montować, kontrolować i przekazywać aparatowi rozdzielczemu.

Praca tych wszystkich placówek produkcyjnych musi być jak najściślej powiązana z placówkami naukowo-badawczymi. Najpraktyczniej byłoby, aby same placówki produkcyjne miały własne komórki naukowo-badawcze, pracujące np. pod kontrolą Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, lecz wobec szczupłości kadr specjalistów w zakresie techniki ochrony pracy w Polsce należy raczej oprzeć się bezpośrednio o działalność badawczą Centralnego Instytutu Ochrony Pracy do którego zadań należałoby akceptowanie wzorów i kontrola wyprodukowanego sprzętu (stawianie znaku jakości).

Produkcja sprzętu ochronnego musiałaby mieć też zapewnioną bazę surowcową. Tak np. ważnym materiałem, coraz szerzej stosowanym, w sprzęcie ochronnym, są masy plastyczne, dalej wytwarzanie sprzętu ochronnego wymaga stosowania tkanin specjalnych, różnego typu gatunków gumy, skóry itd. Produkcja ochron oczu wymaga posiadania szkieł barwnych o wysokich własnościach absorbcyjnych, a także szkieł oczodopryskowych i hartowanych. Produkcja urządzeń wentylacyjnych wymaga posiadania stopów nierdzewnych itd. Sprawa bazy surowcowej przedstawia się jak dotąd niezbyt pomyślnie, np. brak jest dla produkcji sprzętu ochronnego — niektórych mas plastycznych, szkieł barwnych absorbcyjnych itd. W związku z tym należałoby odpowiednio nastawić zaopatrzenie w surowce przemysłowe, aby materiały te dostarczano dla produkcji sprzętu ochronnego w dostatecznej ilości.

Do czasu jednak należytego zorganizowania i uruchomienia produkcji sprzętu ochronnego, ze względu na niedopuszczalność pozbawienia robotnika środków ochrony życia i zdrowia, należy w sposób właściwy przewidzieć import potrzebnego, a brakującego w kraju sprzętu ochronnego. Będzie trzeba również sprowadzać zza granicy precyzyjną aparaturę kontrolną, gdyż rozwinięcie tej produkcji w kraju wymaga szczególnie długiego czasu.

Dysponując odpowiednimi surowcami, aparatem produkcyjnym oraz prototypami sprzętu ochronnego, przemysł nasz będzie w stanie wyprodukować dostateczne jego ilości o odpowiedniej jakości.

Wraz z organizacją produkcji sprzętu ochronnego należy stworzyć sprawny aparat rozdzielczy o wysokim poziomie fachowym i dobrej organizacji handlowej, celem rozdziału tego sprzętu bądź pomiędzy lokalne centrale zaopatrzenia przemysłowego, bądź pomiędzy zakłady pracy. Tu zaznaczyć należy, iż dotychczasowe próby na tym odcinku nie mogą być uznane za zupełnie udane.

Rozdziałem sprzętu w chwili obecnej zajmuje się siedem central zaopatrzenia i sprzedaży. Z tych, cztery rozprawdzają odzież ochronną, jedna — wyroby gumowe, jedna sprzęt spawalniczy. Najważniejszą jednak instytucją rozprawdzającą, jeśli chodzi o odcinek sprzętu bhp, jest Centrala Sprzętu Pożar-

niczego, Ochronnego i Ratunkowego w Warszawie. Lecz Centrala ta z charakteru swego nastawiona jest przede wszystkim na pożarnictwo i jakkolwiek od pewnego czasu obserwujemy tam na odcinku bhp dość duże zmiany na lepsze, to jednak stan nie jest zadowalający.

Do zadań bowiem placówki dystrybucyjnej powinno należeć nie tylko przesyłanie zakładom pracy na ich doraźne zamówienieżądanego artykułu, lecz również zbieranie danych, dotyczących potrzeb przemysłu w zakresie sprzętu ochronnego, a to w celu układania rocznych planów potrzeb, włączania tych potrzeb do planów produkcyjnych poszczególnych fabryk, wytwarzających sprzęt ochronny i następnie zaopatrywania zakładów pracy wg zgłoszonych rocznych zapotrzebowań.

Należy podkreślić, że sprawy te wymagają szybkiej decyzji, gdyż w miarę, gdy wchodzimy coraz głębiej w Plan 6-letni potrzeby ochrony pracy w dziedzinie zaopatrzenia w sprzęt ochronny stają się coraz bardziej palące. Unikając dotychczasowych błędów, przy jasnej koncepcji i fachowym ujmowaniu zagadnienia — niewątpliwie i na tym odcinku doprowadzimy do pozytywnego rozwiązania.

Wnioski

Dla należytego zorganizowania zaopatrzenia robotników w sprzęt ochronny należy:

- 1) opracować na drodze naukowo-badawczej poszczególne typy sprzętu ochronnego (CIOP ma już szereg artykułów opracowanych i gotowych do produkcji);
- 2) ustalić program i przejść na planową produkcję sprzętu ochronnego w skali państwowej (rodzaj i ilość artykułów, potrzebne surowce itd.);
- 3) poddać analizie istniejące placówki produkcyjne z tego zakresu i w razie potrzeby rozszerzyć je oraz powołać nowe placówki produkcyjne;
- 4) ująć te fabryki w jedno Zjednoczenie lub Zarząd Przemysłu Sprzętu Ochronnego o jednolitym programie i fachowym kierownictwie, na wzór radzieckiego Trustu Bezpieczeństwa Pracy;
- 5) utworzyć i należyście zorganizować Centralę Dostaw Sprzętu Ochronnego;
- 6) zapewnić tej nowej gałęzi przemysłu należyte zaopatrzenie w takie surowce, jak masy plastyczne nieprzeźroczyste i przeźroczyste, guma, skóra, tkaniny impregnowane itd.;
- 7) do czasu należytego rozwinięcia produkcji krajowej — zaopatrywać robotników w sposób wystarczający pod względem ilości i jakości w sprzęt importowany, np. z ZSRR, z Czechosłowacji lub Niemieckiej Republiki Demokratycznej.

RYSZARD GRZYMKOWSKI

Planowanie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej

Sprawa planowego gospodarowania siłą roboczą, a w szczególności racjonalnego rozdziału i pomieszczenia istniejących nadwyżek siły roboczej, stanowi w trzecim roku Planu Sześcioletniego bardzo poważny problem społeczno - gospodarczy.

Już pierwszy kwartał br. przyniósł dalszy poważny wzrost zapotrzebowania na siłę roboczą; w okresie tym prowadzono intensywne akcje werbunkowe dla zakładów pracy podległych Ministerstwu: Budownictwa Przemysłowego, Hutnictwa, Przemysłu Lekkiego, PGR i in. Akcja werbunkowa prowadzona była na terenie województw: białostockiego, kieleckiego, krakowskiego, lubelskiego, warszawskiego, rzeszowskiego, łódzkiego i poznańskiego, które — jak wykazały wstępne bilanse na 1952 r. — posiadają poważne nadwyżki siły roboczej głównie wśród ludności rolniczej.

Akcję werbunkową prowadziły ekipy werbowników z zakładów pracy objętych planem werbunku oraz pracownicy organów zatrudnienia rad narodowych, przy współpracy działaczy miejscowych organizacji społecznych. W wyniku tej akcji włączono do produkcji w I kwartale br. (poza PGR) około 20.000 nowych robotników, głównie pochodzących ze wsi.

Koszt zwerbowania jednego robotnika dla niektórych zakładów pracy wahał się w granicach od 50 do 100 zł. Obok tych bezpośrednich kosztów, zakłady pracy ponoszą znaczne wydatki dla zapewnienia pomieszczeń zwerbowanym robotnikom (budowa hoteli robotniczych), z tytułu zwrotu kosztów przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, wypłaty diet itd.

Tak więc werbunek jest dodatkowym elementem podnoszącym dość poważnie koszty robocizny i dlatego w okresie wytężonej walki o obniżkę kosztów własnych winien być przeprowadzany tylko w przypadkach wyjątkowych. Zakłady pracy winny dążyć do zmniejszenia zapotrzebowania na nową siłę roboczą, przede wszystkim przez zabezpieczenie maksymalnego wzrostu wydajności pracy zatrudnionej już załogi. W ustroju socjalistycznym tempo wzrostu produkcji stale przewyższa przyrost siły roboczej, stąd niezbędnym warunkiem realizacji państwowych planów gospodarczych jest systematyczny wzrost wydajności pracy, będący podstawowym warunkiem rozszerzonej reprodukcji socjalistycznej. W okresie powojennym Narodowy Plan Gospodarczy ZSRR wprowadził zasadę, że w istniejących zakładach pracy plan produkcji należy wykonać przy pomocy istniejącej liczby robotników; nowi robotnicy mogą być przyjmowani tylko w przypadku rozbudowy lub powstania nowych zakładów pracy¹⁾.

¹⁾ M. Sonin: „Bilans siły roboczej“, Polskie Wydawnictwa Gospod., 1950.

Praktyka werbunku w Polsce w pierwszych dwóch latach Planu Sześcioletniego wykazała, że zgłaszanie nadmiernych zapotrzebowań na zamiejscową siłę roboczą oraz prowadzenie akcji werbunkowych w przypadkach, gdy zapotrzebowanie można było pokryć miejscowymi rezerwami siły roboczej, miało dość powszechny charakter.

Aby zapobiec tym szkodliwym zjawiskom, uchwałą Prezydium Rządu Nr 675²⁾ w sprawie werbunku niewykwalfikowanej siły roboczej wprowadziła zasadę, że werbunek może być prowadzony tylko na podstawie centralnie ustalonego planu i w przypadkach, gdy zakład pracy nie może pokryć zapotrzebowania na siłę roboczą w inny sposób. Stosownie do wytycznych tej uchwały, zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 22 lutego 1952 r.³⁾ postanowiło, że werbunkiem siły roboczej mogą być objęte wyłącznie zakłady posiadające szczególnie ważne znaczenie dla gospodarki narodowej, których wykaz ustala nadrzędne im ministerstwa w porozumieniu z PKPG. Zakład pracy dla uzupełnienia załogi drogą werbunku przesyła do swoich władz nadrzędnych plan zapotrzebowania zamiejscowych robotników, opracowany w oparciu o zatwierdzony plan zatrudnienia. PKPG sporządza roczny plan rozdziału siły roboczej werbunku na podstawie planów zapotrzebowań na dodatkową siłę roboczą, zgłoszonych przez poszczególne ministerstwa gospodarcze oraz wojewódzkich bilansów siły roboczej. Plan ten zatwierdza uchwałą Rady Ministrów. Stanowi on podstawę do opracowania przez Min. Pracy i Op. Społ. kwartalnych szczegółowych planów werbunku dla poszczególnych zakładów pracy. Przeprowadzanie werbunku poza rocznym planem rozdziału siły roboczej, jest dopuszczalne tylko w przypadkach wyjątkowych (np. konieczność wykonania ważnych zadań pozaplanowych) i po wyrażeniu zgody przez Przewodniczącego PKPG.

Przy ustalaniu tych przepisów wykorzystano doświadczenia radzieckie, wyrażone w uchwale Rady Ministrów ZSRR z 1947 r. o zasadach przeprowadzenia zorganizowanego werbunku robotników, która ustaliła m. in., że werbunek odbywa się na podstawie planu gospodarki narodowej zatwierdzonego przez Radę Ministrów ZSRR, zaś werbunek dodatkowy może być zarządzony tylko na podstawie zezwolenia Rady Ministrów. Głównym celem tych przepisów było zwalczenie błędnego oceniania przez miejscowe organy planujące w niektórych okręgach i obwodach możliwości zwolnienia siły roboczej w celu skierowania jej na inne tereny kraju, w okręgach zaś odczuwających brak rezerw zgłaszanie nadmiernych zapotrzebowań⁴⁾.

Praktyka werbunku lat poprzednich i u nas także wykazała, iż partykularne podejście do ogólnokrajowych planów werbunku było dość częstym zjawiskiem (np. w woj. kieleckim, warszawskim i in.). Dla przeciwdziałania tym niezdrowym tendencjom oraz dla ustalenia prawidłowych terenowych planów werbunku, ważne znaczenie posiadają bilanse siły roboczej sporządzone w przekroju terytorialnym. Wyniki pierwszych wstępnych wojewódzkich bilansów siły roboczej⁵⁾ pozwoliły już w pierwszym kwartale br. na bardziej racjonalne planowanie werbunku w skali ogólnokrajowej. Dla prawidłowego planowania werbunku w skali wojewódzkiej duże znaczenie będzie miało opracowanie powiatowych bilansów siły roboczej, zgodnie z zarządzeniem Przewodniczącego PKPG Nr 55 z dnia 22 lutego 1952 r. Głównym

²⁾ J. Rosner: „Bilans siły roboczej, plan i organizacja werbunku”. „Przegląd Zag. Socjal.” Nr 2 (5) 1951 r., str. 33.

³⁾ Biuletyn PKPG Nr 10 z 20 marca 1952 r., poz. 63.

⁴⁾ Sonin j. w.

⁵⁾ W. Daszkiewicz: „Aktualne zagadnienia gospodarki siłą roboczą”, Przegląd Zagadnień Socjalnych Nr 1—2, 1952 r., str. 15

zadaniem tych bilansów jest ustalenie w skali powiatowej braków siły roboczej, bądź określenie możliwości werbunku robotników niewykwalifikowanych z danego powiatu do innych powiatów. Zapotrzebowanie na nowych pracowników stanowi różnicę między liczbą osób zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy na 1. I. 1952 r. a planowym stanem zatrudnienia na 31. XII. 1952 r., powiększonym o ubytek naturalny i ubytek z innych powodów (do ubytku naturalnego nie wlicza się płynności pracowników).

Aby ustalić aktualny stan rezerw roboczych w powiecie należy od ogólnej liczby mieszkańców zdolnych do pracy odliczyć osoby już zatrudnione (w sektorze państwowym, drobnotowarowym i kapitalistycznym) oraz uczącą się młodzież. Liczby osób niezbędnych do zatrudnienia w indywidualnej gospodarce chłopskiej należy ustalić na podstawie szacunkowych norm zatrudnienia na jedno gospodarstwo rolne (wg grup gospodarstw do 2 ha, 2 — 5 ha, 5 — 7 ha, 7 — 10 ha, 10 — 14 ha i wyżej) określonych przez WKPG.

Po wstępnym opracowaniu bilansu można będzie ustalić główne źródła rezerw roboczych w powiecie, którymi są:

- a) młodzież w wieku ukończonych lat 14 i wyżej, wchodząca do produkcji po ukończeniu szkół podstawowych lub po przerwaniu dalszej nauki w klasach wyższych;
- b) kobiety pracujące dotąd w gospodarstwie domowym, które mogłyby pracować poza domem;
- c) zatrudnieni dotychczas w sektorze drobnotowarowym i kapitalistycznym (właściciele prywatnych zakładów pracy, członkowie rodzin i pracownicy najemni), którzy przejdą do pracy w sektorze socjalistycznym;
- d) dotychczas nie zatrudnieni (szczególnie w małych miasteczkach).

Minister Szyr, omawiając węzłowe zadania trzeciego roku Planu Sześcioletniego powiedział m. in.: „W 1952 r. z niezwykłą ostrością stanie przed poszczególnymi kierownikami dużych zakładów pracy, szczególnie w budownictwie, w przemyśle materiałów budowlanych, w przemyśle maszynowym, w Państwowych Gospodarstwach Rolnych itd., sprawa werbunku robotników, sprawa pokonania trudności piętrzących się w związku z ogromnym sezonowym napięciem robót budowlanych i rolnych“.

Ustalenie i stosowanie w praktyce prawidłowych zasad planowania werbunku umożliwi w dużym stopniu przezwyciężenie tych trudności, gdyż pozwoli na dokładniejsze niż dotychczas ujawnianie nadwyżek sił roboczych w terenie.

WŁODZIMIERZ PLESZKO

Przeciwdziałanie płynności siły roboczej

„Tolerować teraz płynność siły roboczej — to znaczy zdeorganizować nasz przemysł, uniemożliwić wykonanie planów produkcyjnych, podważyć polepszenie jakości produkcji“.

(Z przemówienia J. Stalina na naradzie działaczy gospodarczych w 1931 r. — „Zagadnienia Leninizmu“ str. 309).

Charakterystyka i rozmiary płynności siły roboczej

Nieuzasadnione przechodzenie robotników i pracowników z jednych zakładów pracy do innych w poszukiwaniu pracy bardziej „odpowiedniej“ przybrało w wielu dziedzinach naszego życia gospodarczego poważne rozmiary. Budzi to na obecnym etapie, tym większe obawy, że w trzecim roku Planu 6-letniego dotkliwiej niż w latach ubiegłych daje się odczuć brak siły roboczej w niektórych gałęziach przemysłu, w szczególności w przemyśle ciężkim. Należy sobie dokładnie zdać sprawę, że od tego, czy potrafimy w roku 1952 ustabilizować załogi zakładów pracy zależy będzie w dużej mierze terminowe i jakościowo odpowiednie wykonanie planów produkcyjnych.

W przemówieniu wygłoszonym na zjeździe działaczy gospodarczych 23 czerwca 1931 r. Stalin powiedział: „Nie trzeba chyba dowodzić, że bez stałego zespołu robotników, którzy mniej lub bardziej opanowali technikę produkcji i przywykli do nowych mechanizmów — niemożliwe jest posuwanie się naprzód — niemożliwe jest wykonanie planów produkcji. W przeciwnym wypadku trzeba by za każdym razem na nowo szkolić robotników i tracić połowę czasu na wyszkolenie ich zamiast tego, aby wykorzystać ten czas dla produkcji“.

Dane statystyczne wskazują na stałe przybieranie na sile zjawiska płynności siły roboczej i to nie tylko na terenach wysoko uprzemysłowionych, takich jak np. woj.: katowickie czy wrocławskie, ale również mniej uprzemysłowionych, jak woj. rzeszowskie, białostockie, lubelskie.

Szczególnie niepokojące rozmiary przybrała płynność mężczyzn wszystkich kategorii zawodowych (robotnicy wykwalifikowani, robotnicy niewykwalifikowani, pracownicy umysłowi i młodociani) na terenach województw zachodnich. I tak np. w 1951 r. przeciętny roczny wskaźnik płynności wg danych statystycznych oddziałów (Referatów) Zatrudnienia Rad Narodowych wynosił na terenie: woj. wrocławskiego 53,62%, woj. katowickiego 51,9%, woj. zielonogórskiego 50,5%.

Znaczy to, że na terenach wymienionych województw prawie co drugi kandydat, który w ciągu 1951 r. zgłosił się do organów zatrudnienia w celu otrzymania skierowania do nowego miejsca pracy — pochodził z płynności siły roboczej, t. zn. zwolnił się z poprzedniego miejsca pracy na własną prośbę.

W r. 1951 na 100 wypadków płynności męskiej siły roboczej było: robotników wykwalifikowanych i przyuczonych 33%, robotników niewykwalifikowanych 47%, pracowników umysłowych 14%, pracowników młodocianych 6%.

Wysoka płynność wśród robotników niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych, a więc wśród podstawowej produkcyjnej części załogi zakładów pracy utrudnia ustabilizowanie się załogi, a tym samym wpływa ujemnie na normalny tok pracy tych zakładów. Nie trzeba bowiem zapominać, że płynność siły roboczej zakłóca

harmonijność w wykonaniu zadań produkcyjnych, dezorganizuje planowanie produkcji, zmniejsza ilość i jakość produkcji, zwiększa w znacznym stopniu koszty produkcyjne zakładów pracy.

Tak więc płynność siły roboczej jest zjawiskiem bardzo szkodliwym w naszej gospodarce narodowej, któremu musimy zdecydowanie przeciwdziałać.

Przyczyny płynności siły roboczej

Przeciwdziałanie płynności siły roboczej będzie tylko wówczas skuteczne i możliwe do przeprowadzenia, gdy poznamy jej przyczyny, gdy szybko i sprawnie potrafimy usunąć te wszystkie niedociągnięcia, które są powodem masowych zwolnień na własną prośbę.

Oto niektóre z podstawowych przyczyn płynności, poparte konkretnymi przykładami:

Na terenie Huty „Kościuszko“ w Chorzowie zaobserwowano w I kwartale br. znaczny odpływ załogi do innych zakładów pracy. W okresie tym zwolniło się na własną prośbę 213 osób.

Komisja powołana do ustalenia przyczyn płynności stwierdziła, że robotnicy zwalniają się przeważnie z Wydziału Transportowego oraz: Oddziału Powierzchni Kolejowej, gdzie praca, polegająca na przenoszeniu podkładów kolejowych jest zbyt ciężka wskutek niedostatecznego stopnia jej zmechanizowania.

Na terenie województwa zielonogórskiego notuje się znaczną płynność w Zakładach Przemysłu Wełnianego „Polska Wełna“ w Zielonej Górze, w Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego w Nowej Soli i w wielu innych.

Przyczynami płynności w zakładach tych są: niekorzystne warunki pracy w halach produkcyjnych zakładów (kurz, wilgoć itp.) oraz brak ze strony administracji zakładów pracy należytego zainteresowania się warunkami pracy i bytu robotników.

Na terenie woj. lubelskiego duże natężenie płynności siły roboczej obserwuje się obecnie w przedsiębiorstwach budowlanych, jak np. Lubelskie Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego — Ekspozytura w Świdniku, Powiatowe Przedsiębiorstwa Budowlane, Budowlane Spółdzielnie Pracy oraz w większych zakładach pracy, jak np. Fabryka Maszyn Rolniczych

Charakterystyczny jest wypadek znacznego odpływu robotników z Tartaku nr 5 w Zawadówku (woj. lubelskie) do przedsiębiorstwa budowlanego w tej samej miejscowości. Przyczyną odpływu jest to, że oba te przedsiębiorstwa o zbliżonym charakterze niektórych prac, wykazują bardzo dużą rozpiętość stawek płac (na korzyść przedsiębiorstwa budowlanego).

