

# PRZEGLĄD ZAGADNIENI SOCJALNYCH



## T R E Ś Ć

PODSTAWY SPOŁECZNE POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ — WYJĄTKI Z TEKSTU KONSTYTUCJI. — H. ALTMAN: WALKA Z WYPADKAMI PRZY PRACY. — W. SZMIDT: WARUNKI BYTU KOBIETY WIEJSKIEJ. — I. KLAJNERMAN: WPLYW TYMCZASOWEGO ARESZTOWANIA NA STOSUNEK PRACY ARESZTOWANEGO PRACOWNIKA. — J. CZAJKA: PLANOWE ZA-TRUDNIANIE ABSOLWENTÓW. — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA. PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY. — BIBLIOGRAFIA. — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

## I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Социальные основы Конституции Польской Народной Республики — отрывки из текста Конституции . . . . .	3
Альтман Генрих: Борьба с несчастными случаями на работе . . . . .	8
Шмидт Войцех: Бытовые условия женщины в деревне . . . . .	13

## II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Клейнерман Исаак: Влияние временного ареста на трудовые отношения арестованного сотрудника . . . . .	21
Чайка Иосиф: Плановое трудоустройство выпускников . . . . .	30

## III. ХРОНИКА

## В Польше:

Устав Центрального Института Охраны Труда . . . . .	37
Обязанности предприятий в области набора неквалифицированной рабочей силы . . . . .	37
Проблема использования рабочей силы на предприятиях, подведомственных министру дорожного и воздушного транспорта . . . . .	39
Контроль за соблюдением трудового законодательства и законов о профессиональном обучении несовершеннолетних на предприятиях . . . . .	40
Страхование от несчастных случаев работников пожарных команд . . . . .	40
Порядок покрытия предприятием расходов по организованному отдыху трудящихся . . . . .	41

## За рубежом:

Мирный бюджет СССР и военный бюджет США . . . . .	42
Борьба с недочетами в области охраны труда в Германской Демократической Республике . . . . .	44
Кризис и безработица в текстильной промышленности капиталистических стран . . . . .	45

## IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

## Новые книги:

Ст. Аколинский: Прозодежда и спецодежда — принципы планирования, снабжения, распределения . . . . .	48
---	----

## Польские журналы:

Лимитирование численности персонала и зарплаты — Мгр. А. Перский; Вопросы методологии социальных исследований в некоторых трудах Маркса и Энгельса — Ян Щепанский; Кому и для чего нужна безработица? . . . . .	49
---	----

Обзор печати . . . . .	51
Библиография . . . . .	55

## V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

(приложение)

# PRZEGLĄD ZAGADNIENIŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952  
SIERPIEŃ



WARSZAWA  
POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

---

ROK II (XXVI) NR 8

## I. IDEE I ZAGADNIENIA

Podstawy społeczne Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej — Wyjątki z tekstu Konstytucji . . . . .	3
<i>Henryk Altman</i> : Walka z wypadkami przy pracy . . . . .	8
<i>Wojciech Szmidt</i> : Warunki bytu kobiety wiejskiej . . . . .	13

## II. MATERIAŁY I PRZYCZYNY

<i>Izaak Klajnerman</i> : Wpływ tymczasowego aresztowania na stosunek pracy aresztowanego pracownika . . . . .	21
<i>Józef Czajka</i> : Planowe zatrudnianie absolwentów . . . . .	30

## III. KRONIKA

### *Krajowa*

Nadanie statutu Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy . . . . .	37
Obowiązki zakładów pracy w zakresie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej . . . . .	37
Problem gospodarki siłą roboczą w przedsiębiorstwach podległych Ministerstwu Transportu Drogowego i Lotniczego . . . . .	39
Nadzór nad przestrzeganiem przepisów pracy i o szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy . . . . .	40
Ubezpieczenie od wypadków członków straży pożarnych . . . . .	40
Pokrywanie przez zakład pracy należności za wczasy pracownicze . . . . .	41

### *Zagraniczna*

Pokojowy budżet ZSRR i wojenny budżet USA . . . . .	42
Walka z niedociągnięciami w zakresie ochrony pracy w NRD . . . . .	44
Kryzys i bezrobocie w przemyśle włókienniczym krajów kapitalistycznych . . . . .	45

## IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTWA

### *Nowe książki*

<i>St. Akoliński</i> : Odzież ochronna i robocza, zasady planowania, zaopatrzenia, gospodarki . . . . .	48
---	----

### *Czasopisma*

Limitowanie zatrudnienia i płac — <i>Mgr A. Ferski</i> ; Zagadnienia metodologii badań społecznych w niektórych pracach Marksa i Engelsa — <i>Jan Szczepeński</i> ; Komu i na co potrzebne jest bezrobocie . . . . .	49
--	----

### *Przegląd prasy*

<i>Bibliografia</i> . . . . .	51
-------------------------------	----

## V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

Przegląd ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych . . . . .	97
Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej . . . . .	100
Orzecznictwo . . . . .	103
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i pokrewnych . . . . .	110

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.

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

Zamówienie CP<sub>1</sub>—P/C—333/52 z dn. 18.VII.52 r. Podpisano do druku 2.8.52.

Druk ukończono dnia 9.8.52. Nakład 3945 + 55 egz.

Papier druk. sat. VII kl, 60 gr. Format B<sup>1</sup>

Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego“ Warszawa. Zam. 3023  
3-B-23617

# PODSTAWY SPOŁECZNE POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ

## WYJĄTKI Z TEKSTU KONSTYTUCJI

W dniu 22 lipca br. Sejm Ustawodawczy RP uchwalił Konstytucję Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz ustawę, zawierającą przepisy wprowadzające do tej Konstytucji.

Poniżej zamieszczamy tekst artykułów Konstytucji z 22 lipca 1952 r., określających charakter Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, kierowniczą rolę ludu pracującego oraz podstawowe prawa i obowiązki społeczno-gospodarcze obywateli.

Redakcja

### R o z d z i a ł 1.

#### Ustrój polityczny

##### Art. 1.

1. Polska Rzeczpospolita Ludowa jest państwem demokracji ludowej.
2. W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej władza należy do ludu pracującego miast i wsi.

##### Art. 2.

1. Lud pracujący sprawuje władzę państwową przez swych przedstawicieli, wybieranych do Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i do rad narodowych w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich, w głosowaniu tajnym.
2. Przedstawiciele ludu w Sejmie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i w radach narodowych są odpowiedzialni przed swymi wyborcami i mogą być przez nich odwoływani.

##### Art. 3.

Polska Rzeczpospolita Ludowa:

- 1) stoi na straży zdobyczy polskiego ludu pracującego miast i wsi, zabezpiecza jego władzę i wolność przed siłami wrogimi ludowi,
- 2) zapewnia rozwój i nieustanny wzrost sił wytwórczych kraju przez jego uprzemysłowienie, przez likwidację zacofania gospodarczego, technicznego i kulturalnego,
- 3) organizuje gospodarkę planową, opierając się na przedsiębiorstwach stanowiących własność społeczną,
- 4) ogranicza, wypiera i likwiduje klasy społeczne, żyjące z wyzysku robotników i chłopów,
- 5) zabezpiecza stały wzrost dobrobytu, zdrowotności i poziomu kulturalnego mas ludowych,
- 6) zapewnia wszechstronny rozwój kultury narodowej.

## Art. 4.

1. Prawa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej są wyrazem interesów i woli ludu pracującego.

2. Ścisłe przestrzeganie praw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest podstawowym obowiązkiem każdego organu państwa i każdego obywatela.

3. Wszystkie organy władzy i administracji państwowej działają na podstawie przepisów prawa.

## Art. 5.

Wszystkie organy władzy i administracji państwowej opierają się w swej działalności na świadomym, czynnym współdziałaniu najszerszych mas ludowych i obowiązane są:

1) zdawać narodowi sprawę ze swej działalności,

2) uważnie rozpatrywać i uwzględniać słuszne wnioski, zażalenia i życzenia obywateli w myśl obowiązujących ustaw,

3) wyjaśniać masom pracującym zasadnicze cele i wytyczne polityki władzy ludowej w poszczególnych dziedzinach działalności państwowej, gospodarczej i kulturalnej.

## Art. 6.

Siły zbrojne Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej stoją na straży suwerenności i niepodległości Narodu Polskiego, jego bezpieczeństwa i pokoju.

## R o z d z i a ł 2.

## Ustrój społeczno-gospodarczy

## Art. 7.

1. Polska Rzeczpospolita Ludowa, opierając się na uspołecznionych środkach produkcji, wymiany, komunikacji i kredytu, rozwija życie gospodarcze i kulturalne kraju na podstawie narodowego planu gospodarczego, w szczególności przez rozbudowę państwowego przemysłu socjalistycznego, rozstrzygającego czynnika w przekształcaniu stosunków społeczno-gospodarczych.

2. Państwo posiada monopol handlu zagranicznego.

3. Zasadniczym celem planowej polityki gospodarczej Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest stały rozwój sił wytwórczych kraju, nieustanne podnoszenie poziomu życiowego mas pracujących, umacnianie siły, obronności i niezależności Ojczyzny.

## Art. 8.

Mienie ogólnonarodowe: złoża mineralne, wody, lasy państwowe, kopalnie, drogi, transport kolejowy, wodny i powietrzny, środki łączności, banki, państwowe zakłady przemysłowe, państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe, państwowe przedsiębiorstwa handlowe, przedsiębiorstwa i urzędy komunalne — podlega szczególnej trosce i opiece państwa oraz wszystkich obywateli.

## Art. 9.

1. Polska Rzeczpospolita Ludowa planowo wzmacnia spójnię gospodarczą między miastem i wsią na podstawie braterskiej współpracy robotników i chłopów.

2. W tym celu Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia nieustanny wzrost produkcji przemysłu państwowego, służącej wszechstronnemu zaspokajaniu potrzeb wytwórczych i konsumcyjnych ludności wiejskiej, jednocześnie planowo wpływając na stały wzrost towarowej produkcji rolniczej, która zaopatruje przemysł w surowce, a ludność wiejską w żywność.

#### Art. 14.

1. Praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela. Pracą swoją, przestrzeganiem dyscypliny pracy, współzawodnictwem pracy i doskonaleniem jej metod lud pracujący miast i wsi wzmacnia siłę i potęgę Ojczyzny, podnosi dobrobyt narodu i przyspiesza całkowite urzeczywistnienie ustroju socjalistycznego.

2. Przerodownicy pracy otoczeni są powszechnym szacunkiem narodu.

3. Polska Rzeczpospolita Ludowa coraz pełniej wprowadza w życie zasadę: „od każdego według jego zdolności każdemu według jego pracy“.

### R o z d z i a ł 7.

#### Podstawowe prawa i obowiązki obywateli

##### Art. 57.

Polska Rzeczpospolita Ludowa, utrwalając i pomnażając zdobycze ludu pracującego, umacnia i rozszerza prawa i wolności obywateli.

##### Art. 58.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy.

2. Prawo do pracy zapewniają: społeczna własność podstawowych środków produkcji, rozwój na wsi ustroju społeczno-spółdzielczego, wolnego od wyzysku, planowy wzrost sił wytwórczych, usunięcie źródeł kryzysów ekonomicznych, likwidacja bezrobocia.

##### Art. 59.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do wypoczynku.

2. Prawo do wypoczynku zapewniają robotnikom i pracownikom umysłowym: ustawowe skrócenie czasu pracy przez urzeczywistnienie osmiodziesiętnego dnia pracy oraz krótszego czasu pracy w przypadkach przewidzianych ustawami, ustawowo określone dni wolne od pracy, coroczne płatne urlopy.

3. Organizacja wczasów, rozwój turystyki, uzdrowisk, urządzeń sportowych, domów kultury, klubów, świetlic, parków i innych urządzeń wypoczynkowych stwarzają możliwości zdrowego i kulturalnego wypoczynku dla coraz szerszych rzesz ludu pracującego miast i wsi.

##### Art. 60.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy.

2. Coraz szerszemu urzeczywistnianiu tego prawa służą:

1) rozwój ubezpieczenia społecznego robotników i pracowników umysłowych na wypadek choroby, starości i niezdolności do pracy oraz rozbudowa różnych form pomocy społecznej.

2) rozwój organizowanej przez państwo ochrony zdrowia ludności, rozbudowa urządzeń sanitarnych i podnoszenie stanu zdrowotnego miast i wsi, stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa, ochrony i higieny pracy, szeroka akcja zapobiegania chorobom i ich zwalczania, coraz szersze udostępnianie bezpłatnej pomocy lekarskiej, rozbudowa szpitali, sanatoriów, ambulatoriów, wiejskich ośrodków zdrowia, opieka nad inwalidami.

#### Art. 61.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do nauki.

2. Prawo do nauki zapewniają w coraz szerszym zakresie:

1) powszechne, bezpłatne i obowiązkowe szkoły podstawowe,

2) stała rozbudowa szkolnictwa średniego ogólnokształcącego i zawodowego oraz szkolnictwa wyższego,

3) pomoc państwa w podnoszeniu kwalifikacji obywateli zatrudnionych w zakładach przemysłowych i innych ośrodkach pracy w mieście i na wsi,

4) system stypendiów państwowych, rozbudowa burs, internatów i domów akademickich oraz innych form pomocy materialnej dla dzieci robotników, pracujących chłopów i inteligencji.

#### Art. 62.

1. Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do korzystania ze zdobyczy kultury i do twórczego udziału w rozwoju kultury narodowej.

2. Prawo to zapewniają coraz szerzej: rozwój i udostępnienie ludowi pracującemu miast i wsi bibliotek, książek, prasy, radia, kin, teatrów, muzeów i wystaw, domów kultury, klubów, świetlic, wszechstronne popieranie i pobudzanie twórczości kulturalnej mas ludowych i rozwoju talentów twórczych.

#### Art. 66.

1. Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego.

2. Gwarancję równouprawnienia kobiet stanowią:

1) równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę“, prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych,

2) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków i przedszkoli, rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego.

#### Art. 67.

1. Małżeństwo i rodzina znajdują się pod opieką i ochroną Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Rodziny o licznym potomstwie państwo otacza szczególną troską.

2. Urodzenie poza małżeństwem nie uszczupla praw dziecka.



## Art. 68.

Polska Rzeczpospolita Ludowa otacza szczególnie troskliwą opieką wychowanie młodzieży i zapewnia jej najszersze możliwości rozwoju.

## Art. 71.

1. Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia obywatelom wolność słowa, druku, zgromadzeń i wieców, pochodów i manifestacji.

2. Urzeczywistnieniu tej wolności służy oddanie do użytku ludu pracującego i jego organizacji drukarni, zasobów papieru, gmachów publicznych i sal, środków łączności, radia oraz innych niezbędnych środków materialnych.

## Art. 72.

1. W celu rozwoju aktywności politycznej, społecznej, gospodarczej i kulturalnej ludu pracującego miast i wsi Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewnia obywatelom prawo zrzeszania się.

2. Organizacje polityczne, związki zawodowe, zrzeszenia pracujących chłopów, zrzeszenia spółdzielcze, organizacje młodzieżowe, kołowe, sportowe i obronne, stowarzyszenia kulturalne, techniczne i naukowe, jak również inne organizacje społeczne ludu pracującego — skupiają obywateli dla czynnego udziału w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturalnym.

3. Tworzenie zrzeszeń i udział w zrzeszeniach, których cel lub działalność godzą w ustrój polityczny i społeczny albo w porządek prawny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, jest zakazane.

## Art. 73.

1. Obywatele mają prawo zwracania się do wszystkich organów państwa ze skargami i zażaleniami.

2. Skargi i zażalenia obywateli powinny być rozpatrywane i załatwiane szybko i sprawiedliwie. Winni przewleknięcia albo przejawiający bezduszny i biurokratyczny stosunek do skarg i zażaleń obywateli pociągani będą do odpowiedzialności.

## Art. 76.

Obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest obowiązany przestrzegać przepisów Konstytucji i ustaw oraz socjalistycznej dyscypliny pracy, szanować zasady współżycia społecznego, wypełniać sumiennie obowiązki wobec państwa.

## Art. 77.

1. Każdy obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej obowiązany jest strzec własności społecznej i umacniać ją jako niewzruszoną podstawę rozwoju państwa, źródło bogactwa i siły Ojczyzny.

2. Osoby, które dopuszczają się sabotażu, dywersji, szkodnictwa lub innych zamachów na własność społeczną, karane są z całą surowością prawa.

HENRYK ALTMAN

## Walka z wypadkami przy pracy

Gwałtowny wyścig zbrojeń w Stanach Zjednoczonych i w innych krajach obozu imperialistycznego powoduje — obok stałego wzrostu bezrobocia — wciąż rosnące fizyczne wyniszczenie klasy robotniczej. Świadczy o tym najświeższa statystyka wypadków przy pracy w krajach kapitalistycznych.

### W KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH

Biuro Statystyki Pracy Departamentu Pracy USA podało niedawno do wiadomości, iż w r. 1951 wypadki przy pracy w przemyśle amerykańskim wzrosły zarówno w liczbach absolutnych, jak i w stosunku do ilości przepracowanych robotniko-godzin. W ciągu 1951 roku zanotowano w przemyśle USA 2.120.000 wypadków przy pracy, tj. o 9 proc. więcej niż w 1950. Według oficjalnego sprawozdania ministra spraw wewnętrznych USA, ogłoszonego w związku z katastrofą w kopalni „Orient 2“, w której wskutek wybuchu metanu zginęło 119 górników, czytamy:

„W ciągu ostatnich 10 lat w naszych kopalniach bitumicznych i w kopalniach węgla brunatnego zginęło pod ziemią 8.011 osób. W kopalniach antracytu zginęło 1.365 osób. Przyczyna prawie wszystkich tych katastrof jest jedna i ta sama: niebezpieczeństwo, z którym łączy się praca w kopalni, jest dobrze znane; można by je usunąć, lecz nie przedsięwzięto koniecznych środków“. W tym samym sprawozdaniu zaznaczono, iż w ciągu jednego tylko roku stwierdzono w USA ponad 23 tysiące przypadków naruszenia ustaw stanowych o bezpieczeństwie pracy, przy czym winni nie zostali pociągnięci do odpowiedzialności. A są to jedynie zarejestrowane przypadki i to tylko w przemyśle węglowym.

Godnie dotrzymują w tej dziedzinie kroku swym amerykańskim władcom ich europejscy satelici.

Statystyka Ministerstwa Pracy we Francji, obejmująca wyłącznie przemysł z wyłączeniem górnictwa węglowego, kolei i robót publicznych, daje następujący roczny bilans ofiar wypadków przy pracy: 1937 r. — 601.762; 1949 r. — 972.239; 1950 r. — 1.673.610. Statystyka za rok 1951 nie jest jeszcze ogłoszona, lecz dotychczasowe dane wskazują na to, że liczba wypadków w roku 1951 jeszcze wzrosła. W ciągu pierwszych 4 miesięcy 1951 r. było więcej wypadków śmiertelnych niż w ciągu całego 1950 r. i dwa razy więcej wypadków, powodujących trwałą niezdolność do pracy. Według danych francuskich instytucji ubezpieczeń społecznych współczynnik częstotliwości wypadków przy pracy wzrósł w ciągu ostatnich 3 lat o 22 procent.

W Belgii liczba wypadków przy pracy wzrosła w roku 1951 o 14 procent w porównaniu z rokiem 1950, przy równoczesnym znacznym spadku stanu zatrudnienia.

Można by mnożyć dalej te tragiczne cyfry. Wszystkie one świadczą o tym, iż militaryzacji gospodarki krajów obozu imperialistycznego towarzyszy nie tylko wzrost bezrobocia, nie tylko spadek zdolności nabywczej ludności pracującej, ale i stały wzrost liczby ofiar wypadków przy pracy.

Jak przedstawia się sytuacja pod tym względem w naszym kraju, w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, budującej fundamenty socjalizmu?

Po rządach kapitalistycznych odziedziczyliśmy stan zafocania i zaniedbania w dziedzinie techniki. W zakresie urządzeń ochronnych, mających służyć za-  
bezpieczeniu robotnika przed kalectwem i śmiercią wskutek wypadków przy  
pracy i chorób zawodowych, przeżyliśmy sukcesję wręcz ponurą.

### W POLSCE PRZEDWOJENIOWEJ

Polska kapitalistyczna należała do krajów o jednym z najwyższych wskaź-  
ników częstotliwości wypadków przy pracy. Przedsiębiorcy kapitalistyczni —  
rodzimi i zagraniczni — żadnej troski o zdrowie i życie robotnika nie okazy-  
wali; kalkulacja ich zysków nie wymagała takiej troski. Choroba, kalectwo czy  
śmierć robotnika były dla nich sprawą najzupełniej obojętną. Rezerwowa  
armia bezrobotnych umożliwiała zastąpienie w każdej chwili nowym robotni-  
kiem robotnika, który stracił życie lub zdolność do pracy wskutek kalectwa  
bądź choroby.

W Polsce przedwojennej w jednym tylko roku 1935 liczba wypadków przy  
pracy, których następstwem była niezdolność do pracy dłuższa niż 3 dni, wy-  
niosła 92.463; doliczając drobne wypadki, należałoby tę liczbę pomnożyć pięcio-  
krotnie, a więc do ok. 450 tysięcy rocznie. W okresie rządów sanacyjnych rosła  
z roku na rok liczba ofiar wypadków przy pracy. Sprawozdanie Głównego  
Inspektora Pracy za rok 1937 stwierdza: „Zło społeczne, jakim są nieszczęśliwe  
wypadki przy pracy, nie maleje, lecz ciągle wzrasta“. W latach 1932—1937 licz-  
ba wypadków wzrosła o 133%, podczas gdy stan zatrudnienia wzrósł w tym  
okresie zaledwie o 23,1%.

### SUKCESY POLSKI LUDOWEJ

Jednym z podstawowych zadań w dziedzinie ochrony pracy, jakie stanęło  
przed władzą ludową, była walka z wypadkami przy pracy, systematyczne  
dążenie do zmniejszenia wskaźnika częstotliwości wypadków. Już w pierw-  
szym, trudnym okresie odbudowy zniszczonych przez działania wojenne zakła-  
dów pracy wiele uczyniono dla poprawy stanu ochrony pracy, dla usunięcia  
najbardziej rażących braków i zaniedbań w dziedzinie techniki bezpieczeństwa  
i higieny przemysłowej. W tym okresie zainstalowano w fabrykach podstawo-  
we urządzenia ochronne, uzyskano poprawę warunków pracy w zakresie  
oświetlenia, przystąpiono do budowy i rozbudowy urządzeń higieniczno-sani-  
tarnych (szatnie, umywalnie, ustępy itp.), zaspokojono najpilniejsze potrzeby  
w dziedzinie odzieży ochronnej i sprzętu ochronnej. Powołano przemy-  
słową służbę ochrony pracy, rozbudowano państwową inspekcję pracy. W tych  
trudnych warunkach pierwszych lat odbudowy uzyskano zahamowanie wzrostu  
częstotliwości wypadków przy pracy.

Plan Sześcioletni, plan budowy podstaw socjalizmu, postawił nowe zadania  
przed władzami ochrony pracy. Zadania te w następujący sposób sformułowa-  
ne zostały w ustawie o Planie 6-letnim: „Poprawić warunki zdrowotne mas  
pracujących, poprawić warunki bezpieczeństwa i higieny pracy“. Ustawa  
o Planie stanowi, iż „nowobudowane i rozbudowywane zakłady pracy zaopa-  
trzone będą w niezbędne urządzenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;  
w starych zakładach należy przedsięwziąć środki w celu dalszej poprawy wa-  
runków pracy (urządzenia ochronne, wentylacja, oświetlenie)“.

Z chwilą wstąpienia w okres realizacji Planu Sześcioletniego nastąpiło  
w dziedzinie ochrony pracy przejście do planowego uzdrawiania i poprawy  
warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Wielkie nakłady pieniężne na cele  
ochrony pracy, asygnowane co rok poczynając od r. 1950, umożliwiają coraz

szersze instalowanie specjalnych konstrukcji z zakresu techniki bezpieczeństwa pracy, instalowanie w fabrykach urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, stałą rozbudowę urządzeń sanitarno-higienicznych.

Nowe obiekty przemysłowe Planu Sześcioletniego — budowle socjalizmu — od razu budowane są z uwzględnieniem wymagań techniki bezpieczeństwa i higieny przemysłowej, w oparciu o wzory Związku Radzieckiego, kraju o najwyższym poziomie ochrony pracy.

Stale postępy mechanizacji, zwłaszcza mechanizacja robót pracochłonnych i ciężkich, nie tylko sprzyja wzrostowi wydajności pracy, ale zarazem czyni pracę robotnika lżejszą, bezpieczniejszą i zdrowszą.

W rezultacie planowego działania w kierunku stałej poprawy stanu ochrony pracy osiągnięto w latach 1950 i 1951 znaczne postępy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stworzone zostały przesłanki dla stałego zmniejszania liczby wypadków przy pracy. Pierwsze dwa lata Planu przyniosły już poważny spadek wskaźnika częstotliwości wypadków.

Już w roku 1950 wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy (mierzony liczbą wypadków na 100 tysięcy pracowników) zmniejszył się w porównaniu z rokiem 1949 o 5,43%. Rok 1951 przyniósł dalszy spadek wskaźnika wypadkowości. Spadek ten w stosunku do roku 1950 wynosi zmniejszenie o 10,9% liczby wypadków. Uwzględniając wzrost stanu zatrudnienia należy stwierdzić, iż w drugim roku Sześciolatki wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy spadł w stosunku do roku 1950 o 21,3%.

Od etapu zahamowania wzrostu częstotliwości wypadków przeszliśmy więc do systematycznego redukowania wypadkowości w naszym przemyśle. Jest to wynik wielkiej troski Partii i Rządu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej o poprawę stanu ochrony pracy, jest to zarazem wynik wzmocnienia działalności związków zawodowych w dziedzinie bhp.

Rzecz jasna, iż nie należy i nie wolno upajać się tymi sukcesami w dziedzinie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Sukcesy te nie są równomierne w poszczególnych gałęziach naszej gospodarki narodowej. W niektórych gałęziach przemysłu spadek liczby wypadków przy pracy w roku 1951 jest b. poważny i wynosi np. w przemyśle drzewnym — 20,02%, w przemyśle chemicznym — 21,57%, w przemyśle mineralnym — 27,07%, we włókiennictwie — 28,8%, w zakładach podległych Ministerstwu Przemysłu Rolnego i Spożywczego — 36%, a w warsztatach kolejowych aż 41,6%.

Jednakże w hutnictwie żelaza wypadkowość spadła w roku 1951 zaledwie o 6,54%, w przemyśle budowlanym o 4,29%, zaś w górnictwie zaledwie o 3,38%. Liczby te świadczą o tym, że w niektórych i to kluczowych gałęziach naszej gospodarki (górnictwo, hutnictwo, budownictwo) akcja poprawy warunków bhp i walki z wypadkowością nie osiągnęła dotąd należytego rozmachu, nie jest jeszcze należycie prowadzona, mimo że te właśnie gałęzie gospodarki dysponują szerszymi możliwościami materialnymi w tym zakresie.

