

PRZEGLĄD ZAGADNIENI SOCJALNYCH



T R E Ś Ć

R. L.: 35 SESJA MIĘDZYNARODOWEJ KONFERENCJI PRACY. — Z. MAKAR-CZYK: WARUNKI PRACY I ZAROBKI W NIUSPOŁECZNIONYCH ZAKŁADACH PRACY. — J. SULEJ: TRUDNOŚCI STOSOWANIA W PRAKTYCE NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW PRAWA PRACY. — M. NIEDUSZYŃSKI: PLANOWANIE, PODZIAŁ I ANALIZA WYDATKÓW BUDŻETOWYCH NA CELE SOCJALNO-KULTURALNE. — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA. — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY. — BIBLIOGRAFIA. — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO.

СОДЕРЖАНИЕ № 9

I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Р. Л.: 35-я сессия Международной конференции труда	3
Збигнев Макарчик: Условия труда и заработка на необщественных предприятиях	8

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Ян Сулей: Трудности в практическом применении некоторых постановлений трудового права	15
Мечислав Недушинский: Планирование, распределение и анализ бюд- жетных расходов на социально-культурные цели	24

III. ХРОНИКА

В Польше	
Актуальные вопросы использования рабочей силы на X пленум ЦСПС	33
О кассонных работах (по поводу распоряжения Мин. труда и соц. обесп. от 2.VI.1952 г.)	34
Профессиональное обучение несовершеннолетних в индивидуальном ремесле	35
За рубежом	
Подготовка ко Всемирному конгрессу социального обеспечения	38
Венгерский закон о пенсиях	40
Совещание горняков Румунской Народной Республики	41

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:

В. Литтерер: „Новые жилые поселки и их жители“	42
Б. Малиш и Я. Костровицкий: „Активизация недостаточно освоенных вое- водств 1950-1955“	43
Г. Кубасевич: „Польское социальное право“	44

Новые журналы:

Вопросы баланса денежных доходов и расходов населения — Б. Мгнц; Социальная роль жилищного строительства УРП — А. Анджеевский и В. Литтерер; Достижения профессионального движения в Народном Китае	46
--	----

Обзор печати	50
Библиография	53

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952
WRZESIEŃ



WARSZAWA
POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI) NR 9

I. IDEE I ZAGADNIENIA

R. L. 35 sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy	str. 3
Zbigniew Makarczyk: Warunki pracy i zarobki w nieuspołecznionych zakładach pracy	8

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

Jan Sulej: Trudności stosowania w praktyce niektórych przepisów prawa pracy	15
Mieczysław Nieduszyński: Planowanie, podział i analiza wydatków budżetowych na cele socjalno-kulturalne	24

III. KRONIKA

Krajowa

Aktualne problemy gospodarki siłą roboczą na X Plenum CRZZ	33
O pracach kesonowych (na marginesie rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społ. z 2.VI.1952 r.)	34
Szkolenie zawodowe młodocianych w rzemiośle indywidualnym	35

Zagraniczna

Przygotowania do Światowego Kongresu Zabezpieczenia Społecznego	38
Węgierska ustawa o świadczeniach emerytalnych	40
Narada górników Rumuńskiej Republiki Ludowej	41

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Nowe książki

W. Litterer: „Nowe osiedla mieszkaniowe i ich mieszkańcy“	42
B. Malisz i J. Kostrowicki: „Aktywizacja województw niedostatecznie zagospodarowanych 1950 — 1955“	43
H. Kubasiewicz: „Polskie prawo społeczne“	44

Czasopisma

Z zagadnień bilansu pieniężnych dochodów i wydatków ludności — B. Minc; Społeczna rola budownictwa mieszkaniowego ZOR — A. Andrzejewski i W. Litterer; Osiągnięcia ruchu zawodowego Chin Ludowych	46
---	----

Przegląd prasy	50
--------------------------	----

Bibliografia	53
------------------------	----

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przegląd ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych	113
Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej	122
Orzecznictwo	124
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i pokrewnych	126

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 CP₁—P/C—377/52 z dn. 21.VIII.52 r. Podpisano do druku 1.IX.52.

Druk ukończono dnia 9.9.52. Nakład 3845 + 55 egz.