Niemniej charakterystyczny wypadek zdarzył się w lutym br. w Lubelskim Zjednoczeniu Budownictwa Przemysłowego — Zarządów Budów nr 2 w Rejewcu, gdzie w krótkim okresie czasu wymówiło pracę 275 robotników. Przyczyną tego zjawiska był fakt zaszerogowania robotników do grup wyższych niezgodnie z układem zbiorowym pracy, a następnie ponowne ich przeszerogowanie do grup właściwych, bez przeprowadzenia przy tym jakiegokolwiek akcji uświadamiającej.

Z Budowlanego Przedsiębiorstwa Powiatowego w Zamościu zwolniło się w styczniu br. 15 robotników z powodu braku dostatecznej ilości zakordowanych prac w przedsiębiorstwie.

Notuje się również w niektórych zakładach pracy znaczną płynność wśród kobiet, czego powodem jest:

1) rozdzielanie kobietom pracy najgorzej opłacanej (np. w komórkach zatrudnienia rad narodowych dużo jest wolnych miejsc pracy dla kobiet lecz są to prace

pomocnicze, porządkowe, placowe itp., szczególnie w przedsiębiorstwach budowlanych);

2) niewłaściwe a niekiedy wręcz nieprzychylnie ustosunkowanie się personelu kierowniczego (majstrów, brygadzystów) oraz załogi męskiej do kobiet współtowarzyszek pracy (np. niewłaściwe ustosunkowanie się administracji dyrekcji PKS w Warszawie do pracy konduktorek, odmowa zatrudnienia kobiet w szeregu Dyrekcji Okręgowych Kolei Państwowych, jak np. w Olsztynie, Gdańsku i Łodzi);

3) niedostateczny rozwój szkolenia przywarsztatowego kobiet w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych, a co za tym idzie zmniejszenie możliwości zarobkowych, jak to ma miejsce w przedsiębiorstwach budowlanych na terenie woj. kieleckiego;

4) niedostateczne wysuwanie kobiet na kierownicze stanowiska, czego dowodem mogą być np. następujące dane: w okresie letnim 1951 r. w Zakładach Włókienniczych im. J. Stalina w Łodzi na 400 majstrów były tylko 3 kobiety; w Zakładach Chemicznych „Azoty“ w Chorzowie na ok. 1000 zatrudnionych kobiet nie ma w ogóle kobiet na stanowiskach majstrów i brygadzystów.

Powyższe przykłady niewłaściwego ustosunkowania się administracji szeregu zakładów do pracy kobiet niewątpliwie przyczyniają się do hamowania wzrostu zatrudnienia kobiet i zwiększania płynności wśród kobiet, które nie widząc przed sobą perspektyw w danym zakładzie pracy masowo zwalniają się z pracy, poszukując takiego zakładu, w którym znajdą odpowiednie warunki pracy i płacy.

Przytoczone fakty nie wyczerpują bynajmniej przyczyn, wywołujących płynność siły roboczej. Trzeba m. in. wspomnieć, że odpływ robotników zwerbowanych do przedsiębiorstw budowlanych istnieje wciąż jeszcze wskutek niedostatecznego stanu opieki nad tymi robotniczkami ze strony administracji zakładowych, złego stanu hoteli robotniczych, braku dostatecznej opieki nad tymi hotelami ze strony związków zawodowych, Ligii Kobiet i Związku Młodzieży Polskiej.

Zdarzający się odpływ robotników zwerbowanych z powrotem na wieś przynosi duże szkody polityce zatrudnienia i gospodarce narodowej, ponieważ powracając na wieś utrudniają oni prowadzenie wszelkich akcji werbunkowych.

Srodki przeciwdziałania płynności siły roboczej

Jakie są srodki i jakie szanse przeciwdziałania płynności siły roboczej?

Rzecz oczywista, że klucz do rozwiązania tego problemu leży przede wszystkim w rękach administracji zakładów pracy. Praktyka wykazała, że wielu kierowników zakładów pracy zbyt jeszcze beztrosko podchodzi do sprawy stabilizacji załóg zakładowych, nie zwracając większej uwagi na istniejącą u nich płynność siły roboczej, nie troszcząc się o dobre warunki bhp, o szkolenie przywarsztatowe, o odpowiednie zakordowanie robót, o właściwy podział pracy, o warunki bytu swych pracowników itd.

Wielu kierowników zakładów pracy nie czuje się jeszcze odpowiedzialnymi za stabilizację załogi uważając, że to należy do kierowników komórek personalnych; ci ostatni z kolei przerzucają odpowiedzialność na organy zatrudnienia, istniejące według nich po to, by dostarczyć każdej chwili zakładom pracy brakujące ilości robotników.

Aby stwierdzić prawdziwość tych słów wystarczy spędzić jeden dzień w dziale zgłoszeń wolnych miejsc pracy w którymkolwiek z Oddziałów Zatrudnienia.

Można się tam łatwo przekonać, jak chaotycznie i bezplanowo są zgłaszane przez zakłady pracy wolne miejsca pracy dla robotników i pracowników. Niektóre zakłady zgłaszają takie zapotrzebowanie nawet po kilka razy dziennie.

Czy kierownicy takich zakładów pracy wiedzą, co to jest planowa gospodarka siłą roboczą i czy zdają sobie sprawę z tego, że przypadkowo zebrana i niestała załoga nie jest zdolna do szybkiego i dobrego wykonania planu produkcyjnego, że o wykonaniu zadań produkcyjnych decyduje właśnie załoga stała i wyszkolona, złożona ze świadomych robotników i pracowników?

Czy kierownicy tych zakładów pracy wiedzą, jaką rolę odgrywają obecnie w gospodarce narodowej organy zatrudnienia? Organ te nie mogą na każde zapotrzebowanie zakładu pracy skierować żądanej ilości robotników, ponieważ nie może być mowy o jednoczesnym pokryciu zapotrzebowania wszystkich zakładów pracy z powodu znacznego deficytu wolnej siły roboczej.

To nie jest okres przedwojenny, kiedy miliony osób wędrowały bezskutecznie w pogoni za pracą, kiedy kapitalistyczny pracodawca na miejsce dotychczasowego pracownika mógł otrzymać dziesięciu innych za jeszcze niższym wynagrodzeniem. Obecnie organy zatrudnienia muszą planowo rozdzielać siłę roboczą pomiędzy zakłady pracy, uwzględniając przede wszystkim te, które są najważniejsze z punktu widzenia interesów gospodarki narodowej.

Reasumując, aby skutecznie przeciwdziałać płynności siły roboczej kierownicy zakładów pracy winni:

1) zapewnić właściwą organizację pracy (doskonalenie metod pracy, pełne wykorzystanie rezerw technicznych, mechanizację robót pracochłonnych i in.), wykonując plan nie zrywami, a równomiernie;

2) dążyć do maksymalnego rozszerzenia akordowanego systemu płac, by dać w ten sposób robotnikom możliwość znacznego podniesienia zarobków;

3) troszczyć się o stałą rozbudowę i doskonalenie urządzeń ochronnych pracy i stałe podnoszenie higieny i bezpieczeństwa pracy, aby zmniejszyć do minimum ilość nieszczęśliwych wypadków i polepszać warunki pracy;

4) systematycznie organizować i prowadzić szkolenie zawodowe robotników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, zapewniając im perspektywy dalszego rozwoju, a więc możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych i zdobycia awansu społecznego;

5) stale wysuwać na kierownicze stanowiska uzdolnionych i przodujących w pracy robotników, zarówno mężczyzn, jak i kobiety;

6) otoczyć robotników, a w szczególności kobiety jak najdalej idącą opieką w zakresie świadczeń socjalnych, starać się o zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych, warunków dojazdu do miejsca pracy itd.;

7) otaczać troskliwą opieką robotników zwerbowanych ze wsi, troszcząc się m. in. o:

- a) szybkie załatwienie formalności przyjęcia do pracy,
- b) szybkie wypłacenie diet za czas trwania podróży z miejsca zamieszkania do miejsca pracy,
- c) szybkie zaznajomienie z obowiązującymi normami pracy i stawkami płacy,
- d) zapewnienie kwatery i odpowiednie wyposażenie hoteli robotniczych,
- e) zapewnienie wyżywienia zbiorowego,
- f) postawienie na odpowiednim poziomie pracy kulturalno-oświatowej w hotelach,
- g) zorganizowanie życia sportowego i rozrywkowego w hotelach;

8) troszczyć się o przydzielanie robotnikom na czas ubrań ochronnych, przewidzianych układami zbiorowymi pracy;

9) energicznie likwidować objawy niewłaściwego odnoszenia się do robotników, a w szczególności do kobiet, ze strony personelu administracyjnego i kierowniczego (majstrów, brygadzystów).

Równocześnie komórki personalne w oparciu o POP i rady zakładowe winny stale analizować napływające podania o zwolnienie, by móc w ten sposób, znając przyczyny — likwidować niedociągnięcia, wywołujące niezadowolenie załóg i odpływ robotników.

Oto drogi wiedące do stabilizacji siły roboczej, o których zawsze powinni pamiętać kierownicy zakładów w pracy. Dzięki nim zakład będzie mógł utrzymać stałość swej załogi i zwiększyć swą sprawność produkcyjną, eliminując niepotrzebne straty i zahamowania, jakie pociąga za sobą zmienność składu załogi.

Role związków zawodowych i organów zatrudnienia

Niemalą rolę w przeciwdziałaniu płynności winny odegrać związki zawodowe, które przez rady zakładowe mogą w znacznym stopniu przyczynić się do hamowania odpływu siły roboczej z danego zakładu pracy.

Chodzi o to, by rady zakładowe stale współpracowały w tym zakresie z administracją zakładową i komórką partyjną, dążąc do zlikwidowania przyczyn płynności by regularnie analizowały podania robotników, wymawiających pracę, w celu ustalenia przyczyn płynności i sposobów ich usuwania, by współpracowały z aktywnym robotniczym i przez aktywność ten wpływ na robotników, którzy złożyli wnioski o zwolnienie — aby cofnęły te wnioski, by wpływały na administrację zakładową, aby nie przyjmowano do pracy mężczyzn, nie mających skierowań z organów zatrudnienia itd.

Ponadto związki zawodowe winny otoczyć szeroką opieką hotele robotnicze, by zmniejszyć do minimum odpływ do wsi zwerbowanych robotników. Miejskie Zarządy Ligi Kobiet winny zwrócić szczególną uwagę na kobiece hotele robotnicze, wpłynąć na należyte ich wyposażenie, i na zorganizowanie życia kulturalno-oświatowego wśród kobiet.

Palącym zagadnieniem staje się również sprawa otoczenia opieką młodzieży budującej nasze fabryki i miasta, a zamieszkującej w hotelach robotniczych, gdzie z powodu braku opieki — ulega ona niejednokrotnie złemu wpływowi elementów wykończonych. Na tym odcinku ma dużo do zrobienia Związek Młodzieży Polskiej.

Aczkolwiek organy zatrudnienia nie mają bezpośredniego wpływu na hamowanie płynności siły roboczej mogą one jednak w tym zakresie pomagać zakładom pracy i związkowi zawodowemu. Stykając się z szerokimi rzeszami interesantów mogą wcześniej niż inne czynniki, ustalić zakłady pracy, z których następuje odpływ siły roboczej.

Po zebraniu danych o rozmiarach i przyczynach odpływu w postaci oświadczeń osób zwalnających się z pracy, organy zatrudnienia winny niezwłocznie zakomunikować o tym władzy nadrzędnej zakładu pracy, z którego odpływa załoga oraz właściwej radzie związków zawodowych.

Oddziały Zatrudnienia Prezydiów WRN mogą wykrywać miejsca płynności siły roboczej przez szczegółowe analizowanie sprawozdań statystycznych przysyłanych

do WRN przez terenowe, powiatowe i miejskie referaty zatrudnienia — i na tej podstawie stawiać konkretne wnioski zainteresowanym czynnikom.

Również planowe kierowanie siły roboczej do zakładów pracy, przez ustalenie przynajmniej dwa razy w miesiącu hierarchii potrzeb, ma ogromny wpływ na zmniejszanie się płynności siły roboczej.

Organy zatrudnienia muszą także pamiętać, że umiejętne stosowanie pośrednictwa przez „akceptację“, ograniczającego w pewnej mierze dowolność otrzymania skierowania do pracy w stosunku do osób często zmieniających pracę, również hamuje płynność siły roboczej.

Akcja werbunkowa, którą prowadzą w terenie organy zatrudnienia, będzie wówczas owocna, gdy będzie oparta na zasadach ścisłego informowania zainteresowanych o warunkach pracy i płacy w tych zakładach pracy, dla których werbunek jest przeprowadzany. Ścisłe informowanie o pracy i płacy pragnących wyjechać ze wsi do miast w dużej mierze przyczyni się do zahamowania powrotnego odpływu zwerbowanych robotników.

Realizacja tych podstawowych postulatów w zakresie zwalczania płynności siły roboczej będzie ważnym etapem na drodze szybszego i lepszego wykonania zadań produkcyjnych i zwycięskiego przedterminowego wykonania Planu 6-letniego.

JÓZEF JANUSZKIEWICZ

Liczba dzieci w rodzinach ubezpieczonych i znaczenie społeczno-gospodarcze zasiłków rodzinnych

I.

Od dnia 1 stycznia 1948 r. wprowadzono nieznaną u nas przed wojną udział ubezpieczenia, tzw. ubezpieczenie rodzinne.

Ogólna suma wydatków na zasiłki rodzinne wyniosła w 1950 r. 3.134 mil. zł, na r. 1952 przewiduje się na ten cel 3.753 mil. zł. Przeciętna miesięczna liczba rodzin pobierających zasiłki w r. 1950 wynosiła 2.112.500 rodzin.

Na każde 100 zł wypłacanych z tytułu świadczeń ubezpieczeniowych (rentowych, zasiłkowych i zaopatrzeniowych) ok. 65 zł przypada na zasiłki rodzinne. Jeśli zaś uwzględnić, że zasiłki na dzieci stanowią blisko 77% ogółu wydatków na zasiłki rodzinne, można śmiało powiedzieć, że ok. połowy ogółu świadczeń ubezpieczeń społecznych w Polsce przypada na dzieci.

Na specjalną uwagę zasługują przy tym, dwa postanowienia dekretu o zasiłkach rodzinnych: progresywna wysokość zasiłków na dzieci oraz dodatek w wysokości 7,50 zł na każde dziecko dla zarabiających do 411 zł miesięcznie. Progresywność zasiłku na dzieci polega, jak wiadomo, na zwiększającej się wysokości kwoty wypłacanej ubezpieczonemu w miarę wzrostu liczby dzieci na utrzymaniu. Zasiłek na pierwsze dziecko wynosi 49,50 zł, na drugie 58,50 zł, na trzecie 67,50 zł. Począwszy od trzeciego dziecka wzrost kwoty zasiłku ustaje.

II.

Jakie jest społeczno-gospodarcze znaczenie ubezpieczenia rodzinnego i jakie są jego skutki w dziedzinie rozwoju ludności — oto pytanie, na które pragnęlibyśmy tu odpowiedzieć, korzystając z dostępnego materiału statystycznego, opartego na oświadczeniach ubezpieczonych, służących za podstawę wymiaru zasiłków. Materiał ten, w olbrzymiej ilości ok. 2 mil. kart, został zebrany przez Wydział Statystyki ZUS i opracowany metodą reprezentatywną.

Liczbę dzieci, przypadającą na jednego ubezpieczonego, posiadającego dzieci, przedstawia tabl. Nr I. Obok ogólnej przeciętnej, tablica ta podaje również liczbę dzieci przypadającą oddzielnie na ubezpieczonych mężczyzn i kobiety, pracowników fizycznych i umysłowych z podziałem wg grup wieku.

Tablica I.
Liczba dzieci wśród ubezpieczonych według płci i grup wieku 1948

Grupa wieku	Przeciętna liczba dzieci wśród ubezpieczonych posiadających dzieci				
	U mężczyzn		U kobiet		Ogółem
	pracown. fizyczn.	pracown. umysłow.	pracown. fizyczn.	pracown. umysłow.	
—29	1,37	1,32	1,28	1,15	1,34
30—39	2,07	1,79	1,87	1,48	1,96
40—49	2,23	1,97	1,82	1,42	2,13
50—59	1,79	1,68	1,38	1,38	1,72
60—	1,54	1,47	1,16	1,30	1,51
Przeciętnie	1,97	1,78	1,67	1,40	1,87

Jak wynika z powyższych danych, na jedną osobę ubezpieczoną i posiadającą dzieci, przypadało w r. 1948 przeciętnie 1,87 dzieci. Liczba dzieci, przypadająca na mężczyzn jest wyższa niż u kobiet, co jest zrozumiałe, gdyż mniej matek, posiadających większą liczbę dzieci, wykonuje pracę zarobkową. Poza tym gdy mąż i żona oboje pracują, zazwyczaj mąż pobiera zasiłek na dzieci. Największa liczba dzieci przypa-

Tablica II.
Liczba dzieci na jednego ubezpieczonego, pobierającego zasiłki na dzieci — według województw

Województwo	Przeciętna liczba dzieci		Województwo	Przeciętna liczba dzieci	
	1 9 4 8	1 9 5 0		1 9 4 8	1 9 5 0
warszawskie ¹⁾	1,72	1,85	koszalińskie	1,86	2,01
bydgoskie	2,00	2,04	szczecińskie	1,79	1,86
poznańskie	1,98	2,03	zielonogórskie	1,79	1,99
łódzkie ²⁾	1,74	1,76	wrocławskie	1,72	1,79
kieleckie	1,95	2,05	opolskie	1,93	2,00
lubelskie	1,81	2,00	katowickie	1,90	1,90
białostockie	2,01	2,24	krakowskie	1,99	2,15
olsztyńskie	1,88	2,00	rzeszowskie	1,98	2,18
gdańskie	1,94	1,90	Polska	1,87	1,93

1) razem z z m. st. Warszawą

2) „ z miastem Łodzią

da na mężczyzn w grupie 40—49 lat, na kobiety w grupie 30—39 lat, Pracownicy fizyczni mają więcej dzieci niż pracownicy umysłowi (dot. to zarówno mężczyzn, jak i kobiet).

Tablica Nr II uwypatnia zmianę wskaźnika „dzietności“, jaka nastąpiła między r. 1948, a 1950 tak w całej Polsce, jak i na terenie poszczególnych województw.

Jak widać, nastąpił wzrost między 1948 i 1950 liczby dzieci, przypadających na 1 osobę ubezpieczoną. Fakt ten potwierdzają także inne badania statystyczne ZUS.

Zmianie na przestrzeni lat 1949 i 1951 ulega również odsetek dzieci pierwszych i dalszych.

Tablica III.

Dzieci i współmałżonkowie na utrzymaniu ubezpieczonych, pobierających zasiłki rodzinne

R o k	O d s e t e k d z i e c i			Odsetek żon na które pobierano zasiłki	R A Z E M
	pierwszych	drugich	trzecich i dalszych		
1949	35,5	19,7	13,5	31,3	100,0
1951	35,1	19,9	14,3	30,7	100,0

Tablica IV.

**Osoby na utrzymaniu ubezpieczonych pobierających zasiłki w r. 1950
(według województw)**

L. p.	W O J E W Ó D Z T W O	Na jednego ubezpieczonego pobierającego zasiłki przypada przeciętnie zasiłku na:		
		D z i e c i	Współmałżonka	R A Z E M Osób
1.	warszawskie ¹⁾	1,85	0,69	2,54
2.	bydgoskie	2,04	0,77	2,81
3.	poznańskie	2,03	0,73	2,81
4.	łódzkie ²⁾	1,76	0,61	2,37
5.	kieleckie	2,05	0,80	2,85
6.	lubelskie	2,00	0,80	2,80
7.	białostockie	2,24	0,75	2,99
8.	olsztyńskie	2,00	0,73	2,73
9.	gdańskie	1,90	0,77	2,67
10.	koszalińskie	2,01	0,70	2,71
11.	szczecińskie	1,86	0,74	2,60
12.	zielonogórskie	1,99	0,77	2,76
13.	wrocławskie	1,79	0,71	2,50
14.	opolskie	2,00	0,71	2,71
15.	katowickie	1,90	0,77	2,67
16.	krakowskie	2,15	0,79	2,94
17.	rzeszowskie	2,18	0,83	3,01
	Polska	1,93	0,74	2,67

1) razem z m. st. Warszawa

2) „ z miastem Łódź

W okresie 1949—1951 odsetek dzieci pierwszych nieco zmalał, podniósł się zaś odsetek dzieci drugich i dalszych. W tym samym okresie zmniejszył się też odsetek żon, na które pobierano zasiłki, co może być wynikiem po części wzrostu liczby dzieci, po części zaś zwiększenia się zatrudnienia kobiet.

Silniejszy na pewnych terenach odsetek zatrudnionych kobiet widoczny jest już na pierwszy rzut oka z tablicy Nr IV, wskazującej m. in. odsetek żon, na które ubezpieczeni pobierali zasiłki. Zakładając, że śmiertelność żon jest jednakowa na wszystkich terenach, z tablicy wynika, że stosunkowo najwięcej pracujących zarobkowo kobiet jest w Łodzi i w Warszawie.