## NIEDOCIĄgniĘCIA I USTERKI

Z drugiej strony analiza statystyki wypadków przy pracy wykazuje, że w takich gałęziach gospodarki, jak energetyka, górnictwo, hutnictwo, przemysł papierniczy, przemysł poligraficzny, przy spadku absolutnej cyfry wypadków nie uzyskano postępów w zakresie zmniejszenia ciężkości wypadków, tj. zre-

dukowania stosunkowej wagi wypadków, powodujących dłuższą niezdolność do pracy wskutek czego wypadki przy pracy w tych gałęziach gospodarki poza przejściowym uszczerbkiem dla zdrowia robotników powodują ciągle jeszcze pokaźne straty w postaci opuszczonych roboczodniówek utrudniając przez to wykonanie planów produkcyjnych.

Przyczyny tego zjawiska tkwią w zaniedbaniu sprawy poprawy warunków ochrony pracy przez administrację przemysłową w osłabieniu nadzoru ze strony inspekcji pracy (w górnictwie ze strony urzędów górniczych) w słabym zainteresowaniu związków zawodowych sprawami bhp.

W całym szeregu zakładów pracy, a nawet w całych gałęziach przemysłu nie wykorzystano w pełni w roku 1951 nakładów inwestycyjnych i eksploatacyjnych na poprawę stanu bhp. Warto przytoczyć iż w górnictwie węglowym nakłady na inwestycje w zakresie bhp wykorzystano jedynie w 59,5%, a nakłady eksploatacyjne w 84,8%. W zakładach pracy, podległych Ministerstwu Żelazki na cele bhp wykorzystano w roku 1951 tylko 64,17% planowanych nakładów inwestycyjnych i 85,17% nakładów eksploatacyjnych.

Wiele zakładów pracy pozostaje ciągle w tyle za postępem w dziedzinie ochrony pracy. Nie dba się w nich o należyłą konserwację urządzeń zabezpieczających oraz sprzętu ochrony osobistej, o właściwe funkcjonowanie instalacji wentylacyjnych, o przestrzeganie przepisów i instrukcji w zakresie bezpiecznych metod pracy, o właściwą gospodarkę odzieżą ochronną, o należyte szkolenie i instruowanie w zakresie bhp nowoprzyjmowanych do pracy robotników, nie roztacza się należytego nadzoru nad warunkami pracy, w szczególności w stosunku do niewykwalifikowanych robotników.

Niedociągnięcia powyższe niestety często jeszcze spotykane świadczą o niewłaściwym ustosunkowaniu się dyrekcji i personelu inżyniersko-technicznego zakładów pracy i centralnych zarządów do zagadnień bezpieczeństwa pracy; bezpieczeństwo pracy traktowane jest często w oderwaniu od problemów produkcyjnych; do świadomości wielu dyrektorów inżynierów i techników nie przeniknęła jeszcze dotąd prawda, że „im gorzej postawiona jest technika bezpieczeństwa, tym więcej braków, mniejsza wydajność“ (Malenkow). Na naradach wytwórczych nie omawia się stanu bhp, w szczególności zaś nie analizuje się wypadków przy pracy, nie wykrywa się istotnych przyczyn wypadków, nie obmyśla się środków zapobieżenia powtarzaniu się wypadków.

W gazecie ściennej załogi fabryki „Archimedes“ we Wrocławiu w numerze z lutego 1952 r., czytamy: „Ochroną pracy, stwierdzamy, żyje tylko komórka BHP, natomiast b. przykre jest, że kierownicy, majstrowie, brygadziści nie wykazują żadnego zainteresowania tak ważnym zagadnieniem, jak życie i zdrowie człowieka. Czy koledzy kierownicy zdają sobie sprawę, ile wypadków mogą spowodować dziury w posadzkach, porozrzucone belki, blachy i narzędzia po halach? Przez pogłębienie pojęcia o bhp zaoszczędzicie setki godzin straconych tak potrzebnych nam do wykonania planu produkcyjnego“. Stan rzeczy, przedstawiony w tej notatce, jest jeszcze niestety dotąd charakterystyczny dla wielu zakładów pracy.

Ten sam problem obojętności dyrekcji zakładów pracy dla spraw bhp podnosi w swym sprawozdaniu za I kwartał 1952 roku Inspekcja Pracy m. Łodzi. W sprawozdaniu tym czytamy m. in.: „Stan bhp w wielu zakładach pracy ulega stałej poprawie. Ulepsza się istniejące zabezpieczenia przy maszynach, technicy i racjonalizatorzy zakładowi rozpracowują wzorowe zabezpieczenia maszyn... Instalowanie w wielu zakładach pracy racjonalnego oświetlenia z zastosowaniem światła jarzeniowego, przemysłanej, a przez to bardziej racjonal-

nej i celowej wentylacji i klimatyzacji, rozbudowa w zakładach mających ku temu warunki przestrzenne urządzeń higieniczno - sanitarnych, wszystko to jest dowodem, że zagadnienie bhp weszło w nową fazę doskonalenia i ulepszenia istniejących i projektowanych zabezpieczeń urządzeń technicznych w trosce o stworzenie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy“.

Stwierdzając te pomyślne objawy, Łódzka inspekcja pracy notuje zarazem: „W wielu zakładach pracy dyrekcje nie doceniają znaczenia bhp i przez swój negatywny stosunek do zagadnień bhp zapominają o odpowiednim zabezpieczeniu zdrowia i życia pracowników, najcenniejszego kapitału ustroju socjalistycznego. W tego rodzaju zakładach wykonanie zadań w zakresie ochrony pracy nie osiągnęło jeszcze odpowiedniego poziomu“.

Również fabryczne organizacje partyjne nie dość często zajmują się sprawami bhp. A przecież sprawy te, mające bezpośredni wpływ na warunki pracy i na wykonanie zadań produkcyjnych, powinny być przedmiotem szczególnej troski organizacji partyjnych, bowiem, jak wykazuje doświadczenie Związku Radzieckiego z okresu wzmoczonej walki klasowej, wróg klasowy wykorzystuje dla swych niecznych celów brak czujności w dziedzinie bezpieczeństwa pracy.

Masy pracujące domagają się, i słusznie, ciągłej poprawy warunków pracy. W toku tegorocznej kampanii sprawozdawczo - wyborczej do zakładowych organizacji związkowych robotnicy poświęcali bardzo dużo miejsca w dyskusji sprawom bezpieczeństwa i higieny pracy (np. w Związku Zawodowym Górników w dyskusji nad sprawami bhp zabierało głos 3.761 robotników). Niejednokrotnie ostro krytykowano nadrzędne instancje związkowe za zaniedbania w tej dziedzinie. Społeczni inspektorzy pracy nie są otoczeni należyłą opieką ze strony organów związkowych, wskutek czego działalność ich, która mogłaby przyczynić się do usunięcia wielu niedomagań w zakresie bhp, jest słaba. Rady Zakładowe i zarządy okręgowe związków zawodowych nie zawsze reagują na lekceważący stosunek wielu dyrekcji zakładów czy kierowników działów do społecznej inspekcji pracy, której zalecenia często nie są brane pod uwagę.

## WSKAZANIA PARTII I NAKAZ KONSTYTUCJI

Jak widzimy, dalszy wzrost naszych sukcesów — sukcesów niewątpliwie bardzo poważnych — w dziedzinie zwalczania wypadków przy pracy hamuje szereg ujemnych faktów. „Z czego wynikają te ujemne fakty? Z braku nieustannej troski o robotnika z bezdusznego stosunku do ludzi, z na wskroś zgnięłego przekonania, że sprawy te nie dotyczą administracji gospodarczej, że wystarczy dbać o maszyny, a można nie dbać o ludzi“ — stwierdził tow. Bierut w swym referacie na VII Plenum Komitetu Centralnego PZPR. W zakresie spraw bezpieczeństwa i higieny pracy mają pełne zastosowanie wskazania tow. Bieruta: „Trzeba ostro zwalczać i zmienić jak najrychlej ten stosunek, trzeba poprawiać warunki życia robotników i przejawiać o nie stałą troskę, nie szczędząc w tym kierunku starań i wysiłków — takie jest zadanie. Istnieją ku temu wszystkie warunki, jeżeli nasi działacze partyjni, związkowi i gospodarczy, jeżeli terenowe rady narodowe wezmą się do tej sprawy z pełną energią, rozumiejąc, że taki jest kategoryczny nakaz partii“.

Uzbrojeni w te wskazania tow. Bieruta i Komitetu Centralnego Partii, powinniśmy wzmocnić nasze wysiłki mające na celu osiągnięcie w roku bieżącym dalszych sukcesów w zwalczaniu wypadkowości przy pracy, i jak najbardziej stanowcze realizowanie zawartego w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (art. 60) nakazu stałego polepszania warunków bezpieczeństwa, ochrony i higieny pracy.

# Warunki bytu kobiety wiejskiej

## Położenie kobiety wiejskiej w Polsce kapitalistycznej

Sytuację kobiety wiejskiej w Polsce kapitalistycznej należy rozpatrywać na tle ogólnego położenia chłopów mało- i średniorolnego. Ta podstawowa masa chłopska, licząca blisko 18 milionów ludzi żyła w zupełnej nędzy i w warunkach kapitalizmu nie miała żadnych widoków poprawy bytu.

Niemożność zaspokojenia „głodu ziemi“ oraz stałe rozdrabnianie gospodarstw powodowały, że liczba bezrolnych oraz gospodarzy posiadających poniżej 2 ha, stale rosła. W wyniku niedorozwoju i upadku przemysłu, nadmiar rąk roboczych na wsi nie znajdował odpowiedniego dla siebie zatrudnienia na terenie kraju. Nic więc dziwnego, że w tych warunkach wśród rzeszy bezrobotnych i „zbędnych“ obszarnicy mogli dowolnie wybierać robotników i prowadzić bez przeszkód politykę obniżania płac. Również i kartele przemysłowe bogaciły się dzięki utajonemu bezrobociu na wsi, które wywierało swój wpływ na płace robotników przemysłowych, zniżając je do głodowego poziomu.

W tych warunkach nie mogło być mowy o rozwiązaniu przeludnienia wsi, które wg szacunków przedwojennych wynosiło 6 do 9 milionów tzw. „zbędnych ludzi“. Ci „zbędni ludzie“ obniżali i tak niski poziom życia wsi. Masy małorolne i bezrolne zjadały bowiem przeważnie to, co wytworzyły w prymitywnych warunkach gospodarowania. A jeżeli zbywały część płodów do miast, aby opłacić podatki, koszty kredytu rolnego, niekiedy kształcenia dzieci, albo też kupić niezbędne przedmioty, to wyrównywały to głodowaniem.

Jak podaje J. Krzysztofik<sup>1)</sup> na 5 q mąki żytniej i pszennej, jakie były spożywane w roku 1939 przez rodzinę małorolnego chłopca, 1,75 q pochodziło z dokupu, a 3,25 q z własnej produkcji. Rodzina taka spożywała rocznie 3 kg słoniny. Toteż wysoki stosunek mięsa wieprzowego dostarczanego przez małorolnych (93%) pochodził po prostu z całkowitego prawie pozbawienia własnego organizmu pokarmów pochodzenia zwierzęcego. Była to więc sztuczna, głodowa „towarowość“. Podobnie przedstawiała się sprawa towarowości drobiu i jaj. Rodzina małorolnego złożona z 7 osób zjadała rocznie ok. 60 jaj, co dawało 1 jajko na osobę w okresie 1,5 miesiąca. Gdyby opisana rodzina zjadała całą produkcję jaj (300 sztuk), to i tak nie wypadałoby nawet na dzień 1 jajko (na 7 osób).

Przykład ten, bynajmniej nie odosobniony, dobitnie charakteryzuje sytuację ekonomiczną chłopów polskiego w okresie przedwojennym.

Nie lepiej przedstawiała się sytuacja na odcinku upowszechnienia kultury na wsi. W Polsce kapitalistycznej odsetek analfabetów na wsi wynosił 27,6%, a odsetek młodzieży wiejskiej w jednoklasowych szkołach powszechnych 68,6%, w szkołach powszechnych sześcioklasowych 37,0%, w gimnazjach 10,9% w liceach 15,7%, a na wyższych uczelniach 11,8% — wtedy, gdy ludność wiejska liczyła 72,8% ludności kraju.

Cyfry te już w dostatecznej mierze oddają nam obraz stosunków kulturalnych wsi do r. 1939. Na gruncie zacofania ekonomicznego, kulturalnego i oświatowego, rozkwitła ciemnota i zabobon, płynące z niewiedzy i nędzy. Sytuacja tego rodzaju wpływała katastrofalnie m. in. na stan higieny i na zdrowotność.

<sup>1)</sup> J. Krzysztofik — „Gospodarstwa karłowate“ 1939, str. 169 i 274.

Wszystkie te czynniki wywierały oczywiście decydujący wpływ na położenie kobiety wiejskiej. Jeżeli bowiem chłop najczęściej poświęcał się pracy zawodowej, to kobieta na wsi, oprócz konieczności wykonywania wielu prac w gospodarstwie rolnym, musiała jeszcze dodatkowo zajmować się gospodarstwem domowym i wychowaniem dzieci. Tak więc rozmiar pracy wykonywanej przez nią był nieporównanie większy od rozmiaru pracy mężczyzny.

Ale nie tylko ten fakt decydował o jej wyjątkowo trudnej sytuacji. Ciemnota była jednym z tych czynników, które utrwały panowanie na wsi poglądu, jakoby kobieta była istotą niższą od mężczyzny. Toteż oprócz brzemienia ciężkiej, a często beznadziejnej sytuacji materialnej, kobieta wiejska musiała znosić dodatkowo ciężar swego uposiedzenia w stosunku do mężczyzny.

Na wsi wykształciły się przesady nie tylko w dziedzinie higieny i lecznictwa, ale także w dziedzinie podziału niektórych prac na typowo „kobiece“ i typowo „męskie“. Podział ten biegł tak głęboko, że chłopcy uważali wykonywanie wielu prac „kobięcych“ za niegodne mężczyzny. Do robót tego rodzaju zaliczono np. dojenie krów, pielienie buraków cukrowych, zbieranie ziemniaków za wyorywaczem itp. Ponieważ na kobiecie ciążyło ponadto spełnianie wszelkich obowiązków domowych, nie mogła ona oczywiście zapewnić należytej, troskliwej opieki swoim dzieciom, gdyż nie była w stanie poświęcić im dostatecznej uwagi. Skutki tego były widoczne. Niedostateczne warunki materialne, przeciążenie matek i słaba troska o dziecko, doprowadziły do ogromnej wymieralności dzieci. W roku 1938 w przecięciu całego kraju na 100 urodzonych dzieci, przeciętnie 14 umierało w pierwszym roku życia, a na wsi cyfra ta była znacznie wyższa. W latach 1931 — 1932 na ogólną ilość 490.100 zgonów, dzieci w wieku do lat 4 zmarło 182.400, czyli 37%. W tej liczbie dzieci na wsi w wieku do lat 4 było 152.500, czyli 83%. Są to liczby zastraszające.

W opracowaniach ankietowych W. Krzysztofika <sup>2)</sup> podano, że w okresie 1936/37 na leczenie w rodzinie żyjącej z gospodarstwa o wielkości do 3,5 ha, wydawano przeciętnie 11,46 zł rocznie, co stanowiło 3,4% wydatków na całkowite utrzymanie. Przy panoszącej się nędzy opieką zdrowotną zajmowały się nieraz znachorki lub „zamawiacze“. Państwo burżuazyjne nie podejmowało żadnych kroków, aby tę sytuację poprawić, wyjście wsi z zacofania nie leżało bowiem w interesie kapitalistów i obszarników, którzy przez podtrzymywanie bezrobocia, nędzy i ciemnoty na wsi, tym skuteczniej mogli wyzyskiwać klasę robotniczą w miastach.

### **W jaki sposób Państwo Ludowe pomaga kobiecie wiejskiej?**

Takie tragiczne dziedzictwo przejęło po państwie burżuazyjnym młode państwo ludowe. Jakie kroki poczyniono, aby zmienić dotychczasową rozpaczliwą sytuację ekonomiczną i kulturalną wsi i wyzwolić kobietę wiejską z półfeudalnej zależności od mężczyzny, aby ją zaktywizować i uczynić z niej uświadomionego współtwórcę ludowej ojczyzny? Przede wszystkim przez reformę rolną zlikwidowano obszarnictwo, a jednocześnie ograniczono wyzysk kułacki. Rozbudowując socjalistyczny przemysł stworzono możliwości stałego odpływu pewnej części ludności wiejskiej do pracy w mieście. Miało to specjalne znaczenie w silnie zaludnionych okręgach wiejskich, takich jak rzeszowskie i krakowskie. Stwarzając wreszcie zdrowe fundamenty gospodarki narodowej, przez skoncentrowanie w ręku państwa nie tylko przemysłu, ale również aparatu finansowego i transportu oraz handlu hurtowego, zapewniono chłopu rentowność jego gospo-

<sup>2)</sup> W. Krzysztofik op. cit. str. 197



darstwa i stały zbyt (po opłacalnych cenach) wyprodukowanych przez niego płodów rolnych. Równocześnie uwolnienie chłopów od nadmiernych długów przyczyniło się do radykalnej zmiany sytuacji ekonomicznej mało- i średniorolnego chłopstwa.

Wraz z poprawą warunków bytu pracujących chłopów, przedsięwzięto szereg kroków zmierzających do stopniowej likwidacji zacofania kulturalnego wsi. Przede wszystkim nastąpiła zupełna likwidacja analfabetyzmu dorosłej ludności wiejskiej. Zapewniono jak najszerszy dostęp młodzieży wiejskiej do szkół, wyasygnowano sumy na pomoc w odbudowie wsi oraz podjęto kroki celem wyposażenia wsi w urządzenia sanitarne i higieniczne. Rozwijana jest też szeroka akcja upowszechnienia czytelnictwa na wsi. Prowadzona na poważną skalę elektryfikacja przyczynia się również do szybkiego postępu technicznego i kulturalnego wsi.

Polepszenie warunków materialnych ludności wiejskiej poważnie ułatwia prowadzenie gospodarstwa domowego, wychowanie dzieci itd. Łącznie z rozbudową pomocy lekarskiej na wsi wpłynęło ono też w sposób istotny na zmniejszenie się śmiertelności dzieci, o czym świadczą następujące cyfry: w roku 1945 odsetek zgonów niemowląt wynosił 26,9%, w roku 1946 — 13,3%, a w roku 1947 — już tylko 9,6%.

Likwidacja analfabetyzmu i dopływ słowa drukowanego na wieś wywołały prawdziwą rewolucję kulturalną, która w niemałej mierze wpłynęła na nową pozycję kobiety wiejskiej, zapewniając jej przede wszystkim **faktyczne równouprawnienie z mężczyzną** i odpowiednią pozycję w życiu społeczno-politycznym kraju.

O dokonanym postępie na tym odcinku świadczą następujące cyfry: <sup>3)</sup>

**TABLICA I.**

Kobiety w Radach Narodowych — wg. zawodów — w r. 1950

	Ogółem	%	w tym w gminnych R. N.	%
Robotnice	3.878	26	1.748	21
Chłopki	4.259	29	3.416	40
w tym członkinie spółdzielni produkcyjnych	700	5	492	6
Pracownice umysłowe	5.126*)	35	2.356	28
Inne	1.470	10	898	11
<b>Razem kobiet</b>	<b>14.733</b>	<b>100</b>	<b>8.418</b>	<b>100</b>

\*) w tym 4.231 kobiet pochodzenia robotniczego lub chłopskiego.

<sup>3)</sup> Instytut Ekonomiki Rolnej: „Wieś w liczbach“ — w Polsce kapitalistycznej i w Polsce Ludowej, PWRiL 1952, str. 79—81.

Kobiety stanowią już ok. 15% członków wszystkich Rad Narodowych, a w Gminnych Radach Narodowych udział ich wynosi ok. 13%.

W ciągu ostatnich dwóch lat poważnie wzrosła liczba kobiet we władzach ZSCh. I tak: w zarządach gromadzkich mamy 38.511 kobiet tj. 16%, w zarządach oddziałów gminnych — 6.447 kobiet tj. 20,4% i w zarządach oddziałów powiatowych — 871 kobiet tj. 25,1%. Ogółem kobiety stanowią 16,7% członków zarządów terenowych organizacji ZSCh.

Jednym z najpoważniejszych osiągnięć w dziedzinie wciągnięcia kobiety wiejskiej do budownictwa socjalistycznego jest wzrost liczby członkiń kół gospodyń wiejskich, w wyniku czego podniosła się znacznie świadomość polityczna i społeczna ogółu kobiet wiejskich. Znalazło to wyraz w licznie podejmowanych przez wszystkie zobowiązaniach dla uczczenia 60 rocznicy urodzin Prezydenta Bieruta.

Liczny był również udział kobiet wiejskich w innych akcjach masowych. I tak np. w gminnych obchodach dożynkowych uczestniczyło ok. 1.152.000 kobiet wiejskich.

Wyrazem wzrastającej dojrzałości społecznej i politycznej kobiety wiejskiej jest jej **rosnące zainteresowanie spółdzielczością zaopatrzenia i zbytu, a także spółdzielczością produkcyjną**. Oto jak przedstawia się udział kobiet wiejskich w Gminnych Spółdzielniach w roku 1951. 4)

Członków GS	689.455	kobiet (24% ogółu członków)	
w zarządach PZGS	43	„ ( 5%	—, — )
„ GS	605	„ ( 7%	—, — )
w Komitetach Członkowskich	40.835	„ (23%	—, — )
w Gminnych Radach Kontroli	8.007	„ (27%	—, — )
w Komisjach Rewizyjnych	2.645	„ (20%	—, — )
kierownicy grup plantatorów i hodowców	9.595	„ ( 8%	—, — )

Jak z powyższego zestawienia wynika procent kobiet w zarządach gminnych i powiatowych spółdzielni „Samopomocy Chłopskiej“ jest wciąż jeszcze za mały. Mimo więc przełamania zasadniczych czynników i trudności we wprowadzeniu kobiety wiejskiej do pracy społecznej, kwestia jej dalszej aktywizacji pozostaje wciąż jeszcze otwarta.

W ciągu ostatnich dwóch lat **wzrosła również znacznie liczba kół gospodyń wiejskich**. Gdy w 1950 r. mieliśmy 19.403 koła, które zrzeszały 427.000 kobiet, to w 1952 r. liczba kół wzrosła do 21.059, a liczba zrzeszonych w nich kobiet do 466.113, co stanowi 9,8% wszystkich kobiet wiejskich. W ciągu tego samego okresu udział kobiet w grupach hodowców i plantatorów wzrósł z 415.000 do 502.000, przy czym 15.152 kobiety pełni obecnie funkcje kierowników tych grup.

Poważne osiągnięcia mają koła gospodyń ZSCh w dziedzinie **opieki nad dziećmi**. W okresie największego nasilenia prac w rolnictwie zorganizowano w gromadach sieć dziecińców sezonowych, które roztoczyły opiekę nad 175.000 dzieci małorołnych i średniorolnych chłopów oraz członków spółdzielni produkcyjnych. Rozwój dziecińców i przedszkoli na wsi w okresie powojennym, w porównaniu do okresu kapitalistycznego, przedstawia nam poniższe zestawienie: 5)

4) „Wieś w liczbach“ — op. cit. str. 80.

5) jak wyżej str. 82.

TABLICA II.

	1937/38	1948	1949	1950
Liczba dziecińców na wsi	1.324	3.508	6.285	7.805
Liczba dzieci w dziecińcach	47.600	155.100	323.400	327.000
Liczba przedszkoli na wsi	521	2.877	3.225	4.844
Liczba dzieci w przedszkolach	24.500	95.500	102.600	111.000

Tak więc, liczba dziecińców w stosunku do okresu przedwojennego, zwiększyła się w 1950 r. sześciokrotnie, a liczba przedszkoli na wsi prawie dziesięciokrotnie. Państwo Ludowe przychodzi coraz wydatniej z pomocą kobiecie wiejskiej i uwalnia ją, w miarę możliwości, od nadmiaru troski o dzieci, przejmując na siebie opiekę nad nimi. Pozwala to na wyzwolenie twórczych sił kobiety wiejskiej i na racjonalne wykorzystanie jej pracy w kierunku produkcyjnym w gospodarstwie wiejskim. Ta opieka państwa przyczynia się też skutecznie do podniesienia zdrowotności i higieny wsi. Temu celowi służy również dążenie do umasowienia sportu na wsi; o wynikach tej akcji świadczy liczba 35.000 dziewcząt zrzeszonych już w Ludowych Zespołach Sportowych. Członkinie LZS nie tylko wyrabiają swą sprawność fizyczną, ale uczą się także zasad higieny i podnoszą swój poziom ideologiczny.

Mimo tych wszystkich udogodnień i starań, mimo wyciągnięcia ogromnej masy kobiet z mroków średniowiecznych przesądów i zacofania półfeudalnego, istnieje jeszcze na wsi (choć w ograniczonej postaci) wyzysk kułacki, na który na równi z chłopem, narażona jest kobieta wiejska. Mówią o tym dane dotyczące zarobkowania kobiet poza własnym gospodarstwem <sup>6)</sup>, które poniżej omawiamy.

TABLICA III.

## Udział kobiet wiejskich w pracach najemnych

Rodzaj pracy	OGÓLEM	Kobiety wiejskie bezrolne	Kobiety z gospodarstw rolnych					
			do 2 ha	od 2 do 5 ha	od 5 do 7 ha	od 7 do 10 ha	od 10 do 15 ha	od 15 do 20 ha
Praca najemna w ogóle	85,7%	86,6%	90,8%	80,7%	72,4%	78,9%	75,0%	60,0%
Praca najemna w rolnictwie	60,0	61,8	63,1	59,6	52,4	52,6	40,0	—
w tym robota u gospodarzy	46,6	48,4	51,3	45,3	36,5	34,2	25,0	—
Praca najemna poza roln.	25,7	24,8	27,7	21,1	27,0	26,3	35,0	60,0

<sup>6)</sup> według danych Instytutu Ekonomiki Rolnej — „Badania struktury społecznej wsi polskiej”. Prace IER Nr 1, Warszawa 1950 (powielacz).

Wśród osób zarobkujących poza gospodarstwem 1/4 stanowią kobiety. (Praca kobiet poza gospodarstwem nie jest rozpowszechniona, gdyż mają one dużo obowiązków związanych z prowadzeniem własnego gospodarstwa domowego). W poszczególnych rejonach Polski udział kobiet zarobkujących poza własnym gospodarstwem przedstawiał się w latach 1949/1950 następująco:

we wsiach rejonu środkowo-zachodniego	30%
we wsiach rejonu środkowo-wschodniego	25%
we wsiach rejonu południowo-wschodniego	23%
we wsiach rejonu przemysłowego śląsko-krakowskiego	22%
	100%

Jeśli chodzi o pracę najemną kobiety wiejskiej w zależności od struktury społecznej wsi, to przedstawia nam ją (w odsetkach ogólnej liczby kobiet wiejskich w danej grupie gospodarstw) tabela nr III na str. 17, operująca danymi z lat 1947 — 1948.