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

Zakłady Graficzne i Wydawnicze „Dom Słowa Polskiego“ Warszawa, Zam. 3486
3-B-26202

R. L.

35 sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy

Atmosfera wielkiego napięcia międzynarodowego, powstałego w wyniku agresywnej polityki obozu imperialistycznego, zaciążyła w silnym stopniu na obradach 35-ej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, która odbyła się w Genewie w czasie od 4 do 28 czerwca br. Delegacje polska i czechosłowacka, demokratyczni delegaci związków zawodowych innych krajów i przedstawiciele SFZZ, toczyli na tej Konferencji zacieklą walkę o pokój i postęp, przeciwko faszyzacji MOP i dalszemu przetwarzaniu tej Organizacji w instrument wojennej polityki imperialistów.

Horączkowe przygotowania wojenne, potęgowanie hysterii wojennej, oszukiwanie i okłamywanie mas pracujących krajów kapitalistycznych i kolonialnych dla łatwiejszego przeprowadzania militaryzacji gospodarki i dalszego obniżania stopy życiowej ludności, systematyczne odbieranie robotnikom ich zdobyczy i uprawnień — oto ogólny obraz polityki obozu imperialistycznego. Maskowanie tego obrazu w publikacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy i na Konferencjach tej Organizacji natrafia na coraz większe trudności. Coraz wyraźniejsza staje się dla mas zależność rządów USA, W. Brytanii, Francji, Włoch i innych krajów kapitalistycznych od najciemniejszych sił reakcji społecznej. W ślad za narzuconymi Niemcom Zachodnim i Japonii traktatami politycznymi zaostrza się w tych dwóch krajach atak na prawa i zdobycze klasy robotniczej. Stawia to zagadnienie japońskie i niemieckie w rzędzie pierwszoplanowych problemów międzynarodowych o wielkim znaczeniu socjalnym.

Wyrazem wewnętrznych przeciwieństw w obozie imperialistycznym, ściśle powiązanych z walkami narodowo-wyzwoleńczymi krajów Bliskiego i Środkowego Wschodu, była **sprawa przyjęcia do MOP nowoutworzonego państwa arabskiego — Libii**. Zgłoszenie tej kandydatury do MOP i dopuszczenie do jej przyjęcia przez państwa imperialistyczne było wynikiem konieczności poczynienia ustępstw wobec świata arabskiego. Przemawiając w dyskusji nad kandydaturą Libii polski delegat rządowy Licki podkreślił, że Polska zawsze udzielała poparcia wysiłkom zmierzającym do urzeczywistnienia prawa wszystkich narodów do samostanowienia i do osiągnięcia pełnej wolności. Mimo że państwa imperialistyczne, które okupowały Libię, nie wykonały zobowiązania niezwłocznego przekazania całej władzy w kraju rządowi libijskiemu (i w rzeczywistości okupują nadal ten kraj, przekształcając go w bazę agresji), Polska głosować będzie za przyjęciem Libii do MOP. Wynika to z przekonania, że naród libijski z powodzeniem podejmie walkę o uzyskanie pełnej suwerenności i całkowitej niezależności politycznej, ekonomicznej i socjalnej.

Skład konferencji. Walka o czystość reprezentacji

W dążeniu do wykorzystania Konferencji jako narzędzia dławienia oporu przeciwko polityce zbrojeń oraz do rozładowania nastrojów antyimperialistycznych i antyreformistycznych, wzmagających się stale w ich krajach, rządy kapitalistyczne postarały się o to, aby w odpowiedni sposób ukształtować skład Konferencji. Wyraziło się to w wyjątkowo licznym obsesaniu Konferencji: przybyło na nią 654 delegatów i rzeczoznawców z 60 państw członkowskich, przy czym na czele delegacji szeregu czołowych krajów kapitalistycznych postawiono ministrów pracy.