Tablica powyższa wykazuje, że na jednego ubezpieczonego, pobierającego zasiłki przypadało przeciętnie w r. 1950: 1,93 dzieci i 0,74% nie pracującego współmałżonka. Innymi słowy **1 ubezpieczony, pobierający zasiłki, miał przeciętnie na swym utrzymaniu 2,67 niezarobkujących członków rodziny** (nie wliczając ew. innych osób, np. rodziców, na które zasiłek rodzinny nie przysługiwał).

Dane zawarte w tablicy Nr V, uwidaczniające odsetek, jaki wynoszą zasiłki rodzinne w stosunku do przeciętnego zarobku ubezpieczonego, wypuklają istotne znaczenie społeczno-gospodarcze zasiłków.

Tablica V.
Wysokość dodatków rodzinnych

Lp.	WOJEWÓDZTWO	Zasiłek łącznie z dodatkiem w % przeciętnego zarobku	WOJEWÓDZTWO	Zasiłek łącznie z dodatkiem w % przeciętnego zarobku	
1.	warszawskie ¹⁾	21,1	10.	koszalińskie	28,0
2.	bydgoskie	31,3	11.	szczecińskie	25,4
3.	poznańskie	33,5	12.	zielonogórskie	33,5
4.	łódzkie ²⁾	25,9	13.	wrocławskie	25,7
5.	kieleckie	32,1	14.	opolskie	31,9
6.	lubelskie	32,9	15.	katowickie	23,2
7.	białostockie	37,3	16.	krakowskie	32,8
8.	olsztyńskie	30,7	17.	rzeszowskie	36,9
9.	gdańskie	24,2		Polska	26,7

¹⁾ razem z m. st. Warszawa

²⁾ razem z miastem Łodzią

Z tablicy tej wynika, że sumy otrzymywane tytułem zasiłków rodzinnych stanowią w przecięciu całego kraju 26,7% średniego zarobku. Odchylenia w obie strony od tej przeciętnej na terenie poszczególnych województw są wynikiem zarówno rozpiętości zarobków, które np. na terenie województw rolniczych są z natury rzeczy niższe, jako też większej liczby dzieci na ubezpieczonego w powyższych województwach. Zjawisko silniejszej rozrodzności ludności wsi i małych miasteczek jest znany zjawiskiem demograficznym.

Tablica Nr VI wskazuje w rubryce pierwszej, rozmiary odchylenia zarobków od przeciętnej dla całej Polski, przyjętej jako 100, rubryka druga zaś podaje rozpiętość zarobków po dodaniu do nich kwot wypłaconego zasiłku (w tym przypadku 100 wyraża przeciętny zarobek dla całej Polski po uwzględnieniu świadczeń rodzinnych).

Tablica VI.

Wpływ zasiłków rodzinnych na rozpiętość zarobków

Województwo	W s k a ż n i k		Województwo	W s k a ż n i k	
	zarob- ków	zarobki łącznie z za- siłkami		zarob- ków	zarobki łącznie z za- siłkami
warszawskie	114	110	koszalińskie	98	100
bydgoskie	91	95	szczecińskie	100	100
poznańskie	85	90	zielonogórskie	83	88
łódzkie	90	90	wrocławskie	96	95
kieleckie	91	94	opolskie	86	89
lubelskie	87	91	katowickie	113	109
białostockie	85	92	krakowskie	91	96
olsztyńskie	90	94	rzeszowskie	84	91
gdańskie	109	107	Polska	100	100

Jak widać z powyższej tablicy, najwyższe zarobki mają województwa warszawskie (wraz z miastem Warszawą) i katowickie, najniższe zaś — województwa przeważnie rolnicze: zielonogórskie, białostockie i rzeszowskie.

Porównanie rubryki drugiej z rubryką pierwszą tablicy Nr VI wykazuje, że zasiłki rodzinne, uwzględniające liczebność rodziny, zmniejszają rozpiętość dochodów ubezpieczonego (posiadającego rodzinę) z tytułu pracy na poszczególnych terenach kraju, w stosunku do ogólnej przeciętnej.

HENRYK DURCZYK

Zagadnienie zatrudnienia kobiet w zakładach żywienia zbiorowego

W państwie o gospodarce typu socjalistycznego, plan wzrostu zatrudnienia stanowi ważny odcinek ogólnonarodowego planu gospodarczego. Jego prawidłowe i terminowe wykonanie stanowi gwarancję wykonania planowanych zadań gospodarczych na wszystkich odcinkach.

Wytyczne Planu 6-letniego wskazują: „Należy przede wszystkim wykorzystać istniejące na miejscu rezerwy siły roboczej przez produktywizację elementów wiejskich, obecnie nieproduktywnych, i umożliwienie szerszego niż dotychczas zastoso-
wania pracy kobiet“. Stąd też plany wzrostu zatrudnienia w Planie 6-letnim przewidują poważny wzrost odsetka zatrudnienia kobiet. Wzrost ten nie może być we wszystkich dziedzinach gospodarki narodowej jednakowy. Uzależniony jest on przede wszystkim od stopnia uciążliwości i szkodliwości poszczególnych prac.

Poważne możliwości w zakresie zatrudnienia kobiet, stoją przed przedsiębiorstwami i zakładami żywienia zbiorowego, gdzie praca kobiet ma coraz większe zastosowanie m. in. ze względu na zmianę samego charakteru przemysłu gastronomicznego.

Podczas, gdy dawniejsze jadłodajnie miały w większości charakter knajpek, ze wszystkimi ich ujemnymi, tak dla konsumentów jak i pracowników skutkami, uspołecznione zakłady żywienia zbiorowego spełniają rolę powszechnych zakładów żywienia, gdzie nie tylko mężczyzna, ale także kobieta i całe rodziny winny móc otrzymać w nich posiłek smaczny, zdrowy i ekonomicznie bardziej opłacalny niż wyprodukowany w domu, częstokroć kosztem rezygnacji któregoś z członka rodziny z zawodowej pracy zarobkowej.

Dlatego stały wzrost zatrudnienia kobiet w zakładach gastronomicznych ma szczególne znaczenie, gdyż nie tylko wciąga do pracy rezerwy dotychczas nieproduktywnych sił roboczych, umożliwiając kierowanie mężczyzn do pracy w przemyśle, ale stwarza też dalsze możliwości zatrudnienia kobiet w innych dziedzinach gospodarki narodowej.

ROZMIARY ZATRUDNIENIA Kobiet

W jakim stopniu uspołecznione instytucje żywienia zbiorowego wykonały swe zadania w zakresie stałego, procentowego wzrostu zatrudnienia kobiet i jakie są dalsze możliwości w tym zakresie?

Następujące zestawienie ilustruje odsetek zatrudnienia kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych w trzech podstawowych pionach żywienia zbiorowego, tj. w zakładach gastronomicznych podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Gastronomicznego (CZPG), Związkowi Spółdzielni Spożyców oraz Centrali Rolniczej Spółdzielni Sam. Chłopska.

Odsetek zatrudnionych kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych

Rok	CZPG	ZSS		CRS
		Zakłady otwarte	Zakłady zamknięte	
1949	—	58,5		—
1950	57,2	71,5	85,2	73,7
1951	59	71,7	85,3	70
1952 (I kw.)	63,7			60

Dla oceny przytoczonych tu danych, należy uwzględnić rozwój sieci i terytorialny zakres działania oraz rodzaje i typy zakładów poszczególnych pionów żywienia zbiorowego. ZSS w 1949 r. obejmował swą działalnością większość uspołecznionych zakładów gastronomicznych w dużych, średnich i małych miastach. Cyfra 58,5% zatrudnionych kobiet przedstawia zatem jakby wyjściowy stan zatrudnienia kobiet.

W 1950 r. powstaje CZPG, w którym odsetek zatrudnionych kobiet wzrasta z 48,9% w styczniu (kiedy to CZPG przejął od PDT przede wszystkim zakłady I i II kat. (do 57,8% w grudniu — w miarę organizowania przedsiębiorstw w coraz mniejszych miastach i otwierania zakładów i jadłodajni niższych kategorii. Proces ten zachodzi w CZPG również d 1951 i 1952 r. W ZSS następuje w 1950 r. zdecydowany wzrost procentowego zatrudnienia kobiet, co należy tłumaczyć b. poważnym rozwojem sieci zwłaszcza w średnich i małych miastach.

W 1951 r. jednak widzimy zahamowanie wzrostu zatrudnienia kobiet częściowo w wyniku stosunkowo niewielkiego już dalszego rozwoju sieci. W CRS natomiast w miarę rozszerzania działalności na siedziby gmin i gromad zaznacza się stały spadek procentowego zatrudnienia kobiet.

Powyższa pobieżna analiza pozwala stwierdzić, że wzrost procentowego zatrudnienia kobiet jest zależny od dynamiki wzrostu sieci zakładów. Jest to zrozumiałe, gdyż byli pracownicy zakładów prywatnych już nie wystarczają — stąd zapotrzebowanie na nową siłę roboczą, którą — zgodnie z planem — przedsiębiorstwa i zakłady rekrutują przede wszystkim spośród kobiet.

Czym należy tłumaczyć, że w CRS w miarę rozwoju sieci zachodzi spadek procentowego zatrudnienia kobiet?

Częściowe wyjaśnienie daje analiza wykonania planu szkolenia zawodowego. Podczas gdy w CZPG i w ZSS ilość przeszkolonych kobiet zarówno w roku 1950 jak i 1951 dosięga prawie 70% ogółu uczestników kursów, to w CRS nie przekracza 50%. Z powyższych cyfr wynika, że CZPG i ZSS podchodziły bardziej prawidłowo do sprawy szkolenia zawodowego, potrafiły przeprowadzić znacznie większy procentowo werbunek kobiet i lepiej rozumiały swe zadanie w zakresie produktywizacji kobiet.

Nowozaangażowanym kobietom drogą szkolenia na kursach zawodowych daje się nie tylko odpowiednie wiadomości, ale również otwiera się przed nimi możliwości zajęcia bardziej odpowiedzialnych stanowisk, stwarzając zachętę i drogę do awansu społecznego.

U pewnej części byłych pracowników zakładów prywatnych daje się jeszcze zauważyć przejawy przestarzałych poglądów, wg których kobiety jakoby nie potrafiły wykonywać prac wymagających kwalifikacji wyższego stopnia lub zajmować bardziej odpowiedzialnych stanowisk.

Do dziś dnia w kilku instytucjach żywienia zbiorowego w tabeli zaszeregowania pracowników używa się terminów kuchmistrz i kucharka — co jakby sankcjonuje przestarzały pogląd, że jedynie mężczyzna może być mistrzem, tj. kucharzem o najwyższych kwalifikacjach (i, oczywiście, o najwyższym wynagrodzeniu), a kobieta-kucharka jest tylko siłą wykonawczą.

Dopiero układ zbiorowy CZPG zlikwidował wszelkie w tym zakresie anachronizmy i przez wprowadzenie taryfikatora czynności dał podstawę obiektywnej oceny kwalifikacji, bez względu na to, czy pracownik jest kobietą czy mężczyzną.

DALSZE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA KOBIEC

Przemysł gastronomiczny jest szczególnie predystynowany do masowego zatrudnienia kobiet. Nie ma w zakładach żywienia zbiorowego ani jednego stanowiska pracy, którego nie mogłaby zajmować kobieta. Dowodem tego są doświadczenia Związku Radzieckiego, gdzie procentowe zatrudnienie kobiet przekracza częstokroć 85% ogółu zatrudnionych w zakładach żywienia zbiorowego.

Potwierdza to również nasza praktyka. I tak np. w Zabrzeżskich, Bytomskich, Katowickich Zakładach Gastronomicznych (podległych CZPG) zatrudnienie kobiet przekracza 75% ogółu pracowników i, co znamienne, przedsiębiorstwa te należą do przodujących w całym kraju pod względem wydajności pracy. Doświadczenia tych zakładów wskazują na to, że w kawiarniach kobiety mogą stanowić pełną obsadę zakładu, w jadłodajniach odsetek kobiet może przekraczać 90% ogółu zatrudnionych, w restauracjach i barach II i III kat. — 75%, w restauracjach I kat. i zakładach rozrywkowych — 60%. Na tym tle oczywiście jest, że odsetek kobiet w stołówkach zamkniętych ZSS może i powinien wahać się w granicach 90 — 95%. Oprócz pracy w zakładach nocnych (dotyczy to przede wszystkim kelnerek, których zatrudnienie ze względu na charakter rozrywkowy lokali i znaczne spożycie alkoholu nie jest po-

żądane) oraz z wyjątkiem ciężkich prac przy kuchni i prac transportowych, wszelkie czynności mogą być bez trudności wykonywane przez kobiety.

Powstaje więc zagadnienie: czy są dalsze możliwości wzrostu zatrudnienia kobiet w zakładach żywienia zbiorowego?

Istnieją niewątpliwie. Szczegółowa analiza procentowego zatrudnienia kobiet według grup i stanowisk pracy pozwala wyprowadzić następujące wnioski:

— istnieją znaczne możliwości zwiększenia liczby zatrudnionych kelnerek w kawiarniach i cukierniach oraz w pozostałych zakładach gastronomicznych (wzrost o ok. 20%) z wyjątkiem zmian nocnych w zakładach rozrywkowych;

— należy dokonać całkowitego przestawienia na odcinku zatrudnienia kobiet w grupie produkcyjnej — przez szeroką i zdecydowaną akcję awansowania ich na stanowiska kucharzy I kat. (b. kuchmistrzów) i szefów kuchni, w oparciu o obowiązujący taryfikator czynności zawodowych;

— w większym niż dotychczas stopniu konieczne jest awansowanie doświadczonych pracowników na stanowiska kierownicze: kierowników zakładów i ich zastępców, kierowników sal, magazynierów, kalkulatorów itp.

Aby powyższe zadania wykonać należy:

— planowo i troskliwie przeprowadzać werbunek kobiet;

— uwzględnić w jak najwyższym stopniu, w planach i wykonaniu szkolenia zawodowego, udział nowoangażowanych kobiet, jak również zapewnić przeszkolenie kobiet już pracujących (zwłaszcza typowanych do awansu);

— otoczyć kobiety troskliwą opieką i zapewnić im perspektywy awansu;

— czuwać nad bezwzględnym przestrzeganiem zasady „za równą pracę — równa płaca“;

— organizować zakłady, zespoły kuchni, bufety, sale konsumpcyjne o pełnych obsadach kobiecych.

Dzięki tym środkom i metodom przedsiębiorstwa i zakłady żywienia zbiorowego nie tylko będą mogły zapewnić sobie niezbędne ręce robocze, ale również przyczynią się do wykonania wytycznych Planu 6-letniego w zakresie zwiększenia zatrudnienia kobiet.

PROBLEMY ZATRUDNIENIA W BUDOWNICTWIE W R. 1952

Plan budownictwa na rok 1952

Plan budownictwa na r. 1952 przewiduje wzrost produkcji budowlano-montażowej, wyrażonej w wartości wg cen porównywalnych — o 21,5% w stosunku do wykonania w r. 1951. W stosunku do planowanej wartości na r. 1951 stanowi to wzrost o $\frac{1}{3}$ (dokładnie o 33,2%).

Główne zadania w zakresie budownictwa skupione zostały w r. 1952 w dwóch podstawowych resortach budownictwa, tj. w Ministerstwie Budownictwa Przemysłowego i w Ministerstwie Budownictwa Miast i Osiedli, których udział wyniesie okragło 50% całej produkcji budowlano-montażowej (w r. 1951 — 47,9%).

Zadania innych ważniejszych przedsiębiorstw centralnego i terenowego aparatu wykonawstwa ustalone zostały w sposób następujący: Miejskie Przedsiębiorstwa Remontowo-Budowlane i specjalne resortu gospodarki komunalnej — 5,6%, budowlane przedsiębiorstwa powiatowe — 5,1%, Ministerstwo Górnictwa — 5,1%, Ministerstwo Kolei — 3,9%, Ministerstwo Energetyki — 2,1%, Ministerstwo Transportu Drogowego i Lotniczego — 1,2% ogólnego planu budownictwa itd.

Najsilniej stosunkowo wzrosło ma w r. 1952 budownictwo podległe Min. Transp. Drog. i Lotniczego (o 74,7% w porównaniu z wykonaniem r. 1951), następnie Min. Energetyki (o 43,8%), Min. Budownictwa Przemysłowego (o 36,7%), Min. Górnictwa (o 33,2%), powiatowych przedsiębiorstw budowlanych (o 23,6%) itd. Wzrost produkcji budowlanej Ministerstwa Budownictwa Miast i Osiedli wyniesie ma 16,2% w stosunku do wykonania z r. 1951.

Zapotrzebowanie na nowe ręce robocze

Tak poważny wzrost zadań na odcinku budownictwa w 3-m roku Planu 6-letniego wymaga nie tylko postawienia do dyspozycji aparatu budownictwa odpowiednich środków rzeczowych i pieniężnych, ale również niezbędnej siły roboczej. Ponadto wymaga właściwego wykorzystania tak jednego jak i drugiego czynnika.

Po tej linii idzie właśnie plan budownictwa na r. 1952 m. in. na odcinku zatrudnienia a.

Trudności zdobycia potrzebnych sił roboczych, z jakimi spotykano się już w r. 1951, zwłaszcza w okresie wzmożonych prac rólnych, nakazywały ostrożność w planowaniu napływa nowych rąk roboczych do budownictwa w r. 1952.

Toteż plan zatrudnienia w budownictwie na r. 1952 ustala wzrost zatrudnienia pracowników ogółem tylko o 8%, przy czym wzrost ten w poszczególnych grupach w stosunku do zatrudnienia w r. 1951 ma przedstawiać się następująco:

robotnicy ogółem + 8,6%

w tym:

robotnicy produkcji podstawowej	+ 6,1%
„ „ „ pomocniczej	+ 17,6%
„ „ w usługach (bazy sprzętowe, transport, warsztaty naprawcze, magazyny centralne)	+ 27,0%
pracownicy inżynieryjno-techniczni	+ 15,4%
pracownicy administr.-biurowi	— 2,7%

Największy wzrost zatrudnienia, przewidziany w jednostkach usługowych i w produkcji pomocniczej, ma na celu zapewnienie właściwemu budownictwu należytego zaplecza technicznego i sprawnego zaopatrzenia, które są warunkiem szybkiej realizacji zadań oraz istotnego wzrostu wydajności pracy na budowie.

Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia w ramach poszczególnych pionów to ma ono wyglądać następująco: (zobacz tablica na str. 30).

Jakkolwiek ogólny wzrost zatrudnienia w budownictwie, przewidziany planem na r. 1952, nie jest znaczny, to jednak trzeba się liczyć z pewnymi trudnościami uzupełnienia kadr, wynikającymi głównie z dwóch powodów: 1) pomijając utrzymanie wielkiego ruchu budowlanego na całym obszarze kraju, w dużych ośrodkach miejskich, w r. 1952 dokonuje się przesunięcie i duże skoncentrowanie robót budowlanych na południu i wschodzie kraju, które wymagać będzie poważnego wysiłku zarówno w zakresie akcji werbunkowej, jak i z akwatorowania robotników zamiejscowych oraz rozszerzenia i polepszenia opieki socjalnej nad zwerbowanymi robotnikami ze strony przedsiębiorstw;

Struktura zatrudnienia wg pionów i rodzajów czynności

Grupy pracowników	Rodzaj działalności							
	podstawowa (budowl.)		pomocnicza (przemysł.)		usługi		Ogółem z dział. niewytw.	
	1951	1952	1951	1952	1951	1952	1951	1952
Robotnicy	82,7	83,1	88,0	87,2	86,9	88,1	83,4	83,8
Prac. inż.-techn.	7,4	8,	5,4	6,1	4,1	4,9	7,0	7,5
Prac. administrac.	9,9	8,9	6,6	6,7	9,0	7,0	9,6	8,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2) w r. 1952 odczuwa się w dużej mierze także brak kadry technicznej, nie zaś tylko nie wykwalifikowanej siły roboczej.

Trudności na odcinku kadry technicznej dotyczą tak kwalifikowanej kadry roboczej, jak i kadry inżyniersko-technicznej.

Jeśli chodzi o wykwalifikowane kadry robocze, mogą wystąpić niedobory: monterów, instalatorów, spawaczy, ślusarzy montażowych, maszynistów sprzętu ciężkiego, ślusarzy remontowych itd. Trudności te — jak stwierdził Min. Cz. Babiński — można będzie usunąć jedynie w drodze wewnętrznego szkolenia. W tym celu na odcinku samego budownictwa przemysłowego przeszkoleniem ma być objętych około 20.000 robotników, przy czym także plan szkolenia kursowego poddany został rewizji.

Poważne trudności wywołuje również, już w chwili obecnej, brak dostatecznej kadry inżyniersko - technicznej nawet w bezpośrednio produkcyjnej, na decydujących budowach.

Najpoważniejszy udział w uzupełnieniu tych kadr mieć będą absolwenci wyższych i średnich technicznych zakładów naukowych.

Dalszym źródłem tych kadr dla bezpośrednio produkcji stać się mają różne zarządy i centralne zarządy, biura projektów itd., gdzie zgrupowana była dotąd około połowa kadry inżynierskich. Część tych osób musi być przesunięta do bezpośrednio produkcyjnej budowlanej.

Wreszcie uzupełniającym źródłem kadr inżyniersko-technicznym będzie szkolenie i awansowanie doświadczonych majstrów i podmajstrzych, przodowników i racjonalizatorów itd.

Problem podniesienia wydajności pracy

Wzrost zatrudnienia o 8% nie byłby wystarczający dla zwiększenia produkcji budowlano-montażowej o 21,5% bez podjęcia równocześnie innych wysiłków, mianowicie w kierunku zwiększenia wydajności pracy.