Z zestawienia na str. 17 wynika, że kobiety z gospodarstw do 5 ha, prawie w 50% pracują u gospodarzy, podczas gdy kobiety z grupy gospodarstw kułackich pracują również najemnie, lecz nie w charakterze pracownic fizycznych, a umysłowych. Kułak korzystając z pracy najemnej małorolnych i bezrolnych, a więc opierając swoje gospodarstwo na wyzysku, stara się wysłać kobiety spośród swoich domowników do miasta tak, aby one same nie potrzebowały pracować fizycznie, lecz jedynie umysłowo.

Jeśli chodzi o stałość i sezonowość zarobkowania kobiety poza gospodarstwem to przedstawiała się ona w tym czasie następująco:

TABLICA IV.

Wsie regionu	Odsetek kobiet zatrudnionych		
	stale	sezonowo	zmiennie
	wśród kobiet zarobkujących		
środkowo-zachodniego	27,5	71,7	0,8
„ wschodniego	25,1	72,6	2,3
południowo-wschodniego	34,3	62,8	2,9
przemysłowego	52,3	45,8	1,9

Z przytoczonych tablic, jak i z badań przeprowadzonych przez Instytut Ekonomiki Rolnej wynika, że kobiety z gospodarstw małorolnych pracują w najgorszych warunkach u gospodarzy i to sezonowo (zwłaszcza w rejonie południowo-wschodnim). Jedynie te kobiety, które decydują się na wyjście ze wsi do pracy w mieście, znajdują odpowiednie warunki bytu i wszechstronną opiekę w przemyśle, budownictwie, transporcie itp.

Przytoczone przez nas dane wykazują, że dokonał się rewolucyjny wprost skok, jeśli chodzi o upowszechnienie kultury na wsi i o postawienie kobiety wiejskiej na odpowiedniej pozycji społecznej. Szerokiego upowszechnienia kultury na wsi dowodzą takie cyfry jak: 1.217.196 egz. nakładu popularnego czasopisma „Gromada“ lub 341.645 pisma fachowego „Rolnik Polski“, czy wreszcie

nakład pisma „Chłopska Droga“ przeznaczanego dla aktywu PZPR na wsi, sięgający 231.000. Swoją wymowę ma również przeciętna cyfra prawie 3 świetlic na 1 gminę i prawie 2 zradiofonizowanych gromad na 1 gminę.

Wszystko to dowodzi niewątpliwego wyzwolenia się wsi polskiej z zacofania, w jakim żyła w okresie rządów kapitalistyczno-obszarniczych.

Ale osiągnięcia te, jakkolwiek bardzo poważne, oznaczają dopiero osiągnięcie pewnego minimalnego poziomu, którego przekroczenie będzie możliwe dopiero po wyjściu z warunków drobnotowarowej gospodarki chłopskiej. Pełne wyzwolenie kobiecie wiejskiej mogą bowiem przynieść tylko socjalistyczne formy gospodarowania na roli, a więc forma gospodarstw państwowych i spółdzielczych.

### Kobieta wiejska w spółdzielni produkcyjnej i w PGR

Dopiero w Państwowym Gospodarstwie Rolnym, czy też w spółdzielni produkcyjnej, kobieta może zdobyć odpowiednie wykształcenie fachowe i w pełni poświęcić się pracy zawodowej, stając się w stosunku do mężczyzny rzeczywiście równoprawnym współgospodarzem. Kobieta otrzymuje prace w zespole tak samo jak mężczyzna i wraz z rozpoczęciem pracy zawodowej, zostaje (przynajmniej częściowo) wyzwolona od niekończącej się roboty w gospodarstwie domowym, od „ciężkiego kieratu“ codziennej pracy. Dzieje się to w ten sposób, że fachową opieką nad dzieckiem przejmują żłobki i przedszkola. Pomoc, jaką dają socjalistyczne formy organizacji gospodarstwa wiejskiego, nie kończą się jednak na zapewnieniu racjonalnej opieki nad dzieckiem. W PGR-ach uruchomiono stołówki, pralnie i łaźnie tak, aby sprawy wyżywienia i utrzymania higieny osobistej nie absorbowały nadmiernie kobiety wiejskiej. W kołchozach Związku Radzieckiego tego rodzaju zespołowe urządzenia istnieją już od dawna.

W naszych spółdzielniach produkcyjnych istnieją już gdzieś łaźnie, pralnie i piekarnie zespołowe. Mamy też w Polsce kilka takich spółdzielni, które posiadają młyny przerabiające ziarno na własne potrzeby gospodarstw.

Toteż sprawa wykonywania całego szeregu prac związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego i gospodarstwa przyogrodowego, pozostaje jeszcze nadal aktualna, ale w znacznie mniejszym rozmiarze. Oznacza to, że kobieta może wyjść do pracy na kilka godzin dziennie, nie musząc koniecznie wyrabiać statutowego minimum dniówek obrachunkowych.

W tym wypadku nie nabywa ona pełnych praw członka, lecz pracuje jedynie jako domownik członka spółdzielni. Oczywiście w sytuacji tej znajduje się większość kobiet zamężnych. Praca w gospodarstwie spółdzielczym, nawet w niewielkim rozmiarze, pogłębia więź łączącą ze sobą wszystkich tych, którzy zespolili swoje gospodarstwa, aby tym samym szybciej dojść do dobrobytu. Dlatego wkład pracy kobiety, bez względu na jej rozmiar, zawsze przynosi korzyść tak jej samej jak i zespołowi.

Dzięki szerokiemu zastosowaniu mechanizacji pracy w socjalistycznych gospodarstwach rolnych, praca czy to w produkcji roślinnej, czy w zwierzęcej, staje się lżejsza i wymaga coraz mniej wysiłku fizycznego i w żadnym wypadku nie może odbić się niekorzystnie na zdrowiu kobiety. Dlatego liczba kobiet zrzeszonych w spółdzielniach produkcyjnych stale wzrasta. Np. na terenie woj. warszawskiego w marcu 1950 było ich 57, w marcu 1951 — 740, a w marcu 1952 r. — 3.208.

Również wielką siłę stanowią kobiety wiejskie w PGR-ach. Na początku roku 1951 liczba kobiet zatrudnionych w gospodarstwach państwowych wynosiła 63.245 na ogólną liczbę 280.980 zatrudnionych (tj. 22%). W liczbie tej było kobiet:

dyrektorów i kierowników gospodarstw	—	46
specjalistów, agronomów, zootechników	—	259
brygadzystek (brygad polowych i hodowlanych)	—	1.047
traktorzystek i kombajnerek	—	7
pomocnic traktorzystów	—	188

Podobnie jak w PGR, tak też w POM na stanowiskach dyrektorów i brygadierów pracuje 98 kobiet, a na stanowiskach traktorzystek 231.

Mówiąc o pracy kobiet w PGR i w POM nie należy zapominać, że pracownicy PGR i POM są objęci po wojnie ubezpieczeniem społecznym, podczas gdy przed wojną kobiety pracujące u właściciela rolnego były przeważnie pozbawione odpowiedniej opieki na wypadek choroby i macierzyństwa. Obecnie kobietom zatrudnionym w PGR i POM przysługują: normalna pomoc lekarska, zasiłki chorobowe i na wypadek macierzyństwa oraz zasiłki rodzinne.

Tak więc socjalistyczna przebudowa wsi nie tylko daje kobiecie faktyczne równouprawnienie z mężczyzną, wyzwala ją od balastu pracy domowej, zapewnia opiekę leczniczą jej samej i rozwój urządzeń dla dzieci, ale stwarza też dla niej nieograniczone możliwości awansu społecznego, przez otworzenie najszerszych horyzontów twórczej pracy.

## Wpływ tymczasowego aresztowania na stosunek pracy aresztowanego pracownika

### OD REDAKCJI

Autor poniższego artykułu omawia temat zarówno w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, jako też wydanego ostatnio pisma okólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z 15 maja 1952 w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw społecznych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (M.P. Nr A-44, poz. 634), które ustala na przyszłość jednolity tryb postępowania w powyższych przypadkach.

Redakcja pragnie zwrócić uwagę Czytelników, że przeprowadzona przez Autora wnikliwa analiza motywów uchwały Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z dnia 16 czerwca 1951 r. (zob. wkładka do Nr 1 (4) naszego pisma z r. 1951, str. 72 — 73) ma szersze znaczenie, aniżeli to wynika z samego tematu artykułu, zawiera bowiem — na tle stanowiska Sądu Najwyższego — interesujące wskazówki co do sytuacji pracownika, gdy także w innych przypadkach (poza aresztowaniem) nie stawia się on do pracy z przyczyn od niego niezależnych.

### I.

Obowiązujące przepisy prawa pracy, które upoważniają zakład pracy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, nie normują bezpośrednio kwestii jaki wpływ wywiera na stosunek pracy niestawienie się pracownika do pracy z powodu tymczasowego aresztowania.

Zagadnienia, które wymagają rozstrzygnięcia w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, można ująć w następujących trzech pytaniach:

1) Czy i jak długo trwająca nieczynność w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia?

2) Czy i przez jaki okres czasu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie nieczynności w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania?

3) Jaki jest wpływ nieczynności w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania na ciągłość stosunku pracy?

Rozstrzygnięcie tych zagadnień w warunkach gospodarki planowej, na której opiera się Państwo Ludowe musi mieć na oku zarówno dobro tej gospodarki jak i słuszny interes pracownika, a zatem — nastąpić powinno na podstawie zasad współzycia społecznego, obowiązujących w Państwie Ludowym.

Jest rzeczą naturalną, że w braku wyraźnego uregulowania ustawowego praktyka szukała miarodajnych wskazań, jak należy postępować w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika i jaki wpływ wywiera jego niestawienie się do pracy z tego powodu na stosunek pracy, istniejący między pracownikiem, tymczasowo aresztowanym a zakładem pracy, — orzecznictwie sądowym.

## II.

Orzecznictwo stanęło przed zagadnieniem zharmonizowania przenikającej ustawodawstwo socjalistyczne tendencji do zachowanej trwałości stosunku pracy z koniecznością zapobieżenia zakłóceniom w funkcjonowaniu gospodarki planowej, które mogłyby powstać w razie niemożności zastąpienia przez zakład, którego działalność objęta jest planem gospodarczym, pracownika tymczasowo aresztowanego innym pracownikiem.

Pod tym kątem widzenia oceniał kwestię wpływu tymczasowego aresztowania na stosunek pracy pracownika Sąd Najwyższy zarówno w wyroku z dnia 13 grudnia 1949 r. (Sygn. akt. C. Wa 337/48<sup>1)</sup>, jak i w uchwale składu 7 sędziów z dnia 16 czerwca 1951 r.<sup>2)</sup>

1. Mając na uwadze ogólne założenia, na których opiera się gospodarka planowa w Państwie Ludowym oraz stan prawny wynikający z obowiązującego ustawodawstwa pracy, Sąd Najwyższy odrzucił jako nieuzasadniony pogląd, wedle którego względy słuszności miałyby przemawiać za wykładnią art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych w tym kierunku, że niestawienie się pracownika do pracy przez dłuższy okres czasu wtedy tylko stanowi niezachowanie przezeń istotnych warunków umowy o pracę, a więc wypełnia stan faktyczny art. 32 lit. d rozporządzenia, gdy pracownik nie stawiał się do pracy z przyczyn od siebie zależnych, „natomiast nie przychodzenie do pracy z powodów, na które pracownik nie ma wpływu, a więc z powodów, które mają dla niego charakter siły wyższej, nie stanowi takiego niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę, które dawałoby pracodawcy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez obowiązku wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za okres czasu przewidziany w art. 39 powołanego rozporządzenia<sup>3)</sup>). Konsekwencją takiej wykładni była oczywiście odpowiedź przecząca na pytanie, czy niestawienie się pracownika do pracy z powodu tymczasowego aresztowania stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy przez pracodawcę w rozumieniu art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Sąd Najwyższy nie stanął na gruncie takiej wykładni przede wszystkim dlatego, że w myśl obowiązujących przepisów prawa (art. 441 k.z., art. 1 rozp. o umowie o pracę robotników, art. 8 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych) wykonanie pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika, wynikającym z umowy o pracę i że nie wykonywanie pracy z przyczyn dotyczących pracownika należy w zasadzie uważać za taki stan faktyczny, który w świetle art. 32 lit. d rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych kwalifikuje się jako niezachowanie przez pra-

<sup>1)</sup> Zob. „Demokratyczny Przegląd Prawniczy“ z 1950 r. Nr 8—9 str. 92 i nast.

<sup>2)</sup> Zob. „Państwo i Prawo“ z 1952 r. Nr 5—6, str. 876 i nast.

<sup>3)</sup> D.P.P. L.C.



cownika istotnych warunków umowy o pracę. Wskazując na ogólny charakter sformułowania przepisu art. 32 lit. d rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, Sąd Najwyższy konkluduje, że przepis ten „obejmuje zarówno przypadki, gdy niezachowanie istotnych warunków umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika, jak i przypadki gdy było ono następstwem okoliczności, których nie można poczytać pracownikowi za winę“, a na poparcie swego wniosku powołuje przepis ostatniego ustępu art. 32, w myśl którego rozwiązanie umowy następuje **z winy** pracownika m. in., w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę, o ile zachodzi zła wola lub niedbalstwo ze strony pracownika; stąd a contrario wynika, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z powodu niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy może nastąpić nie tylko z winy, lecz także **bez winy** pracownika.

Jeżeli zatem pracownik nie stawiał się do pracy i nie wykonywał jej przez pewien okres czasu, choćby nawet z przyczyn zupełnie od niego niezależnych, zachodzi przypadek niezachowania przezeń istotnych warunków umowy o pracę, co może stanowić ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę na podstawie art. 32 lit. d) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Za ważną przyczynę w tym rozumieniu należy więc uznać również nieczynność w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania, zwłaszcza ze względu na dobro gospodarki planowej, w warunkach gdy zakłady pracą są już w Polsce Ludowej w przeważającej licznie uspołecznione, o czym była mowa wyżej.

Z tego, co wyżej przytoczono, widać, że ważną przyczyną, uzasadniającą prawo zakładu pracy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, jest nie sam fakt tymczasowego aresztowania pracownika, lecz jego niestawienie się do pracy i nieczynność w zakładzie pracy z powodu aresztowania; krótkotrwałe zatrzymanie albo w takim czasie i w takich okolicznościach, że nie miało ono wpływu na stawienie się pracownika do pracy, nie daje podstawy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Odmienna jest oczywiście taka sytuacja, na co Sąd Najwyższy zwraca uwagę w swej uchwale z dnia 16 czerwca 1951 roku, kiedy tymczasowe aresztowanie pracownika następuje z przyczyny, która sama przez się stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, np. popełnienie przestępstwa na szkodę zakładu pracy. Przyczyna taka wymaga — rzecz jasna — udowodnienia, przy czym sam fakt tymczasowego aresztowania nie jest jeszcze w tej mierze dowodem przesądzającym sprawę. Tego rodzaju przypadek nie ma naturalnie nic wspólnego z omawianą tu kwestią wpływu na stosunek pracy pracownika jego tymczasowego aresztowania z przyczyn, które same przez się nie uzasadniają prawa zakładu pracy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

2. W związku z wyrażoną w uchwale z dnia 16 czerwca 1951 r. zasadą według której, niemożność wykonywania obowiązków z umowy o pracę przez pracownika umysłowego tymczasowo aresztowanego stanowi sama przez się ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia“, oraz w związku z zajęciem w tej uchwale stanowiskiem, że nie sam fakt aresztowania, lecz nieczynność w zakładzie pracy z tego powodu przez pewien okres czasu stanowi taką ważną przyczynę, Sąd Najwyższy rozważył z kolei kwestię, jak długi musi być ten okres czasu, aby zakład pracy uprawniony był do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 32 lit. d) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

W kwestii tej Sąd Najwyższy wypowiedział się już w wyroku z dnia 13 grudnia 1949 r., w którym zresztą zajęł wtedy to zasadnicze stanowisko, które znalazło później wyraz w uchwale z dnia 16 czerwca 1951 r.

Jednakże z wyroku z dnia 13 grudnia 1949 r. Sąd Najwyższy ograniczył się w kwestii długości okresu, po którego upływie zakładowi pracy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy wskutek nieczynności spowodowanej tymczasowym aresztowaniem pracownika, do stwierdzenia, że „w każdym konkretnym przypadku zachodzi konieczność ustalenia, czy przerwa w pracy trwała przez tak długi okres czasu, że nie można zgodnie z wymaganiami dobrej wiary żądać od pracodawcy, ażeby zatrudniał nadal pracownika“.

Sąd Najwyższy motywował swój pogląd tym, że na gruncie przepisów rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych nie podobna „odpowiedzieć in abstracto na pytanie, jak długotrwała ma być przerwa w pełnieniu pracy z przyczyn dotyczących pracownika, ażeby mogła stanowić „ważną przyczynę“ niezwłocznego rozwiązania umowy przez pracodawcę“, przy czym wskazywał, że ustalenie okresu przerwy „powinno być dokonane za szczególnym uwzględnieniem charakteru pracy pracownika umysłowego oraz znaczenie tej pracy dla normalnego toku działalności przedsiębiorstwa lub zakładu w związku z wymaganiami gospodarki planowej“.

To stanowisko Sądu Najwyższego wywołało zastrzeżenia, które znalazły wyraz w zdaniu odrębnym jednego z członków kompletu sędziącego oraz w głosie do wyroku z 13 grudnia 1949 r.<sup>4)</sup> wskazywano, że stanowisko takie jest „zbyt elastyczne i powodować może dobrowolność i nadmierną rozbieżność w ocenie przez sądy orzekające okoliczności, jaki okres czasu tymczasowego aresztowania pracownika może uzasadnić rozwiązanie z nim umowy o pracę“ oraz że ustalenia pewnego minimalnego okresu przerwy w pracy wymaga „ochrona interesów pracownika, która — obok ochrony interesów produkcji społecznej — musi stanowić decydujące kryterium przy wykładni przepisów prawa pracy“.

W uchwałę z dnia 16 czerwca 1951 roku Sąd Najwyższy również podnosi, że obowiązujące przepisy prawa pracy nie normują kwestii długotrwałości spowodowanego tymczasowym aresztowaniem okresu przerwy w pracy, z upływem którego zakład pracy może niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę, że należy w drodze analogii stosować zasadę art. 470 k.z. i w związku z art. 3 przep. og. pr. cyw. uznać, że niemożność wykonywania obowiązków z umowy o pracę przez pracownika umysłowego tymczasowo aresztowanego stanowi sam przez się ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdy trwa przez taki okres czasu, że zgodnie z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym nie można wymagać od pracodawcy, aby nadal pozostawał w stosunku pracy. Sąd Najwyższy wprawdzie ponownie stwierdza, że „ustalenie, jaki okres czasu wchodzi tu w rachubę, zależy od okoliczności konkretnego przypadku“ jednakże biorąc za podstawę jako wskazówki interpretacyjne przesłanki wysunięte w zdaniu odrębnym i głosie do wyroku z dnia 13 grudnia 1949 r., mając na względzie potrzebę zapewnienia jednolitości w orzecznictwie sądów i kierując się doświadczeniem życiowym, uznaje, że „za okres, uzasadniający niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika należy uważać z reguły okres 3 miesięcy“.

Wskazówki interpretacyjne do tej konkluzji widzi Sąd Najwyższy w przepisie art. 32 lit. b) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, który — zdaniem Sądu Najwyższego — daje wyraz stanowiska ustawodawcy, że w przypadkach przerwy w pracy z przyczyn dotyczących pracownika, a przez niego nie zawnionych, uznaje za właściwe ustalenie okresu ryzyka pracodawcy na 3 miesiące, a ponadto w art. 158 k.p.k., który ustala okres tymczasowego aresztowania w **zasadzie** na 3 miesiące jako normalny dla zakończenia śledztwa, wobec czego „trudno wyma-

gać od pracodawcy, by zgodnie z zasadami współzycia społecznego pozostawał on w stosunku pracy z aresztowanym pracownikiem przez okres dłuższy“.

Okres 3 miesięcy jest okresem maksymalnym, nie może on w żadnym razie być dłuższy, jednakże okres ten może być skrócony, jeżeli wymagają tego szczególnie przyczyny uzasadnione interesem społecznym (zwłaszcza względ na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy) przy uwzględnieniu — w myśl zasad współzycia społecznego w Państwie Ludowym — sytuacji pracownika lub jego rodziny.

3. W uchwale z dnia 16 czerwca 1951 r. Sąd Najwyższy rozważył również kwestię, czy i przez jaki okres czasu pracownik tymczasowo aresztowany zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Wychodząc z założenia, że wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem wzajemnym pracodawcy ściśle uwarunkowanym świadczeniem ze strony pracownika i że w państwie typu socjalistycznego nikt nie może otrzymywać wynagrodzenia bez pracy, Sąd Najwyższy uważa jednak, że nie byłby słuszny pogląd, że pracownik, który w zasadzie uczestniczy w podziale dochodu społecznego poprzez swoją pracę, nie może otrzymywać pewnych świadczeń wówczas, gdy z przyczyn przez siebie nie zawinionych nie może wykonywać pracy.

Wskazując na przewidziane przez obowiązujące ustawodawstwo przypadki świadczenia na rzecz pracownika mimo przerw w pracy przezeń niezawinionych, aczkolwiek nie zachodzi przypadek winy po stronie pracodawcy (choroba, nieszczęśliwy wypadek, służba wojskowa), Sąd Najwyższy uważa, że nie można przyjąć tezy o automatycznej utracie przez pracownika prawa do wynagrodzenia w przypadku niewykonania pracy. Dotyczy to również przerw w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem. Względny społeczny i humanitarny, a zwłaszcza względ na położenie rodziny aresztowanego pracownika przemawiają za przyznaniem mu prawa do wynagrodzenia również w okresie tymczasowego aresztowania.

Powstaje tylko pytanie, przez jak długi okres prawo to ma służyć pracownikowi tymczasowo aresztowanemu i w tym względzie Sąd Najwyższy wskazuje, że nie ma junctim między okresem, o który tu chodzi, a okresem trwania prawnego stosunku pracy, w szczególności prawo do wynagrodzenia nie musi służyć pracownikowi aresztowanemu przez cały okres 3 miesięcy (wzgl. przez okres krótszy), z którego upływem zakład pracy ma prawo niezwłocznego rozwiązania umowy na podstawie art. 32 lit. d) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Miarodajny w tym przedmiocie pozostaje i w nowych warunkach ustrojowych przepis art. 20 powołanego rozporządzenia, jako stanowiący gwarancję praw pracownika i głoszący, że „pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres“.

Jednakże Sąd Najwyższy nie znajduje możliwości ścisłego ustalenia tego okresu czasu, a to zarówno ze względu na brak oparcia w przepisach prawa obowiązującego, jak i z uwagi na trudność jednolitego uregulowania tej kwestii dla wszystkich przypadków. Należy tu mieć na uwadze okoliczności każdego przypadku, w szczególności sytuację osobistą i rodzinną pracownika, położenie jego rodziny i możliwości uzyskania przez nią innych źródeł utrzymania.

Względny te powinny w myśl zasad współzycia społecznego w Państwie Ludowym — decydować o tym, przez jak długi okres czasu zakład pracy obowiązany jest płacić wynagrodzenie aresztowanemu pracownikowi.

Zdaniem Sądu Najwyższego, opartym na doświadczeniu życiowym, okres ten powinien wynosić co najmniej 2 tygodnie, może jednak — stosownie do okoliczności konkretnego przypadku — być dłuższy, w żadnym natomiast razie nie może przekra-

czać 3 miesięcy, tj. maksymalnego okresu, z którego upływem nastąpić może niezwłoczne rozwiązanie prawnego stosunku pracy wskutek nieczynności w zakładzie pracy, spowodowanej tymczasowym aresztowaniem.

### III.

Rozważając kwestię wpływu tymczasowego aresztowania na stosunek pracy aresztowanego pracownika, Sąd Najwyższy rozpatrywał to zagadnienie — zarówno w wyroku z dnia 13 grudnia 1949 r., jak i w uchwale z dnia 16 czerwca 1951 r. — w świetle przepisów prawa, normujących stosunek pracy pracowników umysłowych.

Odpowiednie stosowanie zasad prawnych uchwały z dnia 16 czerwca 1951 r. do robotników w ramach przepisów rozporządzenia o umowie o pracę robotników miało by ten skutek, że zakres ochrony prawnej interesów robotnika w przypadku tymczasowego aresztowania byłby znacznie węższy, możliwość zaś przyznania robotnikowi prawa do wynagrodzenia w okresie tymczasowego aresztowania choćby przez krótki czas natrafiałoby na poważne trudności ze względu na brak jakiegokolwiek podstawy prawnej w tym względzie.

Tak więc art. 15 w związku z art. 16 rozporządzenia o umowie o pracę robotników daje w świetle zasad prawnych uchwały z dnia 16 czerwca 1951 r. dostateczną podstawę do niezwłocznego rozwiązania umowy z robotnikiem tymczasowo aresztowanym, albowiem nieczynność w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania należy zakwalifikować jako okoliczność, która ze względu na zasady dobrej wiary, a w związku z art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego — zgodnie z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym — upoważnia zakład pracy do rozwiązania umowy bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia.

Gdy jednak w związku z tym powstaje kwestia jak długa musi być przerwa w pracy, spowodowana tymczasowym aresztowaniem, aby upoważniała do rozwiązania umowy z robotnikiem bez wypowiedzenia, to przy ustalaniu okresu ryzyka zakładu pracy na podstawie przepisu art. 16 ust. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, jako wskazówki interpretacyjnej odnośnie okresów przerw w pracy, upoważniających do rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących robotnika, a więc analogicznie do powołania się przez Sąd Najwyższy na art. 32 lit. b rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, należałoby uznać, że okres ten nie może być dłuższy, niż dwa tygodnie wzgl. w najlepszym razie — 4 tygodnie lub 3 miesiące w odniesieniu do robotników zatrudnionych w danym zakładzie pracy dłużej niż 1 rok i że z upływem dwu — wzgl. czterotygodniowej albo 3-miesięcznej przerwy w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem, można niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z robotnikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Ochrona prawna interesów robotnika jest więc w tym zakresie znacznie mniej korzystna, niż pracownika umysłowego.

Różnica ta jeszcze bardziej pogłębia się na tle obowiązującego obecnie ustawodawstwa pracy, jeśli chodzi o prawo robotnika do wynagrodzenia w okresie tymczasowego aresztowania.

Sąd Najwyższy oparł swój wywód co do prawa pracownika umysłowego do wynagrodzenia w okresie od 2 tygodni do 3 miesięcy w razie tymczasowego aresztowania na przepisie art. 20 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Skoro jednak w rozporządzeniu o umowie o pracę robotników brak takiego przepisu, nie mielibyśmy podstawy prawnej uzasadniającej ewentualne roszczenia robotnika w tym przedmiocie.

Ani zakład pracy ani sąd nie mógłby roszczenia takiego uwzględnić, co w rezultacie odbiłoby się niekorzystnie przede wszystkim na sytuacji rodziny robotnika tymczasowo aresztowanego.