Jak wiadomo w skład każdej delegacji wchodzi przedstawiciele: rządów, pracodawców i robotników. We Francji, Włoszech, na Cejlonie, w Indonezji i niektórych innych krajach, rząd — z pogwałceniem przepisów art. 3 Konstytucji MOP, nakazującego wyznaczanie delegatów pracowników w porozumieniu z „najbardziej reprezentatywnymi“ organizacjami zawodowymi — wyznaczył delegatów nie organizacyj klasowych (skupiających w tych krajach olbrzymią większość klasy robotniczej) a organizacyj stworzonych przez kapitalistów i ich rządy i najczęściej przez nie finansowanych, mimo że te organizacje reprezentują najczęściej tylko drobną część zorganizowanych robotników. Jest jednak bardzo charakterystyczne, że np. w Egipcie i Iranie nie udało się rządowi znaleźć tego rodzaju mianowalców i nie było kim obsesłać Konferencji, wskutek czego robotnicy tych krajów nie byli w ogóle reprezentowani na Konferencji.

Najostrzejsza walka toczyła się o mandat znanego rozłamowca i zdrajcy klasy robotniczej Jouhaux, przywódcy tzw. „Force Ouvrière“, którego mandat został zakwestionowany przez przedstawicieli francuskiej CGT. Popierając ten protest, polski delegat robotniczy Wandas stwierdził m. in., że

„Ogólna Konfederacja Pracy (CGT), organizacja najbardziej reprezentatywna, skupia 4 miliony zorganizowanych pracowników bez różnicy narodowości, rasy, barwy skóry, religii lub przekonań politycznych. Jest ona jedyną organizacją, która może poszczycić się tym charakterem. Trzy inne organizacje, które zawarły umowę, aby umożliwić bezprawne i antydemokratyczne wyznaczenie p. Leona Jouhaux liczą razem — według najbardziej optymistycznej oceny — zaledwie milion członków... Pod obłudnymi pozorami odpolitycznienia związków zawodowych, w imię rzekomej wolności i niezależności związkowej, przeprowadza się akcję polityczną w służbie panowania amerykańskiego, akcję skierowaną otwarcie i zdecydowanie przeciw zasadom demokratycznym, przeciw klasie robotniczej, przeciw wolności i niezawisłości związkowej.

Całkowicie solidarna z walczącymi pracownikami francuskimi polska delegacja robotnicza łączy się z innymi postępowymi delegacjami robotniczymi tej Konferencji, formalnie i usilnie żądając unieważnienia mandatu p. Jouhaux“.

Również w sprawie mianowalca z Cejlonu delegacja polska wystąpiła z całą energią. Przedstawicielka CRZZ Andrzejewska podkreśliła, że wyznaczony przez rząd cejloński delegat robotniczy Wijemanne reprezentuje organizację liczącą zaledwie około 24 tys. członków, podczas gdy liczniejsza organizacja związkowa — Kongres Pracowników Cejlonu — została całkowicie pominięta. Członkowie tej pominiętej przez rząd organizacji zawodowej rekrutują się spośród wszystkich ugrupowań rasowych wyspy, m. in. spośród gnębionych szczególnie zaciekle robotników pochodzenia indyjskiego.

Sprawa wolności związkowej

Sprawa obrony wolności i niezależności ruchu związkowego została postawiona na tegorocznej sesji Konferencji w sposób bardzo zdecydowany przez

delegacje krajów demokracji ludowej i ŚFZZ, w związku z projektowaną rezolucją.

Przedstawiciel ŚFZZ, Le Léap przypomniał, że w r. 1951 MOP stworzyła tzw. Komisję badawczo-pojednawczą w sprawie wolności związkowej. Ponadto na 31 sesji MKP przyjęto specjalną konwencję dotyczącą wolności stowarzyszeń i ochrony prawa organizowania się. Tymczasem w licznych krajach, a szczególnie w krajach kolonialnych i półkolonialnych, prawa robotników są systematycznie łamane, a prawa związkowe stale gwałcone. Le Léap powiedział m. in.:

„ŚFZZ zawsze piętnowała — jeśli tylko się o nich dowiedziała — te wypadki pogwałcenia praw i wolności robotników. Z tych wszystkich protestów 19 przekazanych zostało przez Radę Gospodarczo-Społeczną do MOP. Wszystkie one bez wyjątku zostały odrzucone przez Radę Administracyjną MBP, a motywy przytoczone dla uzasadnienia tego odrzucenia niejednokrotnie wykazują nieukrywaną pogardę dla praw robotników.