Plan zakłada wzrost w r. 1952 wartości produkcji budowlano-montażowej na jednego pracownika wszystkich rodzajów działalności przedsiębiorstw budowlano-mont. o 14,9% w stosunku do r. 1951, przy czym wzrost wydajności robotnika zatrudnionego w podstawowej produkcji budowlano-montażowej wyniesie ma 18,1% w stosunku do r. 1951.

Jakimi środkami zostanie to osiągnięte?

Jednym z głównych źródeł wzrostu wydajności pracy stać się ma mechanizacja pracy dzięki podniesieniu wskaźników usprzętowania.

Wskaźniki usprzętowania w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (tj. stosunek wartości sprzętu i transportu łącznie oraz samego sprzętu budowlanego do wartości całorocznej produkcji) wzrosły mają w r. 1952 w stosunku do wykonania 1951 r.:

a) dla sprzętu i transportu (łącznie) z 8,2 — do 9,0

b) dla samego sprzętu z 6,0 — 6,8.

Oznacza to wzrost wskaźników: w przypadku a) — o 9,8% i w przypadku b) — o 15%.

Samo zwiększenie usprzętowania nie dałoby oczywiście, samo przez się, oczekiwanych wyników, jeżeliby nie przewidziano równocześnie dalszych kroków z tym związanych, a mianowicie: skrócenia do minimum cyklu wprowadzenia sprzętu do produkcji, rozwoju szkolenia operatorów sprzętowych, opracowania przepisów technologicznych. wzmoczenia

kontroli nad wydajnością pracy sprzętu i wreszcie rozbudowy zaplecza technicznego.

Dzięki zastosowaniu tych wszystkich środków i sposobów usprawnienia gospodarki sprzętowej i zwiększenia wydajności sprzętu, plan przewidział poważny wzrost mechanizacji robót, który ma w efekcie ułatwić osiągnięcie zaplanowanego wzrostu wydajności pracy. Wzrost stopnia mechanizacji robót wyniesie ma w r. 1952 w stosunku do 1951 r.: przy robotach ziemnych 10,5% (z 38 — 42), przy przygotowaniu betonu 5,6% (z 90 — 95) i przy przygotowaniu zapraw 9,1% (z 55 — 60).

Jeszcze poważniejszym źródłem wzrostu wydajności pracy ma być podniesienie poziomu organizacji i jego budownictwa.

Temu celowi służyć mają m. in. następujące środki: wprowadzenie zasady stabilizacji planu inwestycyjnego, powiązanie harmonogramów opracowania dokumentacji technicznej z harmonogramami wykonania robót, położenia nacisku na zasadę tzw. generalnego wykonawstwa i prawidłowo opracowany projekt organizacji robót, specjalizacja przedsiębiorstw i, wreszcie, rozwinięcie akcji doszkalania kadr celem podniesienia kwalifikacji fachowych robotników.

Dalszym źródłem podniesienia wydajności pracy w r. 1952 ma być wprowadzenie i rozpowszechnienie nowych metod i technik budownictwa. Tutaj wymienić należy metody tzw. szybkościowe, system potokowy itd.

Wreszcie na podniesienie wydajności pracy ogromny wpływ mieć winno dalsze rozwinięcie i pogłębienie ruchu w s p ó ł z a w o d n i c t w a p r a c y.

Te wszystkie środki przewidziane w planie budownictwa na r. 1952 winny umożliwić pomyślną realizację zadań produkcyjnych na tym odcinku w obecnym, trzecim roku Planu 6-letniego.

J. Z.

ZMIANY W Ustawie O ZAOPATRZENIU INWALIDZKIM

Uchwalona przez Sejm zmiana ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim¹⁾ wprowadza istotne zmiany do dotychczasowego ustawodawstwa inwalidzkiego. Do najważniejszych należy niewątpliwie umożliwienie uzyskania zaopatrzenia inwalidzkiego przez osoby, które nie orientując się w przepisach prawnych nie zgłosiły roszczeń

w terminach ustawowych; dotyczy to zwłaszcza autochtonów Ziemi Odzyskanych i b. wolnego miasta Gdańska.

Ustawa o zaopatrzeniu inwalidzkim ustanowiła ściśle terminy do zgłaszania roszczeń o zaopatrzenie inwalidzkie. Niezachowanie tych terminów powodowało utratę prawa do zaopatrzenia, a orzeczenia inwalidzkich komisji lekarskich wydane w sprawach osób, które zgłosiły roszczenia po terminie ustawowym — były nieważne. Władze nie były w żadnym przypadku uprawnione do uwzględniania spóźnionych roszczeń.

Znowelizowana obecnie ustawa daje Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej prawo uwzględnienia spóźnionych roszczeń inwalidów: a) jeżeli inwalida ma co najmniej 45% ogólnej utraty zdolności zarobkowej²⁾, oraz b) jeżeli zachodzą szczególne okoliczności, które przemawiają za uwzględnieniem tych roszczeń. Spóźnione roszczenia osób pozostałych mogą być uwzględnione, jeżeli zachodzi tylko ten drugi warunek, tj. jeżeli szczególnie okoliczności przemawiają za ich uwzględnieniem.

Ustawa pozostawia do uznania Ministra Pracy i Opieki Społecznej określenie okoliczności, które należy uważać za „szczególne” oraz ew. przekazanie swych uprawnień w całości lub części prezydiom wojewódzkich rad narodowych oraz prezydiom Rad Narodowych Warszawy i Łodzi.

Korzystając z tego prawa, Minister Pracy i Opieki Społecznej wydał w dn. 20 marca 1952 r. zarządzenie (Monitor Polski Nr A-21, poz. 416), którym część swych uprawnień co do uwzględnienia spóźnionych roszczeń przekazał już wspomnianym prezydiom. Prezydium te otrzymały prawo uwzględniania spóźnionych roszczeń inwalidów i osób pozostałych, będących autochtonami Ziemi Odzyskanych i b. wolnego m. Gdańska oraz inwalidów i osób pozostałych z demokratycznych organizacji podziemnego ruchu partyzanckiego (Gwardii Ludowej, Armii Ludowej).

Zarządzenie z dnia 20 marca 1952 r. określa także, jakie okoliczności należy uważać za szczególne, dla uwzględnienia spóźnionych roszczeń. Dla wszystkich osób, które ubiegają się o uwzględnienie spóźnionych roszczeń, z wyjątkiem autochto-

1) Ustawa z dnia 14 lutego 1952 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz.U.R.P. Nr 10, poz. 52).

2) Ogólną utratą zdolności zarobkowej według ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim jest utrata zdolności zarobkowej, spowodowana uszkodzeniem zdrowia pozostającym w częściowym lub całkowitym związku ze służbą wojskową.

nów Ziem Odzyskanych (inwalidów i osób pozostałych) za okoliczności takie można uważać:

a) okoliczności, które w trybie postępowania administracyjnego mogą uzasadniać przywrócenie terminu,

b) bardzo ciężkie warunki materialne osób ubiegających się o zaopatrzenie oraz

c) inne okoliczności, które prezydja wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych Warszawy i Łodzi) uznają jako szczególne. U autochtonów Ziem Odzyskanych, zarówno inwalidów jak i osób pozostałych, za taką okoliczność należy uważać fakt, że nie orientowali się oni w obowiązujących przepisach polskich.

Jeżeli więc wszystkie osoby — poza autochtonami — ubiegające się o uwzględnienie spóźnionych roszczeń, muszą udowodnić istnienie okoliczności szczególnych, określonych w zarządzeniu, to w stosunku do autochtonów Ziem Odzyskanych i b. wolnego miasta Gdańska przyjęto, że wszyscy oni nie orientowali się w obowiązujących przepisach polskich, co stanowi dla nich okoliczność szczególną, przemawiającą za uwzględnieniem spóźnionych roszczeń.

W tych warunkach autochtoni inwalidzi, u których utrata ogólnej zdolności zarobkowej wynosi co najmniej 45%, oraz osoby pozostałe mogą ubiegać się o przyznanie zaopatrzenia inwalidzkiego w praktyce na równi z osobami, które zgłosiły roszczenia w terminie ustawowym.

Stopień utraty zdolności zarobkowej u inwalidów, ubiegających się o uwzględnienie spóźnionych roszczeń, ustala lekarz referatu spraw inwalidzkich.

Drugą zmianą, dotyczącą autochtonów jest przyznanie uprawnienia do zaopatrzenia inwalidzkiego tym autochtonom Ziem Odzyskanych i b. wolnego miasta Gdańska, którym b. władze niemieckie przyznały zaopatrzenie z tytułu doznania uszkodzenia zdrowia lub śmierci wskutek służby wojskowej pełnionej przed I.VIII. 1914 r. Zmiana ta nie ma jednak większego znaczenia, gdyż przypadki, w których będzie miała zastosowanie są już nieliczne.

Dalszą ważną zmianą jest zniesienie różnicy, jaka istniała między zaopatrzeniem pieniężnym inwalidy, którego żona pobierała uposażenie lub zaopatrzenie z instytucji państwowej lub ze Skarbu Państwa, a zaopatrzeniem pieniężnym inwalidy, którego żona pobierała uposażenie lub zaopatrzenie z każdej innej instytucji niepaństwowej (np. spółdzielczej lub prywatnej).

W pierwszym bowiem przypadku inwalida nie był uprawniony do dodatku na żonę, natomiast w drugim miał on prawo od tego dodatku. Inwalida więc, którego żona pracowała np. w instytucji niepaństwowej był niejako uprzywilejowany, otrzymywał bowiem wyższe zaopatrzenie pieniężne, niż inwalida, którego żona pracowała w instytucji państwowej.

Bezzasadność tej różnicy była oczywista, gdyż wpływ na zaopatrzenie powinny mieć nie charakter i źródło dochodu, lecz sam dochód i jego wysokość.

Różnicę tę obecnie zniesiono i inwalidzie nie służy prawo do dodatku na członka rodziny, na którego wypłaca się zasiłek rodzinny lub który ma dochód własny, bez względu na jego źródło — w wysokości co najmniej renty zasadniczej zupełnego inwalidy.

Podniesiono również górną granicę, do jakiej inwalida lub osoby pozostałe mogą pobierać zaopatrzenie na podstawie ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim i inne zaopatrzenia. Granicą tą była renta zasadnicza zupełnego inwalidy. Obecnie jest nią dwukrotna wysokość renty zasadniczej zupełnego inwalidy.

Ważne jest też wprowadzenie przedawnienia zaopatrzenia pieniężnego przyznanego, a nie podjętego w ciągu trzech miesięcy od daty płatności, z powodu niedbalstwa osoby uprawnionej. Termin przedawnienia jest krótki. Przedawnienie jest jednak uwarunkowane niedbalstwem tj. brakiem zwykłej staranności ze strony osoby uprawnionej o podjęcie przyznanego jej zaopatrzenia.

Duże znaczenie praktyczne ma zmiana, uprawniająca Ministra Pracy i Opieki Społecznej do umarzania należności Skarbu Państwa z tytułu nienależnie wypłaconych kwot zaopatrzenia pieniężnego w przypadkach, gdy należności te nie są ściągalne lub ich ściągnięcie mogłoby spowodować ruinę materialną dłużnika. W tym ostatnim jednak przypadku umorzenie może nastąpić pod warunkiem, że należność powstała bez winy dłużnika. Brak odpowiedniego przepisu uniemożliwiał dotychczas załatwienie w tych przypadkach spraw zwrotu nienależnie wypłaconych kwot.

Należy jeszcze zwrócić uwagę na doniosły przepis art. 3 ustawy z dn. 14 lutego 1952 r. przewidujący, że inwalidzi funkcjonariusze służby bezpieczeństwa publicznego mogą zgłaszać roszczenia o zaopatrzenie inwalidzkie przed zwolnieniem ze służby.

Stanowi to wyłom w zasadzie, przewidzianej art. 31 ustawy o zapatrzeniu in-

walidzkim, według której roszczenie o zapotrzebowanie może być zgłoszone dopiero po rozwiązaniu stosunku służbowego, podczas którego powstało lub uległo pogorszeniu uszczerbienia zdrowia, uprawniające do zapotrzebowania.

Uzyskując prawo zgłaszania roszczeń o zapotrzebowanie inwalidzkie przed rozwiązaniem stosunku służbowego, funkcjonariusz służby bezpieczeństwa publicznego może korzystać z tego zapotrzebowania, pozostając nadal funkcjonariuszem tej służby.

E. Bednarowicz

WARUNKI PRZYJMOWANIA DO PRACY MŁODOCIANYCH W WIEKU 14 — 16 LAT

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1952 roku w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz.U.R.P. Nr 21, poz. 135) stanowi ważny krok naprzód w unormowaniu całości kształtu warunków pracy młodocianych w wieku 14 — 16 lat.

Jak wiadomo, nowe zasady pracy i szkolenia zawodowego młodocianych zostały ustalone w dekreście z 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz.U.R.P. Nr 41, poz. 311) oraz w uchwale Nr 448 Prezydium Rządu z dnia 23 czerwca 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (Monitor Polski nr A-59, poz. 776). Założenia polityczne i zasady tych aktów normatywnych omawiano na łamach Przeglądu Zagadnień Socjalnych (nr 2(5) i 3(6) z 1951 r.).

Jeżeli chodzi o warunki pracy dekret z 1951 r. normuje je w sposób odmienny dla młodocianych obu grup wieku (14 — 16 lat i 16 — 18 lat). Wynika to z różnicy wymagań zdrowotnych, stawianych właśnie w zależności od wieku. Zróżnicowanie to, nieznanne w ustroju kapitalistycznym, stanowi zdobycz socjalistycznego prawa pracy i jest wzorowane na prawie radzieckim.

Dekret z 1951 r., ustalając zasady ochrony pracy dla młodocianych do ukończenia lat 18-tu, dopuszcza zatrudnianie młodocianych w wieku 14 — 16 lat tylko pod warunkiem zapewnienia szczególnych gwarancji tak przy przyjmowaniu tych młodocianych do pracy, jak i przy ich zatrudnianiu.

Przed wszystkim młodocianych w wieku 14 — 16 lat wolno przyjmować do pracy tylko w celu przyuczenia do zawodu

i późniejszego zatrudnienia. Oznacza to, że nie wolno ich przyjmować do takiej pracy, która nie zapewnia zdobycia kwalifikacji zawodowych. Sens tej zasady jest jasny. Chodzi o to, aby kwalifikacje zawodowe zdobywali wszyscy młodociani, a nie tylko ci, którzy kończą szkoły zawodowe lub wyższe uczelnie.

Dekret przewiduje (art. 2 ust. 2), że Rada Ministrów obok zasad wynagrodzenia i innych warunków — określi rodzaje zatrudnienia dopuszczalne dla młodocianych w wieku 14 — 16 lat. Jednakże wydane ostatnio rozporządzenie z dnia 12 kwietnia 1952 roku nie określiło rzeczowych rodzajów zatrudnienia. Jest to spowodowane niemożnością centralnego ustalenia, przynajmniej w krótkim okresie czasu, obszernych wykazów dopuszczalnych zawodów. Problem ten rozwiązuje się więc w inny sposób.

Określa się negatywnie w wykazie prac wzbronionych młodocianym, rodzaje zatrudnienia nie dozwolone dla młodocianych — pozostałe zaś prace są dozwolone, jeżeli zapewniają przyuczenie do zawodu. Ocena odpowiedzialności pracy z punktu widzenia ostatniego kryterium pozostawiona jest administracji zakładu pracy (a także młodocianemu pracownikowi i w następstwie jego rodzicom lub opiekunem) pod nadzorem inspekcji pracy.

Należy podkreślić, że do czasu wydania nowego wykazu prac wzbronionych młodocianym obowiązują w tej materii (w odniesieniu do wszystkich młodocianych do lat 18-tu) rozporządzenie z dnia 3 października 1935 roku (Dz.U.R.P. Nr 78, poz. 484).

Obowiązek zakładu pracy przyuczenia do zawodu młodocianego (w wieku 14 — 16 lat) ustala się w umowie na piśmie, zawieranej z młodocianym przy przyjmowaniu go do pracy. Umowa taka powinna określać zawód, do którego młodociany ma być przyuczony, czas trwania przyuczenia oraz inne warunki pracy w okresie przyuczania do zawodu.

Wzór umowy ustaliło zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 12 grudnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1520). Obowiązek przyuczenia do zawodu nie obejmuje młodocianych, którzy odbyli przyuczenie do zawodu w innym zakładzie pracy i uzyskali zaświadczenie o przyznaniu im stopnia kwalifikacyjnego w zawodzie.

Umowę można zawrzeć po przedłożeniu przez młodocianego dowodu ukończenia 14 lat życia oraz świadectwa lekarskiego, stwierdzającego, że młodociany może być zatrudniony przy danej pracy. Zgoda ro-

dziców lub opiekunów na zawarcie umowy nie jest wymagana.

Tryb badań lekarskich młodocianych (do lat 18) normuje instrukcja Ministra Zdrowia z dnia 25.9.1951 r. (Dz. Urz. Ministerstwa Zdrowia Nr 20, poz. 208¹⁾).

Przyuczenie do zawodu odbywa się w postaci szkolenia indywidualnego lub brygadowego i obejmuje część praktyczną (przy pracy) oraz niezbędne uzupełnienie teoretycznych wiadomości zawodowych (poza godzinami pracy). Zasady prowadzenia szkolenia wewnątrzzakładowego i czasokresy jego trwania w zależności od rodzaju zatrudnienia, określają odrębne przepisy resortowe w granicach do 6-ciu miesięcy.

Szkolenie to prowadzą pracownicy zakładu pracy, odpowiadający warunkom ustalonym w drodze zarządzeń resortowych, którzy pobierają za szkolenie odzielne wynagrodzenie w myśl zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dnia 12 grudnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1521).

Po odbyciu przyuczenia do zawodu młodociani składają egzamin przed zakładowymi komisjami kwalifikacyjnymi (egzaminacyjnymi), których organizację i tryb działania normuje zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dnia 12 grudnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-105 poz. 1519). W razie niezłożenia egzaminu — zależnie od decyzji komisji kwalifikacyjnej — bądź przedłuża się młodocianemu okres przyuczenia do zawodu, bądź kieruje się go na przeszkolenie w zawodzie dla niego dostępnym.

Po złożeniu egzaminu młodociani są zatrudnieni w zakładzie pracy jak zwykli pracownicy zgodnie z nabytymi kwalifikacjami, podlegają jednak nadal aż do ukończenia 16 lat życia przepisom o ochronie pracy, przewidzianym dla młodocianych w wieku 14 — 16 lat.

Przepisy omawianego rozporządzenia przewidują, że młodociani (w wieku 14 — 16 lat) otrzymują w okresie przyuczania do zawodu wynagrodzenie za efektywną ilość przepracowanych godzin według najniższej kategorii zaszeregowania, obowiązującej w danym zakładzie pracy.

Po ukończeniu szkolenia otrzymują kategorię zaszeregowania osobistego, przyznaną przez komisję kwalifikacyjną (z reguły 3-a lub 4-a), pracując zaś w akordzie, otrzymują wynagrodzenie według wykonanej pracy.

Jednakże z uwagi na to, że wszyscy młodociani w wieku 14 — 16 lat pracują, zgodnie z dekretem, tylko 6 godzin na dobę, otrzymują oni zarówno w okresie szkolenia, jak i po jego ukończeniu aż do końca szesnastego roku życia dodatkowe wynagrodzenie za dwie godziny dziennie w dni robocze, z wyjątkiem sobót, obliczone według stawki zaszeregowania osobistego, także w przypadku pracy w akordzie.

Przepisy nie określają szczególnych (obniżonych) norm pracy dla młodocianych, nie oznacza to jednak bynajmniej, aby na młodocianych cięższe obowiązki wykonywania pełnych norm pracy. Przy egzaminie wystarcza wykonanie obowiązującej normy dla prac będących przedmiotem egzaminu, co najmniej w 70%.

Obowiązki zakładu pracy w zakresie szkolenia zawodowego nie kończą się na przeprowadzeniu młodocianego przez przyuczenie do zawodu. Rozporządzenie nakazuje kierownikowi zakładu pracy udzielanie pomocy i ułatwianie młodocianym dalszego podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych oraz kształcenia się w szkołach dla pracujących i w szkołach korespondencyjnych.

Na pracownikach, prowadzących przyuczenie do zawodu oraz kierujących pracą młodocianych, ciąży obowiązek przeprowadzenia instruktora wstępnego oraz instruktora w czasie pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozkład czasu pracy młodocianych w wieku 14 — 16 lat, który, jak wspomniano, wynosi 6 godzin na dobę i 36 godzin na tydzień, powinien być uwidoczniiony w regulaminie pracy. Młodocianych nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej pomiędzy godziną 21 i 6 rano.

Dużej doniosłości dla ochrony zdrowia jest również przepis rozporządzenia, wprowadzający dla młodocianych w wieku 14 — 16 lat urlop dwutygodniowy po nieprzerwanej pracy półrocznej i urlop miesięczny po roku pracy. Na żądanie młodocianego urlop powinien mu być udzielony pomiędzy 1 lipca a 31 sierpnia.

Rozporządzenie przewiduje prowadzenie przez zakłady pracy wykazów pracowników młodocianych, które zawierają dane, dotyczące osoby młodocianego, badań lekarskich, rodzaju nabywanego zawodu oraz zatrudnienia po ukończeniu szkolenia.

W razie stwierdzenia przez lekarza szkodliwego wpływu danej pracy na zdrowie młodocianego należy go przenieść do innej odpowiedniej pracy, a w braku takiej pracy — niezwłocznie zwolnić z pracy,

¹⁾ zob. notatkę w Nr 3 Przeglądu Zagadnień Socjalnych z 1951 r. str. 53.

wypłacając wynagrodzenie za ustawowy okres wypowiedzenia. Inspektor pracy ma prawo wydawać nakazy skierowania do innej pracy lub zwolnienia z pracy gdy dana praca szkodzi zdrowiu młodocianego lub gdy zakład pracy nie zapewnia mu przyrzucenia do zawodu.