W obecnych warunkach ustrojowych nie ma żadnych słusznych racji, uzasadniających odmienne traktowanie w ramach gospodarki społecznionej pracownika umysłowego i robotnika w przypadku tymczasowego aresztowania. Ochrona prawa ich interesów powinna w tym przypadku opierać się na jednakowych zasadach i sytuacja robotnika nie może być wówczas gorsza od sytuacji pracownika umysłowego.

Z założeń tych wychodzi pismo okólne Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 roku, ogłoszone w Nr. A-44 Monitora Polskiego pod poz. 634, które ustala jednolite zasady postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, zapewniając w ten sposób robotnikom szerszy zakres ochrony prawnej w tej dziedzinie, niżby to wynikało z obowiązującego obecnie ustawodawstwa pracy.

#### IV.

Pismo okólne Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 roku, ustalające tymczasowe wytyczne postępowania kierowników zakładów pracy w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, uwzględnia zasady prawne uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1951 r. lecz zarazem ujmuje szerzej zakres ochrony prawnej pracownika tymczasowo aresztowanego i regulują nadto kwestię wpływu nieczynności w zakładzie pracy z powodu tymczasowego aresztowania na ciągłość stosunku pracy.

Pismo okólne ujmuje w cz. I i III postanowienia dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy bez względu na to, czy pracownik jest pracownikiem umysłowym czy robotnikiem.

Pismo okólne w następujący sposób normuje kwestie związane z tymczasowym aresztowaniem pracownika.

**1. Okres przerwy w pracy, po upływie którego następuje rozwiązanie stosunku pracy** ustalony został na 3 miesiące. Dopiero z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania należy rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy. W tym względzie pismo okólne zapewnia pracownikowi dalej idącą ochronę niż to przewiduje uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1951 r., która — jak o tym była wyżej mowa — dopuszcza możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy w niektórych przypadkach.

Podstawą prawną rozwiązania umowy jest art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, wzgl. art. 15 rozporządzenia o umowie o pracę robotników.

O rozwiązaniu stosunku pracy należy aresztowanego pracownika zawiadomić przez skierowanie do niego stosownego pisma za pośrednictwem właściwego prokuratora.

Pismo okólne nie stanowi, po upływie jakiego okresu czasu należy rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na okres próbny, aresztowanym w okresie próby, albo z pracownikiem zatrudnionym na czas określony, a zaaresztowanym w takim czasie, że do końca terminu, na który umowa została zawarta, pozostaje okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Wydaje się, że w takich przypadkach nie można — w myśl ogólnych założeń uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16.IV.51 r. — wymagać od zakładu pracy, aby pozostawał w prawnym stosunku pracy z pracownikiem, jeżeli ten nie stawi się do pracy przed upływem okresu próby wzgl. przed upływem 3-miesięcznego okresu pozostałego do końca terminu, na który umowa została zawarta. W tych więc przypadkach należałoby moim zdaniem, uznać stosunek pracy z pracownikiem za rozwiązany bądź z upływem ustawowego okresu próby, bądź z chwilą expiracji umowy zawartej na czas określony.

**2. Prawo do wynagrodzenia** służy pracownikowi tymczasowo aresztowanemu przez okres czasu nie przekraczający 3 miesięcy, z tym jednak, że wypłatę w tym okresie ogranicza się **do połowy** ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem lokalnym i wyrównawczym. Jeżeli postępowanie karne zostanie następnie umorzone lub zakończone wyrokiem uniewinniającym, należy pracownikowi wypłacić pozostałą połowę tego wynagrodzenia, choćby umorzenie lub uniewinnienie nastąpiło już po rozwiązaniu stosunku pracy.

Wypłata połowy wynagrodzenia w okresie tymczasowego aresztowania może nastąpić do rąk rodziny aresztowanego pracownika, pozostającej na jego utrzymaniu.

Zasiłek rodzinny otrzymuje rodzina aresztowanego pracownika przez cały okres trwania stosunku pracy.

Jak widać z powyższego, również w kwestii wypłaty wynagrodzenia pracownikowi tymczasowo aresztowanemu pismo okólne przynosi uregulowanie dla pracownika korzystniejsze, niż przewidziane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16.VI.1951 r.

**3. Nieobecność w pracy z powodu tymczasowego aresztowania nie wpływa na ciągłość stosunku pracy aresztowanego pracownika**, jeżeli ten zgłosi się do pracy jeszcze w czasie trwania stosunku pracy z danym zakładem pracy najdalej w ciągu 7 dni po zwolnieniu z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego, w takim przypadku okres nieczynności w zakładzie pracy podlega zaliczeniu do czasu pracy i nie powoduje przerwy w ciągłości pracy wymaganej dla uzyskania określonych korzyści materialnych lub socjalnych (np. wyższego wynagrodzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego, zasiłku rodzinnego, odprawy pośmiertnej itp.).

Jednakże prawo do urlopu wypoczynkowego służy takiemu pracownikowi tylko w tym roku kalendarzowym, w którym został nadal zatrudniony.

Jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika w tym samym zakładzie pracy, pracownikowi służy prawo do odszkodowania za ustawowy okres wypowiedzenia.

**4. Pracownika należy ponownie zatrudnić na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku** nawet jeżeli zwolnienie z tymczasowego aresztu nastąpiło już po dniu rozwiązania stosunku pracy i chociażby postępowanie karne nie było jeszcze zakończone, chyba że zachodzą poważne przeszkody do dalszego zatrudnienia pracownika.

Wyłączone wyżej zasady postępowania kierowników zakładów pracy w razie tymczasowego aresztowania pracownika dotyczą oczywiście przypadków, gdy aresztowanie nastąpiło z przyczyny, która sama przez się nie stanowi ważnej przyczyny niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, o czym była wyżej mowa przy omawianiu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1951 r. Pismo okólne zawiera w tym względzie stosowne przypomnienie, nakazujące w cz. IV pkt. 1 niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy w razie popełnienia przez pracownika przestępstwa uzasadniającego takie rozwiązanie.

## V.

Pismo okólne z dnia 15 maja 1952 roku reguluje w cz. II również postępowanie w przypadku aresztowania pracownika **mianowanego**, a więc zatrudnionego w administracji państwowej (urzędzie lub instytucji państwowej), wychodząc na ogół z tych samych założeń, które dotyczą pracowników kontraktowych, lecz z uwzględnieniem specyfiki stosunku służbowego pracownika mianowanego, wynikającej z przepisów ustawy o państwowej służbie cywilnej lub innych przepisów pragmatycznych.

Zgodnie za tym z przepisami ustawy o państwowej służbie cywilnej należy w każdym przypadku tymczasowego aresztowania pracownika mianowanego zawiesić go niezwłocznie po otrzymaniu o tym wiadomości — w pełnieniu służby i jednocześnie — gdy zachodzą na temu podstawy — wdrożyć przeciwko pracownikowi postępowanie dyscyplinarne.

Na podstawie przepisów dekretu z dnia 14 maja 1946 roku o tymczasowym uregulowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U.R.P. Nr 22 poz. 139) należy po upływie 14 dni od chwili nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania wypowiedzieć stosunek służbowy, a więc z terminem 3-miesięcznym, pracownikowi aresztowanemu, który nie nabył jeszcze prawa do zaopatrzenia emerytalnego, natomiast pracownika aresztowanego, który nabył już prawo do zaopatrzenia emerytalnego, należy po upływie 3 miesięcy kalendarzowych nieobecności w pracy z powodu aresztowania przenieść w stan spoczynku.

Wraz z zawieszeniem pracownika aresztowanego w pełnieniu służby należy ograniczyć do połowy wypłatę jego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkiem lokalnym i wyrównawczym, stosownie do przepisów art. 64 ustawy o państwowej służbie cywilnej. Pozostała połowa wypłacie w razie unormowania postępowania karnego lub wydania wyroku uniewinniającego, przy zachowaniu przepisów art. 65 ustawy o państwowej służbie cywilnej. Bez względu na wynik postępowania karnego nie służy pracownikowi zawieszonemu w pełnieniu służby w związku z aresztowaniem prawo do dodatku służbowego lub funkcyjnego, a także do innych dodatków o charakterze specjalnym.

Możliwość dalszego zatrudnienia w razie zwolnienia z aresztu przed dniem rozwiązania stosunku służbowego lub przed przeniesieniem w stan spoczynku uregulowana jest analogicznie, jak w odniesieniu do pracowników kontraktowych w takim przypadku.

Do pracowników mianowanych odnoszą się również postanowienia pisma okólnego w sprawie ponownego zatrudnienia w razie zwolnienia z aresztu już po rozwiązaniu stosunku służbowego lub przeniesieniu w stan spoczynku, w sprawie wypłacania wynagrodzenia oraz zasiłku rodzinnego rodzinie aresztowanego pracownika oraz w sprawie postępowania w przypadku popełnienia przestępstwa uzasadniającego natychmiastowe wydalenie pracownika ze służby (cz. IV pkt. 1).

Należy jeszcze wskazać, że z uwagi na to, iż przepisy powołanego wyżej dekretu z dnia 14 maja 1946 r. nie dotyczą niektórych kategorii pracowników mianowanych (profesorów i pomocniczych sił naukowych, nauczycieli, wojska i służby bezpieczeństwa), zawieszenie w pełnieniu służby aresztowanego pracownika takiej kategorii, ograniczenie wypłaty uposażenia i zwolnienie ze służby następować ma w trybie i na warunkach określonych we właściwych przepisach pragmatycznych.

JÓZEF CZAJKA

## Planowe zatrudnianie absolwentów

Dwadzieścia jeden lat temu — 23 czerwca 1931 r. — Stalin, przemawiając na naradzie działaczy gospodarczych wskazał na jedną z prawidłowości rozwoju ekonomiki socjalistycznej, jaką jest planowe zatrudnianie, planowy dopływ sił roboczych do przemysłu<sup>1)</sup>.

Prawidłowość ta była nieznana w żadnej z dotychczasowych formacji społeczno-gospodarczych. Prawidłowość ta daje się zauważyć również w Polsce. Jest to zrozumiałe, ponieważ podstawę ekonomiczną kraju stanowi rozszerzający się stale system gospodarki socjalistycznej. W tych warunkach muszą więc działać prawidłowości, właściwe ekonomice socjalistycznej. Podkreślił to na ostatnim VII Plenum KC PZPR Prezydent Bierut<sup>2)</sup>.

Wynika z powyższego, że gospodarka socjalistyczna wymaga planowego, zorganizowanego dopływu siły roboczej.

Sprawa zorganizowanego zatrudnienia absolwentów posiada szczególną wymowę na tle poważnego niedoboru fachowców w naszej gospodarce narodowej. Problem ten ilustruje poniższe zestawienie wzięte z przemówienia sejmowego wicepremiera Jędrzychowskiego<sup>3)</sup>.

Planowe zatrudnienie absolwentów

P r z e m y s ł	Na tysiąc robotników			
	Winno być		jest	
	Inżynierów	Techników	Inżynierów	Techników
Hutniczy	25	55	8,7	27,7
Maszynowy	45	90	11,9	72,6
Lekki	15	35	1,3	23,7

Planowy dopływ siły roboczej ma nie tylko istotne znaczenie dla gospodarki narodowej, ale również dla samej młodzieży, której umożliwiła włączenie się do budownictwa socjalistycznego, gwarantując pełne wykorzystanie jej kwalifikacji.

Tu należy przypomnieć o notorycznym bezrobociu wśród kadr inteligencji w systemie burżuazyjnym, o tzw. „nadprodukcji“ inteligencji. W porównaniu z sytuacją w krajach kapitalistycznych, planowe zatrudnianie absolwentów jest nie tylko przejawem wyższości czysto ekonomicznej naszego ustroju społeczno-gospodarczego nad ustrojem burżuazyjnym, ale wyraża ono również humanistyczny charakter nowego ustroju; ustroju, który po raz pierwszy w historii wyniósł jednostkę ludzką na piedes-

<sup>1)</sup> Stalin, „Zagadnienia Leninizmu“ wyd. Książka 1947, str. 510 — 511.

<sup>2)</sup> Bolesław Bierut, Referat na VII Plenum KC PZPR „Nowe Drogi“ Nr 6/52 str. 23 i nast.

<sup>3)</sup> Przemówienie wicepremiera Jędrzychowskiego. Sprawozdanie stenograficzne z 75 posiedzenia Sejmu Ustawodawczego, str. 103.



stał świadomego twórcy swych losów, który po raz pierwszy w historii zlikwidował kategorię ludzi niepotrzebnych<sup>4</sup>).

Państwo ludowe, przeznaczając ogromne sumy na kształcenie młodzieży, ma obecnie pełne prawo i obowiązek planowo kierować dopływem absolwentów szkół średnich i wyższych do uspołecznionych zakładów pracy.

## I.

W zakresie planowego zatrudniania absolwentów obowiązują następujące akty prawne, odnoszące się do wszystkich absolwentów: 1) ustawa z 7.III.1950 (Dz. U. R. P. 10 poz. 106) — w dalszym ciągu nazywana *ustawą*; 2) zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 4 maja 1951 (Monitor Polski A-44 poz. 577) — w dalszym ciągu nazywane *zarządzeniem*; 3) uchwała Prezydium Rządu z 28.IV.1951 (Monitor Polski A-37 poz. 449) w dalszym ciągu nazywana *uchwałą*; 4) Okólnik Przewodniczącego PKPG z 13 lipca 1951 (Biuletyn PKPG Nr 21, poz. 216) — w dalszym ciągu nazywany *okólnikiem*; 5) Pismo okólne Przewodniczącego PKPG z 1.VIII.1951 (Biuletyn PKPG Nr 22 poz. 234) — w dalszym ciągu nazywane *pismem*.

### Obowiązek pracy

Ustawa wprowadza obowiązek pracy dla określonych kategorii absolwentów szkół średnich i wyższych w zakresie swej specjalności, w okresie do trzech lat w instytucji państwowej lub w innym uspołecznionym zakładzie pracy. Na tym tle nasuwają się trzy zasadnicze problemy: czas trwania obowiązku, miejsce wykonania obowiązku, oraz sposób jego wykonania.

**Czasokres obowiązku.** Obowiązek trwa przez okres do lat trzech. Jedynie dla absolwentów liceów pedagogicznych obowiązek jest ściśle ustalony (na 3 lata); w innych przypadkach może trwać krócej. Obowiązek pracy może być wykonywany w kilku kolejnych zakładach pracy. Rzecz jasna, o takim przeniesieniu decyduje właściwa władza, zatrudniająca absolwenta.

Obowiązek pracy może być wykonywany z przerwami. Np. młody inżynier przepracował już rok w uspołecznionym zakładzie pracy, wykonując tym samym 1/3 swego obowiązku. Po roku okazuje się, że zachodzi podstawa do udzielenia mu odroczenia (np. zostaje powołany do wojska). Praca w ciągu tego roku zostaje zaliczona na poczet wypełnienia obowiązku. Gdy ustanie przyczyna uzasadniająca odroczenie ( np. zostanie zwolniony z wojska) — będzie zobowiązany do pracy już tylko w ciągu 2 lat.

**Miejsce wykonania obowiązku pracy.** Chodzi tu o podstawowe zagadnienie: jakimi motywami kieruje się Komisja przydziału pracy, wysyłając absolwenta do tej lub innej miejscowości. W zasadzie Komisja orzeka swobodnie w ramach planu zatrudnienia, uwzględniając w miarę możliwości okoliczności natury społecznej i osobistej. Będą to np. takie okoliczności jak: prawo przodowników nauki do wyboru miejsca i rodzaju pracy, miejsce pracy małżonka, fakt aktualnego zatrudnienia absolwenta itp. W niektórych jednak przypadkach komisja przydziału pracy nie orzeka swobodnie, lecz jest związana pewnymi faktami. Jeżeli np. absolwent służy w WP, MO, jest funkcjonariuszem bezpieczeństwa, jeżeli jest nauczycielem o pełnym wymiarze godzin i pracuje zgodnie ze swoją wyuczoną specjalnością — wtedy komisja musi skierować tych absolwentów do resortów, w których są oni już zatrudnieni. Dalej: jeżeli np. mamy małżeństwo studenckie i mąż ukończył studia o rok

<sup>4</sup> Moment ten został szeroko poruszony w wypowiedziach podczas dyskusji nad projektem Ustawy o planowym zatrudnianiu absolwentów m. in. przez posłów Cieślaka, Trzebińskiego, Hochfelda (por. sprawozdanie stenograficzne z 76 posiedzenia Sejmu Ustawodawczego, str. 211 i nast.).

wcześniej i został wysłany np. do fabryki w Krakowie, to żona, kończąca studia musi być również skierowana do Krakowa. Te i inne wypadki, w których komisja nie może swobodnie decydować o miejscu pracy, lecz jest związana pewnymi faktami, regulują §§ 3 ust. 4, 8 ust. 1, 9 ust. 2 Zarządzenia. Wskazanie miejsca pracy może nastąpić dwojako. W zasadzie absolwent otrzymuje w n a k a z i e pracy skierowanie do określonego zakładu pracy (np. ZPB Im. Stalina w Łodzi). Wyjątkowo — chodzi o osoby, kierowane do pracy w szkolnictwie — absolwent jest kierowany nie do określonego z a k ła d u pracy, lecz do właściwego terytorialnie wydziału oświaty Prez. WRN lub PRN, który skieruje go do odpowiedniej szkoły.

Praca w zakresie specjalności wyuczonej. Absolwent spełnia obowiązek pracy pracując przez określony czas w zakresie swej specjalności. Przepisy bardzo silnie akcentują tę okoliczność. Paragraf 21 Zarządzenia reguluje tryb zażalenia, jakie ma prawo złożyć absolwent, nie zatrudniony w zakresie specjalności (np. jeżeli by inżyniera-mechanika zatrudniono w administracji). Przepisy te mają na celu zagwarantowanie szybkiego i sprawnego likwidowania wypadków, w których absolwent nie został zatrudniony w zakresie swej specjalności.

W praktyce bowiem zdarzają się na tym tle dwie kategorie nieporozumień: jeżeli fachowiec zostaje zatrudniony w sposób oczywiście sprzeczny z jego specjalnością — i te są stosunkowo rzadsze. Częstsze natomiast są nieporozumienia innego rodzaju. Jak wiadomo technika jest w czasach dzisiejszych bardzo zróżnicowana, technicy — to fachowcy wyspecjalizowani. Toteż nie jest właściwe jeżeli np. inżynier chemik, specjalizujący się w dziedzinie chemii organicznej, zostaje zatrudniony w dziedzinie chemii nieorganicznej. Dlatego słuszny jest postulat, domagający się bardziej precyzyjnego rozstawiania kadr technicznych, bardziej wnikliwego uwzględniania specjalności absolwentów.

Powstanie obowiązku pracy. Obowiązek pracy powstaje z dniem wskazanym w nakazie pracy. W nakazie pracy mamy, po pierwsze, nałożenie na absolwenta obowiązku pracy oraz, po drugie, skierowanie go do konkretnego zakładu pracy z oznaczeniem stanowiska i wynagrodzenia. Nakaz pracy określa też termin podjęcia pracy (z wyjątkiem nauczycieli i pracowników naukowych). Zasada jest taka, aby między ukończeniem studiów, a podjęciem pracy istniała przerwa maksymalnie miesięczna.

Czy nakaz pracy może być wydany tylko absolwentowi? Czy możliwe jest wydanie takiego nakazu osobie, która nie ukończyła nauki (studiów)?

Taki wypadek jest możliwy. Jeżeli uczeń (student) nie stawił się do egzaminu końcowego lub dwukrotnie nie zdał go, wtedy mimo, że nie jest absolwentem może otrzymać nakaz pracy i będzie zatrudniony — oczywiście na odpowiednio niższym stanowisku (Ustawa, art. 11 ust. 2 i 3).

Zwolnienia i odroczenia. Pewne kategorie absolwentów są generalnie zwolnione od obowiązku pracy (duchowni, inwalidzi powyżej 50% utraty zdolności do pracy, eksterniści — Zarządzenie, § 19). Zwolnienia indywidualne mogą być udzielane przez ministra, któremu szkoła podlega (przed wydaniem nakazu pracy) lub też przez ministra (w którego resorcie absolwent jest zatrudniony), gdy otrzymał on już nakaz pracy (a zachodzi okoliczność, uzasadniająca jego zwolnienie). Podobnie ma się rzecz z odroczeniami. Odroczenia przed wydaniem nakazu pracy są wydawane przez ministra, któremu podlega dana szkoła. Po wydaniu nakazu pracy to uprawnienie przechodzi na ministra resortu, do którego absolwent został skierowany.

Sankcje Art. 16 Ustawy ustanawia odpowiedzialność karną absolwenta w przypadku, gdy ten **uchyla się** od wypełnienia obowiązku pracy. Gwarancją wypełnienia obowiązku jest niedopuszczalność zatrudnienia absolwenta gdzie indziej, niż

w zakładzie pracy wskazanym w nakazie (Ustawa, art. 14 i 17). Z chwilą doręczenia nakazu dotychczasowa umowa o pracę ulega rozwiązaniu ipso jure (Ustawa, art. 8).

Prace przygotowawcze. Prace te rozpoczynają się ustaleniem wykazu szkół, których absolwenci podlegają obowiązkowi pracy. Wykaz szkół średnich zostaje ustalony przez ministrów, którym one podlegają, w porozumieniu z Przewodniczącym PKPG. Wykaz ten ogłasza się w formie zarządzenia ministra w Monitorze Polskim. Ustalenie wykazu szkół wyższych następuje w trybie bardziej skomplikowanym. Właściwi ministrowie przedstawiają Radzie Ministrów uzgodniony uprzednio z PKPG projekt wykazu, a Rada Ministrów wydaje odpowiednie rozporządzenie. Obydwa wykazy winny być przygotowane do 1 grudnia.

Jednocześnie szkoły, które mają być objęte tymi wykazami, sporządzają imienne wykazy studentów (uczniów), którzy winni je w tym roku szkolnym ukończyć. Wykazy te zostają przekazane odpowiednim ministrom do 1 stycznia. Ilościowe zestawienia, sporządzone w ministerstwach na podstawie tych wykazów, mają być przekazane PKPG do 20 stycznia. Na ich podstawie PKPG sporządza projekt międzyresortowego planu zatrudnienia absolwentów, który przedstawia do zatwierdzenia Prezydium Rządu do 20 lutego. Ten międzyresortowy plan kończy prace przygotowawcze.

Wydanie nakazu pracy. Na podstawie międzyresortowego planu zatrudnienia, resorty szkolne opracowują ilościowe plany zatrudnienia absolwentów z podziałem na uczelnie. Te plany przesyła się komisjom przydziału pracy przy uczelniach i resortom, w których absolwenci mają być zatrudnieni.

Komisje przydziału pracy powoływane są przez ministra właściwego dla uczelni, przy której komisja przydziału pracy ma działać. W skład jej wchodzi m. in. delegat ministra, w którego resorcie mają być zatrudnieni absolwenci (np. w komisji przydziału pracy dla absolwentów Wydz. Prawa — delegat Ministra Sprawiedliwości). Komisja ma jak gdyby dwa składy: skład zasadniczy i rozszerzony. W składzie rozszerzonym — tj. uzupełnionym przez pewne kategorie członków — rozpatruje ona m. in. odwołania od decyzji komisji (Zarządzenie, § 4 i § 10). Komisje pracują na podstawie instrukcji, wydawanych przez ministrów właściwych dla danej szkoły na zasadzie wytycznych PKPG.

Nakaz pracy wydaje minister, któremu podlega szkoła, a skierowanie do pracy minister — któremu podlega zakład pracy, w którym absolwent będzie zatrudniony. Uprawnienia ministra, któremu podlega szkoła, są w praktyce przelewane na komisje przydziału pracy. Uprawnienia ministra właściwego dla zakładu pracy, przelewane są na delegata tegoż ministra w komisji.

Odwołanie się absolwenta od decyzji komisji winno być złożone na piśmie do rąk przewodniczącego komisji i odpowiednio umotywowane. Rozpatruje je komisja w składzie rozszerzonym.

Podjęcie pracy przez absolwenta. W większości przypadków podjęcie pracy wiąże się z przeniesieniem absolwenta z dotychczasowego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy. Na tym tle powstaje szereg problemów. Kwestia zwrotu kosztów przeniesienia się jest tu pierwszą, choć nie najważniejszą. Przedstawia się ona inaczej, gdy chodzi o absolwenta bez rodziny (ten otrzymuje tylko efektywne koszty), a inaczej, gdy chodzi o absolwenta z rodziną (ten otrzymuje zwrot kosztów na zasadach przeniesienia się pracownika). Dalszą kwestią, następczą w praktyce wiele trudności, jest kwestia mieszkania. Absolwent nie posiadający w wskazanej miejscowości mieszkania, może domagać się mieszkania, a zakład pracy winien mu je dostarczyć. Na tle aktualnych trudności mieszkaniowych kwestia ta jest często kłopotliwa. Dlatego przepisy przewidują pewną elastyczność w jej rozwiązaniu. Ustanawiając ogólny obowiązek dostarczenia mieszkania, zezwalają one

na dostarczenie przez pewien czas pomieszczenia zastępczego (do 6 miesięcy). Po upływie tego terminu zakład pracy obowiązany jest dostarczyć absolwentowi mieszkanie wg obowiązujących norm zagęszczenia (Okólnik p. IV). Mieszkanie to nie musi znajdować się w tej samej miejscowości, ale winno być tak położone, aby zapewniało absolwentowi możliwość normalnego przybywania do pracy.

Zwłoka w dostarczeniu mieszkania jest niedopuszczalna. Jeżeli jednak taki fakt nastąpi, nie uzasadnia on samowolnego przerwania przez absolwenta pełnienia obowiązku pracy. Może on domagać się realizacji swego prawa do przydziału mieszkania w drodze służbowej, poprzez interwencję, skargi itp., ale porzucenie pracy byłoby nieuzasadnione i bezprawne, byłoby przestępstwem z art. 16 ustawy.

Dalszym problemem jest podjęcie pracy. Ustawa (art. 13 u. 1) oraz Okólnik (p. II) zobowiązują kierownika zakładu pracy do bezwzględnego zatrudnienia absolwenta. Jeżeli z winy kierownika zakładu pracy lub innej osoby urzędowej zatrudnienie nie nastąpi bezzwłocznie, wtedy za straty z tego powodu wynikłe (przede wszystkim chodzić tu będzie o wynagrodzenie, jakie otrzyma absolwent mimo, że nie pracował) odpowiadać będzie kierownik zakładu pracy lub kierownik personalny. — Przystępując do pracy absolwent może domagać się zaliczki w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, zwracanej w ciągu 12 rat miesięcznych.

Kierownik zakładu pracy winien osobiście zatroszczyć się o to, aby absolwent możliwie najszybciej zapoznał się z zakładem pracy, włączył się do ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, stał się w całej pełni członkiem socjalistycznego kolektywu ludzi pracy w danym zakładzie.