Chciałbym wam dać kilka przykładów: ŚFZZ oskarżyła rząd włoski o to, że jest odpowiedzialny za śmierć 9 robotników podczas strajku w Modenie w styczniu 1950 r. Otrzymaliśmy odpowiedź, że nie nastąpiło naruszenie praw związkowych jako takich, a raport stwierdza: „Jedyną skargą jaką skarżący wysuwa jest to, że zastosowano krwawe represje wobec robotników, którzy stosowali w sposób legalny swe prawa związkowe“. Uważając, że stosowanie siły dla złamania strajku nie stanowi naruszenia praw związkowych, Rada Administracyjna MBP zdecydowała, że skarga nie wymaga dalszego zbadania...

Czy to chodzi o Grecję, o Złote Wybrzeże, Ugandę, Tunis, Nową Zelandię, Cypr, Iran, Egipt, czy jakikolwiek inny kraj, odpowiedź MOP była zawsze ta sama. Przykro mi stwierdzić, że MOP pokryła wszystkie te pogwałcenia praw robotników. Zachęciła ona wszystkie te rządy, które uprawiają politykę antyrobotniczą, do kontynuowania i wzmocnienia tej polityki.

Czy MOP nadal będzie pokrywała te zbrodnie popełniane w jasny dzień i osłaniała je milczeniem? ŚFZZ wyraźnie oświadczyła, że MOP nie jest w stanie zagwarantować poszanowania praw związkowych. Mam nadzieję, że w świetle udzielonych przeze mnie wyjaśnień, każdy obiektywny człowiek uzna, jak dalece uzasadniona jest ta opinia“.

Zamiast w sposób zdecydowany pomóc w demaskowaniu i napiętnowaniu gwałtów popełnianych wobec klasy robotniczej przez państwa kapitalistyczne i kolonialne, przedstawiciele żółtej Konfederacji „wolnych związków zawodowych“ zgłosili na Konferencji rezolucję zawierającą kilka frazesów na temat wolności i niezależności ruchu związkowego. Omawiając tę rezolucję, przewodniczący delegacji polskiej Chajn powiedział m. in.:

„Nie ma wątpliwości, że autorzy rezolucji rozumieją, iż klasa robotnicza świata oczekuje od tej Konferencji zajęcia zdecydowanego stanowiska w sprawie prześladowań i ataków skierowanych przeciwko związkom zawodowym. Tymczasem jednak autorzy rezolucji nie interesując się położeniem faktycznym — starali się wybielić tych, którzy usiłują zdławić ruch zawodowy... Wszystko to pozwala nam przejrzeć istotne motywy autorów rezolucji. Przy tej okazji, jak w wielu innych, autorzy rezolucji popełnili poważny błąd, nie doceniając zarówno świadomości i inteligencji światowej opinii publicznej, jak i instynktu mas pracujących, które w okresie ciężkich lat nauczyły się odróżniać swych przyjaciół od swych wrogów. Tego rodzaju manewry nikogo nie oszukają“.

Pomoc techniczna. Wydajność pracy

Pod presją imperializmu amerykańskiego MOP czyni ostatnio wiele hałasu dokoła dwóch spraw: tzw. pomocy technicznej dla krajów gospodarczo zacofanych oraz wzmocnienia wydajności pracy w krajach kapitalistycznych.

Tzw. „pomoc techniczna“ lansowana jest przez rząd amerykański dla utowrania prywatnemu kapitałowi amerykańskiemu drogi do krajów kolonialnych i zależnych, w celu pewniejszego ujarznienia i wykorzystania ludności i bogactw naturalnych tych krajów.

Co się zaś tyczy wydajności pracy to, jak powiedział w dyskusji generalnej polski delegat Licki: — „starano się ją przedstawić jako środek zaradczy, który mógłby uratować świat i głoszone, że jest ona podstawowym warunkiem postępu społecznego i gospodarczego. Ale przecież wydajność pracy w warunkach ustroju kapitalistycznego zwala się na robotników jako podwójny ciężar, a w chwili obecnej jest ona najlepszą metodą finansowania zbrojeń tanim kosztem. Klasa robotnicza nie wierzy hasłu wydajności, które w ramach ustroju kapitalistycznego prowadzi jedynie do niepewności pracy, zwiększenia liczby wypadków przy pracy, faktycznej obniżki płac i bezrobocia. W ustroju kapitalistycznym wydajność pracy prowadzi jedynie do wzmoczenia wysiłku i wyczerpania pracownika, bez korzyści dla niego, do perspektywy utraty zatrudnienia.