Na wniosek zarządu głównego związku zawodowego właściwy minister wydaje nakaz szkolenia i zatrudniania młodocianych w tych zakładach pracy lub ich oddziałach, które nie zapewniają należytych warunków przyrzucenia do zawodu i pracy.

Dekret z dnia 2 sierpnia 1951 r. i wydane na jego podstawie rozporządzenie z dnia 12 kwietnia 1952 r. mają zasadniczo nieograniczony zakres działania.

Z uwagi jednak na swoistą organizację i warunki pracy, omawiane rozporządzenie odsyła do unormowania w drodze odrębnych przepisów zatrudnianie młodocianych w celu przyrzucenia do zawodu przy pracach rolnych oraz w indywidualnym rzemiośle.

Janusz Dąbrowski

ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY ODBYWANIU PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

Celem praktycznego przysposobienia się do zawodu, uczniowie szkół zawodowych odbywają przewidziane w programach szkolnych praktyki, bądź to w warsztatach szkolnych, bądź też bezpośrednio w zakładach pracy.

Wobec tego, że w czasie praktycznego pobierania nauki zawodu może im zdarzyć się wypadek przy pracy, a uczniowie nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu, Minister Pracy i Opieki Społecznej zarządzeniem z 12 marca br., wydanym w porozumieniu z Przewodniczącym PKPG i Prezesem CUSZ zlecił Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przyznawanie i wypłatę uczniom szkół zawodowych, którzy ulegną wypadkom przy wykonywaniu praktycznych zajęć szkolnych — świadczeń wypadkowych o charakterze świadczeń wyjątkowych.

Świadczeniami są objęci uczniowie szkół przysposobienia zawodowego, zasadniczych szkół zawodowych i techników.

Wysokość pełnej kwoty świadczeń równa się najniższej pełnej rencie wypadkowej z ubezpieczenia społecznego, wypłaconej ubezpieczonemu, którzy ulegli wypadkom po wyzwoleniu. Obecnie kwota pełnej najniższej wypadkowej renty ubezpieczeniowej wynosi 180 zł miesięcznie.

Jakkolwiek świadczenia te są nazwane świadczeniami wyjątkowymi, to jednak

nie stosuje się do nich wszystkich warunków, wymaganych dla przyznania świadczeń wyjątkowych. Tak więc przyznanie świadczeń wypadkowych dla uczniów nie jest uzależnione od nieposiadania środków utrzymania.

Pobieranie świadczeń wypadkowych przez ucznia nie wyłącza uprawnień jego opiekuna do dalszego otrzymywania zasiłków rodzinnych na warunkach ogólnych.

Powyższy tryb przyznawania świadczeń będzie stosowany do wszystkich wypadków, które zdarzyły się po dniu 1 stycznia 1951 r. Chodzi zarówno o te rozszczenia, które zostaną dopiero zgłoszone, jak i o te, które zostały już załatwione odmownie z braku podstaw prawnych. W tym ostatnim przypadku rozszczenie może być rozpatrzone ponownie, na wniosek poszkodowanego lub z urzędu.

H. Z.

ZMIANA ZASAD PRYZNAWANIA I WYDAWANIA WYPRAWEK

Na mocy uchwały Prezydium Rządu Nr 866 z 12 grudnia 1951 r. uprawnienia Ministra Pracy i Opieki Społecznej w zakresie akcji wyprawkowej jako też kredyty na ten cel przeszedł od dnia 1 stycznia 1952 r. do zakresu działania i budżetu Ministerstwa Zdrowia. W ślad za tym, dalsza uchwała Prezydium Rządu (Nr 71 z dnia 16 lutego 1952) ustaliła nowe zasady przyznawania wyprawek, zaś Minister Zdrowia instrukcją Nr M Dz. V-11 z 25 lutego br. unormował sposób ich przyznawania i wydawania.

Zgodnie z powyższymi zarządzeniami, przyznawanie i wydawanie wyprawek należy od dnia 1 marca br. do Wydziałów Zdrowia Prezydów Rad Narodowych (powiatowych, miejskich lub dzielnicowych) i odbywać się będzie na następujących zasadach:

Wyprawkę wydaje się w okresie od 3 miesiąca ciąży do ukończenia przez dziecko 3 miesięcy życia. Otrzymuje się ją bezpłatnie lub odpłatnie.

Do bezpłatnej wyprawki ma się prawo:

- 1) jeżeli ojciec lub matka są zatrudnieni (ubezpieczeni) a przy tym:
 - a) zatrudnienie (ubezpieczenie) to trwa co najmniej 4 miesiące przed narodziem się dziecka,
 - b) przynajmniej jedno z rodziców jest członkiem związku zawodowego,
 - c) średni miesięczny zarobek z ostatnich trzech miesięcy żadnego z ro-

dziców nie przekracza 800 zł, jeżeli zaś tylko jedno z rodziców zarobkuje — 1.000 zł;

- 2) jeżeli źródłem utrzymania jednego z rodziców jest zaopatrzenie emerytalne lub renta z ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem renty wypadkowej, gdy niezdolność zarobkowania wynosi poniżej 50 proc.);
- 3) w razie pobierania zaopatrzenia na podstawie dekretu z 3 lutego 1947 r. (Dz. Ust. Nr 14, poz. 54) o odszkodowaniu funkcjonariuszy bezpieczeństwa publicznego, żołnierzy Wojska Polskiego i członków ORMO;
- 4) w razie odbywania przez ojca dziecka kadrowej bądź zastępczej służby wojskowej jak również, jeżeli zakończenie tej służby nastąpiło w okresie 4 miesięcy przed urodzeniem się dziecka;
- 5) jeżeli matka pobiera naukę w szkole i wyłącznym środkiem jej utrzymania jest stypendium jednego albo obojga rodziców;
- 6) jeżeli jedno z rodziców mieszka na wsi i posiada odznaczenie państwowe (order, krzyż, medal), a nie mają zastosowania pkt. 1 lub dalsze.

W wszystkich innych przypadkach wyprawkę można otrzymać tylko o d p ł a t n i e.

Uprawnienia do wyprawki ustala Wydział Zdrowia, właściwy ze względu na miejsce zamieszkania kobiety ciężarnej lub matki.

Osoby, ubiegające się o wyprawkę wypełniają formularz „zgłoszenia o wyprawkę“, otrzymany z Wydziału Zdrowia.

Jeżeli wyprawka przysługuje z tytułu zatrudnienia, osoba starająca się o nią winna przedstawić:

- a) poświadczenie lekarza (zamieszczone na wspomnianym poprzednio formularzu), że kobieta jest w ciąży, albo skrócony wypis aktu urodzenia dziecka,
- b) kartę meldunkową ciężarnej lub matki dziecka,
- c) zaświadczenie zakładu pracy, dotyczące okresu zatrudnienia oraz wysokości zarobków,
- d) jeżeli drugie z rodziców nie pracuje — odpowiednie zaświadczenie komitetu blokowego (administracji domu, sołtysa),
- e) legitymację związku zawodowego.

Jeśli dana osoba rości sobie prawo do bezpłatnej wyprawki na tej podstawie, że źródłem jej utrzymania jest renta lub za-

opatrzenie emerytalne, musi ona, prócz dowodów wymienionych wyżej pod lit. a) i b), przedstawić dowód pobierania zaopatrzenia wzgl. renty (odcinek przekazu) oraz zaświadczenie komitetu blokowego (administracji domu, sołtysa), iż żadne z rodziców nie zarobkuje.

Osoby ubiegające się o wyprawkę odpłatną, przedstawiają zaświadczenie wymienione pod lit. a) i b).

Po stwierdzeniu uprawnień do bezpłatnej lub płatnej wyprawki Wydział Zdrowia wydaje odpowiedni talon, na podstawie którego wyprawkę wydaje wskazany sklep Miejskiego Handlu Detalicznego.

ORZECZNICTWO KARNO - ADMINISTRACYJNE W ZAKRESIE OCHRONY PRACY

Z dniem 1 kwietnia 1952 roku weszła w życie ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o orzecznictwie karno - administracyjnym (Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 454), która do orzekania w postępowaniu karno - administracyjnym powołała kolegią przy prezydiach rad narodowych.

Obecnie przeprowadzanie postępowania karno - administracyjnego i orzekanie kar za wykroczenia z prawa pracy (naruszenie przepisów o czasie pracy, o urlopach, o bezpieczeństwie i higienie pracy, o pracy kobiet, niewykonanie nakazu inspektora pracy lub zalecenia społecznego inspektora pracy, zawinione niewypłacenie wynagrodzenia za pracę oraz naruszenie niektórych innych przepisów prawa pracy) nie należy, jak poprzednio, do inspektorów pracy, podlegających prezydiom powiatowych lub miejskich rad narodowych, lecz do kolegiów, działających przy tych prezydiach.

W myśl pisma okólnego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 lutego 1952 roku w sprawie wejścia w życie ustawy o orzecznictwie karno - administracyjnym obwodowi inspektorzy pracy kierują do właściwych miejscowo (ze względu na siedzibę zakładu pracy) kolegiów zawiadomienia o stwierdzonych przez inspekcję pracy wykroczeniach w zakresie działalności inspekcji pracy. Zawiadomienia te kieruje się do kolegiów przy prezydiach powiatowych lub miejskich (w miastach liczących ponad 10 tys. mieszkańców) rad narodowych.

Zawiadomienie stanowi podstawę do wszczęcia postępowania karno - administracyjnego. Postępowanie takie może być wszczęte również na podstawie zawiado-

mienia innej władzy (np. milicji obywatelskiej), instytucji społecznej (np. związku zawodowego) albo zainteresowanego pracownika.

Przewodniczącego kolegium, jego zastępcę i członków kolegium wybiera rada narodowa. Kolegia orzekają w składach przewodniczącego lub jego zastępcy i dwóch członków.

Inspektorzy pracy w myśl wymienionego pisma okólnego mogą brać udział w posiedzeniach kolegiów na podstawie zaproszeń przewodniczących, nie wchodząc w skład kolegiów i nie występując w charakterze oskarżycieli publicznych.

Ustawa przewiduje, że zamiast kary aresztu wymierza się karę pracy poprawczej. Wymierzanie łącznie kary pracy poprawczej i kary grzywny jest niedopuszczalne. Gdy szkodliwość społeczna czynu jest mała, można zamiast kar, przewidzianych w przepisach prawa, udzielić kary upomnienia, a w wyjątkowych przypadkach postępowanie umorzyć.

Na podstawie zarządzenia nr 4 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 stycznia 1952 roku (Monitor Polski Nr A-9, poz. 84) inspekcja pracy jest uprawniona do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego, jednakże ten tryb postępowania nie jest dotychczas przez inspekcję pracy stosowany.

J. D.

WYJAŚNIENIA DO SPRAW RENT GÓRNICZYCH

Uchwała Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia 1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników, zatrudnionych pod ziemią (Monitor Polski Nr A5 poz. 64) — działa już od roku i wielu zasłużonych górników pobiera na jej podstawie świadczenia ubezpieczeniowe.

Krótkie i zwięzłe zasady powyższej uchwały wymagały wydania przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej szeregu wyjaśnień. Pierwszym z nich było wyjaśnienie z 18 stycznia 1951 r., które stwierdziło, że „świadczenia przewidziane w uchwale są normalnymi świadczeniami z ubezpieczenia społecznego”, że „kwestie nieunormowane w uchwale należy rozstrzygać według obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych”, że „do rozstrzygnięcia sporów o świadczenia przysługujące w myśl uchwały właściwe są sądy ubezpieczeń społecznych” itp. „Osoby, które nie spełniają warunków do świadczeń

przewidzianych w uchwale, mają — wg wyjaśnienia — prawo do świadczeń z powszechnego ubezpieczenia rentowego i ubezpieczenia dodatkowego (brackiego), jeżeli spełniają warunki wymagane przez te ubezpieczenia”.

Szeregu wyjaśnień wymagały sprawy, związane z pojęciem prac t. zw. równorzędnych z pracą pod ziemią. Okresy pobierania zasiłków chorobowych uznawane są za równorzędne niezależnie od tego, czy miały miejsce przed wyzwoleniem czy po wyzwoleniu. Zaliczanie okresów pracy w charakterze członków rad zakładowych w kopalniach osób, wybranych do władz Związku Zawodowego Górników oraz pracowników Związku zatrudnionych przy pracach techniczno - instruktorskich, wymagających zjeżdżania pod ziemię — uwarunkowane jest bezpośrednio poprzedzającą je pracą pod ziemią. Okresy pracy przed wyzwoleniem wymagają dla zaliczenia ich pozytywnej opinii Związku Zawodowego Górników. Zaliczanie natomiast prac w administracji, w urzędach górniczych, w górniczych instytutach naukowo - badawczych i w Ministerstwie Górnictwa, na stanowiskach wymagających kwalifikacji inżynierskich lub technicznych — uwarunkowane jest stażem pracy pod ziemią lub w charakterze dozoru, nie koniecznie jednak bezpośrednio je poprzedzającą. Okresy te, jeżeli miały miejsce przed wyzwoleniem, zaliczane są pod warunkiem pozytywnej opinii Ministerstwa Górnictwa (wyjaśnienie Ministerstwa z 20 lutego 1952).

Wyjaśnienia wymagało też pojęcie niezdolności, która wg uchwały ma być „niezdolnością do pracy pod ziemią”. Niezdolność ta została określona bliżej w ten sposób, że „za niezdolnego do pracy pod ziemią uważa się takiego pracownika, który jest niezdolny do wykonywania jakiegokolwiek pracy pod ziemią, do której kopalnia chce go użyć”. W świetle tego wyjaśnienia jasne jest, że renty z tytułu niezdolności i praca pod ziemią — wykluczają się nawzajem. Otrzymywanie renty górniczej mimo dalszej pracy pod ziemią, przewidziane w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej, dotyczy osób, otrzymujących taką rentę z tytułu wieku (55 lat życia i 25 lat pracy pod ziemią).

Ważne okazało się w praktyce wyjaśnienie, że prawo do świadczeń z tytułu rent górniczych powstaje dopiero z dniem ustania prawa do zasiłków chorobowych. Umożliwiło to pozytywne załatwienie spraw pracowników, którzy w terminie

przełomowym (1 stycznia 1951 r.) nie pracowali ale pobierali zasiłki z tytułu pracy pod ziemią. Analogicznie załatwiona została sprawa pracowników, którzy w tym właśnie terminie byli na urlopie taryfowym (wyjaśnienie Ministerstwa z 7 września 1951 r.).

Dość zawile okazało się w praktyce stosowanie § 8 uchwały, przewidującego specjalny wymiar świadczeń w przypadkach, gdy niezdolność uprawniająca do renty górniczej spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Wypadek ten miał się zdarzyć pod ziemią. Wyjaśnienia Ministerstwa ustaliły, że § 8 dotyczy tylko przypadków, gdy renta przyznawana jest z tytułu niezdolności, a nie z tytułu wieku. W przypadkach więc, gdy renta górnicza przyznawana jest z tytułu ukończenia 55 lat życia i przepracowania 25 lat pod ziemią, albo gdy niezdolność spowodowana wypadkiem, nie powoduje sama przez się niezdolności do pracy pod ziemią w rozumieniu uchwały, przyznawana jest osobna renta wypadkowa, a renta górnicza wymierzana jest bez zastosowania § 8, do obu tych świadczeń stosowana jest wówczas zasada zbiegu rent.

Wyjaśnienia Ministerstwa ustaliły, że świadczenia z Karty Górnika przysługują „bez względu na narodowość i obywatelstwo“ i że mają do nich zastosowanie umowy międzynarodowe o ubezpieczeniu społecznym. Świadczenia, przewidziane w uchwale przysługują również repatriantom i pozostałym po nich członkom rodziny, których uprawnienia oceniane są, przy zastosowaniu rozporządzenia z dnia 3.IV.1950 r. o uznaniu uprawnień, nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczeniowych. Renty górnicze przysługują także w przypadkach, gdy warunki do nich powstały za granicą, w czasie zatrudnienia pod ziemią. Ustalono przy tym specjalne zasady zaliczania do grup zarobkowych pracowników, którzy nie pracowali w Polsce po 1 stycznia 1949 r.

Specjalne wyjaśnienia poświęcone zostały sprawom rent górniczych na tle stosowania polsko - czechosłowackiej umowy o ubezpieczeniu społecznym i polsko-francuskich układów o ubezpieczeniu społecznym z 1948 r. Zgodnie z tymi wyjaśnieniami świadczenia z Karty Górnika przysługują również osobom, których prawo do świadczeń powstaje przy zastosowaniu powyższych umów wzgl. układów.

Renty górnicze, będące jednym z cenniejszych przywilejów, przewidzianych

Kartą Górnika, są nowym u nas rodzajem świadczeń, bardzo ściśle związanych z potrzebami danego zawodu, jak i potrzebami produkcji tej gałęzi przemysłu. Rozszerzenie ich następnie na podziemne kopalnie rud kruszców i glinki ogniotrwalej, a także glin szlachetnych, kaolinów, magnezylów i gipsu, a wreszcie na kopalnie soli, nadaje im specjalny charakter uprzywilejowanych świadczeń emerytalnych, uzależnionych od rodzaju pracy i jej znaczenia gospodarczego.

W. Mamrotowa

Zagraniczna

MIĘDZYNARODOWA AKCJA W OBRONIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Jak już podawaliśmy w Nr 1—2/1952 „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“, Światowa Federacja Związków Zawodowych przystąpiła do zorganizowania międzynarodowej konferencji poświęconej obronie ubezpieczeń społecznych, zagrożonych wyścigiem zbrojeń podjętym przez Stany Zjednoczone i ich satelitów.

W związku z pracami przygotowawczymi do tej konferencji (SFZZ¹⁾) rozpoczęła wydawanie specjalnego biuletynu informacyjnego. Pierwszy numer tego biuletynu przynosi szereg interesujących informacji, dotyczących zamachów podjętych przeciwko ubezpieczeniom społecznym w krajach kapitalistycznych oraz walki jaka toczy się w ich obronie w różnych krajach.

Wiceprzewodniczący francuskiej Federacji Instytucji Zabezpieczenia Społecznego H. Raynaud podkreśla w tym biuletynie, że jedynie w ZSRR i w krajach demokracji ludowej stwierdza się stały postęp urządzeń ubezpieczeniowych. Natomiast w krajach Europy Zachodniej i w USA nie tylko wstrzymane zostały kroki dla rozbudowy tych urządzeń, ale istniejące systemy napotykają na wciąż rosnące trudności. Zarysowuje się ruch wsteczny, dążący do ograniczenia świadczeń ubezpieczeniowych pod pretekstem trudności finansowych, w jakich znajdują się instytucje ubezpieczeniowe.

¹⁾ SFZZ, Bulletin d'information pour la Conference internationale de la Securite et des assurances sociales, No. 1, avril 1952, dodatek dodwutygodnika „Le mouvement syndical mondial“.

Jest to szczególnie jaskrawe we Francji, gdzie kryzys finansowy ubezpieczeń wywołany został wielkimi zaległościami składkowymi pracodawców i rządu jako pracodawcy.

W grudniu ub. r. zebrała się we Francji Ogólnokrajowa Konferencja dla Obrony i Rozbudowy Zabezpieczenia Społecznego; Konferencja ta poza GGT skupiła przedstawicieli Federacji Inwalidów Cywilnych, Stowarzyszenia b. Kombatantów, Stowarzyszenia Kobiet Francuskich, Generalną Konfederację Handlu i Przemysłu, Stowarzyszenie Ociemniałych i inne stowarzyszenia społeczne.

W jednomyślnie uchwalonej rezolucji Konferencja domaga się poprawy służby zdrowia i zaprzestania ograniczeń, dotyczących tak ilości, jak i jakości świadczeń, podwyższenia wszystkich rent ubezpieczeniowych i dodatków rodzinnych, rozciągnięcia zabezpieczenia społecznego na ogół ludności i na wszystkie obszary Francji zamorskiej.

Utworzono również stały Komitet, którego zadaniem jest przeciwstawianie się nieustannym atakom podejmowanym przeciwko ubezpieczeniu społecznym. W grudniu 1951 r., górnicy francuscy przeprowadzili zwycięski strajk przeciwko zamachom rządu na bezpłatne świadczenia lecznicze, z których korzystają od wielu lat.

Podawaliśmy w swoim czasie²⁾ informacje o walce angielskiego świata pracy przeciwko zamachowi rządu konserwatystów na system ubezpieczeń społecznych. Tutaj można jedynie dodać, że na znak protestu przeciwko reakcyjnemu posunięciu rządu, 40.000 górników z 65 kopalń Wali odmówiło dalszej pracy w soboty po południu. W Japonii, podejmowana na rozkaz imperialistów amerykańskich remilitaryzacja kraju skłoniła rząd do wszczęcia akcji przeciwko ubezpieczeniom społecznym, istniejącym w tym kraju i tak zaledwie w stanie załączkowym. Wprowadzono więc pogorszenie ilości i jakości świadczeń leczniczych, zwiększono procentowy udział pracowników w składce ubezpieczeniowej itp.

W październiku 1951 r. zebrała się Konferencja ponad 1000 delegatów reprezentujących 17 organizacji masowych, która uchwaliła szereg rezolucji skierowanych przeciwko posunięciom rządu. Utworzona została również Krajowa Liga Poprawie-

nia Służby Zdrowia w ramach ubezpieczeń społecznych, która zyskała sobie poparcie znacznej większości personelu lekarskiego.