## II

**Charakter stosunku prawnego pracy powstającego w rezultacie wykonywania obowiązku pracy.** W rezultacie wykonania obowiązku pracy przez absolwenta powstaje między nim a zakładem pracy prawny stosunek pracy. Jaki charakter ma ten stosunek? Możliwe są tu dwie alternatywy. Albo uznamy to za zmodyfikowany (przez tę okoliczność, że powstaje z mocy nakazu) umowny stosunek pracy, albo — za stosunek pracy *sui generis*. Nauka radziecka klasyfikuje ten stosunek („absolwencki“) odrębnie od umownego, umieszczając go w kategorii stosunków powstających z mocy aktu administracyjnego. Akcentuje ona tezę<sup>5)</sup>, że w tym przypadku wola państwa ucieleśniona w nakazie i wola absolwenta, w zasadzie pokrywają się. Tak przynajmniej dzieje się w olbrzymiej większości przypadków, mimo, że formalnie zgoda absolwenta nie jest przesłanką wydania nakazu.

Na tle prawa polskiego odrębność stosunku „absolwenckiego“ nie wyczerpuje się w tym tylko, że podstawą stosunku jest — w odróżnieniu od stosunku umownego — akt administracyjny, niezależny od woli zainteresowanego. Dalszą i to dość poważną różnicą jest fakt zaostrożenia dyscypliny pracy. Dyspozycja karna Ustawy (art. 16) pokrywa się przeważnie z dyspozycjami art. 1, 4 ust. 2 i 7 i innych. Ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Tak więc to, co u pracownika „umownego“ (tj. pracownika, którego stosunek pracy opiera się na umowie) jest tylko naruszeniem socjalistycznej dyscypliny pracy, u absolwenta jest naruszeniem obowiązku pracy, a więc przestępstwem z art. 16 Ustawy. Dalsze różnice mają mniejsze stosunkowo znaczenie.

### **Czy potrzebna jest umowa między absolwentem a zakładem pracy?**

Nakaz pracy, ustanawiając obowiązek pracy zawiera jednocześnie skierowanie do konkretnego zakładu pracy, wskazanie rodzaju zatrudnienia oraz wysokość wynagro-

<sup>5)</sup> Aleksandrow: „Prawny stosunek pracy“, wyd. Książka i Wiedza, Warszawa 1952, str. 333—334.

zenia. Mieszczą się więc w nim najbardziej istotne elementy umowy o pracę. Czy wobec tego umowa o pracę jest potrzebna? Sprawa ta nie jest w przepisach wyraźnie postawiona. Na jej tle zarysowały się w praktyce dwie grupy poglądów. Według pierwszej — umowa nie jest potrzebna. Według drugiej — nakaz pracy stwarza obowiązek zawarcia z absolwentem umowy z tym, że elementy takie jak: termin, wynagrodzenie, zatrudnienie uważać należy za z góry określone i nie mogące ulegać zmianie w umowie. Inne natomiast elementy umowy mogą zostać swobodnie ukształtowane przez strony. Po pewnych wahaniach i niejasnościach, to drugie stanowisko zwyciężyło. Jest ono obecnie stosowane powszechnie, co jest rzeczą zupełnie słuszną. Przecież umowa taka przyczynia się do ściślejszego zespolenia absolwenta z zakładem pracy, a tym samym wpływa na wydajność jego pracy, na włączenie się absolwenta do ruchu współzawodnictwa i racjonalizacji, do ogólnego wysiłku całego kolektywu.

**Nakaz a skierowanie.** Nakaz pracy jako akt administracyjny jest jak gdyby sumą 2 aktów. Pierwszy — to ustanowienie obowiązku pracy. Jest to nakaz pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu. Drugi — to skierowanie do konkretnego zakładu pracy z oznaczeniem rodzaju zatrudnienia, wynagrodzenia itd. Nakaz w ścisłym znaczeniu jest wydawany przez ministra, któremu podlega uczelnia, a skierowanie — przez ministra, któremu podlega zakład pracy, w którym absolwent ma być zatrudniony. Ten podwójny akt administracyjny (nakaz + skierowanie) przedstawia się jako jeden dokument. Odwołania od niego rozpatruje komisja w rozszerzonym składzie.

Proces zatrudniania absolwentów w socjalistycznych zakładach i instytucjach, to proces o dużym znaczeniu politycznym i ekonomicznym. Stająca u warsztatów pracy młodzież powinna wnieść w rozmach budownictwa socjalistycznego właściwy sobie entuzjazm i patriotyzm. Jej udział w produkcji powinien jeszcze bardziej przyczynić się do zwalczania biurokratyzmu, rutyniarstwa, do podniesienia sztandaru współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, do umocnienia i pogłębienia socjalistycznego stosunku do pracy.

Zadań tych nie zrealizujemy bez wytężonej pracy wychowawczo-politycznej.

Część tej pracy spada na organizacje młodzieżowe w szkołach. Ale część — i to bardzo poważna — spada również i na pracowników, zwłaszcza pracowników personalnych, socjalnych i kierowniczych zakładu pracy, do którego absolwenci zostali przydzieleni. Absolwent musi u nich znaleźć pomoc i opiekę. Pracownicy ci powinni poczuć się odpowiedzialnymi osobiście za to, by przybycie absolwentów do ich zakładu pracy spełniło zadania.

## **WYKAZ AKTÓW, OKREŚLAJĄCYCH SZKOŁY WYŻSZE I ŚREDNIE, KTÓRYCH ABSOLWENCI PODLEGAJĄ OBOWIĄZKOWI ZATRUDNIENIA WG STANU PRAWNEGO NA 1.VI.1952**

### **A. Szkoły wyższe**

Uchwała Rady Ministrów z 5.IV.1952 Mon. Pol. A-33 poz. 477.

Ponadto w sprawie WSP im. Teodora Duracza oraz Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie, Rada Ministrów powzięła specjalne uchwały (w sprawie WSP Duracza Uchwała z 21.VI.50 M. P. A-77 poz. 887 i w sprawie AWF Uchwała z dnia 24.VI.50 M. P. A-77 poz. 892).

### **B. Szkoły średnie**

1. Oświata — Zarządzenie Min. Oświaty z 19.II.1952 M.P. A-21 poz. 258.
2. Budownictwo — Zarządzenie Min. Bud. Miast i Osiedli z 21.II.1952 M.P. A-21 poz. 266.

3. Komunikacja — Zarządzenie Ministra Transportu Drogowego i Lotniczego z 13.II.1952 M.P. A-22 poz. 288.  
Zarządzenie Ministra Transportu Drogowego i Lotniczego z 31.III.1952 M. P. A-32 poz. 475.  
Zarządzenie Min. Kolei z 25.II.1952 M.P. A-27 poz. 377.
  4. Leśnictwo — Zarządzenie Min. Leśnictwa z 11.II.1952 M.P. A-18 poz. 231.
  5. Rolnictwo — Zarządzenie Min. Rolnictwa z 16.II.1952 M.P. A-32 poz. 474.
  6. Zdrowie — Zarządzenie Min. Zdrowia z 3.IV.1952 M.P. A-36 poz. 538.
  7. Żegluga — Zarządzenie Min. Żeglugi z 19.II.1952 M.P. A-21 poz. 263.
  8. Poczta i telegraf — Zarządzenie Min. Poczty i Telegrafów z dnia 12.III.1952 M. P. A-28 poz. 419.
  9. Przemysł Chemiczny — Zarządzenie Min. Przem. Chemicznego z dnia 1.III.1952 M.P. A-22 poz. 286.
  10. Przemysł Lekki — Zarządzenie Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12.II.1952 Mon. A-18 poz. 225.
  11. Przemysł rolny i spoż. — Zarządzenie Ministra Przemysłu Rolnego i Spożywczego z 6.III.1952 M.P. A-26 poz. 351.
  12. Przemysł maszynowy — Zarządzenie Ministra Przemysłu Maszynowego z 12.IV.1952 M. P. A-35 poz. 519.
  13. Górnictwo — Zarządzenie Min. Górnictwa z 5.III.1952 M.P. A-26 poz. 349.
  14. Energetyka — Zarządzenie Ministra Energetyki z 22.III.1952 M.P. A-29 poz. 429.
  15. Hutnictwo — Zarządzenie Ministra Hutnictwa z 9.IV.1952 M.P. A-39 poz. 568.
  16. Gospodarka komunalna — Zarządzenie Ministra Gospod. Komunalnej z 19.III.1952 M.P. A-27 poz. 374
  17. Finanse — Zarządzenie Ministra Finansów z 18.IV.1952 M.P. A-35 poz. 518.
  18. Handel wewnętrzny — Zarządzenie Ministra Handlu Wewnętrznego z 2.IV.1952 M. P. A-38 poz. 561.
  19. Handel zagraniczny — Zarządzenie Ministra Handlu Zagranicznego z 16.II.1952 M.P. A-25 poz. 332.
  20. Kultura i sztuka — Zarządzenie Ministra Kultury i Sztuki z 9.II.1952 M. P. A-29 poz. 264.
  21. Pomiary kraju — Zarządzenie Prezesa Głównego Urzędu Pomiarów Kraju z 25.II.1952 M.P. A-21 poz. 267.
  22. Statystyka — Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 20.III.1952 M.P. A-27 poz. 372, w sprawie szkół, podległych Głównemu Urzędowi Statystycznemu.
  23. Kinematografia — Zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z 18.II.1952 M.P. A-35 poz. 514, w sprawie szkół podległych Prezesowi Centralnego Urzędu Kinematografii.
  24. Przemysł graficzny i księgarski — Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Wydawn. Przem. Graf. i Księg. z 2.V.1952 M.P. A-39 poz. 570.
-

## Krajowa

### NADANIE STATUTU CENTRALNEMU INSTYTUTOWI OCHRONY PRACY

W Monitorze Polski (Nr A-59, poz. 901) ukazała się uchwała Rady Ministrów z 21 czerwca br., nadająca statut Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy.

W myśl statutu, CIOP (z siedzibą w Warszawie) ma za zadanie prowadzenie i organizowanie prac naukowo-badawczych z dziedziny ochrony pracy, a w szczególności:

- 1) organizowanie i prowadzenie prac naukowo-badawczych dotyczących higieny i bezpieczeństwa pracy oraz środków technicznych i urządzeń zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- 2) koordynowanie planów prac innych placówek naukowo-badawczych oraz zakładów szkół wyższych w powyższych dziedzinach;
- 3) współdziałanie z władzami: ochrony pracy, przemysłowymi, rolnymi, morskimi, leśnymi i służby zdrowia w zakresie określonym w pkt. 1 oraz ze związkami zawodowymi.

Przewodniczący PKPG, który sprawuje zwierzchni nadzór nad Instytutem może w porozumieniu z właściwym ministrem zlecić Instytutowi ponadto ustalanie wiążących wytycznych, w zakresie podanym wyżej w pktcie 1, przedsiębiorstwom państwowym, wydającym opracowania naukowe i popularne z zakresu ochrony pracy bądź produkującym urządzenia i sprzęt bhp.

Na czele Instytutu stoi dyrektor powoływany i odwoływany przez Przewodniczącą PKPG, który kieruje samodzielnie działalnością Instytutu i jest za nią odpowiedzialny. Dyrektor zarządza Instytutem przy pomocy dwóch zastępców do spraw naukowo-badawczych.

Przy Instytucie działa Rada Naukowa, składająca się z 14 osób, powołanych przez Przewodniczącą PKPG na okres lat 3 spośród przedstawicieli nauki, organów

ochrony pracy, służby zdrowia, przemysłu, rolnictwa, związków zawodowych i znawców zagadnień wchodzących w zakres działania Instytutu.

Do zakresu działania Rady Naukowej należy inicjowanie prac naukowo-badawczych, opiniowanie planów prac oraz preliminarzy dochodów i wydatków Instytutu, wypowiedzanie się w sprawach dotyczących organizacji i działalności Instytutu i inne.

Komórki organizacyjne Instytutu dzielą się na naukowe i usługowe, przy czym statut ustala organizację wewnętrzną Instytutu w sposób następujący. Instytut posiada:

1) 8 działów (personalny, planowania i koordynacji, administracyjno-gospodarczy, budżetowo-rachunkowy, opracowań redakcyjnych, dokumentacji, popularyzacji, urzędów przemysłowych) oraz 4 samodzielne sekcje (Higieny i Fizjologii Pracy, Normalizacji, Rolna oraz Sekcja Wdrażania);

2) 11 zakładów naukowo-badawczych, a mianowicie: Ochron Osobistych, Szkodliwości Chemicznych, Konstrukcyjny, Urzędów Elektrycznych, Wietrzenia i Klimatyzacji, Urzędów Transportowych, Urzędów Mechanicznych, Rolnictwa, Nowa Huta, Przedsiębiorstw Morskich, Włókiennictwa.

### OBOWIĄZKI ZAKŁADÓW PRACY W ZAKRESIE WERBUNKU NIETYKWAŁIFIKOWANEJ SIŁY ROBOCZEJ

VII Plenum KC PZPR postawiło przed aparatem gospodarczym i administracyjnym zadanie przejścia od bezplanowego i często chaotycznego werbunku nowych robotników — do zorganizowanego werbunku siły roboczej, przede wszystkim dla potrzeb kluczowych zakładów pracy i dla budownictwa. Realizacja tego zadania w skali ogólnokrajowej stawia poważne wymagania przed przeładami rad narodowych\*)

\*) zob. Przegląd Zagadnień Socjalnych Nr 7/52 str. 27.

oraz zakładami pracy objętymi planem werbunku.

Już uchwała Nr 679 Prezydium Rządu z dnia 29 września 1951 r. w sprawie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej (Nr A-88) ustaliła m. in. „że kierownictwo zakładu pracy jest odpowiedzialne za pokrycie niedoboru siły roboczej zakładu”. Kierownictwo zakładu pracy winno uzupełnić braki siły roboczej przez uaktywnienie miejscowych rezerw, zaś w przypadku niemożności uzyskania siły roboczej w miejscu położenia zakładu pracy lub w okolicy — drogą werbunku.

Uchwała ta postanawia także, że warunkiem zezwolenia na werbunek jest zapewnienie robotnikom przez zakład pracy odpowiednich warunków zakwaterowania i wyżywienia oraz innych warunków, odpowiadających układowi zbiorowym pracy.

Uchwała przyznaje szereg ulg zwerbowanym robotnikom, jak bezpłatny przejazd z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, diety za czas pobytu w podróży, zaliczki na wyżywienie, bezpłatne zakwaterowanie itd.

W oparciu o postanowienia tej uchwały oraz o dotychczasowe doświadczenia, Minister Pracy i Opieki Społecznej wydał w porozumieniu z Przewodniczącym PKPG instrukcję z dnia 9 lipca br., która sprecyzowała obowiązki zakładów pracy, objętych planem werbunku.

Samo umieszczenie zakładu pracy w rocznym planie rozdziału siły roboczej na podstawie werbunku nie jest równoznaczne z zarządzaniem werbunku. W ramach rocznego planu rozdziału siły roboczej uzyskanej na podstawie werbunku, resorty gospodarcze składają do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej kwartalne plany zapotrzebowań na niewykwalifikowaną siłę roboczą. Dla każdego zakładu pracy, który ma być umieszczony w takim planie należy dołączyć zaświadczenie Wojewódzkiej Komisji Planowania Gospodarczego stwierdzające niemożność pokrycia zapotrzebowania na rękę do pracy przez ludność zamieszkałą w miejscu położenia zakładu pracy lub jego okolicy; zaświadczenie winno ponadto stwierdzać ilość i stan wolnych kwaterek oraz warunki zabezpieczenia wyżywienia zbiorowego dla zwerbowanych. Zbadanie przez organa zatrudnienia na krótko przed zarządzaniem werbunku aktualności zapotrzebowania na werbunek oraz stopnia przygotowania zakładu pracy do przyjęcia robotników pozwoli uniknąć zarządzania często zbędnych akcji werbunkowych, dezorganizujących planowe i ważne werbunki.

Na podstawie kwartalnych planów zapotrzebowań resortów gospodarczych oraz bilansów siły roboczej — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej ustala ogólnokrajowe kwartalne plany werbunku z podziałem na województwa. Zezwolenia na prowadzenie werbunku wydają zakładom pracy, na podstawie zarządzeń Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, oddziały (referaty) zatrudnienia prezydiów rad narodowych terenowo właściwe dla miejsca werbunku.

Niezwłocznie po otrzymaniu zawiadomienia o zezwoleniu na prowadzenie werbunku, zakład pracy powinien delegować w teren werbowników, kierując się zasadą delegowania jednego werbownika na 20—30 osób do zwerbowania. Doboru werbowników dokonuje kierownictwo zakładu pracy przy współudziale przedstawicieli rady zakładowej.

Wobec częstych faktów niewłaściwego wyznaczania werbowników, instrukcja ustala, że należy dobiierać pracowników będących na odpowiednim poziomie uświadczenia politycznego oraz dających gwarancję rzetelnej i skutecznej propagandy werbunku. Dla osiągnięcia lepszych wyników wskazane jest dobiierać werbowników pochodzących z terenu werbunku. Werbownicy przed rozpoczęciem werbunku powinni być dokładnie poinstruowani o warunkach pracy, płacy i bytu robotników, o stanie rezerw roboczych i najwłaściwszej dla przydzielonego im terenu metodzie werbunku oraz o współudziale miejscowego aktywu w popularyzacji werbunku itd. Werbownicy prowadzą werbunek w gminach wymienionych przez Prezydium PRN, przy czym przed wyjazdem w teren gminy winny uprzednio ustalić w Prezydium PRN, w jakich gromadach należy przeprowadzić werbunek.

Podstawowym zadaniem werbownika jest ustalenie nazwisk osób, które należy werbować oraz zdobycie zaufania miejscowej ludności. Dlatego też werbunek należy prowadzić w ścisłym współdziałaniu z sołtysem i działaczką wiejskimi, jak przewodniczącym ZMP, przewodniczącą Gospodyń Wiejskich, nauczycielem, aktywistami partyjnymi itd. Do pomocy w agitacji werbowanej włącza także rodziny osób, które już wyjechały w ramach werbunku i są zadowolone z pracy, do której przeprowadza się werbunek. Werbunkiem należy objąć przede wszystkim młodzież, w szczególności zdemobilizowanych żołnierzy. Bardzo ważnym czynnikiem jest udzielanie zwerbowanym przez werbownika dokładnych i szczegółowych informacji. Kandydaci na wyjazd powinni dowiedzieć



się od werbownika, jaki jest rodzaj i charakter pracy, jakie są możliwości ich zarobków (np. dniówka, czy akord), jakie mogą osiągnąć z biegiem czasu korzyści z podjęcia pracy (np. możliwość zdobycia zawodu i awansu społecznego), jakie są kwatery, warunki wyżywienia, jak mogą spędzić czas wolny od pracy itd. Należy z całym naciskiem podkreślić, że udzielone informacje winny być zgodne z rzeczywistością. Udzielanie nieprawdziwych informacji przez niektórych werbowników jest często powodem skarg zwerbowanych oraz porzucania przez nich pracy i podrywa zaufanie do aparatu werbującego.

Poważne znaczenie mają przepisy instrukcji zabezpieczające sprawne zorganizowanie przyjęcia robotników. Bepośrednio po przybyciu do zakładu pracy zwerbowany winien otrzymać gorącą kawę, zaś w porze obiadów i kolacji gorący posiłek. Przybyłemu należy umożliwić skorzystanie z łaźni, zaś w jej braku z gorącej wody do mycia oraz przydzielić miejsce w hotelu robotniczym najpóźniej w trzy godziny po przybyciu. Najdalej następnego dnia po przybyciu zakład pracy winien przydzielić zwerbowanemu stanowisko robocze, umożliwić stałe korzystanie ze stołówki lub z punktu zbiorowego wyżywienia oraz w razie potrzeby wypłacić zaliczkę na wyżywienie.

Zwerbowanego należy również poinformować o zasadach wynagrodzenia i o terminach wypłaty, o przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, o obowiązkach wynikających z ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy, o obowiązujących warunkach pracy itd.

Trzeba jednak podkreślić, że żadne, nawet najbardziej wyczerpujące przepisy nie dadzą właściwego rezultatu, jeżeli kierownictwo zakładu pracy oraz rada zakładowa, jak to ma często miejsce, nie będą przejawiać stałej troski o warunki mieszkaniowe, żywnościowe i o ogólne warunki bytu zwerbowanych. Dla zamiejscowych robotników szczególnie trudny jest początkowy okres pracy i zamieszkania w hotelu robotniczym, kiedy należy im pomagać w przezwyciężeniu pierwszych trudności, załatwieniu nieraz drobnych lecz istotnych dla nich spraw.

Jak stwierdził tow. Bierut na VII Plenum „trzeba poprawić warunki bytu robotników i przejawiać o nie stałą troskę, nie szczędzić w tym kierunku starań i wysiłków — takie jest zadanie“.

Stale wzrastające zapotrzebowanie na siłę roboczą stawia przed zakładami pracy

poważne zadanie zwiększenia ich operatywności w prowadzonych werbunkach oraz stabilizacji zamiejscowych robotników t.j., związania ich z zakładem pracy i jego stałą załogą. Wykonanie tego zadania jest niezbędnym warunkiem zabezpieczenia siły roboczej dla zakładu pracy, prowadzącego werbunek.

**R. Grzymkowski**

### **PROBLEM GOSPODARKI SIŁĄ ROBOCZĄ W PRZEDSIĘBIORSTWACH PODLEGŁYCH MINISTROWI TRANSPORTU DROGOWEGO I LOTNICZEGO**

Minister Transportu Drogowego i Lotniczego zarządzeniem nr 137 z dnia 4 czerwca 1952 r. postawił przed podległymi Centralnymi Zarządami i przedsiębiorstwami swego resortu poważne zadania w zakresie zabezpieczenia i właściwego wykorzystania siły roboczej, celem zapewnienia wykonania planu III kwartału.

Zarządzenie to zobowiązuje dyrektorów Centralnych Zarządów i przedsiębiorstw do:

1) zapewnienia zmianom równomiernego rozstawienia pracownikom inżyniersko-technicznych i ograniczenia pracy na przeciążenie do wypadków koniecznych;

2) dokonania przerw robotników z działów pomocniczych do działów produkcyjnych, wprowadzenia w jak najszerszym zakresie współzawodnictwa pomiędzy zmianami i zastosowania w szerokim zakresie zakordowanego systemu płac;

3) zorganizowania brygad interwencyjnych w wypadkach zatorów w produkcji, składających się przede wszystkim z młodzieży, zapewnienia wykorzystania czasu pracy podczas przestołów awaryjnych i zaostrenia walki z absencją oraz płynnością załóg.

Zarządzenie zwraca też uwagę na konieczność prowadzenia zorganizowanego werbunku robotników z najbliższego zaplecza i zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet przez:

1) przesunięcie mężczyzn do bardziej odpowiedzialnych dla nich prac;

2) otoczenie kobiet szczególną opieką i zapewnienie ich dzieciom m. in. pierwszeństwa w żłobkach i przedszkolach;

3) uwzględnienie kobiet przy awansach i nagrodach w stosunku dwukrotnie większym niż procent zatrudnionych kobiet;

4) wprowadzenie szkolenia zawodowego kobiet i organizowanie wśród nich współzawodnictwa pracy.

Zarządzenie kładzie szczególny nacisk na otoczenie opieką i zapewnienie odpowiednich warunków bytowych robotnikom zwerbowanym na wsi, zobowiązując dyrektorów przedsiębiorstw do:

1) zapewnienia zwerbowanym odpowiedniej ilości należycie wyposażonych kwater, stołówek i stałej kontroli nad ich stanem;

2) zapoznania zwerbowanych z warunkami płacy i przydzielenia im prac normalnie wydajnych, a w żadnym wypadku nie gorzej płatnych, których unika pozostała część załogi;

3) zapoznania robotników zwerbowanych z warunkami pracy i bhp;

4) przydzielania na kierowników grup zwerbowanych najbardziej wartościowych majstrów i brygadzystów.

W zakończeniu zarządzenie podkreśla konieczność roztoczenia właściwej opieki nad kobietami i młodzieżą, w szczególności nad absolwentami i praktykantami, przewidując specjalne nagrody dla tych pracowników, którzy w okresie III kwartału wykazą się szczególnymi osiągnięciami w powyższych sprawach.

**Włodzimierz Pleszko**

### **NADZÓR NAD PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW O PRACY I O SZKOLENIU ZAWODOWYM MŁODOCIANYCH W ZAKŁADACH PRACY**

Dekret z 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz. U. R. P. Nr 41. poz. 311) przewiduje powołanie specjalnych inspektorów pracy młodocianych celem sprawowania nadzoru nad warunkami pracy i szkolenia zawodowego młodocianych w zakładach pracy.

Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 2 lipca 1952 r. normuje tymczasowo organizację tego nadzoru do czasu powołania specjalnych inspektorów pracy młodocianych.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów o pracy i o szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy sprawują właściwi terytorialnie inspektorzy pracy w prezydiach powiatowych lub miejskich rad narodowych w ramach ogólnych przepisów, normujących tryb postępowania inspektorów pracy. Inspektorzy ci kontrolują stosowanie przepisów, dotyczących młodocianych, przeprowadzając wizytacje zakładów pracy. W razie stwierdzenia naruszenia przepisu prawa, inspektor pracy wydaje nakaz, polecający usunięcie stwierdzonych uchybień

Niewykonanie nakazu pociąga za sobą odpowiedzialność karno - administracyjną kierownika zakładu pracy.

Sprawami omawianego nadzoru zajmują się też specjalne referaty ochrony pracy kobiet i młodocianych w wydziałach pracy i pomocy społecznej prezydiów wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi). Referaty te utrzymują kontakt w sprawach młodocianych z zakładami pracy, z obwodowymi inspektorami pracy, ze związkami zawodowymi i ZMP organizują okresowe konferencje czynników zainteresowanych i przygotowują na te konferencje odpowiednie wnioski.

Do inspekcji pracy należy w szczególności nadzór nad prawidłowym prowadzeniem szkolenia zawodowego młodocianych w zakładach pracy (szkolenie wewnątrzzakładowe), nad przestrzeganiem przepisów o wieku młodocianych, przestrzeganiem norm czasu pracy oraz zakazów pracy nocnej i nadliczbowej, przestrzeganiem przepisów o urlopach, o bezpieczeństwie i higienie pracy, o robotach wzbronionych młodocianym i o badaniach lekarskich.

W odniesieniu do uczniów szkół zawodowych, odbywających szkolenie praktyczne w zakładach pracy jako w warsztatach szkolnych, którzy nie są pracownikami zakładu pracy, nadzór inspekcji pracy obejmuje wyłącznie sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z zaopatrzeniem uczniów w sprzęt ochrony osobistej i odzież ochronną.

**J. D.**

### **UBEZPIECZENIE OD WYPADKÓW CZŁONKÓW STRAŻY POŻARNYCH**

Od 1 stycznia 1952 r. wprowadzony został nowy system ubezpieczenia strażaków od wypadków. Ubezpieczenie to prowadzi PZU.

Ubezpieczającym jest prezydium rady narodowej w odniesieniu do terenowych straży pożarnych i właściwa jednostka gospodarcza (zakład, przedsiębiorstwo, instytucja) — w odniesieniu do zakładowych straży pożarnych.