W tych warunkach wydajność pracy jest fałszywą monetą. Należy żałować, że MOP zamiast kierować całą swą uwagę na rozwiązywanie zagadnień zasadniczych, traci czas na zajmowanie się zagadnieniami o znaczeniu drugorzędnym“.

Sprawa Japonii i Niemiec Zachodnich

Te dwa problemy na tegorocznej sesji MOP wyplłynęły w związku z walką, jaką rozgorzała podczas dyskusji na temat sposobu gospodarowania finansami Organizacji. W ramach tej dyskusji delegat polski Licki stwierdził:

„Sprawozdanie Komisji Finansowej zaleca, aby z ogólnej kwoty zaległości japońskich, wynoszących 368.212 dol. zanulować sumę 118.212 dol. i aby pozostałe 250 tys. dol. regulowane były przez Japonię w 5 równych wpłatach rocznych, począwszy od 1952 r. ...

Proponują nam uprzywilejowane traktowanie takiego rządu, który systematycznie i świadomie gwałci podstawowe zasady Konstytucji tej Organizacji. I to ten rząd, który traktuje swój naród jak niewolnika i używa terytorium japońskiego jako bazy wojennej przeciw wolnym i pokojowym narodom — Komisja Finansowa proponuje zwolnić ze znacznej części jego zobowiązań wobec MOP. Zwracając się do nas o udzielenie takiej ulgi, żąda się od nas jednocześnie płacenia naszych składek w całości i jak najszybciej. Nie jesteśmy tu po to, by ponosić koszty oparcia udzielanego faszystowskiej klicie zbankrutowanych monopolistów i pobitych samurajów. Delegacja moja sprzeciwia się energicznie zaleniu Komisji Finansowej w tym przedmiocie i wzywa Konferencję do odrzucenia tego zalecenia.

Przejdźmy teraz do innego curiosum, jakie zawiera sprawozdanie Komisji Finansowej. Budżet na r. 1953 przewiduje sumę 20 tys. dol. na biuro korespondencyjne w Bonn. Jednocześnie zawiera on tylko symboliczną kwotę na biuro w Szanghaju...

Ustrój Adenauera uporczywie przekształca Niemcy Zachodnie w ognisko wojny w Europie. Sławetny „Generalkriegsvertrag“ jest najświeższym tego dowodem. Wyzysk robotników posunięto do ostatecznych granic. Wkładem reżimu bońskiego do ideologicznego rozwoju MOP jest osławiony „Betriebsverfassungsgesetz“, haniębny dokument wskrzeszonego faszystowskiego, prawdziwa czarna księga w dziejach ustawodawstwa pracy. Ten projekt ustawy, kierowany apetytami monopolistów amerykańskich, inspirowany „zasadą wodzostwa“ i ustawami hitlerowskimi, wyznacza pracodawcy funkcję dozorcę niewolników, zmierza do zniweczenia roli rad zakładowych i do pozbawienia robotników ich reprezentacji, zamyka przed związkami zawodowymi bramy zakładu pracy i odbiera im prawo interesowania się losem robotnika na terenie zakładu pracy. W najistotniejszych sprawach, dotyczących bezpośrednio losu pracowników, takich jak płatne urlopy, szkolenie zawodowe,

bezpieczeństwo pracy i zapobieganie wypadkom, pracodawca może — jeżeli chce — „wysłuchać“ tego co miałyby do powiedzenia rada zakładowa, ale nie jest obowiązany do wysłuchania i spełnienia życzeń reprezentacji robotniczej.

Jest oczywiste, że siły faszystowskie Niemiec Zachodnich prowadzą systematycznie gwałtowne ataki na prawa związków zawodowych, na ustawodawstwo pracy, słowem — na wszystkie pozycje zdobyte przez klasę robotniczą tego kraju. Fala strajków i manifestacji mas robotniczych i wszystkich ucziwych ludzi przewala się z jednego krańca na drugi Niemiec Zachodnich.