Energiczna akcja podjęta w obronie świadczeń społecznych zmusiła rząd japoński do zaniechania szeregu projektowanych zarządzeń, jak np. zniesienie ministerstwa spraw socjalnych oraz oddania służby zdrowia władzom lokalnym.

W krajach kolonialnych i półkolonialnych, które są najczęściej zupełnie pozbawione jakichkolwiek urządzeń ubezpieczeniowych, porzuca się projekty poprzednio rozpatrywane. Jest to szczególnie groźne z uwagi na niezwykle niski poziom życia i fatalny stan zdrowia ludności tych krajów.

Biuletyn ŚFZZ podaje też za Międzynarodowym Biurem Pracy, dane, dotyczące ubezpieczeń społecznych w krajach Ameryki Łacińskiej. Z danych tych wynika, że na 14 krajów Ameryki Łacińskiej, jedynie trzy kraje mają systemy ubezpieczeniowe, odpowiadające nadzwyczaj niskim „normom minimalnym“ ustalonym przez MBP w zakresie świadczeń leczniczych, cztery tylko mają systemy odpowiadające normom minimalnym w dziedzinie ochrony macierzyństwa, a żaden z nich nie osiąga poziomu norm MOP, dotyczących ubezpieczenia od bezrobocia i dodatków rodzinnych.

Także i w innych krajach jak w Stanach Zjednoczonych i Włoszech, projektowane są lub już zostały zrealizowane ograniczenia ubezpieczeń społecznych.

W związku z akcją podjętą w obronie ubezpieczeń społecznych należy przypomnieć, że w łonie Międzynarodowej Organizacji Pracy toczą się już od kilku lat debaty na temat rewizji wszystkich dotychczasowych konwencji międzynarodowych MOP z zakresu ubezpieczeń społecznych. Pierwszy etap tej rewizji, czyli ustalenie tzw. norm minimalnych dla wszystkich gałęzi ubezpieczeń, zostanie zakończony na 35-tej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, w czerwcu br.

W związku z projektem takich norm minimalnych, opracowanym przez MBP, Rząd Polski zajął stanowisko wobec tych propozycji³⁾, występując zdecydowanie przeciwko próbom pogarszania istniejących norm konwencyjnych, w szczególności w odniesieniu do praw ubezpieczeniowych emigrantów, domagając się rozsze-

²⁾ (por. „Przegląd Zagadnień Socjalnych“, nr 3/1952.).

³⁾ Tekst odpowiedzi polskiej został ogłoszony w raporcie Międz. B. Pracy p. t. „Norme minimum de la securite sociale“, Genewa, 1952.

zenia systemu ubezpieczeń społecznych na ogół pracowników najemnych, wprowadzenia skutecznego systemu ubezpieczenia od bezrobocia z uwagi na masowe bezrobocie, istniejące w krajach kapitalistycznych i kolonialnych, i przeciwstawiając się przerzucaniu większej części ciężaru ubezpieczeń na pracowników oraz nadmiernemu obciążaniu ich kosztami środków leczniczych itp.

Propozycje polskie zmierzają do tego samego celu, jak wytyczyła sobie SFZZ, podejmując akcję w obronie ubezpieczeń społecznych: niedopuszczenie do tego, aby wyścig zbrojeń w państwach kapitalistycznych odbił się niekorzystnie na systemach ubezpieczeń społecznych i na stanie zdrowia szerokich mas pracowników, oraz wytyczenie dróg szerokiej rozbudowy ubezpieczeń społecznych i służby zdrowia, szczególnie w krajach gospodarczo zacofanych, poddanych kolonialnej eksploatacji.

J. R.

POŁOŻENIE MAS PRACUJĄCYCH W JAPONII

Stopa życiowa robotnika japońskiego była zawsze bardzo niska. Jednym z najbardziej decydujących czynników t. zw. dumpingu, dzięki któremu przemysł Japonii stawał się przed wojną groźnym konkurentem przemysłu europejskiego i amerykańskiego na rynkach światowych, była bezlitosna eksploatacja robotnika japońskiego. „Tradycja” tego nieludzkiego wyzysku sił i pracy robotnika podtrzymywana była w Japonii przez przemysłowców i rząd w czasie wojny na Pacyfiku, kiedy to robotnicy japońscy traktowani byli gorzej od więźniów i żyli w warunkach więziennych**).

Oreddie noworoczne Stalina do narodu japońskiego oświetliło tę sytuację w sposób bardzo wymowny: „Życzę robotnikom japońskim, — pisał Stalin, — wyzwolenia od bezrobocia i niskiej płacy, zniesienia wysokich cen towarów powszechnego użytku i powodzenia w walce o zachowanie pokoju“.

Delegat japoński, który uczestniczył w ostatniej sesji Rady Światowej Federacji Związków Zawodowych i którego nazwisko z łatwo zrozumiałych powodów nie zostało ujawnione, przedstawił przejmujący obraz warunków życia robotników japońskich w czasie sześćcioletniej okupacji

Japonii przez wojska amerykańskie. Warunki te uległy jeszcze znacznemu pogorszeniu od rozpoczęcia amerykańskiej agresji w Korei.

Rozmiary bezrobocia przewyższają wszystkie poprzednio osiągnięte cyfry, bo sięga ono dziś 18 milionów całkowicie lub częściowo bezrobotnych.

Na cyfrę tę składają się m. in. miliony bezrobotnych ze zrujnowanych gałęzi przemysłu pokojowego i 5 milionów Japończyków repatriowanych z Korei, Mandżurii itd. Z olbrzymiej masy bezrobotnych na wsi, tylko ułamek jest zarejestrowany — 200.000 do 300.000. Jedną z konsekwencji masowego bezrobocia jest wzrost prostytucji, a także handel kobietami i dziećmi. Według danych japońskiego Ministerstwa Pracy z kwietnia br., w ciągu ostatnich 6 miesięcy sprzedano 1.579 dzieci w wieku od 8 lat wzwyż, przy czym cena tego „towaru ludzkiego“ wynosi od 12 do 100 dolarów za dziecko, zależnie od płci, wieku i warunków fizycznych**).

Niskie płace pozostają w ścisłym związku z olbrzymimi rozmiarami bezrobocia.

Z armii rezerwowej japońskiego proletariatu monopolści japońscy i amerykańscy mogą czerpać bez ograniczenia, uprawiając najdalej posuniętą eksploatację siły roboczej. „W fabrykach przemysłu wojennego, pisze M. Markow w „Nowych Czasach“ z dn. 23. IV. br. częstokroć 60% całej załogi stanowią robotnicy okresowi. Nie będąc zrzeszeni w związkach zawodowych, muszą oni godzić się na najniższą płacę, ciężkie warunki pracy i na pół feudalne stosunki, jak przymusowe mieszkanie w barakach przyfabrycznych lub wtrącanie robotnika w razie rzekomej przewiny do więzienia fabrycznego“.

W grudniu 1951 r. minimum kosztów utrzymania rodziny robotniczej wynosiło 20.000 jenów miesięcznie. A tymczasem zarobek olbrzymiej większości robotników przemysłu metalowego, a więc najlepiej opłacanej gałęzi pracy w Japonii, wynosił 6.000 jenów, kobiet zaś — poniżej 2.000 jenów. Przemysł włókienniczy płaci swoim robotnikom, stanowiącym 90% załóg, przeciętnie 3.800 jenów miesięcznie.

A ceny? Nawet statystyki urzędowe przyznają, że przeciętny poziom cen od czasu rozpoczęcia wojny w Korei do marca ub. r. wykazał wzrost o 60%; zarobki natomiast wzrosły w tym okresie zaledwie o 12%.

*) World News and Views, Nr 2, styczeń, 1952.

**) News, maj 1952.

Dalszym elementem, charakteryzującym ponure położenie japońskiej klasy robotniczej są warunki pracy. Sam fakt, że warunki te przeważnie nie są ustalone ustawowo, lecz narzucone samowolnie przez wszechpotężną administrację, pozbawia robotnika japońskiego elementarnych praw. Tak np. umowa, obowiązująca w zakładzie towarzystwa samochodowego Kawansj Motors przewiduje, że „długość dnia roboczego zostanie ustalona w myśl rozkazu amerykańskich władz wojskowych“.

W wielu fabrykach, pracujących dla wojska, zniesiono normalne dni wypoczynku, udzielając robotnikom tylko jednego dnia wolnego od pracy na okres trzytygodniowy.

Warunki mieszkaniowe japońskiej klasy robotniczej są straszliwe. Stłoczenie w mieszkaniach jest tak wielkie, że często na jednej poduszce, jak stwierdza pismo „Asahi“ śpią trzy osoby. Budżet na 1952 r. przewiduje wprawdzie budowę 25.000 domów, ale w Japonii brak jest czterech milionów domów.

Natomiast na budowę koszar dla rezerwowego korpusu policyjnego wyasygnowano dwa i pół raza więcej niż na budownictwo mieszkaniowe.

Wszystkie te warunki powodują chroniczne niedożywianie i wyczerpanie robotników japońskich.

Zanotowano też gwałtowny wzrost liczby wypadków przy pracy. Liczba wypadków śmiertelnych wzrosła w 1950 r. w porównaniu z r. 1949 o 25%, a liczba okaleczeń w tym samym okresie o 58%.

Równocześnie jednak amerykańscy i ja-

pońscy monopolisci zgarniają olbrzymie zyski. Średni „dochód“ 49-ciu reprezentatywnych towarzystw japońskich w przemyśle bawełnianym, metalowym i chemicznym oraz w górnictwie wyniósł w pierwszej połowie 1951 r. 3,3 raza więcej, niż w tym samym okresie 1950 r.

W tej sytuacji coraz większego znaczenia nabiera walka robotników japońskich o poprawę warunków pracy i życia, która toczy się pod następującymi hasłami: ustalenie płac minimalnych dla robotników przemysłowych i pracowników biurowych; równość płacy za równą pracę bez względu na płeć i narodowość; sześciogodzinny dzień pracy dla górników pod ziemią, a dla wszystkich innych robotników ośmiogodzinny dzień pracy; w marynarce handlowej czterogodzinne wachty; dwutygodniowe płatne urlopy do roczne; ubezpieczenie od bezrobocia i innych ryzyk na koszt państwa i pracowników; likwidacja różnych na wpół feudalnych praktyk (np. pomieszczeń dla robotników, gdzie narażeni są oni na najostrzejsze traktowanie i innych form przymusowych); rozciągnięcie przepisów prawa pracy na robotników rolnych i rybaków; usunięcie wszelkich przeszkód, które utrudniają rozwój związków zawodowych i zawieranie umów zbiorowych; wolność słowa, prasy, zebrań, stowarzyszeń, strajków i manifestacji, wolność wyznania.

O rozmiarach walki, jaką prowadzą robotnicy japońscy świadczy fakt, że w roku 1950 w walkach strajkowych wzięło udział około 5 milionów, a w 1951 ok. 6 milionów robotników japońskich.

S. H.

Nowe książki

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W POLSCE LUDOWEJ. Podstawowe wiadomości. 1951 r., str. 30, 2 nlb.

ŚWIADCZENIA UBEZPIECZENIA EMERYTALNEGO I WYPADKOWEGO, 1951, str. 103, 1 nlb.

ŚWIADCZENIA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO GÓRNIKÓW, 1951, str. 39, 1 nlb.

ZASIŁKI RODZINNE. Wykład i podstawy prawne — opracował Franciszek Kolas, 1952, str. 86, 1 nlb.

ŚWIADCZENIA UBEZPIECZENIA RODZINNEGO. Instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych, 1952, str. 47, 1 nlb.

Nakł. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał ostatnio serię pożytecznych broszurek, przeznaczonych w pierwszym rzędzie dla aktywu związkowego w zakładach pracy. Wydawnictwa te mają na celu ułatwienie członkom komisji socjalno - ubezpieczeniowych i delegatom socjalno - ubezpieczeniowym wykonywanie ciążących na nich obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez zaznajomienie ich zarówno z ogólnym założeniem i rolą ubezpieczeń w Polsce Ludowej, jak i z praktycznymi zagadnieniami, związanymi i wykonywaniem ubezpieczeń społecznych, a przede wszystkim z uzyskiwaniem przez ubezpieczonych należnych im świadczeń.

Pierwsze z tych zadań spełnia broszura „Ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej”, która w sposób zwięzły i przystępny przedstawia genezę i rozwój historyczny ubezpieczeń społecznych z podkreśleniem różnicy między ubezpieczeniem kapitalistycznym i socjalistycznym, omawia krótko ubezpieczenia społeczne w Polsce przedwojennej i w Związku Radzieckim oraz tendencje rozwojowe ubezpieczeń w Polsce Ludowej a zwłaszcza będące ich wyrazem zmiany wprowadzone po Wyzwoleniu. Wydawnictwo uzupełnia krótki przegląd wszystkich rodzajów świadczeń, przewidzianych w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, organizacji ubezpieczeń oraz roli i zadań związków zawodowych przy ich wykonywaniu.

Broszura trafnie ujmuje podstawowe zagadnienia ubezpieczeń społecznych i przyczyni się niewątpliwie do należytego zrozumienia ich celów i znaczenia. Dla uniknięcia nieporozumień należy zwrócić uwagę na błąd, który wkraść się na str. 23: warunkiem uprawnień do renty jest dla wdowy, zdolnej do zarobkowania i nie wychowującej dzieci, ukończenie 55 a nie 50 lat.

Pozostałe broszurki poświęcone są szczegółowemu omówieniu różnych rodzajów świadczeń ubezpieczenia społecznego.

Dwie z nich: „Świadczenia ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego” oraz „Świadczenia ubezpieczenia społecznego górników” wyczerpują całokształt t. zw. ubezpieczeń rentalnych lub długoterminowych tj. świadczeń z tytułu długotrwałej niezdolności do zarobkowania i świadczeń dla pozostałej rodziny w razie śmierci żywiciela.

Pierwsza dotyczy ogólnego systemu ubezpieczeń rentowych, obejmującego wszystkich pracowników z zaznaczeniem specjalnych warunków i przywilejów przewidzianych dla górników, druga natomiast zajmuje się wyłącznie świadczeniami, jakie przysługują górnikom z ubezpieczenia powszechnego, z dodatkowego ubezpieczenia pensyjnego i z Karty Górnika.

Obie omawiają szczegółowo zakres osób uprawnionych, rodzaje świadczeń i warunki ich uzyskania, tryb postępowania w sprawach o świadczenia, dokumenty i załączniki, jakie należy przedstawić przy zgłaszaniu roszczeń, rolę komisji i delegatów socjalno - ubezpieczeniowych w zakresie pomocy dla ubiegających się o świadczenia.

Zaletą obu omawianych wydawnictw jest to, że nie są one przeładowane powoływaniem się na odnośne akty prawne i terminami prawnymi, lecz starają się przedstawić jasno i przystępnie obowiązujący stan prawny i wynikające z niego konsekwencje. Należy przyznać, że udało im się osiągnąć ten cel w stopniu, w jakim pozwalają na to nie ujednolicone jeszcze i skomplikowane przepisy w zakresie ubezpieczeń rentowych.

Ze względu na przeznaczenie wydawnictw wydaje się, że traktują one zagadnienia trochę za szczegółowo, gdyż przyznawanie i wypłata rent dokonywana jest przez oddziały Zakładu Ubezpieczeń Spo-

łecznych a rola organów związkowych w zakładach pracy ogranicza się do pomocy w czynnościach przygotowawczych, więc tak dokładne zaznajamianie ich ze wszystkimi przepisami nie jest konieczne, a odbija się na przejrzystości opracowania.

Inaczej przedstawia się sytuacja jeśli chodzi o zasiłki rodzinne, których wypłata powierzona jest administracji wszystkich większych zakładów pracy (ponad 50 pracowników). Obowiązki zakładów pracy obejmują nie tylko wypłatę świadczeń ale i zebranie wymaganej dokumentacji oraz ocenę uprawnień. Toteż dokładna znajomość przepisów prawnych i ich należytej wykładni, zrozumienie znaczenia i celu tych przepisów i umiejętność praktycznego ich stosowania konieczne są nie tylko dla aktywu związkowego ale i dla administracji zakładów pracy a zwłaszcza dla pracowników którym powierzono są czynności związane z wypłatą zasiłków rodzinnych.

Ponadto zasiłki rodzinne są najbardziej masowym i popularnym świadczeniem ubezpieczeń społecznych, wypłacanych pracownikowi nie w związku ze szczególnymi zdarzeniami jak choroba, wypadek lub śmierć, ale z tytułu tak powszechnej i normalnej sytuacji życiowej, jak posiadanie rodziny. Sprawą zasiłków rodzinnych są zainteresowane 2 $\frac{1}{2}$ miliony rodzin pracowniczych, pobierających te zasiłki.

Toteż potrzeba popularnego wydawnictwa w tej dziedzinie była od dawna paląca. Potrzebie tej czyni całkowicie zadość wydawnictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych: „Zasiłki rodzinne“, opracowane przez Fr. Kolasę. Układ broszury jest bardzo celowy i jasny; podzielona jest na rozdziały, z których każdy omawia i naświetla szczegółowo pewne zagadnienie, np. zakres osób, uprawnionych do pobierania zasiłków, warunki, jakie spełniać musi sam pracownik, aby mieć prawo do zasiłku, krąg członków rodziny, na których przysługuje zasiłek, oraz warunki, jakim powinni odpowiadać itp.

Szczególną uwagę poświęca autor zagadnieniu, które przy obecnym stanie prawnym powoduje najwięcej trudności i nieporozumień, tj. stosowaniu przepisów o 3-miesięcznym okresie wyczekiwania na prawo do zasiłków rodzinnych w razie zmiany zakładu pracy. Omówione są szczegółowo wszystkie sytuacje, w których zmiana taka lub przerwa w zatrudnieniu nie przerywa ciągłości uprawnień i nie powoduje konieczności przepracowania 3-miesięcznego okresu dla nabycia prawa do zasiłku.

Pod tytułem każdego rozdziału podana jest podstawa prawna: przepis ustawy lub rozporządzenia, zarządzenie lub wyjaśnienie władz, okólnik Zakładu Ubezpiecz. Społ. itp.

Drugą część wydawnictwa stanowi zbiór przepisów prawnych o zasiłkach rodzinnych, z krótkimi wyjaśnieniami, dotyczącymi zmian, wprowadzonych do pierwotnego tekstu.

Praca Fr. Kolasy będzie niewątpliwie cenną i skuteczną pomocą dla administracji zakładów pracy i aktywu związkowego i przyczyni się do lepszego zorientowania ogółu ubezpieczonych w przysługujących im uprawnieniach, zapobiegając licznym nieporozumieniom i niesłusznym pretensjom.

Zupełnie inny charakter ma drugie wydawnictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z tego zakresu pt. „Świadczenia ubezpieczenia rodzinnego“. Są to techniczne wskazówki dla administracji zakładów pracy o sposobie wykonywania powierzonych im czynności: zbierania dokumentacji, oceny i kontroli uprawnień, wypłaty zasiłków, rozliczeń z Zakładem Ubezpiecz. Społecznych itp.

Wydanie tych wskazówek jest wypełnieniem obowiązku nałożonego na Zakład przez rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Nie zmienia tego charakteru umieszczenie po technicznych wskazówkach wyjaśnień, mających na celu zorientowanie zakładów pracy w znaczeniu i celach powierzonych im czynności i ułatwienie właściwego ich wykonania.

Właściwszym było zatem zaopatrzyć to wydawnictwo w tytuł zgodny z jego przeznaczeniem a mianowicie: „Instrukcja dla zakładów pracy“. Umieszczenie tych słów tylko w podtytule może wywołać nieporozumienie co do celu i przeznaczenia wydawnictwa.

L. Frankowska

Czasopisma

C. Todys

ROZWÓJ AKCJI

WCZASÓW PRACOWNICZYCH

Życie gospodarcze, Nr 11, 19 maja 1952 r.

Polska Ludowa nie ograniczyła się do rozszerzenia uprawnień urlopowych robotników, ale konsekwentnie stara się również stworzyć człowiekowi pracy warunki niezbędne dla racjonalnego wypożyczenia. Temu celowi służy potężna akcja

wczasów pracowniczych, która w r. 1950 objęła już ponad 550 tys. osób.

Omówiwszy rozwój akcji wczasowej po wojnie oraz konkretne zagadnienia, jakie już w ubiegłym okresie zostały pozytywnie rozwiązane, autor poddaje analizie istniejące jeszcze w akcji FWP niedociągnięcia i braki.

Punktem newralgicznym akcji jest nieodpowiedni skład społeczny wczasowiczów. Analiza wykorzystania miejsc wczasowych wykazała, że w 1951 r. z wczasów korzystało, w skali ogólnokrajowej, 68% pracowników umysłowych i 32% robotników. Ten stan rzeczy był jeszcze mniej korzystny dla robotników, jeśli wziąć pod uwagę bardziej atrakcyjne miejsca (letnie i zimowe) i miejscowości (górskie lub nadmorskie). Równocześnie autor wymienia szereg związków zawodowych o masowym charakterze robotniczym, które nie wykonały w r. 1951 planu wczasów (np. Związek Górników wykonał plan wczasów tylko w 75%, Metalowcy w 73%, Chemicy w 61%, Budowlani w 85%, Włókniarze w 54% i z okoliczności tych wyciąga wniosek, że robotnicy mieli trudności w otrzymywaniu skierowań jako też, że ten stan rzeczy był wynikiem wadliwej dystrybucji skierowań oraz niedostatecznej propagandy wczasowej, zarówno przez FWP, jak i przez związki zawodowe.