Ubezpieczenie to, niezależne od ubezpieczenia społecznego strażaków, jest dokonywane zbiorowo, za jedną polisą i jednolitą składką, w wysokości zł 10 rocznie za każdego członka straży pożarnej. Za członka straży pożarnej uważa się także członków tzw. korpusu technicznego, natomiast nie muszą być objęci ubezpie-

cznieniem członkowie tzw. pogotowi przeciwpożarowych lub ochron przeciwpożarowych, chyba że przedsiębiorstwo faktycznie zgłosi ich do ubezpieczenia.

Ubezpieczenie jest bezimienne, składkę oblicza się wg stanu z 21 każdego miesiąca. Zgłaszanie ubezpieczeń odbywa się na podstawie wniosku, a odpowiedzialność PZU rozpoczyna się po złożeniu wniosku.

Ubezpieczenie obejmuje wszystkie wypadki, którym strażak może ulec z powodu i w czasie pełnienia obowiązków służby strażackiej, a ponadto w drodze do miejsca i z miejsca służby (w stosunku do zawodowych straży pożarnych ubezpieczenie obejmuje wszystkie wypadki w zatrudnieniu oraz w drodze do pracy i z pracy). Czynności strażaka są szczegółowo określone w warunkach ubezpieczenia.

Za wypadek uważa się wszelkie uszkodzenie zdrowia wynikłe wskutek wypadku w służbie strażackiej, ograniczenia są nieliczne (np. jeżeli strażak pełni służbę w stanie nietrzeźwym).

Do świadczeń ubezpieczeniowych ma prawo bądź to sam strażak, bądź też jego rodzina.

Świadczenia w razie czasowej niezdolności do pracy obejmują: zasiłek kuracyjny lub rentę czasową.

Zasiłek kuracyjny należy się przez przeciąg jednego roku za każdy dzień pełnej niezdolności do pracy. Wynosi on dla niepodlegającego ubezpieczeniu społecznemu — 30 zł dziennie i dla ubezpieczonego w ZUS — 15 zł dziennie.

W pewnych przypadkach zasiłek może być podniesiony celem wyrównania różnicy kosztów leczenia, w innych zaś — ulega obniżeniu.

Rentę czasową wypłaca się po upływie roku od wypadku, gdy niezdolność do pracy trwa nadal, ale stopień trwałe niezdolności do pracy nie może być jeszcze ustalony. Rentę czasową wypłaca się przy niezdolności do pracy wynoszącej co najmniej 35% i wynosi ona: od 120 zł mies. (przy 35—49% niezdolności) — do 300 zł miesięcznie przy pełnej (100%) niezdolności do pracy.

Gdy u strażaka stwierdza się trwałą niezdolność do pracy w wysokości co najmniej 35% otrzymuje on rentę dożywotnią. Przy niezdolności poniżej 35% strażak otrzymuje jednorazową odprawę. Renty dożywotnie wahają

się od 350 — 900 zł kwartalnie, w zależności od stopnia kalectwa. Wysokość odprawy inwalidzkiej wynosi od 1000 — 9000 zł, również w zależności od stopnia utraty zdolności do pracy (w granicach do 1—34% niezdolności).

Oprócz świadczeń głównych istnieją również świadczenia dodatkowe, a mianowicie: zwrot kosztów nabycia i odnawiania protez dla inwalidów nie uprawnionych do korzystania ze świadczeń ubezpieczenia społecznego oraz wypłata kosztów przeszkolenia zawodowego inwalidy (do wysokości 6 tys. zł). Obok tego rentobiorcy mają nadal prawo do zwrotu kosztów leczenia, jeżeli koszty te są związane z leczeniem następstw wypadku.

W razie śmierci strażaka wskutek wypadku w okresie 2 lat od jego zejścia, współmałżonek otrzymuje jednorazową odprawę w wysokości 10 tys. zł, sieroty zaś po 5 bądź 7,5 tys. zł (dla sierot zupełnych). W określonych sytuacjach przewidziane są odprawy dla rodziców bądź dla rodzeństwa strażaka. Obok tych świadczeń wdowa, sieroty, bądź inne osoby otrzymują zasiłek pogrzebowy w wysokości 3000 zł. Prawa pochodne do świadczeń w razie śmierci strażaka wskutek wypadku istnieją oczywiście tylko wówczas, gdy strażak nie otrzymał przed śmiercią jednorazowej odprawy inwalidzkiej z tytułu stałego kalectwa.

### **POKRYWANIE PRZEZ ZAKŁAD PRACY NALEŻNOŚCI ZA WCZASY PRACOWNICZE**

Celem udostępnienia jak najszerszemu ogółowi pracowników możliwości spędzenia urlopu na wczasach i równocześnie celem zapewnienia pełnego wykorzystania miejsc w domach wycieczkowych, Przewodniczący PKPG zarządzeniem Nr 194 z dnia 18 czerwca br. (Biuletyn PKPG Nr 27, poz. 128) polecił przedsiębiorstwom (zakładom), działającym wg zasad rozrachunku gospodarczego, w których nie zostały zorganizowane kasy zapomogowo - pożyczkowe, aby wpłacały FWP ze środków obrotowych za swoich pracowników skierowanych na wczasy tę część kosztów, którą obowiązany jest uiścić pracownik, wypłata ta nie może przekraczać 60% poborów, przypadających pracownikowi za okres urlopu.

Jeżeli w przedsiębiorstwie (zakładzie) działa kasa zapomogowo - pożyczkowa, wpłaty takie mogą być przez przedsiębior-

stwo dokonywane tylko wówczas, gdy dany pracownik nie należy do kasy, gdy kasa nie posiada funduszu itp.

Wpłaty na rzecz FWP będą dokonywane po otrzymaniu zawiadomienia z rady zakładowej o przyznaniu pracownikowi czasowo i wyrażeniu przezeń zgody, aby kwota wpłacona na rzecz FWP stanowiła zaliczkę na uposażenie i została potrącona przy najbliższej wypłacie uposażenia, przypadającej po okresie urlopowym.

## Zagraniczna

### POKOJOWY BUDŻET ZSRR I WOJENNY BUDŻET USA

Podczas gdy Związek Radziecki i kraje demokracji ludowej koncentrują swoje siły nad pokojową pracą, obóz imperialistyczny ze Stanami Zjednoczonymi na czele, wzmaga coraz bardziej historię wojenną, zwiększając tempo zbrojeń i militaryzację gospodarki. Bardzo wymownym przyczynkiem do zorientowania się w istoty tendencjach obozu socjalizmu i obozu imperializmu jest porównanie budżetów Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej z jednej, a Stanów Zjednoczonych z drugiej strony.

Przyjęty przez Radę Najwyższą ZSRR budżet państwowy na rok 1952 jest budżetem budownictwa pokojowego. 180,4 miliardów rubli (37,9% wszystkich wydatków) zaplanowano na finansowanie gospodarki narodowej, zaś 124,8 mld. rubli (26,2%) na cele socjalno-kulturalne. Dwie te grupy wydatków stanowią łącznie dwie trzecie wszystkich wydatków. Na obronę kraju przeznaczają Związek Radziecki 113,8 mld., tj. 23,9% sumy wydatków.

Tymczasem przedstawiony przez Trumana Kongresowi projekt federalnego budżetu USA na rok 1952/53 przewiduje 65,1 mld. dolarów (tzn. 260,4 mld. rubli) na bezpośrednie wydatki zbrojeniowe (łącznie z pomocą wojskową na rzecz zagranicy oraz z dotacją na produkcję broni atomowej). Kwota ta stanowi ponad 76% wszystkich wydatków (85,4 mld. dolarów). Bez mała więc cztery piąte wszystkich wydatków budżetu federalnego Kongres USA przeznaczają na cele wojenne. Jednocześnie wydatki na oświatę wynoszą w budżecie federalnym mniej niż 1%, a na zdrowie publiczne zgoła tylko 0,4%, podczas gdy budżet radziecki na te cele przeznaczają 17,4% wszystkich wydatków.

### Wydatki na oświatę i na zdrowie publiczne

Czy w Stanach Zjednoczonych państwo nie potrzebujełożyć wielkich sum na oświatę i zdrowie? Fakty świadczą o czymś przeciwnym. Podczas gdy w Związku Radzieckim całkowicie zlikwidowano analfabetyzm, w USA liczba analfabetów wśród osób powołanych do wojska w r. 1943 wynosiła 13,9%. Przysłowioowo niski poziom plac nauczycielstwa amerykańskiego jest przyczyną, dla której wielu porzuca ten zawód. Czołowy organ finansjery, „New York Times“ pisał niedawno: „szkolnictwo nasze znajduje się w położeniu niebezpiecznym... Stan pogorszył się znacznie na przestrzeni ostatnich 18 miesięcy, bowiem program zbrojeniowy przekreślił plany rozbudowy szkolnictwa“.

Podczas gdy w Kraju Rad służba zdrowia bezpłatnie stoi do dyspozycji obywatelom (włącznie z najkosztowniejszym leczeniem klinicznym), w Stanach Zjednoczonych — jak ostatnio stwierdził kierownik Urzędu Spraw Socjalnych, Young — dwie trzecie ludności nie posiadają środków na odwiedzenie lekarza, zaś cztery piąte ludności, zachorowawszy poważnie, nie mogło by pokryć kosztów leczenia szpitalnego. Prawie połowa stanów nie ma szpitali publicznych.

### Wydatki zbrojeniowe

Czy jednak nie można by podnieść wątpliwości co do porównywalności budżetów radzieckiego i amerykańskiego? Czy są porównywalne wydatki na cele zbrojeniowe? Czy konstrukcja budżetów umożliwia dokonywanie porównań?

Dokonyjmy więc porównania jednej i tej samej pozycji budżetowej na przestrzeni szeregu lat. Okazuje się, że Związek Radziecki obecnie preliniuje na cele obronne 23,9% wydatków budżetowych, podczas gdy analogiczna pozycja w roku przedwojennym 1940 wynosiła 32,5%, zaś w roku wojennym 1942 — 59,2%. Tymczasem Stany Zjednoczone podniosły udział wydatków zbrojeniowych w sumie ogólnej wydatków z 17,7% w roku 1939/40 do 76,2%.

Truman preliniuje na rok 1952/53 wydatki wojenne 37-krotnie wyższe niż w r. 1940 i dwa i półkrotnie wyższe, niż podczas wojny (1942).

Tak gwałtowna zmiana przeznaczenia wydatków budżetu państwowego równa się przestawieniu gospodarki ze stopy pokojowej na wojenną. Boć nie można forsować zbrojeń, podtrzymując jednocześnie gospodarke pokojową. Dochód narodowy w określonym czasie jest wielkością stałą. Gdy rosną nieproduktywne wydatki zbro-

jeniowie, **muszą** maleć wydatki ludności na cele konsumpcyjne. Wyciąg zbrojeń, siłą rzeczy, prowadzi do rozbudowy przemysłu wojennego, do ograniczenia produkcji pokojowej, do zaniechania wielkiego budownictwa cywilnego, do podwyżki podatków i cen na artykuły powszechnego użytku.

### **Budownictwo — zwierciadłem gospodarki pokojowej i wojennej**

Nawet reakcyjna AFL (organizacja związków zawodowych) musiała przyznać na swym kongresie dorocznym w 1949 r., że 60 milionów Amerykanów żyje w niekorzystnych warunkach mieszkaniowych (40% ludności). W technicznie wysoko stojących Stanach Zjednoczonych, jedna piąta mieszkań pozbawiona jest gazu i elektryczności.

Ogłoszony niedawno raport ONZ w sprawach mieszkaniowych stwierdza, że kryzysowi mieszkaniowemu Stanów Zjednoczonych zaradziła by długofalowa akcja budowlana, dająca w ciągu 10 lat corocznie po półtora miliona mieszkań. Tymczasem amerykański program budowlany z roku 1949, obliczony na przeciąg 7 lat, przewidywał przyrost roczny 150,000 mieszkań. Przeznaczone na ten cel fundusze skarbowe stanowiły zaledwie jedną siódmą dotacji na produkcję bomb atomowych... Okazało się, że i tego było za dużo. Toteż bezpośrednio po wybuchu wojny w Korei Truman spowodował obcięcie kredytów na cele budowlane. W r. 1951 skreślono 40% pierwotnie przewidzianych funduszy, zaś w r. 1952 przewidziano fundusze wystarczające na budowę (bez przesady!) zaledwie 5.000 mieszkań!

W Związku Radzieckim odbudowano względnie wybudowano w latach 1943—1950 przeszło 100 milionów metrów kwadratowych przestrzeni mieszkalnej i 2.700.000 domków wiejskich. W roku 1951 do ilości tej doszło dalszych 27 miln. m. kw. i 400.000 nowych domków wiejskich. Oznacza to, że tylko w jednym jedynym 1951 roku w Kraju Rad 1.300.000 rodzin wprowadziło się do nowych mieszkań. Charakterystyczną dla budownictwa radzieckiego jest okoliczność, iż fundusze na cele mieszkaniowe rosną z roku na rok. W roku 1951 było ich o 20% więcej niż w r. 1950 i o 41,6% więcej niż w r. 1949.

### **Sruba podatkowa i inflacja — znamionami gospodarki wojennej**

Świadczenia podatkowe ponoszone przez społeczeństwo amerykańskie są nie tylko wielokroć wyższe, niż były przed wojną, ale dają trzykrotnie więcej, niż przynosiły

w roku wojennym 1943! Pisma amerykańskie obliczyły, że Truman w ciągu sześciu lat i 2 miesięcy swej prezydentury wycisnął ze społeczeństwa amerykańskiego 277 miliardów dolarów, podczas gdy 31 jego poprzedników na fotelu prezydenckim w ciągu 156 lat wydobycioby z płatników ogółem 256 miliardów...

W budżecie radzieckim podatki od ludności nie odgrywają poważniejszej roli. Zapreliminowano je na rb. w wysokości 47,4 miliarda rubli, co stanowi 9,3% wszystkich dochodów. W ZSRR nie istnieje podatek bezpośredni. Podatek obrotowy pobiera się z zysków przedsiębiorstw państwowych.

Ale nawet podwyższone świadczenia podatkowe społeczeństwa amerykańskiego nie wystarczają do sfinansowania wydatków zbrojeniowych. Rośnie przeto deficyt skarbu amerykańskiego. Niedobór budżetowy w r. 1948/49 wyniósł 1,8 mild. dolarów, w r. 1951/52 (I-sza połowa) — 7,5 mild., zaś na r. 1952/53 preliminuje się deficyt w wysokości 14,4 mild. dolarów. By załatać dziurę, rząd amerykański ucieka się do wypróbowanych w każdej gospodarce wojennej operacji, mianowicie — do pożyczek i maszyny drukarskiej. Suma długów państwowych wynosiła w ub. roku 260,3 miliardów dolarów, zaś w grudniu 1951 r. wartość jednego dolara równała się 43 centom przedwojennym. Już w marcu 1949 r. a więc jeszcze przed wybuchem wojny koreańskiej, organ amerykańskiego Ministerstwa Pracy, „Monthly Labor Review“ stwierdzał, że ceny podniosły się o 41%, płace zaś zaledwie o 22%. Wielkie strajki amerykańskich hutników, pracowników przemysłu naftowego, kolejarzy itd. świadczą o rozpaczliwej walce proletariatu, który — mimo antyrobotniczego ustawodawstwa — walczy przeciwko dalszemu obniżaniu płac realnych.

Wszystkie te znamiona gospodarki wojennej, tak charakterystyczne również dla — trawionych gorączką inflacyjną — państw marshallowskich, są całkowicie obce Krajowi Rad. Budżety powojenne ZSRR, nie tylko nie są deficytowe, ale wręcz przeciwnie, wykazują rosnące z roku na rok nadwyżki: 1946 — 17,9 mild. rubli, 1951 — 26,7 mild., a na r. 1952 zaplanowano nadwyżkę w wysokości 33 mild. rubli. Rubel jest walutą najbardziej stałą. Od r. 1947 pięciokrotnie przeprowadzono obniżkę cen. Dochód realny robotników, pracowników umysłowych i kołchoźników jest o 78% wyższy, niż był przed wojną, przy czym w obliczeniu tym nie uwzględniono obniżki cen z dnia 1 kwietnia 1952 r.

## Wydatki budżetowe państw demokracji ludowej\*)

(w % % wszystkich wydatków budżetowych)

	Albania (1952 r.)	Bułgaria (1952 r.)	Czechosł. (1951 r.)	Polska (1952 r.)	Rumunia (1951 r.)	Węgry (1952 r.)
Wydatki na:						
gospodarkę narodową	39	52,6	52,1	40	46,4	61,5
na cele socjalne i kult.	23	22,5	28,7	25	24,3	19,4
obronę narodową	11	11,6	9,4	10,5	15,8	14
administrację i różne	27	13,3	9,8	24,5	14,5	5,1

Przypomnijmy w tym miejscu fragment rozmowy Józefa Stalina z korespondentem „Prawdy” (luty 1951 r.), w którym znajduje się następujące stwierdzenie:

„Rzecz zrozumiała, że skoro Związek Radziecki nie redukuje, lecz, odwrotnie, rozszerza przemysł cywilny, nie zwija, lecz odwrotnie, rozwija budownictwo nowych potężnych elektrowni wodnych i systemów irygacyjnych, nie zaprzestaje, lecz, przeciwnie, kontynuuje politykę obniżania cen — to nie może on równocześnie rozkręcać przemysłu wojennego i mnożyć swych sił zbrojnych, nie narażając się na to, że znajdzie się w stanie bankructwa“.

### WALKA Z NIEDOCIĄGNIĘCIAMI W ZAKRESIE OCHRONY PRACY W NRD

Hasło rzucone przez prez. Bieruta: „Nie wystarczy dbać o maszyny, należy także dbać o ludzi“ jest wyrazem prawdziwie socjalistycznego stosunku do człowieka w produkcji. W podobnym duchu prowadzona jest kampania w Niemieckiej Republice Demokratycznej o wzmocnienie ochrony pracy robotników. Wyrazem tej kampanii jest artykuł Ministra Pracy NRD, R. Chwalek, ogłoszony w Nr 12/52 czasopisma „Arbeit und Sozialfürsorge“.

Autor nawiązując do wyników kontroli stanu ochrony pracy na terenie kopalni „Wilhelm Pieck“, stwierdza: „jest zasadniczym błędem, że inspekcja ochrony pracy nie stosuje środków, jakie ma do dyspozycji dla wprowadzenia zarządzeń wydanych w sprawie ochrony pracowników i że sama nie robi użytku z prawa krytyki publicznej, jak to czyni obecnie przewodniczący Centralnej Komisji Kontroli Państwowej... Jest bardzo wiele wypadków, w których zastosowanie się do uwag i zarządzeń inspekcji ochrony pracy przez kierownictwa zakładów, mogłoby zapobiec zagrożeniu życia i zdrowia pracowników“.

Minister Chwalek przypomina następnie wypadek w jednej ze stalowni, gdzie inspekcja pracy domagała się zabezpieczenia przed obsunięciem stosu stalowych belek, ułożonych do wysokości 3,5 m, na co otrzymała odpowiedź od kierownictwa przedsiębiorstwa, że nic tu nie można zrobić. Dopiero kiedy stos belek istotnie się obsunął, przyniatając na śmierć jedne-

### Budżety krajów demokracji ludowej

Pokojowy charakter mają również budżety państw demokracji ludowej. Pogląd na ich budżety daje zamieszczona powyżej tablica.

Tak więc w krajach demokracji ludowej, podobnie jak w ZSRR, wydatki na rozwój gospodarczy i na cele socjalno-kulturalne wielokrotnie przewyższają wydatki na obronę narodową.

### T. Buszkiewicz

go z robotników, nastąpiło odpowiednie zabezpieczenie, zgodnie ze wskazówkami inspekcji ochrony pracy.

„W teście stalowni — pisze dalej min. Chwalek — robotnicy wystawieni są na szkodliwe działania i niebezpieczne wpływy gazów i par wydzielających się z nowo-wzbudowanych pieców elektrycznych. Przede wszystkim narażeni są na to obsługujący dźwigi i zdarzyło się już, że taki obsługujący mdał i trzeba go było wynosić. Zarządzone przez inspekcję pracy założenie dobrze działających ekshaustorów nie zostało wykonane, ponieważ nie ma rzekomo na te cele koniecznych funduszy“.

Niezliczone są wypadki, w których zarządzeniem inspekcji ochrony pracy są zupełnie lekceważone. Można by zwiększać bez końca listę takich przypadków. Należy podkreślić, że w interesie życia i zdrowia pracowników zarządzeniem inspekcji ochrony pracy należy nadawać o wiele większe znaczenie i nie uważać ich za uciążliwe nudziarstwo. Według rozporządzenia o ochronie siły roboczej, obowiązkiem każdego kierownika zakładu pracy jest kształtowanie warunków pracy w taki sposób, aby stale troszczyć się o zabezpieczenie i zapewnienie siły roboczej pracujących. Kierownicy i właściciele zakładów ponoszą osobiście pełną odpowiedzialność za to, by robotnicy w zakładzie byli chronieni przed niebezpieczeństwem zdrowia i życia. Do państwowych organów ochrony pracy należy obowiązek czuwa-

\*) opracowane wg danych ogłoszonych w „Democratie Nouvelle“, Nr 5/1952.

nia i troszczenia się, aby przepisy rządowe o ochronie pracowników były przestrzegane i stosowane“.

Autor wskazuje następnie na wypadki niewłaściwego stosunku do inspekcji ochrony pracy ze strony miejskich i gminnych rad narodowych.

„Jakkolwiek nie wolno inspektorów pracy obarczać zadaniami, które nie służą ochronie pracy, przeszkadza im się jednak często w wykonywaniu czynności, obarczając ich np. żądaniem statystycznych wykazów, wymierzeniami kubatury mieszkań i różnymi innymi pracami. Rząd odpowiednio do znaczenia ochrony pracy ustanawia w planie gospodarczym określone inwestycje. Dla sprawnego funkcjonowania inspekcji ochrony pracy oddaje się jej do dyspozycji motocykle, rowery i samochody. Inspekcja ochrony pracy musi prowadzić ciągłą walkę przeciwko używaniu tych specjalnie jej przyznaczonych środków komunikacyjnych w sposób sprzeczny z ich przeznaczeniem. Wielokrotnie przy tym odpowiedzialni funkcjonariusze odrzucają sprzeciwy inspekcji z lekceważącymi wypowiedziami o ochronie pracy. Ten karygodny sposób postępowania administracji okręgowej i miejskiej musi ustać. Nie mówiąc już o tym, że równa się to sabotażowi ochrony pracy, fakt jak i zdarzył się w związku z pożarowania godną katastrofą w kopalni Martin Hoop w Zwirckau, świadczy, do czego może doprowadzić taki sposób postępowania. Gdy na wiadomość o katastrofie w kopalni inspekcja pracy chciała udać się na kopalnię okazało się, że wszystkie samochody przeznaczone dla niej do wykonywania czynności inspekcyjnych, były zajęte do innych celów przez administrację okręgową, bez zgody inspekcji“.

Minister Chwalek krytykuje jednak również metody i styl pracy inspekcji ochrony pracy.

„Przewidziane zgodnie z planem wizytacje inspekcji są wprawdzie przeprowadzane, lecz nie ma żadnego systemu skutecznej kontroli nad realizacją ustalonego i nakazanego usunięcia niedociągnięć. Właściwa inspekcja ochrony pracy ustaliła np. w październiku 1951 r. przy wizytacji VEB Fortuna w Suhl 237 braków, z czego 197 samych tylko brakujących przy maszynach urządzeń ochronnych. Dopiero w styczniu 1952 roku zakład zameldował inspekcji ochrony pracy o usunięciu — dosłownie 20 z tych braków. Ten przykład spośród wielu innych wykazuje, że nie o to chodzi, by jedynie stwierdzać stan rzeczy, lecz również o zorganizowanie kontroli, aby te niedociągnięcia faktycznie

usunąć. Tu jest bezwarunkowo konieczna współpraca z komisjami ochrony pracy w przedsiębiorstwie, za których pośrednictwem kontrolę taką należy wykonywać“.

Analizując przyczyny wadliwej pracy inspekcji ochrony pracy, autor wskazuje też na brak całorocznego planu wizytacji i kontroli w zakładach pracy, podkreślając, że odpowiedzialność za te niedociągnięcia spada w dużym stopniu na Ministerstwo Pracy NRD.

W konkluzji min. Chwalek stwierdza: „Pracownicy w zakładach czynią wszystko, by wykonać plany gospodarze. Starają się stale o ulepszanie metod pracy i mają prawo wymagać od nas, by uczyniono wszystko dla zabezpieczenia ich życia i zdrowia. Troska o człowieka jest największym obowiązkiem, jakiego rząd wymaga od funkcjonariuszy państwowych.“

Plany gospodarze naszego państwa ludowego będą mogły być wykonane tylko przez ludzi zdolnych do pracy i zdrowych. Jest błędem sądzić, że tylko wyniki produkcji stanowią o wykonaniu planu. Do wykonania planu należy również troska o człowieka. A to jest możliwe jedynie w drodze planowego rozwoju socjalnych, sanitarnych i higienicznych urządzeń, jak też z pomocą zarządzeń bezpieczeństwa technicznego i ochrony pracy. Rachunkowość gospodarza wykaże niedwuznacznie, jak szkodliwie odbijają się oszczędności lub zaniedbania w tej dziedzinie. Analiza wszystkich kluczowych zakładów pracy wykazuje niedopuszczalnie wysoki stan wypadków i chorób. Jest czas, aby kierownictwa zakładowe przystąpiły również pod tym kątem widzenia do analizowania stosunków w przedsiębiorstwach. Okaże się bardzo szybko, że środki konieczne dla utrzymania zdrowia pracowników i unikania wypadków, wymagać będą znacznie mniej wydatków niż te, które zakłady i ubezpieczenia społeczne zmuszone są ponieść“.

## KRYZYS I BEZROBOCIE W PRZEMYSŁE WŁÓKIENNICZYM KRAJÓW KAPITALISTYCZNYCH

Przemysł włókienniczy krajów kapitalistycznych sparaliżowany został kryzysem i powstałym na tym tle bezrobociem, które od początku 1952 roku znacznie się zaostrzyło. Jak podaje organ SFZZ „Le mouvement syndical mondial“ w Nr 10/1952, liczba robotników w amerykańskim przemyśle włókienniczym zmniejszyła się od stycznia 1951 r. do lutego 1952 o 125.000 osób, a w przemyśle odzieżowym o 100.000 osób. We Francji liczba bezrobotnych robotników przemysłu włókienniczego, całko-

witych i częściowych, wynosiła na wiosnę 1952 roku ok. 300.000. W Niemczech Zachodnich dane statystyki oficjalnej wykazują w styczniu 1952 r. — 113.000 bezrobotnych włóknarzy. We Włoszech liczba całkowicie bezrobotnych włóknarzy osiągnęła ok. 100.000, a reszta załóg pracuje tylko kilka dni w tygodniu.