A tymczasem MOP usiłuje utrzymywać możliwie najlepsze stosunki z tzw. rządem z Bonn i oto stoimy wobec propozycji utworzenia Biura Korespondencyjnego MOP w Bonn. Spodziewam się, że Konferencja sprzeciwi się temu zaleceniu sprawozdania...“

* * *

Na Konferencji poruszono — poza wyżej wspomnianymi — szereg zagadnień o ogromnej wadze dla klasy robotniczej: walka o pokój, ubezpieczenia społeczne, wzajemne stosunki między pracownikami i pracodawcami, ochrona macierzyństwa i inn. Zaciekle walka między obozem pokoju a obozem imperialistycznym rozwinęła się w sprawie reprezentacji Chin Ludowych w MOP. Zagadnienia te zostaną bliżej omówione w następnych numerach czasopisma.

Podsumowując bilans tegorocznej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy należy podkreślić, że uwydatniła ona dalsze postępy procesu faszyzacji MOP i podporządkowywania tej organizacji agresywnym celom imperialistów. Niedopuszczanie na Konferencji prawdziwych przedstawicieli robotniczych z krajów kapitalistycznych i podstępne zmonopolizowanie reprezentacji pracowniczej z tych krajów przez reformistycznych przywódców związków zawodowych, całkowite zlekceważenie praw i interesów mas pracujących w krajach kolonialnych i zależnych, nastawienie MOP na ułatwianie wyścigu zbrojeń i rozbrajanie oporu klasy robotniczej przeciwko polityce wojen i nędzy, kurs na coraz bardziej reakcyjne lub pozbawione wszelkiej wartości praktycznej „rozwiązania“, ujmowane w „elastycznych“, „giętkich“ konwencjach i nie wiążących zaleceń lub rezolucjach, wreszcie odrzucanie wszelkiej inicjatywy skierowania MOP na tory pracy pokojowej i walki o postęp społeczny — wszystko to nadaje Międzynarodowej Organizacji Pracy charakter instytucji działającej przeciwko interesom klasy robotniczej.

W tych warunkach udział delegacji polskiej (jak i innych delegacji demokratycznych) w pracach Konferencji miał na celu przede wszystkim wykazanie, że walki o postęp społeczny nie da się oddzielić od walki o pokój i pokazanie klasie robotniczej krajów kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych — na przykładach wspólnych osiągnięć Związku Radzieckiego, Chin Ludowych, Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i innych krajów demokracji ludowej — że jedynie droga, jaką obrał obóz Socjalizmu, prowadzi do zapewnienia lepszej przyszłości masom pracującym.

Warunki pracy i zarobki w nieuspołecznionych zakładach pracy

W przemówieniu wygłoszonym na VII Plenum Prez. B. Bierut stwierdził, że elementy kapitalistyczne w przemyśle wypierane są stale i konsekwentnie. Obecnie 99,4% produkcji przemysłowej dostarcza już gospodarstwu narodowemu przemysł socjalistyczny. Wartość produkcji przemysłu prywatnego wynosi więc zaledwie 0,6%. Przemysł ten wciąż jednak zatrudnia siły najemne i dlatego powstaje pytanie: w jakich warunkach one pracują i jakie są ich zarobki?

Artykuł niniejszy stara się dać odpowiedź na te pytania, a także na te same pytania w odniesieniu do prywatnego rzemiosła oraz do prywatnego handlu i usług.

Przemysł prywatny

Liczba pracowników najemnych, zatrudnionych w przemyśle prywatnym, zmniejsza się z roku na rok. W latach 1946/47 przemysł ten wykazywał pewną prężność, co odbiło się również na liczbie zatrudnionych pracowników. Od tego czasu jednak obserwujemy stały spadek liczby zatrudnionych pracowników, którego tempo ilustruje następujące zestawienie:

Zatrudnienie w przemyśle prywatnym (liczby względne)

1946	1947	1948	1949	1950	1951
100	127,8	96,5	63,2	24,7	17,5

Zatrudnienie w roku 1951 rozkładało się na poszczególne przemysły jak następuje:

Przemysł	Zatrudnienie
Mineralny, mat. bud. i bud.-instal.	17,18%
Metalowy i elektrotechn.	6,44%
Chemiczny	10,78%
Włókienniczy	4,16%
Papiern.-poligr.	1,00%
Skórzano-futrz.	0,80%
Drzewny	6,81%
Konfekcyjny	0,51%
Drobnej wytwór. różnej	3,84%
Spożywczy, ferment. i młynarski	48,48%
	<u>100,00%</u>

Liczba pracowników najemnych, zatrudnionych w przemyśle prywatnym, wynosiła w 1951 r. około 62% ogółu osób zatrudnionych w tym przemyśle. Reszta to właściciele i pracujący wraz z nimi członkowie ich rodzin.

Na 1 zakład wypadło średnio 2,4 pracowników najemnych. Przemysł prywatny miał w latach 1945 — 1947 bardzo pomyślną koniunkturę. Wprawdzie przemysł socjalistyczny objął od razu wszystkie kluczowe działy gospodarki i większość dużych zakładów pracy (bowiem dekret z 3 stycznia 1946 roku pozostawił w prywatnych rękach tylko zakłady mniejsze), niemniej jednak w latach tych, tj. w okresie tak zwanej gospodarki trójsektorowej obrotu prywatnego przemysłu kształtowały się jeszcze bardzo poważnie. Było to tym łatwiejsze, że tzw. prywatna inicjatywa znajdowała na ziemiach zachodnich (a częściowo i na ziemiach dawnych) duże możliwości zaopatrzenia się w maszyny, narzędzia i surowce oraz że przemysł prywatny przechwytywał dość znaczne ilości surowców i półfabrykatów produkowanych przez przemysł uspołeczniony.

Z drugiej strony głód towarowy w okresie bezpośrednio po wojnie był tak duży, że przedsiębiorcy nie mieli żadnych kłopotów ze zbytem swych wyrobów. Sprawność państwowego aparatu kontroli, technika regulowania cen, marż i zysków, były w owych czasach niewystarczające, a urzędy skarbowe nie działały dość sprawnie. Wszystko to sprawiało, że państwo nie mogło jeszcze wówczas opanować sytuacji, jaka się na tym odcinku wytworzyła i zapobiec chaotycznej akumulacji kapitalistycznej, mającej swe źródło w przechwytywaniu poważnych części dochodu narodowego przez sektor prywatny. Zjawisko to opanowano dopiero później, łącznie z reorganizacją CUP i położeniem kresu tzw. polityce trzech sektorów.

W okresie rozwoju przedsiębiorstw nieuspołecznionych w latach 1946/47, przemysł prywatny zatrudniał 170.000 osób, z czego większość stanowili pracownicy najemni. Płace były wówczas nie uporządkowane. Z wyjątkiem lokalnych, często tylko dla jednego zakładu zawieranych i nigdzie nie rejestrowanych umów zbiorowych, żadnych układów zbiorowych pracy nie było i płace oraz warunki pracy, nieunormowane przez ustawy, układały się po największej części na podstawie umów o pracę, na podłożu prawa popytu i podaży siły roboczej. Płace uchodziły zresztą za dość wysokie, co wywołało nawet sprzeciw ze strony ówczesnego Ministerstwa Przemysłu i Handlu, które w sposób kategoryczny poleciło zaniechać tzw. kaperowania wykwalifikowanych pracowników przez przemysł prywatny, ze szkodą dla przemysłu państwowego. Jak jednak wykazała ankieta rozpisana w r. 1947 przez Komisję Centralną Zw. Zaw., stosunkowo lepsze płace robotników wysokokwalifikowanych „odbijali“ sobie przedsiębiorcy na płacach robotników niewykwalifikowanych i na płacach kobiet. Odciągali więc wówczas rzadkich fachowców od przemysłu państwowego, przy czym koszt operacji przerzucali na masy niewykwalifikowanych i źle płatnych robotników.

Stosowane były powszechnie płace za czas, a premiowanie uzależnione było od interesów, jakie robił przedsiębiorca.