Niemniej ważne były usterki, jakie można było zaobserwować w organizacji pracy ośrodków wczasowych: niedociągnięcia na odcinku wyżywienia i obsługi, niewłaściwy styl pracy punktów rozdzielczych, zła praca kulturalno-oświatowa.

Podczas gdy dla usunięcia niedociągnięć w zakresie funkcjonowania domów wypoczynkowych i ośrodków FWP zastosowano przede wszystkim system masowego szkolenia kadr oraz współzawodnictwa pracy (m. in. współzawodnictwa zobowiązaniowego), o tyle, aby zmodyfikować skład społeczny wczasowiczów, zmieniono dotychczasowy system rozprowadzania skierowań.

Autor przedstawia nowy system przydziałów miejsc za pośrednictwem Okręgowych i Powiatowych Biur Skierowań FWP na podstawie rozdzielników opracowanych przez poszczególne związki itd.¹⁾ i wy-

raża przekonanie, że tą drogą „z jednej strony zagwarantowany zostanie robotnikom odpowiedni udział we wczasach, z drugiej — usunięte zostanie dotychczas istniejące niepełne wykorzystanie miejsc wczasowych w niektórych okresach”.

J. Z.

PRODUKTYWIZACJA INWALIDÓW JEST JEDNYM Z GŁÓWNYCH ZADAŃ CSI

Gazeta Handlowa, Nr 40 z 16 maja 1952 r.

Zjazd spółdzielczości inwalidzkiej, który odbył się niedawno w Szczecinie daje autorowi (Falk.) okazję do omówienia rezultatów dotychczasowej działalności spółdzielczości inwalidzkiej oraz wysunięcia postulatów na przyszłość.

CSI osiągnęła szereg sukcesów w dziedzinie produktywizacji inwalidów, czego wyrazem jest wzrost zatrudnienia inwalidów w stosunku do ogółu zatrudnionych w spółdzielczości inwalidzkiej z 49,6% do 75,9% w okresie od grudnia 1949 do grudnia 1951. Z tego ciężko poszkodowani inwalidzi stanowili pod koniec 1951 r. 40,9% pracowników CSI.

Mimo to, jak wykazał przegląd pracy poszczególnych spółdzielni inwalidzkich, zadanie produktywizacji ciężko poszkodowanych inwalidów nie zostało w pełni wykonane, gdyż — zdaniem autora — spółdzielnie szły raczej drogą najmniejszego oporu, zatrudniając przede wszystkim tych inwalidów, którzy mogą pracować normalnie i którzy po odpowiednim przeszkoleniu mogliby nawet przejść do przemysłu kluczowego.

Na obronę tego stanowiska niektóre spółdzielnie wysuwają argument, że zatrudnianie ciężko poszkodowanych inwalidów jest kosztowne ze względu na długi czas przyuczania ich do zawodu, co tym samym wpływa ujemnie na kształtowanie się kosztów własnych oraz opóźnia wykonanie planów.

Autor uważa tego rodzaju stanowisko za całkowicie niesłuszne i dodaje, że nie wolno przeczać faktu, że spółdzielczość inwalidzka powstała właśnie dla inwalidów najciężej poszkodowanych, którzy — jak wykazują liczne przykłady — mogą być pełnowartościowymi pracownikami produkcyjnymi. Zresztą plany produkcyjne spółdzielni inwalidzkich, przewidziane w nich normy produkcyjne, jako też kalkulacja kosztów uwzględniają pierwszy okres przyuczania ciężko poszkodowanych inwalidów.

Zdaniem autora, dowodem słuszności jego stanowiska jest przekroczenie planu w r. ub. przez spółdzielczość inwalidzką

¹⁾ Sprawy te były omówione w Nr 4 „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“ z rb. w notatce pt. „Nowy system rozdziału skierowań na wczasy FWP“ (str. 46 — 47).

o blisko 20%, co wskazuje, że w spółdzielczości inwalidzkiej tkwią poważne rezerwy, które winny być wykorzystane dla celów szkolenia zawodu ciężko poszkodowanych inwalidów i stopniowego rozbudowywania dla nich warsztatów, mogących ich zatrudnić.

Poza problemem produktywizacji ciężko poszkodowanych inwalidów, które stanowi podstawowe zadanie CSI, autor omawia krytycznie niewykonanie w r. ub. planu obniżki kosztów własnych, m. in. wskutek niewłaściwej polityki zatrudnienia i płac, nie przestrzegania norm oszczędnościowych, marnowania, tu i ówdzie, surowców itd. Dużą bolączką było też dublowanie produkcji przemysłu kluczowego, niedostosowanie asortymentu do potrzeb i wymagań rynku oraz nieodpowiedni poziom jakościowy wyrobów.

Autor wyraża nadzieję, że powyższe usterki zostaną przezwyciężone i że spółdzielczość inwalidzka spełni spoczywające na niej zadania.

Andrzej Tretiak

SPOŻYCIE RYB I PRZETWORÓW RYB- NYCH W R. 1951. Gospodarka Rybna,

Nr 5 z 1952 r.

Trudności, jakie wystąpiły na rynku mięsnym w r. 1951, zwiększyły zainteresowanie świeżą rybą, której udział w całej masie towarowej pochodzenia rybnego zwiększył się z 25,8% w r. 1950 do 42,4% w roku 1951. Ten duży wzrost odsetka ryb świeżych był z jednej strony wynikiem zwiększenia się ilości dorsza na rynku o 70,3% w porównaniu z r. 1950, z drugiej zaś zmniejszenia się masy towarowej śledzia solonego, którego ilość spadła w r. 1951 w stosunku do r. 1950 o 65,3%.

Strukturę masy towarowej pochodzenia rybnego ilustruje następujące zestawienie:

	r. 1950	r. 1951
ogólna masa towarowa	100	100
ryby słodkowodne świeże	12	14,3
ryby morskie świeże	13,8	28,1
śledzie solone	44,8	18,6
konserwy i marynaty	9,4	14,1
ryby wędzone	15,4	22,5
inne przetwory	4,6	2,4

Wychodząc z założenia, że wieś ma większe możliwości uzupełnienia braków mięsnych drogą samozaopatrzenia w artykuły zastępcze, aparat obrotu cały swój wysiłek skierował na zaopatrzenie w rybę ludności pracującej miast i dużych okręgów przemysłowych.

Wskutek tego wskaźniki spożycia ryb i przetworów rybnych na tych obszarach wzrosły w zestawieniu z przeciętnym spożyciem ogólnokrajowym, przyjętym za 100: w Warszawie z 372 do 399, w Łodzi z 266 do 280, w województwie gdańskim z 202 do 209, w woj. katowickim do 194 itd. Są to obszary, na których spożycie ryb w r. 1951 było najwyższe.

Z drugiej strony, wzrosła, z przyczyn wyżej podanych liczba województw o spożyciu poniżej 50. Odsetek tych województw powiększył się z 15,79% w r. 1950 do 26,32% w r. 1951. Są to województwa o charakterze przeważnie rolniczym, a mianowicie: rzeszowskie, lubelskie, kieleckie, łódzkie i warszawskie. Na terenie tych województw w ryby i przetwory zapatrywano w r. 1951 przede wszystkim ludność miejską, gdzie wskutek tego spożycie ryb było znacznie wyższe od przeciętnego spożycia całego województwa.

Przegląd prasy

za czas od 11.IV.1952 do 10.V.1952 r.

Akcja socjalna

„Nie marnować funduszy akcji socjalnej — upomina „Trybuna Robotnicza“ z 29.IV. — Powodem słabej frekwencji w niektórych żłobkach i przedszkolach, powodem niewykorzystania funduszy przeznaczonych na ich rozwój i prowadzenie, jest przede wszystkim zła praca referatów socjalnych, brak popularyzacji korzyści płynących z korzystania ze żłobków i przedszkoli, brak należytej współpracy referatów socjalnych z odpowiednimi komisjami rad zakładowych oraz szkolnymi komitetami rodzicielskimi“.

Stan ten winien szybko ulec zmianie na lepsze. Sprawą należytego wykorzystania urządzeń socjalnych muszą się żywo zająć czynniki nadrzędne w pionach administracji gospodarczej, ruchu zawodowego i rad narodowych.

„Głos Pracy“ z 17.IV analizuje działalność pracowniczych **Kas Zapomogowo - Pożyczkowych** na terenie Opolszczyzny. Dziennik zwraca uwagę na konieczność zaktywizowania komisji rewizyjnych tych kas, otoczenia kas troskliwą opieką ze strony związków zawodowych, przestrzeżania przez pracodawców terminowego przekazywania kasom dotacji na fundusz zapomogowy oraz usprawnienia techniki funkcjonowania tych kas. Należy również wydatnie je spopularyzować wśród szerokich rzesz, gdyż dotąd tylko 40% pracowników jest ich członkami.

Opieka nad młodzieżą

Jak wiele można osiągnąć w pracy nad młodzieżą, stosując właściwe metody wychowawcze — opisuje „Głos Pracy“ z 25.IV na przykładzie szczecińskiego Klubu Robotniczego Budowlanych.

Kierownika tego klubu dziennik nazywa szczecińskim Makarenką. Ten wychowawca — samouk, do niedawna robotnik budowlany, potrafił zespolić dzieci w zwarty kolektyw mocno związany z klubem i zorganizować im szereg zajęć świetlicowych. Do klubu „weszli synowie wielodzietnych wdów, opiekujące się młodszym rodzeństwem córki samotnych ojców, rozpuszczone jedynaki, pasierbowie rozpierzanych ojczymów... A gdy raz zajrzeli do Klubu, pozostali najwinniejszymi jego członkami. Z czterdziestki urosła pięćdziesiątka, a dziś jest ich grubo ponad setkę. Ponad setkę dzieci odzyskanych dla społeczeństwa, dla uczciwego, pożytecznego życia“.

Ważne problemy wychowawcze mają przed sobą również **Domy Młodego Robotnika**. Prasa pisze ostatnio dość sporo na temat tych Domów, porównuje stan istniejący w poszczególnych Domach, zbiera doświadczenia wychowawcze. Np. „Trybuna Ludu“ z 12.IV przeciwstawia sobie nawzajem dwa łódzkie Domy Młodego Robotnika: w jednym z nich powstał już kolektyw młodzieżowy, urządzono świetlicę i bibliotekę — natomiast w drugim dopiero ostatnio usunięto nieodpowiednie kierownictwo, które błędnym postępowaniem wytworzyło atmosferę nacechowaną nieufnością między kierownictwem a młodzieżą. Stosunek do młodzieży zamieszkałej w D.M.R. nie może być bezduszny. „Właściwe wykorzystanie dziewcząt w pracy zawodowej — pisze „Głos Robotniczy“ z 9.V. — wyzwolenie ich twórczego entuzjazmu, doprowadzenie do odpowiedniego stanu pomieszczeń, zamieszkiwanych przez młode robotnice, zorganizowanie pracy kulturalno — oświatowej i uruchomienie świetlicy — oto najpilniejsze zadania, stojące przed dyrekcją, organizacją partyjną i ZMP-owską. Jedyne w wyniku codziennej troski o likwidowanie bolączek, nurtujących mieszkanki DMR, w wyniku szerokiej pracy polityczno — uświadamiającej, będą mogły wychowywać się i rosnąć młode kadry dla naszego przemysłu“.

Praca i zatrudnienie

„Życie Warszawy“ zamieściło ostatnio reportaż z warszawskich oddziałów zatrudnienia, w których zwraca uwagę na utrud-

nianie pracy tych oddziałów przez notorycznych łazików (11.IV) oraz potrzebę umiejętnej przekonywania do pracy fizycznej tych, którzy — kierując się fałszywą ambicją — koniecznie chcą uzyskać posady pracowników umysłowych, choć nie mają ku temu kwalifikacji (Nr z 6.V, artykuł pt. „Czy koniecznie praca umysłowa?“). Dziennik wysuwa postulat przemyślenia i opracowania konkretnych form zachęcania tych ludzi do pracy fizycznej, za pomocą odpowiedniej propagandy i przeszkalania zawodowego. Niechęć do pracy fizycznej jest bowiem wstępnym nawykiem, pozostałością czasów kapitalistycznych, kiedy to praca fizyczna była w pogardzie, a każdy siedzący za biurkiem uważany był za kogoś znacznie lepszego od wykwalifikowanego robotnika.

„Trybuna Ludu“ z 28.IV zwraca uwagę, aby obecnie nie powtarzać zeszlaczonych błędów w rozdziale nowych kadr hutniczych. Decydująca większość absolwentów świeżo opuszczających uczelnie techniczne, musi trafić do oddziałów hutniczych, do rozwiązywania konkretnych zadań produkcyjnych, nie zaś do pracy administracyjnej.

„Trybuna Robotnicza“ z 15.IV donosi o konferencji na temat produktywizacji kobiet, jaka odbyła się w Prezydium WRN w Katowicach przy udziale przedstawicieli rad kobiecych, związków zawodowych oraz kierowników urzędów zatrudnienia. Na konferencji omówiono m. in. szeroką kampanię werbunkowo — uświadamiającą wśród żon robotników w osiedlach górniczych i hutniczych.

Przy werbunku kobiet do pracy trzeba bardzo troskliwie brać pod uwagę konieczność zorganizowania dla nich sprawniej pomocy socjalnej. W tym zakresie są jeszcze znaczne braki. Zajmuje się nimi m. in. „Życie Warszawy“ z 23.IV w artykule pod znamennym tytułem: „Gdy matka pracuje, z kim zostawić dziecko?“.

Sprawy zdrowia pracujących

„Głos Pracy“ zwraca uwagę na walkę z reumatyzmem, którą zajmowała się ostatnio specjalna konferencja zwołana przez CRZZ i Państwowy Instytut Reumatologiczny. Reumatyzm w swych głównych postaciach jest chorobą społeczną — pisze „Głos Pracy“ z 25.IV. — Odrzywa on od produkcji tysiące wartościowych fachowców, ograniczając ich zdolność do pracy, a niekiedy czyniąc z nich bezradnych invalidów. Schorzenie to występuje nagminnie u górników, pracowników budo-

wlanych, metalowców, pracowników rolnych i włókniarzy. Cierpienia reumatyczne powodują 6—16% absencji chorobowej.

Na omawianej konferencji omówiono środki akcji profilaktycznej, do których należy przede wszystkim:

1. stałe podnoszenie stanu sanitarnego w zakładach pracy (polepszanie klimatyzacji i wentylacji, walka z nadmierną wilgocią na stanowiskach roboczych, ulepszenie odzieży ochronnej i dążenie do wyeliminowania nadmiernego wysiłku ludzkiego przez mechanizację metod pracy);

2. uruchomienie w zakładach pracy i pełne wykorzystanie światłolecznictwa, wprowadzenie do jadłospisów stołówek pracowniczych potraw zawierających witaminę B i C oraz wapń, dostarczanie pracownikom odpowiednich odżywek witaminowych;

3. określenie prac i stanowisk roboczych, przy których najczęściej występuje gościec (lekarze przemysłowi będą musieli specjalnie troskliwą opieką otoczyć pracowników tam zatrudnionych, zwrócić uwagę na konieczność wnikliwego leczenia u nich jamy ustnej i przeprowadzać dokładnie badania nowowstępujących i pracowników już zatrudnionych).

23.IV odbyła się krajowa **narada aktywnu związkowego i służby zdrowia P.K.P.** Jak donosi „Głos Pracy“ z 28.IV na naradzie poruszono trzy problemy: absencji chorobowej, alkoholizmu wśród kolejarzy (85% wypadków na kolejach powstaje z pijaństwa) oraz konieczności zwrócenia baczniejszej niż dotąd uwagi na warunki sanitarne w służbie kolejowej.

Walka z alkoholizmem

„99% opuszczonych bez usprawiedliwienia roboczo-dniówek, 80% wypadków przy pracy — spowodowane było w ubiegłym roku nadużywaniem alkoholu“ — stwierdza „Życie Warszawy“ z 6.V na podstawie statystyki Komitetu Przeciwalkoholowego przy CRZZ.

W związku z tym dziennik wzywa do lepszego niż dotąd skoordynowania akcji

przeciwalkoholowej, w szczególności do uaktywnienia w tej dziedzinie dołowych ogniw związkowych i kierownictw zakładów pracy. „Czas przełamać w instancjach związkowych obojętność dla walki z alkoholizmem! — pisze „Głos Pracy“ z 25.IV. — Trzeba, żeby rady zakładowe zainicjowały międzyzakładowe współzawodnictwo trzeźwości i piętnowały pijaków, pamiętając, że nie ma dbałości o plan — bez walki z alkoholizmem“.

Zaopatrzenie.

„Głos Pracy“ z 17.IV omawia powołanie do życia pracowniczych komisji kontroli społecznej, za pośrednictwem których rady zakładowe i miejscowe sprawować będą kontrolę działalności Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego. „Po przeprowadzeniu wyborów, zarządy główne i okręgowe zw. zaw. oraz rady zakładowe muszą dopilnować, aby komisje z miejsca rozpoczęły działalność — stwierdza dziennik. — Trzeba im dopomóc, otoczyć je należytą opieką i zaznajamiać na specjalnych naradach z ich zadaniami. Jeżeli te warunki zostaną spełnione, należy się spodziewać, że komisje kontroli społecznej będą dobrze pracowały i pomogą Oddziałom Zaopatrzenia Robotniczego rozwinąć pełną działalność dla poprawy bytu robotników“.

Dużym ułatwieniem dla ludzi pracy jest podjęcie akcji (w miastach liczących pow. 25 tys. mieszk.) dostawy do mieszkań mleka i pieczywa w godzinach rannych, między 5.00 a 8.00. Akcją tę powołało do życia zarządzenie Min. Handlu Wewn. Nr 428 z 22.IV br.

Nie ulega wątpliwości, że sprawa dostarczenia mleka i pieczywa do mieszkań nie jest rzeczą łatwą — stwierdza „Gazeta Handlowa“ z 6.V. — Nie należy jednak wątpić, że handel uspołeczniony zdoła w pełni wywiązać się z powierzzonego mu zadania, dowodząc w ten sposób, że dostatecznie okrzepł już organizacyjnie, aby móc przejść do nowych, doskonalszych form obsługi świata pracy“.

B I B L I O G R A F I A

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Julian Gromadzki

KSIAŹKI

Formy i metody oraz organizacja socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Warszawa 1952 Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 38, 1 nłb.

Centralna Rada Związków Zawodowych — Biblioteka Szkolenia Zawodowego. — Materiały dla kursu członków rad zakładowych Nr 7.

Z a w i e r a: Rozwój współzawodnictwa w ZSRR. — Krótki zarys rozwoju współzawodnictwa w Polsce. — Wytyczne i uchwały V, VI i VII Plenum CRZZ. — Organizowanie współzawodnictwa w zakładach pracy: A. Organizowanie podejmowanych zobowiązań. — B. Pomoc w wykonaniu zobowiązań. — C. Podsumowanie wyników współzawodnictwa. — Współzawodnictwo o tytuł najlepszego w zawodzie. — Przenoszenie doświadczeń i nowych form współzawodnictwa. — Nowe formy stachanowskiego współzawodnictwa. — Szybkościowa obróbka metali. — Szybkościowe wytopy stali. Walka o cykliczność. Walka o oszczędność. — Fundusze współzawodnictwa. — Fundusz zakładowy. Kwoty na współzawodnictwo w przedsiębiorstwach nieprzemysłowych jak budownictwo, komunikacja, handel, transport. Sposób rozdzielania nagród w zakładach o charakterze administracyjnym. — Popularyzacja współzawodnictwa. — Pytania kontrolne.

G ł o t o w I. Doświadczenia pracy Rady Oddziałowej. Tłumaczyła z rosyjskiego R. Lityńska. Warszawa 1951 Książka i Wiedza, s. 60, 3 nłb.

S p i s r z e c z y: I. Podniesienie wydajności pracy wszystkich robotników podstawowym zadaniem Rady Oddziałowej. — II. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy. — III. Opieka Rady Oddziałowej nad zdrowiem członków związku zawodowego. — IV. Praca Kulturalna - Oświatowa Rady Oddziałowej. — V. Zagadnienie członkostwa związków zawodowych. — VI. Osiągnięcia pracy Rady Oddziałowej.

Omawia działalność Rady Oddziałowej młotowni zakładów „Elektrostał” w jej walce o przekroczenie planu produkcji, podniesienia wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych. Autorem broszury jest

majster brygady elektryków, przewodniczący Rady.

Organizacja i podsumowanie wyników współzawodnictwa pracy. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 30, 1 nłb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. — Biblioteka Szkolenia Związkowego. — Materiały dla kursu mężów zaufania Nr 8 (19).

S p i s r z e c z y: Współzawodnictwo socjalistyczne — metoda walki o plan. — Grupa związkowa podstawową komórką, na której podejmuje się zobowiązania. — Operatywne plany odcinkowe — miesięczne i dekadowe podstawą do podejmowania zobowiązań. — Narady w grupie związkowej. — Świadome podejmowanie zobowiązań podstawą współzawodnictwa. — Jak powinny wyglądać konkretne zobowiązania. — Zadania przedstawicieli administracji uczestniczących w naradzie. — Książki zobowiązań, kontrola i popularyzacja współzawodnictwa. — Kierunki i formy współzawodnictwa. — Ocena i podsumowanie wyników współzawodnictwa. — Pytania kontrolne. — Bibliografia.

P i o t r o w s k a - H o c h f e l d o w a K. Sytuacja materialna robotników i pracowników umysłowych w krajach obozu socjalizmu. Warszawa 1952 Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 182, 1 nłb. tablic 59 w tekście.