Belgia wykazuje zmniejszenie produkcji przedziałni wełny w pierwszym kwartale br. o 17% w porównaniu z tymże okresem 1951 r. Pośród 150.000 włóknarzy jest 60.000 całkowicie lub częściowo bezrobotnych, a w przemyśle odzieżowym bezrobotnych jest 15% robotników. W Norwegii, Szwecji i Holandii nastąpiło zamknięcie szeregu większych wytwórni włókienniczych. W Japonii produkcja przędzy i tkanin bawełnianych osiągnęła w styczniu 1952 roku poziom 71 milionów funtów, podczas gdy zapotrzebowanie ludności na te towary osiągnęło zaledwie 47 milionów funtów. W Szwajcarii, jak podała „Neue Zürcher Zeitung“ z 16.VI. br. 25 tysięcy szwajcarskich robotników tekstylnych wzięło udział w dniu 15 czerwca br. w „marszu na Bern“, protestując przeciw polityce gospodarczej rządu, która doprowadziła do silnego bezrobocia w przemyśle włókienniczym.

Na szczególną uwagę zasługuje też coraz silniejszy kryzys w angielskim przemyśle tekstylnym. Zmniejszenie się siły nabywczej społeczeństwa angielskiego w wyniku postępującej militarystyki życia gospodarczego kraju jest zasadniczą przyczyną tego kryzysu, który wywołał z kolei stosowanie na coraz szerszą skalę zatrudnienia częściowego.

W wielkim ośrodku angielskiej produkcji włókienniczej Lancashire całkowicie i częściowo bezrobocie zaczęło rozwijać się coraz bardziej w pierwszych miesiącach br. i wynosiło ostatnio od 150.000 do 180.000 robotników, a więc ponad 50% załóg.

Niemniej zyski kapitalistów nieustannie wzrastają i w 1951 r. były one wyższe niż w jakimkolwiek innym okresie poprzednim. Kapitaliści brytyjscy dążą bowiem do przerzucenia ciężaru narastającego kryzysu na barki robotników. Z kół przemysłowców włókienniczych odzywiają się głosy, że należy zastosować te same sposoby „rozwiązania“ sytuacji kryzysowej, co w katastrofalnym dla angielskiego przemysłu włókienniczego roku 1931, a więc unieruchamianie warsztatów tkackich i wrzecion. Niektóre pisma konserwatywne występują z tezą, że Anglia nie może utrzymać przemysłu bawełnianego w okręgu Lancashire w jego dotychczasowych

rozmiarach i domagają się, aby robotników włókienniczych kierowano do produkcji wojennej.

Włóknarze brytyjscy w sposób niedwuznaczny demonstrują przeciwko takiemu programowi „zwalczania kryzysu“ kosztem robotników. Rada Zjednoczenia Fabrycznych Robotników Włókienniczych powzięła uchwałę, by we wszystkich większych ośrodkach włókienniczych odbyły się wiece protestacyjne przeciw rządowi konserwatywnemu, który popiera politykę kapitalistów.

Obecny kryzys w angielskim przemyśle włókienniczym pozostaje w ścisłym związku z ogólną zwyżką kosztów utrzymania w Anglii. Popyt na podstawowe wyroby włókiennicze zmniejszył się wskutek tego tak znacznie, że agencja Reutersa mówi o „strajku nabywców“. Według „Board of Trade Journal“ (organ angielskiego Ministerstwa Handlu) sprzedaż ubrań i palt spadał w kwietniu br. o 33% w porównaniu z marcem, sprzedaż trykotaży damskich zmniejszyła się o ok. połowę, a konfekcji męskiej i dziecięcej o 42% w porównaniu z kwietniem 1951 r.

Rząd i przemysł włókienniczy Anglii skarżą się też na konkurencję Japonii na rynkach światowych, a w programie środków, które rząd konserwatywny wysuwa dla zwalczania kryzysu w przemyśle włókienniczym, znajduje się walka z konkurencją japońską.

Istotnie, w okresie od 1947 do 1949 r., produkcja włókiennicza Japonii wzrosła o 300%. Eksport japońskich tkanin bawełnianych wynosił 1.095 milionów jardów w porównaniu z 865 milionami eksportowanymi przez Anglię. Japonia odcięta przez imperialistów amerykańskich od rynku chińskiego, wywiera tym większy nacisk na inne rynki eksportowe. Ze swymi 9 milionami wrzecion Japonia poważnie zagraża angielskiemu przemysłowi włókienniczemu (liczącemu 29 milionów wrzecion), bo różnica między kosztami produkcji tych dwóch krajów, która była zawsze dość poważna, zwiększyła się po wojnie przeszło trzykrotnie na niekorzyść Anglii.

Za kulisami konkurencji japońskiej stoi kapitał amerykański. Pisma angielskie doniosły ostatnio, że Ameryka udzieliła Japończykom kredytu w wysokości 40 milionów dolarów na zakup bawełny, przy czym zastrzeżone zostało, że 80% gotowej produkcji ma być przeznaczona na eksport. „Jest to — pisze „Picture Post“ — najsilniejszy cios dla Lancashire“.

Mimo to jednak, sama Japonia przeżywa już również poważny kryzys włókienn-



niczy, co się wyraża m. in. w fakcie, że w listopadzie i grudniu 1951 r. 72 firmy włókiennicze ogłosiły bankructwo.

W obliczu przedstawionej tu sytuacji, perspektywy jakie otworzyła Międzynarodowa Konferencja Gospodarcza w Moskwie, nabierają szczególnego znaczenia dla przemysłu włókienniczego krajów kapitalistycznych. Jak wiadomo, delegacja radziecka na tej konferencji wyraziła gotowość udzielenia przemysłowcom angielskim zamówień sięgających setek tysięcy funtów na towary włókiennicze wysokiej jakości.

Ponadto na konferencji w Moskwie zostały m. in. zawarte układy handlowe, dotyczące towarów włókienniczych, między przemysłowcami angielskimi i delegacją NRD na kwotę 2 milionów funtów, z delegacją Chińskiej Republiki Ludowej na kwotę 3,5 milionów funtów i z delegacją rumuńską na 1 milion funtów. Pomiedzy Francją a ZSRR podpisano układ na 250 tys. dolarów (trykotaż) i na taką samą sumę na zakup kapeluszy oraz (na 350 milionów franków) wełny czesanej.

Układy zawarte przez przemysłowców Francji z przemysłem NRD, dotyczące towarów za 20 milionów dolarów, z przemysłem Polski na 1,5 miliarda franków

i z przemysłem Rumunii na 1,5 miliarda franków, obejmują również towary włókiennicze.

Włochy zawarły układ z delegacją radziecką na 550.000 metrów tkanin wełnianych; z delegacją chińską na dostawę sztucznego jedwabiu za 50 milionów lirów.

Przemysłowcy belgijscy mają dostarczyć Zw. Radzieckiemu materiałów włókienniczych (głównie wyrobów wełnianych) za kwotę 18,6 milionów franków belgijskich \*).

W obliczu groźnej sytuacji pracowników przemysłu włókienniczego krajów kapitalistycznych, odbyła się w Wiedniu w kwietniu br. sesja Zarządu Międzynarodowego Zjednoczenia Robotników Przemysłu Włókienniczego i Odzieżowego (Departament Zawodowy SFZZ), która wezwała robotników do jedności akcji przeciw zwalnianiu robotników włókienniczych i zamknięciu fabryk włókienniczych oraz w obronie dotychczasowych stawek zarobkowych. Sesja wypowiedziała się również za podjęciem normalnej wymiany handlowej między wszystkimi krajami, bez jakichkolwiek dyskryminacji.

**S. Horszowski**

\*) „Le Mouvement syndical mondial“, Nr 11, 1—15 czerwca 1952.

## Nowe książki

**St. Akoliński: ODZIEŻ OCHRONNA i ROBOCZA, ZASADY PLANOWANIA, ZAOPATRZENIA, GOSPODARKI.** Skrypt powielony, wydany przez Państwowy Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych w Łodzi, 1952, str. 131. Cena zł 11.—.

Posiadanie odpowiedniej odzieży do pracy jest sprawą ważną zarówno dla pracownika, jak i dla produkcji. Jest to zagadnienie ochrony zdrowia, dobrego samopoczucia pracownika i jego wydajności pracy.

W Polsce Ludowej, w przeciwieństwie do kapitalistycznej, pracownik ma zagwarantowany (przez układ zbiorowy pracy) przydział odzieży specjalnej. Wprowadzenie obowiązku zaopatrywania pracowników w odzież specjalną nałożyło na przemysł poważne obciążenia gospodarcze. W celu ograniczenia kosztów do właściwych rozmiarów i należytego zaopatrywania pracowników, konieczne jest planowe i oszczędne gospodarowanie tym kosztownym sprzętem.

Brak było dotychczas podręcznika planowania, zaopatrzenia i gospodarki odzieżą specjalną. Lukę tę wypełnia podręcznik mgr St. Akolińskiego, który zawiera następujące rozdziały: I. Ogólne wiadomości o odzieży, II. Sprzęt ochrony osobistej, III. Przepisy prawne, regulujące sprawę zaopatrzenia pracowników w odzież, IV. Planowanie zaopatrzenia w odzież specjalną i mundurową, V. Zaopatrzenie zakładów pracy w odzież specjalną i mundurową, VI. Gospodarka odzieżą specjalną, VII. Księgowość materiałow, VIII. Sprawozdawczość i kontrola.

Należy zwrócić uwagę na rozdział VI, który ujmuje tak zasadnicze momenty w gospodarce odzieżą specjalną, jak jej odbiór, magazynowanie, konserwację, wydawanie i użytkowanie.

Odzież odbierają dwaj pracownicy delegowani przez zakład pracy: pracownik, zajmujący się gospodarką odzieżową, posiadający doświadczenie w tej dziedzinie oraz magazynier. Moment odbioru odzieży jest bardzo ważny. Odbierać powinni fachowcy, którzy potrafią sprawdzić jakość materiału, wykonanie i wymiary. Należa-

łoby wobec tego podnieść kwalifikacje tych pracowników. Konserwacja odzieży, a szczególnie sprzętów ochrony osobistej, wymaga również wiadomości z dziedziny materiałoznawstwa i konstrukcji ochron osobistych.

Podręcznik zawiera wzory i formularze niezbędne do planowania, zaopatrywania i gospodarki odzieżą specjalną, zawiera praktyczne wskazówki i daje dużo przykładów wyjaśniających. Jest to więc podręcznik pożyteczny dla pracowników socjalnych, wskazujący jak należy racjonalnie gospodarować odzieżą.

Zawiera on jednak również nieścisłości. Autor mówiąc o tkaninach impregnowanych podaje, że tkaniny impregnowane nazywane są brezentami. Tymczasem brezent jest ścisłą tkaniną bawełnianą lub lnianą, która ma bardzo szerokie zastosowanie do wytwarzania odzieży specjalnej i ochron osobistych (fartuchy, rękawice itd.), ale nie zawsze jest impregnowany. Brezent impregnowany jest używany przy pracach mokrych, narażających na płomień itd.

Mówiąc o azbeście, autor nazywa go mieszaniną soli krzemu, magnezu, glinu i innych związków chemicznych. Tymczasem nie jest to mieszanina, a minerał o budowie włóknistej, w skład którego wchodzi wymienione przez autora związki chemiczne.

Wśród materiałów, z których wytwarzana jest odzież specjalna i ochrony osobiste, autor nie wymienia plastyków, takich np. jak igielit, który zyskuje coraz szersze zastosowanie.

W podręczniku nie uwzględniono bardzo ważnego momentu przy zamawianiu odzieży, mianowicie wymiarów. Odzież z reguły wyrabiana jest w trzech wymiarach, należy więc w zamówieniu podać potrzebne wymiary odzieży. Uniknie się wtedy kłopotu przy przydzielaniu odzieży, która może nie odpowiadać wzrostowi pracownika.

Podręcznik ten powinien by zawierać np. w rozdziale I — podającym ogólne wiadomości o odzieży — znacznie więcej da-

nych o tkaninach, rodzajach odzieży, jak również dużo szerzej powinien potraktować dział ochron osobistych. Przypuszcza należy, że w następnych wydaniach tego pożytecznego podręcznika autor da pracownikom socjalnym, którzy gospodarują tak kosztownym sprzętem, jak odzież specjalna, dostateczną ilość wiadomości z tej dziedziny.

Należy jeszcze sprostować twierdzenie autora, który podaje (str. 24), że inspektor pracy, ingerując w sprawie zaopatrzenia w odzież specjalną, opiera się na piśmie okólnym Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13 marca 1951 roku Nr Pb5-231. Pismo to utraciło już moc, obowiązuje natomiast pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 listopada 1951 r. Nr Pb-2091. Pismo to podaje: „w przypadkach, w których zda-

niem inspektora pracy należałoby wydać pracownikom odzież ochronną, która nie została przewidziana tabelą norm dla danego stanowiska pracy, inspektor pracy w nakazie wydaje zarządzenie następującej treści: zwrócić się drogą służbową do PKPG o wyrażenie zgody na przydzielenie następującej odzieży ochronnej (tu podać stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy) .....norma odzieży, np. buty gumowe, ubranie robocze itp.

W przypadkach zupełnie wyjątkowych, gdy brak odzieży może być bezpośrednio przyczyną wypadku, inspektor pracy, na podstawie obowiązujących przepisów ogólnych o bezpieczeństwie i higienie pracy, wydaje w nakazie zarządzenie przydziału danej odzieży“.

**Dr H. Hummel**

## Czasopisma

**Mgr Andrzej Ferski: LIMITOWANIE ZATRUDNIENIA I PŁAC, Gospodarka Płanowa, Nr 6, czerwiec 1952 r.**

Plan zatrudnienia i płac jest jedną z najważniejszych części narodowego planu gospodarczego. W pierwszej części artykułu autor podaje wskazówki co do metod badania i ustalania czynników zatrudnienia, zwłaszcza czynników wzrostu wydajności pracy, dla planu techniczno-przemysłowo-finansowego. Najważniejszymi czynnikami, decydującymi o wzroście wydajności pracy, które należy poddać analizie są: stopień wykorzystania zdolności produkcyjnych maszyn i urządzeń, bilans czasu pracy, stopień wykonania norm, stan szkolenia, udział robotników w socjalistycznym współzawodnictwie pracy, stosunek procentowy robotników pomocniczych do liczby robotników produkcyjnych, system płac, poziom opieki nad warunkami bytu robotników i inne.

W związku ze stale rosnącym deficytem w bilansie siły roboczej postulatem jest, by w czynnych zakładach pracy rosnący plan produkcji był wykonywany przy pomocy dotychczasowej liczby robotników, a dodatkowa siła robocza była wprowadzana tylko dla uruchomienia nowych fabryk i wydziałów produkcyjnych.

Dlatego należy też zwrócić uwagę, czy źródłem powstającego niedoboru siły roboczej nie jest nadmierna płynność kadr, która wpływa ujemnie na wskaźniki ilościowe i jakościowe pracy zakładów, hamując wzrost wydajności pracy.

Przy analizowaniu źródeł niedoboru siły roboczej duże znaczenie ma badanie stosunku liczby robotników pomocniczych, pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, w aparacie zarządzania itd. — do liczby pracowników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji.

Limity funduszu płac i średnich płac opracowuje się równoległe z wytycznymi względnie z planem wzrostu wydajności pracy, przesłanki uzasadniające wzrost wydajności pracy wpływają bowiem równocześnie na poziom średnich płac.

Do najważniejszych czynników, które powinny być analizowane przy ustalaniu wytycznych i projektu planu średnich płac robotników należą: a) planowany wzrost wydajności pracy; b) skład kwalifikacyjny robotników; c) wysokość stawek płac w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej; d) obowiązujące systemy płac; e) liczba godzin pracy na jednego robotnika.

Limity średnich płac pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjno-biurowych nie powinny się zasadniczo zmieniać.

Autor omawia przytoczone powyżej czynniki średnich płac oraz podkreśla w końcu, że limity płac powinny być przekazane poszczególnym zakładom pracy przed początkiem każdego kwartału, gdyż to umożliwi ich podział między wydziały i ścisłe powiązanie z zadaniami produkcyjnymi.

Jan Szczeptański

**„ZAGADNIENIA METODOLOGII BADAŃ  
SPOŁECZNYCH W NIEKTÓRYCH  
PRACACH MARKSA I ENGELSA“**

Myśl Filozoficzna, Nr 2 (4) z 1952 r.,  
str. 228—265

Nasze budownictwo socjalistyczne stwarza szerokie możliwości twórczego powiązania nauki z praktyką, m. in. na odcinku tzw. społecznych badań terenowych. Badania te są wysoce przydatne przy zbieraniu danych niezbędnych dla racjonalnego planowania na różnych odcinkach życia społecznego, przy kontroli wypełnienia zadań planu oraz przy analizowaniu i uogólnianiu doświadczeń praktyki.

W Związku Radzieckim społeczne badania terenowe rozwijają się w ramach etnografii. Dotychczasowa ich tematyka objęła m. in. warunki bytu i kultury pracy robotników fabryk moskiewskich oraz szereg zagadnień związanych z życiem kołchoźników<sup>1</sup>). U nas interesujące badania demograficzne i socjograficzne prowadzi się m. in. dla potrzeb budownictwa mieszkaniowego, o czym szczegółowiej była mowa w poprzednich numerach naszego czasopisma<sup>2</sup>).

Na łamach „Myśli Filozoficznej” toczy się obecnie dyskusja dotycząca metodologii tych badań, a zmierzająca do mocnego oparcia ich na bazie nauki marksizmu-leninizmu. Interesujący przyczynek do tej dyskusji dał ostatnio artykuł prof. Uniwersytetu Łódzkiego J. Szczeptańskiego, omawiający badania terenowe prowadzone przez Marksa i Engelsa.

Jak stwierdza autor, „teoria materializmu historycznego, sformułowana przez Marksa, dokonała zwrotu w badaniach społecznych, umożliwiła oparcie ich na naukowych podstawach, wyposażenie ich w założenia teoretyczne, w aparat pojęciowy pozwalający na adekwatne uchwycenie rzeczywistości społecznej nie tylko pod względem właściwego rejestrowania izolowanych faktów, lecz również pod względem ujęcia ich całości dynamicznej, ich prawidłowości rozwojowych“.

Ogromne znaczenie dla badań społecznych miała praca Engelsa pt. „Położenie klasy robotniczej w Anglii“. Engels oparł ją na bardzo obszernym, troskliwie przez niego zanalizowanym materiale faktycznym. Materiał ten obejmował opracowania książkowe, czasopisma, sprawozdania

różnych komisji urzędowych (komisje sanitarne), inspekcje fabryk itd., prasę codzienną, listy robotników. Niezależnie od wymienionych materiałów Engels opierał się również na gruntownych i wszechstronnych obserwacjach własnych.

W 1845 r. Engels założył czasopismo pt. „Zwierzciadło Społeczeństwa“, którego celem było systematyczne gromadzenie materiałów dotyczących warunków życia robotników w różnych krajach. Interesująco przedstawia się tematyka owych materiałów, przewidująca m. in. zagadnienie wielkich miast i osad przemysłowych (jako środowiska klasy robotniczej), warunków pracy i pracy w różnych przedsiębiorstwach, ciężkiej sytuacji socjalnej mas pracujących itd. Badania realizowane za pomocą czasopisma opierały się na ścisłej łączności nauki z rewolucyjną praktyką, z walką wyzwolenczą mas pracujących.

Z inicjatywy Marksa, Pierwsza Międzynarodówka podjęła akcję badania położenia klasy robotniczej w rozmaitych krajach. „Projekt badań przedstawiony przez Marksa i przyjęty przez Międzynarodówkę zmierzał więc do zebrania danych: 1) stwierdzonych obiektywnie przez ludzi zainteresowanych w poznaniu prawdy, tj. rzeczywistego stanu rzeczy; 2) dających pogląd na najważniejsze zagadnienia społeczno-ekonomicznego położenia klasy robotniczej; 3) pozwalających na uchwycenie zależności i związków między różnymi zjawiskami i procesami a ustrojem badanego społeczeństwa i na wyrażenie tych zależności statystycznie i w opisie jakościowym; 4) pokazujących źródła ekonomiczne walk klasowych, wynikających z wzajemnego stosunku klas społecznych; 5) umożliwiających systematyczne zbadań rozwoju klasy robotniczej i ustalenie prawidłowości tego rozwoju“.

Czasopismo „La Revue Socialiste“ z 20.IV.1880 r. ogłosiło „Ankiętę robotniczą“, opracowaną przez Marksa, a dotyczącą warunków pracy i charakterystyki miejsca pracy, długości dnia pracy i rytmu produkcji, płacy roboczej i jej stosunku do cen środków utrzymania, organizacji robotniczych, stosunku robotników do przedsiębiorców i rządu. W ankiecie Marks szczegółowo poruszył m. in. takie sprawy jak: bezpieczeństwo i higiena pracy, rozkład dnia roboczego, wynagrodzenie za pracę, warunki bytu, dojazdy do pracy itd. Ankieta była skierowana do robotników francuskich i miała na celu zebranie gruntownych danych dotyczących ich losu w warunkach kapitalizmu; zarazem służyła ona jako środek politycznego oddziaływania.

1) Liczne sprawozdania z tych badań opublikowane są w czasopiśmie radzieckim „Sowiet-skaja Etnografija“ — numery z lat ostatnich.

2) Patrz numer 4 i 7 czasopisma z br.

Omówiona działalność naukowo-badawcza Marksa i Engelsa, wskazuje na pełne docenianie przez nich społecznych badań terenowych dla teorii i praktyki społecznej. Ściśle wiązali oni swe prace badawcze z rewolucyjną praktyką, kierowali się w badaniach społecznych zasadą partyjności, nakazującą prowadzenie ich z punktu widzenia interesów proletariatu.

Fundamentem teoretycznym tych badań były podstawowe założenia materializmu historycznego, nakazujące badać dane zjawiska w związku z całością zjawisk określonej formacji społeczno-gospodarczej, ujętych w dialektycznym procesie przemian.

Streszczenie przez prof. Szczepańskiego doświadczenia metodologiczne Marksa i Engelsa, są obecnie bardzo pomocne przy przeprowadzaniu krytyki metod panujących u nas w badaniach terenowych przed wojną i pewien czas po wojnie. Zarazem doświadczenia te stanowią podstawę dla sprecyzowania nowych założeń metodologicznych dla społecznych badań terenowych, prowadzonych na potrzeby Planu 6-letniego, bazujących na marksizmie-leninizmie.

A. M.

## KOMU I NA CO POTRZEBNE JEST BEZROBOTCIE?

Francuski „Le Monde“ ogłasza w numerze z 13 lipca rb. obszerny artykuł zatytułowany „Niemcy uważają, że trzeba eksportować raczej towary niż ludzi“. Artykuł ten analizuje tendencje sfer kapitalistycznych Niemiec Zachodnich do hamowania emigracji bezrobotnych Niemców, a forsowania eksportu towarów. Zachodnio-niemiecka prasa burżuazyjna sprzeciwia się emigracji pod pretekstem obrony przed „utrącią osób aktywnych“. W istocie chodzi jednak o co innego.

„Chociaż argumenty przytoczone przez artykuł ogłoszony w „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ za wstrzymaniem emigracji wydają się mało przekonujące — píše „Le Monde“ — jest jednakże faktem, że w chwili obecnej część niemieckiej opinii publicznej uważa, iż Niemcy Zachodnie winny zachować swych uchodźców i swych bezrobotnych.

Ta rezerwa siły roboczej ciąży oczywiście na rynku pracy i pozwala przemysłowi niemieckiemu na płacenie niższych płac, niż te, jakie płaci większość jego konkurentów zagranicznych. Ale ci uchodźcy i bezrobotni stanowią przede wszystkim znakomite narzędzie negocjacji, a nawet presji politycznej. Tak np. rząd boński powoływał się na nich dla uzyskania zmniejszenia kwot eksportowych węgla z Ruhry, ustalonych układami międzynarodowymi; zmobi-

lizowano ich (na papierze) przeciwko demontażom i ograniczeniom produkcji ustalonym przez aliantów.

Ogólnie biorąc, ci którzy proponują utrzymanie bezrobotnych mają nadzieję wyciągnięcia z nich możliwie największych korzyści wskazując na niebezpieczeństwo, jakie dla socjalnej i politycznej równowagi Republiki Federalnej przedstawia ta masa bezrobotnych i jak łatwą zdobycz stanowią oni dla wszelkiej skrajnej propagandy. Jest to dla nich okazja do żądania więcej rzadkich surowców, więcej kredytów dolarowych, nowych rynków zbytu a nawet kolonii“.

Te cyniczne wynurzenia odsłaniają z rzadką, jak na prasę kapitalistyczną, szczerością istotne motywy, jakimi kierują się rządy burżuazyjne i sfery kapitalistyczne przy „rozwiązaniu“ zagadnienia bezrobocia. W tej grze nie bierze się zupełnie pod uwagę nędzy i cierpień milionów bezrobotnych, a traktuje się ich jako czynnik nacisku na płace oraz czynnik szantażu politycznego i gospodarczego. Oto jak wygląda „humanitaryzm“ ustroju kapitalistycznego.

J. R.

## Przegląd prasy

za okres od 11.VI.52 r. do 10.VII.52 r.

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

Szereg dzienników zamieściło wzmianki o **naradzie przedstawicieli zarządów głównych branżowych związków zawodowych i ORZZ**, jaka odbyła się w CRZZ 10.VI. Omówiono na niej dotychczasowe osiągnięcia ogniw związkowych w dziedzinie ochrony pracy oraz ustalono wytyczne dalszej działalności. Jak czytamy w „Trybunie Robotniczej“ z 12.VI, w roku ubiegłym związki zawodowe przeszkoiliły w zakresie bhp ponad 14000 zakładowych, oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy oraz zorganizowały kilka nowych gabinetów dydaktycznych bhp. Co do perspektyw na najbliższą przyszłość, podkreślono konieczność ściślejszej współpracy rad zakładowych z administracją gospodarczą, w zakresie troski o bhp.

„Głos Wybrzeża“ z 13.VI. zwraca uwagę na potrzebę wydatnego wzmoczenia aktywności służby bhp w naszych portach. Trzeba wytoczyć energiczną walkę wypadkom przy pracach portowych, dobrze przeszkolić społecznych inspektorów pracy, przeprowadzić szeroką akcję uświadamiania robotników.

W „Głosie Pracy“ z 26.VI. poruszono problem racjonalnej **gospodarki odzieży i obuwiem specjalnym**. Inż. L. Morawski wskazał na konieczność rewizji dotychczasowych tabel norm odzieży, uruchomienia zakładowych pralni i warsztatów naprawczych oraz systematycznego wdrażania członków załóg do większej dbałości o użytkowaną odzież.

### Praca i zatrudnienie

W związku z ostatnim przemówieniem Prezydenta B. Bieruta prasa poświęciła sporo miejsca sprawom pracy i zatrudnienia.