Biblioteka Budownictwa Socjalizmu t. 11.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Sytuacja mas pracujących w ustroju socjalistycznym i w ustroju kapitalistycznym: Ogólna sytuacja gospodarza. — Zatrudnienie. — Płace realne i wydajność pracy. — Mieszkalnictwo. — Urządzenia społeczne i kulturalne. — Podział dochodu narodowego. — Wzrost stopy życiowej robotników i pracowników umysłowych w Polsce Ludowej; Pauperyzacja mas pracujących w Polsce kapitalistycznej. — Sytuacja robotników i pracowników umysłowych w Polsce Ludowej. — Zatrudnienie. — Płace realne. — Porównanie płacy realnej w Polsce Ludowej z płacą realną w Polsce kapitalistycznej. — Płace w przemyśle węglowym. — Porównanie przeciętnego dochodu na 1 pracownika w Polsce Ludo-

wej i w Polsce kapitalistycznej. — Zdobywcze mas pracujących w dziedzinie warunków pracy. — Spożycie podstawowych artykułów w Polsce Ludowej. — 3. Współzawodnictwo pracy. — 4. Zagadnienie mieszkaniowe: Mieszkalnictwo w Polsce kapitalistycznej. — Mieszkalnictwo w Polsce Ludowej. — 5. Urządzenia socjalne i kulturalne: Znaczenie urządzeń socjalnych i kulturalnych dla podniesienia poziomu życia ludności pracującej. — Ochrona zdrowia. — Ubezpieczenia społeczne. — Wczasy pracownicze. — Akcja socjalna. — Oświata. — Kultura i nauka. — Zakonczenie. — Bibliografia zawiera 121 pozycji, głównie w języku polskim.

Przepisy prawa pracy. Według stanu prawnego z dnia 1 września 1951 r. Opracowali E. Pragierowa, J. Licki, S. Szymcowski, 2 tomy. Warszawa 1952. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Cz. I. — s. XXVII, 815, Cz. II. s. XVI, 740.

Cz. I. **S p i s r z e c z y:** Słowo wstępne Ministra Pracy i Opieki Społecznej K. Rusinka. — Objaśnienia. — Postanowienia ogólne. — Związki zawodowe. — Współzawodnictwo pracy. — Wynalazczość pracownicza. — Normy pracy. — Jakość produkcji. — Stosunek pracy. — Bezpieczeństwo i higiena pracy. — Choroby zawodowe. — Czas pracy. — Urlopy i wczasy pracownicze. — Ochrona pracy kobiet. — Ochrona pracy młodocianych. — Nadzór nad warunkami pracy. — Skorowidz.

Cz. II. **S p i s r z e c z y:** Płaca. — Zatrudnienie. — Produktywizacja inwalidów. — Hotele robotnicze. — Szkolenie zawodowe. — Służba Polsce. — Akcja socjalna. — Pracownicze ogrody działkowe. — Kasy zapomogowo - pożyczkowe. — Fundusz zakładowy. — Fundusz popierania produkcji ubocznej. — Mieszkania służbowe i pracownicze. — Stołówki pracownicze. — Oddziały zaopatrzenia robotniczego. — Społeczna służba zdrowia. — Przepisy związkowe. — Akty normatywne ogłoszone po dniu 1 września 1951 r. — Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. — Orzecznictwo Sądu Najwyższego. — Dodatek. — Załącznik. Akty Międzynarodowe. — Skorowidz.

Obydwie części książki zawierają usystematyzowany zbiór ustaw, dekretów, uchwał, instrukcji, zarządzeń, pism okólnych i wykazów ważniejszych przepisów prawnych niezamieszczonych w zbiorze.

Uchwała VIII Plenum CRZZ w sprawie pracy masowo - politycznej w związkach

zawodowych. Warszawa 1952 Wydawnictwo Związkowe CRZZ s. 14, 1 nłb.

Centralna Rada Związków Zawodowych.

Z a w i e r a: 14 punktów uchwały, której celem zasadniczym jest zmobilizowanie mas ludu pracującego przy użyciu wszystkich form i środków agitacji, oraz wszechstronnej działalności kulturalno-oświatowej do walki o wykonanie zadań produkcyjnych trzeciego roku Planu Sześcioletniego.

Umowy zakładowe i Komisje rozjemcze. Warszawa 1952 Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 27, 4 nłb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. — Biblioteka Szkolenia Związkowego. — Materiały dla kursu członków rad zakładowych Nr 10.

Omawia nowy typ umowy zbiorowej — zakładową umową zbiorową zawieraną przez radę zakładową (w imieniu załogi) i kierownictwo zakładu pracy w osobie jego dyrektora. Obydwie strony przyjmują wzajemnie zobowiązania dotyczące wykonania oraz przekroczenia planów produkcyjnych, zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny pracy i należytego wykorzystania sum przeznaczonych na zapewnienie założeń odpowiednich warunków pracy, warunków bytowych i kulturalno - oświatowych. Broszura omawia również zadania i kompetencje zakładowych komisji rozjemczych, które powstały w niektórych państwowych zakładach przemysłowych na mocy uchwały Prezydium Rządu z dn. 5 września 1951 r. Na końcu pytania kontrolne i bibliografia.

W a r k a ł i o W. dr **Prawo pracy.** Wyd. II. Warszawa 1951. Wyższa Szkoła Prawnicza im. T. Duracza s. VIII, 129, 2 nłb (errata), tablice 4 w tekście.

Skrypt z wykładów. Maszynopis powielony.

S p i s r z e c z y: Uwagi wstępne. — Część ogólna: I. Praca i społeczne stosunki pracy. — II. Problematyka prawa pracy w okresie przejścia od kapitalizmu do socjalizmu. — III. Prawny stosunek pracy i inne pojęcia podstawowe. — IV. Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach pracy. — V. Stosunek służbowy. — Związki zawodowe masowa organizacja pracujących. — Część szczegółowa: I. Umowa o pracę. — II. Układy zbiorowe pracy. — III. Czas pracy i czas odpoczynku. — IV. Socjalistyczna dyscyplina pracy. — V. Ochrona pracy młodocianych i kobiet. — VI. Bezpieczeństwo i higiena pracy. VII. Wynagrodzenie za pracę. — VIII. Ubezpie-

czenie społeczne. — Przepisy na s. VI — VII. — Wskazówki bibliograficzne.

Zadania grupy związkowej w dziedzinie ochrony pracy. Warszawa 1952 Wydawnictwo Związkowe CRZZ s. 29, 2 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. — Biblioteka Szkolenia Związkowego. — Materiały dla kursu mężów zaufania Nr 5 (16).

Spis rzeczy: I. Ochrona pracy w ustroju kapitalistycznym. — II. Ochrona pracy w ustroju socjalistycznym. — III. Ustawa sejmowa o Społecznej Inspekcji Pracy z dn. 4.II.1950 r.

Szczegółowe omówienie ustawy. — Organizacja pracy grupowego społecznego inspektora pracy. — Zadania grupowego społecznego inspektora pracy. — Pytanie kontrolne. — Bibliografia.

Zadania w zakresie wypłaty zasiłków w zakładzie pracy. Warszawa 1952 Wydawnictwo Związkowe CRZZ s. 25, 4 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. Biblioteka Szkolenia Związkowego. Materiały dla kursów członków komisji socjalno - ubezpieczeniowych oraz delegatów socjalno - ubezpieczeniowych Nr 7 (27).

Omawia zadania komisji i delegatów socjalno - ubezpieczeniowych w zakresie wypłacania zasiłków chorobowych i rodzinnych przez zakłady pracy. Podaje usprawnienia i obowiązki komisji i delegatów oraz techniki ich pracy przy przyznawaniu zasiłków, wskazuje jak się ma prowadzić kontrolę wypłaty zasiłków przez zakłady pracy. Na końcu broszury bibliografia.

CZASOPISMA

1. Akcja socjalna

Zdańkowski B. Udział rad narodowych w przygotowaniach do akcji czasosw. (Rada Narodowa 1952 Nr 9 (219), s. 14—16).

Autor omawia uchwały i okólniki Rady Ministrów z r. 1951 oraz zarządzenia innych ministerstw, dotyczące organizacji akcji czasosw dla dzieci i młodzieży jak też zadania rad narodowych i ich komisji w tej dziedzinie.

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Hansen A. dr. Współzawodnictwo w dziedzinie ochrony pracy i zdrowia. (B. H. P. — Przyjaciel przy pracy 1952 Nr 4, s. 5 — 7).

Zawiera: Więcej troski o sprawy bhp. — Akcja współzawodnictwa. — Ochrona pracy w Projekcie Konstytucji. — Masowość akcji. — Przykład żywieckiej fabryki papieru.

Omawia inicjatywę CRZZ dotyczącą akcji współzawodnictwa w dziedzinie ochrony pracy i zdrowia, która się rozpoczęła 1 kwietnia 1952 i trwać będzie do 30 września w zakładach pracy w zasięgu 15 związków zawodowych.

L. M. Narada górników nad podniesieniem warunków ochrony pracy. (BHP—przyjaciel przy Pracy 1952 Nr 4, s. 22—23).

Omawia referat wygłoszony w Sosnowcu na ogólnokrajowej naradzie górników przez tow. Adamczyka o zadaniach górniczych w trzecim roku Planu Sześcioletniego. Narada zwołana została celem rozważenia stanu bezpieczeństwa, higieny i ochrony pracy w kopalniach i zakładach górniczych. Po dyskusji kierownik Wydziału Ochrony Pracy CRZZ podał wytyczne dotyczące spraw omawianych na naradzie.

3. Inwalidzi i ich sprawy

Hulek A. dr. Wydajność pracy inwalidów, a stopień doznanego kalectwa. (Zdrowie Publiczne 1952 Nr 2 (40), s. 151—160, tabele 2).

Autor twierdzi w oparciu o materiały statystyczne zebrane przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, że w olbrzymiej większości wypadków, wydajność pracy inwalidów nie zależy od stopnia doznanego kalectwa. W latach 1949 i 1950 zorganizowano dla inwalidów z uszkodzeniami kończyn górnych kursy zawodowe: kreśleń technicznych (kopiści), malowania wagonów i spawania. Wyniki szkolenia pozwoliły autorowi stwierdzić, że inwalidzie należą ocenić nie tylko z punktu widzenia upośledzenia fizycznego, ale również od strony jego właściwości osobowych. Trzeba więc zwrócić uwagę na taki dobór dla niego zajęcia, aby mogło ono być wykonywane przy pomocy pozostałych sprawności fizycznych i odpowiadało mu, oraz zastosować warsztaty i narzędzia pracy do jego kalectwa. Pracę należy tak zorganizować, aby przy jej wykonywaniu zespołowym czy indywidualnym nie przejawiało się kalectwo inwalidy.

Kopytowski A. Produktywizacja niewidomych na wsi. (Życie Inwalidy 1952 Nr 4, s. 7—8).

W Polsce jest około 16 tysięcy niewidomych. Prawie połowa z nich jest zdolna do pracy. W przemyśle pracuje 1500 osób,

reszta znajduje się na wsi i w małych miasteczkach. Związek Niewidomych uważa za najpilniejsze swe zadanie w r. 1952 produktywizację niewidomych na wsi, Niewidomych wiejskich należy włączyć do pracy na terenie socjalistycznych gospodarstw rolnych, w spółdzielniach produkcyjnych, w PGR-ach, w POM-ach lub spółdzielniach Samopomocy Chłopskich. Autor wypowiada się zdecydowanie przeciwko produktywizacji niewidomych w ramach drobnej prywatnej gospodarki rolnej.

L a n c m a ń s k i Z. Uwagi na temat leczenia usprawniającego inwalidów. (Zdrowie Publiczne 1952 Nr 2 (40), s. 133 — 150, rys. 2).

Z a w i e r a: I. Wstęp. — II. Leczenie. — III. Protezowanie inwalidów. — IV. Usprawnienie zawodowe. — Analiza pozostałych sprawności fizycznych. — Dane dodatkowe. — Szkolenie inwalidów. — Zatrudnienie inwalidów. — V. Wnioski.

Autor omawia krytycznie sprawę leczenia usprawniającego inwalidów do wykonywania zawodu na tle praktyki i wyników osiągniętych przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej oraz wskazuje sposoby dalszego polepszenia usprawnienia leczniczego.

4. Kadry i ich szkolenie. Zatrudnienie

K o w a l c z y k W. O szefostwie zakładów pracy nad szkołami zawodowymi. Na marginesie zarządzenia Ministra Przemysłu Maszynowego. (Szkoła Zawodowa 1952 Nr 9, s. 266—267).

Autor omawia zarządzenie Ministra Przemysłu Maszynowego z dn. 24 marca 1952 r. o objęciu przez zakłady wytwórcze szefostwa nad szkołami zawodowymi. Celem tego zarządzenia jest zwiększenie zainteresowania fabryk życiem szkół podlegających Ministerstwu Przemysłu Maszynowego oraz szkół leczniczych, administrowanych przez C.U.S.Z. Szefostwo ma na celu zapewnienie odpowiedniego kierunku w kształceniu i powiązanie szkół technicznych z przemysłem oraz zespolenie uczniów z życiem zakładów pracy i ich załogami. Wykonanie tego zadania nakłada na zakłady pracy, jako na szefów szkół, szereg obowiązków, które autor kolejno omawia.

L e w a n d o w s k i J. Akcje praktyk w nowym systemie szkolenia zawodowego. (Szkoła Zawodowa 1952 Nr 9, s. 271—273).

Produkcyjne praktyki wakacyjne uczniów szkół zawodowych w przemyśle

i handlu zostały zapoczątkowane przez Ministerstwo Przemysłu i Handlu w r. 1947 i objęły 5000 uczniów i studentów szkół wyższych. W roku 1951 przeszło 100 000 uczniów skorzystało z płatnych praktyk wakacyjnych. Akcja ta posiadała jeszcze braki które zostaną w r. 1952 usunięte dzięki odpowiednim zarządzeniom. Artykuł omawia zarządzenie Prezesa Rady Ministrów Nr 12 i 13 z dn. 21 stycznia 1952 w sprawie czasu trwania, trybu odbywania, planowania oraz zasad opłacania praktyk zawodowych wakacyjnych i dyplomowanych uczniów szkół zawodowych i studentów szkół wyższych oraz wzór umowy między szkołą zawodową lub szkołą wyższą a zakładem pracy udzielającym praktyki produkcyjnej. (Monitor Polski 1952 Nr A-9 poz. 88 i 89). Powołuje również Instrukcję wydaną przez CUSZ dnia 30 stycznia 1952 Nr III Pr-325/52 w sprawie praktyk zawodowych w r. 1952.

5. Prawo i ochrona pracy

Z. R z. Prawne uregulowanie pracy członków spółdzielni pracy (Przegląd Usługodawstwa Gospodarczego 1952 Nr 4 (46), s. 144—145).

Omawia podstawowe akty prawne dotyczące stosunków pracy członków spółdzielni pracy. W szczególności wyjaśnia 2 uchwały Prezydium Rządu z dnia 19 lutego 1952 r. Nr 55 w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy (Monitor Polski Nr A-17, poz. 204) i Nr 56 w sprawie świadczeń socjalno - bytowych dla członków spółdzielni pracy (Monitor Polski Nr A-17, poz. 205) oraz zarządzenie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła z dnia 18 lutego 1952 r. w sprawie wynagrodzeń bieżących spółdzielni pracy (Dz. Urzęd. Min. Przem. Drobno i Rzemiosła Nr 6, poz. 32).

K. J. O dyscyplinie pracy. (Ogólnopolski Tygodnik Gospodarczy 1952 Nr 19 (164), s. 8—9).

Z a w i e r a: 1. Dni wolne od pracy w okresie wypowiedzenia. 2. Opuszczenie pracy na skutek choroby członków rodziny pracującej wymagającej jego osobistej opieki. — 3. Udowodnienie faktu przemijającej niedyspozycji. — 4. Obliczanie jednorocznego okresu czasu z art. 7 ustawy. — 5. Nieobecność w pracy po wniesieniu skargi do sądu. 6. niemożność wykonania wyroku.

Omawia i podaje wykładnię niektórych przepisów ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 roku o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

DO NASZYCH PRENUMERATORÓW!

W związku ze zmianą dotychczasowej formy prenumeraty bezpośredniej w PPK „Ruch“ i wprowadzeniem na to miejsce prenumeraty zleconej, podajemy bliższe szczegóły tej zmiany do wiadomości naszych Prenumeratorów.

1) Zmiana dotyczy przede wszystkim prenumeratorów indywidualnych, którzy nie będą jak dotychczas wpłacali prenumeraty na konto „Ruchu“ w PKO, a dokonywać wpłaty będą mogli bezpośrednio w urzędach pocztowych w specjalnych okienkach, czy też u wyznaczonych do przyjmowania prenumeraty urzędników, którzy będą od razu wystawiali pokwitowania przyjęcia prenumeraty. Prenumeratorzy indywidualni będą mogli również zamawiać prenumeratę i dokonywać przedpłaty przez listonoszów. Sposób ten uważamy, jeśli idzie o prenumeratorów indywidualnych, za korzystny, gdyż listonosze będą starali się o jak największą ilość prenumeratorów i ich staranną obsługę.

2) Zniesienie prenumeraty bezpośredniej nie dotyczy w roku bieżącym urzędów i instytucji, które zamawiają prenumeratę czasopisma pisemnie w PPK „Ruch“. W takich bowiem wypadkach PPK „Ruch“ przyjmuje zamówienia i wykonuje je kredytowo, wysyłając jednocześnie rachunek, który będzie podstawą do dokonania przelewu, czy też uregulowania należności w inny sposób. Regulowanie należności za prenumeratę przez urzędy, instytucje i inne organizacje w drodze przelewów bankowych pozostaje nadal utrzymane również i w tych wypadkach, gdy prenumerator (instytucje itp.) wpłaca należność równocześnie z zamówieniem.

Uprzedzamy przy tym zainteresowanych prenumeratorów (urzędy, instytucje itp.), że od 1 stycznia 1953 PPK „Ruch“ nie będzie przyjmowało prenumeraty kredytowanej, a chcąc uniknąć przerwy w dostawie czasopisma z początkiem roku 1953, konieczne jest uregulowanie należności za prenumeratę z góry już w r. 1952, w terminach i w sposób, który zostanie we właściwym czasie podany do wiadomości wszystkich prenumeratorów przez PPK „Ruch“.

3) Przyjmowanie wpłat gotówkowych na prenumeratę bezpośrednio przez placówki PPK „Ruch“ zostaje skasowane.

4) Zarówno urzędy, jak i agencje pocztowe oraz listonosze będą przyjmować wpłaty na prenumeratę czasopism tylko na okres przyszły. Prenumeratę wsteczną należy zamawiać bezpośrednio w PPK „Ruch“, Sprzedaż Archiwalna, Warszawa, ul. Srebrna 12, przy równoczesnym wpłaceniu należności w wysokości normalnej prenumeraty na specjalne konto PKO I-15207 dla wszystkich czasopism.

Pojedyncze numery czasopisma można zamawiać w ten sam sposób w PPK „Ruch“ z tym, że przy zamówieniu należy wpłacać równowartość zamawianych numerów po cenie pojedynczego egzemplarza.

5) Wszelkie reklamacje dotyczące nieterminowej dostawy prenumerowanych czasopism, braków w dostawie oraz innych niedokładności należy wносить wyłącznie do tej instytucji, czy osoby u której zgłoszono prenumeratę czasopisma. Bezpośrednie zgłaszanie reklamacji do innych instytucji powoduje opóźnienie w szybkim załatwianiu reklamacji i jest przyczyną zbędnej korespondencji.

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)
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Od dnia 16 maja 1952 r. zamówienia i wpłaty na prenumeratę pisma przyjmować będą tylko urzędy pocztowe oraz listonosze wiejscy i miejscy. W związku z tym bezpośrednich zamówień i wpłat na prenumeratę do PPK „RUCH“ kierować nie należy. Prenumerata roczna wynosi 72 zł — półroczna 36 zł — kwartalna 18 zł. Cena egz. 6 zł

Zamówienie CP₁—P/C—244/52 z dn. 26.V.52 r. Podpisano do druku 4.VI.52.

Druk ukończono dnia 7.6.52. Nakład 4100 + 55 egz.

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

Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego“, Warszawa Zam. 1795
3-B-20502

CONTENTS OF Nr 6

IDEAS AND PROBLEMS

<i>Jerzy Piotrowski</i> : Insurance work of Trade Unions — Experiences and postulates	3
<i>Edmund Żebrowski</i> : Protective equipment of Labor Safety and Hygiene — The problem of organization of production and supply	8

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>Ryszard Grzymkowski</i> : Planning of recruiting of unqualified labour force	13
<i>Włodzimierz Pleszko</i> : Counteracting the fluidity of labour force	16
<i>Józef Januszkiewicz</i> : Number of children in the families of the insured and social-economic significance of family allowances	21
<i>Henryk Durczyk</i> : Employment of women in collective feeding institutions	25

III. CHRONICLE

Polish

Employment problems in building in 1952	29
Changes in the law concerning invalidity allowances	31
Conditions of admission to work of juveniles of 14— 16 years	33
Accidents-benefits for persons engaged in practical vocational studies	35
Change of principles in granting and supplying layettes	35
Criminal-administrative awards concerning labour protection	36
Explanations concerning miners' pensions	37

Foreign

International action in defense of social insurance	38
Position of the working masses in Japan	40

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books

Social insurance in People's Poland	
Benefits from Old Age and Accident insurance	
Benefits from miners' social insurance	
Family allowances — Franciszek Kolasa	
Benefits from family insurance	42

Polish periodicals

Development of workers' leisure action — C. Todys. — Productivization of the disabled as one of the principal tasks of the Central Organization of Invalid's Co-operatives. — Consumption of fish and fish products in 1951 — A. Tretiak	48
Presse review	45
Bibliography	48

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW (appendix)



Cena egz. 6 zł.