„Trybuna Ludu“ z 4.VII. zwraca uwagę na **potrzebę wydatnej rozbudowy systemu akordowego** w naszym przemyśle. Stopień zakordowania prac w poszczególnych dziedzinach przemysłu jest jeszcze stosunkowo niski — znacznie niższy aniżeli w Związku Radzieckim. Ogółem ilość prac objętych akordem — poza przemysłem odzieżowym i budownictwem — nie przekracza 60%. „Systematyczna praca w kierunku likwidacji szkodliwego zrównywania płac, — stwierdza na zakończenie dziennik — praca, w której ważnym elementem jest rozszerzenie systemu akordowego w naszym przemyśle, stanowi jeden z nakazów wynikających ze wskazań VII Plenum KC. Realizowanie tych zadań to rękojmia lepszej pracy zakładów, pełniejszego wykorzystania rezerw produkcyjnych, mocniejszego związania załóg z zakładami; a to jest warunkiem walki o wykonanie zadań naszego planu“.

Ten sam dziennik z 6.VII. zamieścił artykuł min. przemysłu lekkiego E. Stawińskiego, który omawia **aktualne zadania przemysłu włókienniczego** w świetle wyciecznych VII Plenum KC PZPR. Nawiązując do referatu Prezydenta Bieruta, min. Stawiński, podkreśla m. in. konieczność wykorzystania przez poszczególne zakłady pracy, wielkich rezerw wewnętrznych. Tkwią one w polepszeniu dyscypliny pracy, większym niż dotąd zakordowaniu robotów, systematycznym podnoszeniu kwalifikacji pracowników, właściwym awansowaniu robotników (szczególnie kobiet), zwalczaniu płynności siły roboczej.

„Nie będzie załoga związana z fabryką, — stwierdza min. Stawiński — jeżeli w zakładzie nie stosuje się dostatecznie szeroko systemu akordów, nie podnosi kwalifikacji ludzi, dopuszcza się do postojów, jeżeli ignoruje się bolączki robotników, jeżeli nie organizuje się żłobków, czy przedszkoli, nie dba się o warunki bytowe ludzi. Nie będzie załoga związana z fabryką, jeżeli robotnicy nie będą widzieć perspektyw swego rozwoju — poprzez

zorganizowane w fabryce szkolenie, awanse itp.; jeżeli nie będą odczuwać stałej troski o ich codzienne sprawy“...

Na ten sam temat pisze „Głos Robotniczy“ z 10. VI: „Zapewnienie robotnikom dobrych warunków pracy, zakordowanie robotów, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, przestrzeganie płacy według pracy, to podstawowe warunki zahamowania fluktuacji sił roboczych. Walka z fluktuacją — to nie jest sprawa jakiejś jednorazowej kampanii, to sprawa, która powinna stanowić przedmiot ciągłej troski kierownictw zakładów, organizacji partyjnych i związkowych. Trzeba badać przyczyny zwalniania się robotników, przeprowadzać z nimi rozmowy, ujawniać braki powodujące fluktuację i natychmiast je usuwać. Praca masowo-polityczna z załogą, działalność grup partyjnych, związkowych, agitatorów, powinna mieć na celu wyjaśnianie robotnikom szkodliwości fluktuacji, winna budzić w załodze dumę z ich zakładu pracy, przywiązanie, poczucie odpowiedzialności za wykonanie planu przez zakład“.

Również „Życie Warszawy“ z 1.VII. omawia rolę właściwego stosunku kierownictwa do zagadnień bytowych załogi, dla skutecznej **walki z płynnością kadr**. „Ankieta przeprowadzona przez PKPG w tych zakładach pracy, które mają najniższe, a więc najlepsze, wskaźniki płynności, wykazała, że nie są to bynajmniej zakłady o najwyższym poziomie płac, ale z reguły we wszystkich tych zakładach funkcjonują bez zarzutu hotele robotnicze, domy młodego robotnika, świetlice, żłobki i inne urządzenia socjalne“.

T. Ćwik w „Głosie Pracy“ z 9.VII. podkreśla, że **związki zawodowe muszą rozwinąć wzmoczoną aktywność, zmierzającą do zapewnienia zakładom pracy niezbędnej siły roboczej**. W zakresie werbunku zadaniem związku jest m. in. „czuć nad tym, aby werbowanych robotników dokładnie informowano o warunkach pracy, o możliwościach dalszego awansu i o zdobyciu zawodu, aby zapewniono im dobre przyjęcie w zakładzie pracy, otoczono stałą opieką. Dobre przyjęcie zwerbowanych robotników i należyta opieka — to najlepszy czynnik propagandy w dalszej akcji werbunkowej nowych sił roboczych dla naszych rozwijających się zakładów pracy“.

W zakresie **aktywizacji zatrudnienia kobiet** od związków zawodowych należy wymagać większej troski o dalsze polepszenie warunków pracy i życia kobiet, troski o podwyższanie kwalifikacji fachowych kobiety pracującej, o rozbudowę i udosko-

nalanie żłobków dziecięcych, ogródków jordanowskich, o organizację wielkiej liczby pralni w osiedlach robotniczych i w pobliżu domów, w których mieszkają robotnice, o otwarcie warsztatów reperacyjnych i innych instytucji, które ułatwić będą życie kobiecie pracującej.

### Szkolenie młodych kadr

Rok szkolny na wyższych i średnich szkołach technicznych został zakończony. **36-tysięczna rzesza młodych inżynierów oraz techników** rozpoczyna pracę w licznych zakładach pracy. Trzeba się nimi troskliwie zająć. „Trzeba, aby wszyscy, rozpoczynający pracę w zakładzie inżynierowie i technicy — partyjni, bezpartyjni i ZMP-owcy, otoczeni zostali troskliwą opieką. Obok czujnej kontroli, czy rzeczywiście zrobiono wszystko, aby młodego inżyniera lub technika zatrudnić tak, jak tego wymaga dobro zakładu — powinny one dopilnować, aby każdy z nich zapewnił sobie możliwości rozwoju i dalszego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych” — pisze „Trybuna Ludu“ z 12.VI.

W artykule pt. „Ubiegły i nowy rok w szkołach zawodowych“, zamieszczonym przez „Trybunę Ludu“ z 6.VII. znajdujemy **podsumowanie doświadczeń i osiągnięć szkolnictwa zawodowego** w minionym roku szkolnym oraz jego perspektywy na rok przyszedły.

Rok szkolny 1951/52 wykazał dalszy wzrost liczby uczniów, znaczną rozbudowę warsztatów przyszkolnych, poważny krok naprzód w dziedzinie zaopatrzenia uczniów w podręczniki do przedmiotów zawodowych, wzmożoną opiekę państwa nad młodzieżą, spore rezultaty w zakresie realizacji nowego ustroju szkolnego oraz przystosowania szkół do zadań i potrzeb Planu 6-letniego. Natomiast nie jest jeszcze zadowalający poziom i wyniki nauczania przedmiotów ogólnokształcących, zbyt słabo wiąże się naukę z pracą w warsztacie, za mało jest uczących się dziewcząt, niedomaga współpraca szkoły z komitetami rodzicielskimi i opiekuńczymi, a także znacznie musi ulec pogłębieniu troska zakładów pracy o młode kadry.

Należy starać się, aby wymienione braki zostały usunięte w przyszłym roku szkolnym.

### Troska o dziecko

**Letnie kolonie dziecięce** są już w pełnym toku. Prasa żywo interesowała się ich należytych przygotowaniem, informując o organizacji rozmieszczeniu i wyposażeniu kolonii, wytykając tu i ówdzie popełnione błędy. „Głos Robotniczy“ z

18.VI. zajmuje się szczegółowo sprawą wyjazdu na kolonie dzieci z terenu Łodzi. Podobne artykuły zamieściły również dzienniki regionalne z innych terenów kraju.

Dla dzieci chorych budujemy coraz więcej **sanatoriów**, które zapewniają im troskliwą opiekę leczniczą. Jednym z nich jest tzw. „Górka“ w Busku-Zdroju, odbudowywana pośpiesznie po pożarze w 1950 r. Sanatorium to powstało jeszcze przed wojną z inicjatywy dr Starkiewicza, przy wielkiej pomocy klasy robotniczej, z przeznaczeniem dla bardzo licznych dzieci gruźliczych proletariatu Zagłębia Dąbrowskiego. Reportaż z odbudowy sanatorium zamieszcza „Głos Pracy“ z 18.VI.

### Troska o zdrowie pracownice

W związku z „Tygodniem Zdrowia“ prasa poświęciła sporo miejsca **zdobyciom Polski Ludowej na polu lecznictwa**. „Głos Wyrbrzeża“ z 16.VI. porównuje opiekę lekarską przed wojną i dziś stwierdzając, że możemy się poszczycić wielkimi osiągnięciami. Szczegółowo je przedstawił min. Sztachelski w wywiadzie udzielonym przedstawicielowi P'AP („Trybuna Ludu“ z 19.VI).

Obniżyły się znacznie wskaźniki masowych chorób zakaźnych (m. in. tyfusu i chorób wenerycznych) oraz chorób umysłowych. Aparat służby zdrowia stale się rozwija i ulepsza, sięgając coraz głębiej na wieś. Z poprawą stanu zdrowotnego naszego społeczeństwa łączy się ściśle wybitny wzrost przyrostu naturalnego, który w 1951 r. wyniósł 18,6 na 1000 mieszkańców kraju.

Nasze ustawodawstwo socjalne zapewnia pracującym wszechstronną ochronę zdrowia. Na kierownictwach przedsiębiorstw i zakładowych organach związkowych spoczywa ważny obowiązek realizowania tego ustawodawstwa w życiu codziennym. Nasza prasa, służąc potrzebom mas pracujących, wytyka niedomogi, jakie istnieją jeszcze w niektórych zakładach pracy na polu troski o zdrowie pracownice. Tak np. „Życie Warszawy“ z 5.VII. podkreśla, że niesłuszne jest mechaniczne **wypowiadanie pracy kobietom ciężarnym** podczas próbnego, trzymiesięcznego okresu zatrudnienia. „Ustawodawstwo radzieckie mówi wyraźnie o odpowiedzialności karnej kierowników zakładu pracy za odmowę przyjęcia do pracy kobiety tylko dlatego, że jest ona w ciąży. Nasze ustawodawstwo tego jeszcze nie przewiduje, ale wszelkie jego dotychczasowe przepisy nakazują troskę o kobietę-matkę. I dlatego sprawy zwolnień

kobiet ciężarnych w czasie próbnego okresu ich pracy muszą być rozpatrywane ze szczególną uwagą. Decydować o zwolnieniach powinni nie tylko kierownicy personalni (jak to najczęściej się zdarza), ale upoważnione do tego rady zakładowe i kobiece, nie korzystające często, jak wykazuje praktyka, ze swych uprawnień. Ostateczną decyzję o zwolnieniu pracownicy musi poprzedzić dokładne poznanie jej warunków życiowych i stwierdzenie, co skłoniło ją (o ile przedtem nie pracowała) do przystąpienia do pracy, czy kierowała nią wyłącznie chęć skorzystania z przywilejów, przysługujących ciężarnym kobietom — w czasie ciąży i po porodzie“.

Zamiast usuwać z pracy kobiety ciężarne, należy je czasowo przenieść do prac lepszych, w lepszych warunkach. Np. w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym w Szczecinie kobiety ciężarne, pełniące obowiązki motorniczych lub konduktorek, przeniesiono do szwalni. W browarach szczecińskich powierzono kobietom ciężarnym, pracującym jako ładowaczki, korkowanie i etykietowanie butelek.

### Warunki bytu pracujących

„O ludziach i ich troskach zapominać nie wolno!“ — stwierdza „Trybuna Ludu“ z 25.VI, piętnując niedostateczną dbałość o warunki bytu robotników, ze strony niektórych lubelskich zakładów pracy. „Nie wolno nam nigdzie, w żadnym zakładzie pracy godzić się z faktami braku troski o robotników, nie wolno spraw tych nie doceniać“. Różne codzienne bóle bytowe robotników nie są tak błahe, jak to się wydaje niektórym funkcjonariuszom kierownictwa. Przeciwnie, zaturwiają atmosferę w zakładzie pracy, rozgoryczają pracowników, wpływają ujemnie na wydajność pracy“.

Kierownictwa winny dbać o pracowników nie tylko na terenie zakładu pracy, ale również poza nim. Jak wykazuje „Trybuna Robotnicza“ na przykładzie Domu Młodego Robotnika przy kop. „Matylda“, złe warunki bytu i brak dostatecznej opieki wychowawczej wiążą się ściśle ze wzrostem bumelanctwa i chuligaństwa. Podobnie twierdzi „Głos Pracy“ z 14.VI na temat płynności kadr wśród robotników rolnych woj. szczecińskiego. „Bezduśzny stosunek ludzi odpowiedzialnych za pracę naszych socjalistycznych gospodarstw wymaga natychmiastowego uzdrowienia. Bo z jednej strony wykazują oni brak troski o człowieka, a z drugiej — niewykonanie zadań produkcyjnych usprawiedliwiają brakiem

ludzi. A przecież robotnik w złych warunkach nie przywiązuje się do miejsca pracy i szuka zmiany.

Oczywiście, nie we wszystkich zespołach PGR jest taka sytuacja. Są zespoły..., które potrafiły rozwiązać sprawy bytowe robotników. Dlatego w zespołach tych nie ma kłopotów kadrowych i praca układa się dużo lepiej“.

Przykładem dobrze rozwiązanej troski o warunki bytu pracujących, mogą już dziś służyć **liczne hotele robotnicze**. „Coraz więcej warszawskich hoteli robotniczych — pisze „Trybuna Ludu“ z 15.VI — przeznaczonych dla przybywających ze wszystkich stron kraju setek nowych robotników budowlanych, zapewnia mieszkańcom, dzięki właściwej pracy kierownictw przedsiębiorstw i Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, dobre warunki mieszkaniowe i bytowe. Przy wielu hotelach zorganizowano placówki sanitarne, ambulatoria, gabinety lekarskie i dentystryczne oraz sklepy“.

Ważnym odcinkiem troski o warunki bytu robotników, jest również zaopatrzenie za pośrednictwem **Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego**. Spełniają one ważną funkcję społeczno - gospodarczą o dużym znaczeniu politycznym — stwierdza „Trybuna Robotnicza“ z 10.VII. — Dobrze pracujący OZR wydatnie podnosi poziom życia czołowych załóg, stabilizuje je, ściśle wiąże je z zakładem i potęguje ich ofiarny wysiłek produkcyjny.

### Wczasy

Sezon wczasowy jest już w całej pełni. Ośrodki FWP wypełniły się wczasowiczami, którzy mile spędzają czas na wypoczynku i rozrywce. W dziennikach i tygodnikach znajdujemy liczne reportaże, ilustrujące życie na wczasach. Na ogół jest dobrze, choć gdzieś zdarzają się niedomagania. Np. w Wiśle słabo funkcjonuje akcja kulturalno - oświatowa, w domu wczasowym dla matek pracujących pod Łodzią skarżą się na błędne skierowania i fałszywe informacje (dom przeznaczony jest dla matek z dziećmi w wieku 3 — 7 lat, a faktycznie przebywa w nim obecnie sporo niemowląt) itd. Prasa wydobywa te niedomagania i troszczy się o ich usunięcie.

Bardzo ważne jest organizowanie w lecie **zbiorowych imprez świątecznych i wycieczek** dla pracowników poszczególnych zakładów pracy. „Trybuna Ludu“ z 15.VI zwraca uwagę na niewykorzystanie w roku ubiegłym funduszy przeznaczonych dla związkowej akcji kulturalno - oświatowej. Błędu tego należy uniknąć w roku bieżącym.



# z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Julian Gromadzki

## I. KSIĄŻKI

Akoliński St. **Odzież ochronna i robocza**. Zasady planowania, zaopatrzenia, gospodarki. Łódź 1952. Państwowy Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych w Łodzi, s. 131.

Maszynopis powielony. Na prawach rękopisu.

Spis rzeczy: I. Ogólne wiadomości o odzieży. — II. Sprzęt ochrony osobistej. — III. Przepisy prawne regulujące sprawę zaopatrzenia pracowników w odzież. — IV. Planowanie zaopatrzenia w odzież specjalną i mundurową. — V. Zaopatrzenie zakładów pracy w odzież specjalną i mundurową. — VI. Gospodarka odzieżą specjalną. — VII. Księgowość materiałowa. — VIII. Sprawozdawczość i kontrola.

Bierut B. **O umocnienie spójni między miastem i wsią w obecnym okresie budownictwa socjalistycznego**. Referat i przemówienie na VII Plenum KC PZPR 14–15 czerwca 1952 r. Warszawa 1952. Książka i Wiedza, s. 130, 2 nlb, ilustr. 1.

Spis rzeczy: I. Ogólny kryzys systemu kapitalistycznego i walka narodów o pokój. — II. Przemysł socjalistyczny i nowe zadania kierowania przemysłem. Zagadnienie siły roboczej. Mechanizacja. Szkolenie kadr i zagadnienie młodzieży. Płace i zagadnienia warunków życia robotników. O właściwe wykorzystanie mocy produkcyjnych. Zagadnienia zaopatrzenia w przemysł. O zagadnieniach kierowania przemysłem. — III. Rolnictwo i sprawa spójni między miastem i wsią. — IV. Zadania organizacyjne partii.

Engels Fryderyk. **Położenie klasy robotniczej w Anglii**. Tłumaczył z niemieckiego A. Długosz. Warszawa 1952. Książka i Wiedza, s. 424.

Biblioteka Klasyków Marksizmu-Leninizmu.

Spis rzeczy: Przedmowa z 15 marca 1845 r. — Do klasy robotniczej Wielkiej Brytanii. — Przedmowa do wydania amerykańskiego z 26. I. 1887 r. — Przedmowa do II wydania niemieckiego z 21.VII. 1892 r. — Wstęp. — Proletariat przemysłowy. — Wielkie miasta. — Konkurencja. — Irlandzka imigracja. — Rezultaty. Powszechność gałęzi pracy. Robotnicy fabryczni w ścisłym znaczeniu. — Pozostałe gałęzi pracy. Ruchy robotnicze. — Proletariat górniczy. — Proletariat rolny. — Stanowisko burżuazji wobec proletariatu.

— Strajk angielski. — Skorowidz nazwisk. — Skorowidz rzeczy. — Spis ilustracji.

Pierwszy polski przekład klasycznej pracy Engelsa o sytuacji angielskiej klasy robotniczej w pierwszej połowie 19 stulecia.

**Informator Szkolnictwa Zawodowego na rok szkolny 1952/1953**. Warszawa 1952. Państwowe Wydawnictwo Szkolnictwa Zawodowego, s. 248.

Centralny Urząd Szkolenia Zawodowego.

Spis rzeczy: Szkolnictwo zawodowe w Polsce Ludowej. — Organizacja szkolnictwa zawodowego: Szkoły przysposobienia zawodowego. — Zasadnicze szkoły zawodowe. Technika zawodowa. Technika dla pracujących. — Szkolenie zaoczne. — Opieka nad młodzieżą: Stypendia. — Internaty. — Opieka zdrowotna. — Administracja szkolnictwa zawodowego. — Szkolenie praktyczne uczniów w szkołach zawodowych. — Wstępnie do szkół górniczych, hutniczych i metalowych. — Wykaz szkół przysposobienia zawodowego SPZ. — Wykaz zasadniczych szkół zawodowych ZSZ. — Wykaz techników. — Wydziały zaoczne szkolenia zawodowego. — Adresy władz administracji szkolnej. — Słowniczek skrótów i terminów specjalnych użytych w Informatorze.

Wykazy szkół zawodowych obejmują wszystkie szkoły w całej Polsce. Ułożono je w porządku abecedowym, według województw i miast oraz specjalności. Adresy władz szkolnych obejmują również całą Polskę.

Kolasa F. **Zasiłki rodzinne**. Wykład i podstawy prawne. Stan na dzień 30 listopada 1951 r. Warszawa 1952. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 86, 1 nlb.

Spis rzeczy: Wstęp. — Cz. I. Zasady uprawnień do zasiłku rodzinnego: I. Podstawy i zakres ubezpieczenia rodzinnego. — II. Pracownicy uprawnień do zasiłku rodzinnego. — III. Ciągłość uprawnień pracowników do zasiłku rodzinnego. — IV. Członkowie rodziny, na których przysługuje zasiłek rodzinny. — V. Zasiłki rodzinne dla emerytów i rencistów. — VI. Warunki wypłaty i wysokość zasiłku rodzinnego. — VII. Postępowanie. — Cz. II. Przepisy prawne o ubezpieczeniu rodzinnym.

Praca zawiera teksty przepisów prawnych o ubezpieczeniu rodzinnym oraz o kólniki ZUS w tej sprawie. Omawiając

wszystkie te przepisy autor daje praktyczne wskazówki kto, jak i kiedy może korzystać z zasiłków rodzinnych.

Zob. recenzję w nr. 6 naszego czasopiśma.

**Kościółek J. Organizacja i technika pracy biurowej.** Warszawa 1952. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 198, 1 nlb., rys. 37. Kartka 1 wklejona. Ważniejsze omyłki dostrzeżone w druku.

Biblioteka Pracy t. 19.

Spis rzeczy: Wstęp. — 1. Socjalistyczna organizacja pracy. — 2. Zarządzanie. — 3. Lokal biurowy i jego urządzenie. — 4. Czynności biurowe.

Autor podaje socjalistyczne zasady pracy biurowej i zarządzania opierając się na wypowiedziach Lenina, Stalina, Prezydenta Bieruta, H. Minca, A. Zawadzkiego, E. Szyra i B. Minca. W książce omówiono szczegółowo pracę kancelarii, zasady korespondencji i klasyfikacji akt, rejestrację i przechowywanie akt, pisanie na maszynie oraz inne czynności biurowe.

**Kłossiewicz W. Walka o wyższy poziom kierownictwa związków zawodowych, ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy i racjonalizacji.** Referat wygłoszony na VIII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych. Warszawa — Grudzień 1951. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 47, 1 nlb.

Autor wymienia osiągnięcia klasy robotniczej w r. 1951 oraz niedomagania w pracy związkowej w zakresie współzawodnictwa pracy, racjonalizatorstwa i troski o bytowe i kulturalne potrzeby mas pracujących oraz wysuwa zadania związków zawodowych w r. 1952. Trzeba pokonać formalistyczny stosunek do współzawodnictwa pracy, właściwie zorganizować współpracę wszystkich ogniw związkowych z administracją zakładów pracy i upowszechnić wciąż nowe i lepsze formy współzawodnictwa oraz prawidłowo stosować zasady przyznawania wyróżnień, odznaczeń i premii dla uczestników ruchu współzawodnictwa pracy. Trzeba również organizować współpracę naukowców z przodownikami pracy, racjonalizatorami i czołowymi pracownikami produkcji. Prowadzenie zaś pracy masowo-politycznej dopomoże do skutecznego realizowania zadań Planu 6-letniego i przyspieszy podstawy socjalizmu w Polsce, pomimo istniejących trudności.

**Litterer Wanda. Nowe osiedla mieszkaniowe i ich mieszkańcy.** Warszawa 1952. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 207, 1 nlb. rys. 26, tabl. 74.

Biblioteka Instytutu Budownictwa Mieszkaniowego, t. III

Spis rzeczy: Przedmowa dra M. Kaczorowskiego. — Od autora. — Wstęp. 1. Założenia budownictwa mieszkaniowego w Polsce Ludowej. — 2. Temat, zakres i metoda badań nowych osiedli. — Część I: Warunki mieszkaniowe w nowych osiedlach: 1. Ogólna charakterystyka badanych osiedli i ich mieszkańców. — 2. Wyposażenie osiedli w urządzenia komunalne, urządzenie terenu, sieć placówek społecznych i gospodarczych. — 3. Zabudowa, budynki, wyposażenie mieszkań, realizacja. — 4. Charakterystyczne typy mieszkań w zbadanych osiedlach. — 5. Struktura wielkości mieszkań. — 6. Przydziały i załadnienie mieszkań. — 7. Poprzednie warunki mieszkańców osiedli i stosunek do nowych mieszkań. — 8. Użytkowanie mieszkań. — 9. Podsumowanie wyników badań. — Część II: Struktura demograficzna w nowych osiedlach: 1. Źródła i charakterystyka materiałów. — 2. Struktura wieku. — 3. Struktura zatrudnienia. — 4. Skład i struktura wielkości gospodarstw domowych. — 5. Struktura wieku w rocznikach dziecięcych i młodzieżowych o programie sieci urządzeń opieki nad dzieckiem i sieci szkolnej. — 6. Podsumowanie wyników analizy. — Tablice statystyczne do części II.

W książce zebrano i omówiono materiały dotyczące dorobku budownictwa osiedlowego w Polsce Ludowej. Autorka podkreśla osiągnięcia świata pracy w dziedzinie mieszkalnictwa, w przeciwstawieniu do braków mieszkaniowych Polski kapitalistycznej. Praca przeznaczona jest dla planistów, projektantów i działaczy społecznych, zajmujących się zagadnieniami mieszkaniowymi. Literatura dotycząca zagadnienia podana na str. 26—27 lub w tekście poszczególnych rozdziałów książki.

**Macewicz P. Higiena pracy.** Niektóre zagadnienia. Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 40, 1 nlb.

Spis rzeczy: Wstęp. — I. Higiena pracy w ustroju socjalistycznym i kapitalistycznym. — II. Niektóre elementy higieny pracy. — III. Zawody i ich klasyfikacja. — IV. Ergologia. — V. Zmęczenie. Metody badania zmęczenia. — VI. Psychofizjologia pracy. — VII. Traumatologia. — VIII. Niektóre zadania medycyny pracy.

Autor daje zarys zadań lekarzy na terenie zakładu pracy oraz porusza niektóre zagadnienia takich nauk o ochronie pracy ludzkiej, jak higiena i medycyna pracy.

## I. IDEAS AND PROBLEMS

Social foundations of the Polish People's Republic — Extracts from the text of the Constitution . . . . .	3
<i>Henryk Altman</i> : The campaign against accidents at work . . . . .	8
<i>Wojciech Szmidt</i> : Living conditions of the village woman . . . . .	13

## II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>Izaak Klajnerman</i> : The effect of temporary arrest on the work contract of the arrested worker . . . . .	21
<i>Józef Czajka</i> : Planned employment of the graduates . . . . .	30

## III. CHRONICLE

*Polish*

Granting of a statute to the Central Institute of Labour Protection . . . . .	37
The duties of the work establishments as regards recruiting of unqualified labour force . . . . .	37
The problem of management of the labour force in the undertakings subjected to the Minister of Road and Air Transport . . . . .	39
The control of enforcing labour regulations and regulations concerning vocational training of juveniles in work establishments . . . . .	40
Accident insurance of the members of fire brigades . . . . .	40
Covering the expenses for workers' leisure by the work establishments . . . . .	41

*International*

The Peace budget of the U.S.S.R. and the war budget of the U.S.A. . . . .	42
Campaign against shortcomings in the field of labour protection in the German Democratic Republik . . . . .	44
Crisis and unemployment in the textile industry of the capitalist countries . . . . .	45

## IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

*New books*

<i>St. Akoliński</i> : Protective and working clothes. The principles of planning, supplying and managing . . . . .	48
---	----

*Periodicals*

Limiting of employment and wages — <i>A. Ferski</i> ; Problems of method of social researches in certain works of Marx and Engels — <i>Jan Szczepański</i> ; Who needs unemployment and what for? . . . . .	49
---	----

<i>Press review</i> . . . . .	51
<i>Bibliography</i> . . . . .	55

## V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW



Cena egz. 6 zł.