Robotnicy zatrudnieni w prywatnym przemyśle byli pozbawieni (w większości wypadków) deputatów towarowych, które w owych czasach stanowiły poważną część wynagrodzenia robotników w przemyśle socjalistycznym i nie korzystali z żadnych form akcji socjalnej. Z wyjątkiem ekwiwalentu za utraczone karty żywnościowe (na co pracodawcy zgodzili się pod naciskiem Izby Przemysłowo-Handlowej), świadczyli oni na rzecz pracowników ściśle to tylko, do czego zmuszało ich prawo pracy i przepisy o ubezpieczeniu społecznym

— a i to także pozostawało często w sferze teorii, wobec niemożności przeprowadzenia dość częstych kontroli przez aparat inspekcji pracy i ubezpieczeń społecznych.

Taki stan rzeczy nie mógł być tolerowany. Toteż ówczesny samorząd gospodarczy zwrócił się już w r. 1947 do KCZZ z propozycją przeprowadzenia badań ankietowych i przygotowania materiałów, które by umożliwiły zawarcie we wszystkich branżach prywatnego przemysłu, ogólnopolskich układów zbiorowych, wzorowanych na układach obowiązujących w przemyśle państwowym. Prace te trwały przez cały rok 1948 i doprowadziły do zawarcia, w pierwszym półroczu 1949, układów zbiorowych pracy. Układy te, podpisane przez branżowo właściwe związki zawodowe i przez branżowe zrzeszenia prywatnego przemysłu, obowiązują do chwili obecnej. Na wniosek związków zawodowych Minister Pracy i Opieki Społecznej nadał wszystkim tym układom moc powszechnie obowiązującą na terenie całego kraju.

Jaka jest ich konstrukcja?

Część ogólna układu — jednakowa dla wszystkich branż — różni się od układu zbiorowego w przemyśle państwowym przede wszystkim tym, że wprowadza dla pracodawcy obowiązek wnoszenia opłat na akcję socjalną w wysokości 6% od funduszu płac, z tym jednak, że akcji tej nie prowadzi pracodawca, a związek zawodowy. Rola pracodawcy sprowadza się do wniesienia przewidzianej opłaty, przy czym inkasa podjął się, na prośbę CRZZ, Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawca wnosi więc, poza przewidzianą dla nieuspołecznionych zakładów pracy składką na ubezpieczenie, także opłatę na akcję socjalną. W zamian za to, pracownik najemny w prywatnym zakładzie pracy ma prawo do korzystania z urządzeń akcji socjalnej (łącznie z działalnością Funduszu Wczasów Pracowniczych), na równi z pracownikiem przemysłu państwowego.

W dziedzinie urlopów okolicznościowych, zwrotu opłat za dzieci uczęszczające do szkół prywatnych, przydziałów opału, środków do prania, odzieży ochronnej itp., układy zbiorowe zapewniały zabezpieczenie potrzeb pracownika nie niższe niż w zakładach państwowych.

Załączniki do układów zbiorowych w przemyśle prywatnym obejmują tabele płac, tabele zaszeregowania i regulaminy premiowania. Płace podstawowe ustalone zostały w tej samej wysokości, co w przemyśle państwowym. Pracodawca może wprawdzie płacić wyższe stawki, zgodnie jednak z zarządzeniem Ministra Skarbu z roku 1948, kwoty wypłacane przez pracodawcę pracownikom ponad to, co wynika z układu zbiorowego, nie są uważane przy wymiarze podatku dochodowego, za koszty osiągnięcia dochodu. W ten sposób postawiona została tama „kaperowaniu“ lepszych pracowników z przemysłu państwowego.

Przyjęty system płac umożliwia akordowanie płac i premiowanie. Średnie zarobki wahają się dość poważnie w zależności od branży. Najwyższe są w przemyśle elektrotechnicznym i precyzyjno-optycznym, najniższe w odzieżowym i drzewnym. W całym przemyśle prywatnym średnie zarobki kształtują się nieco niżej niż w przemyśle państwowym, różnice jednak nie są wielkie. W niektórych przemysłach pracodawca dopłaca, jak się zdaje, wysokokwalifikowanym pracownikom pewne kwoty, których jednych uchwyćć nie podobna.

Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle prywatnym są na ogół nie zadowalające. Przyczyn szukać należy przede wszystkim w nieodpowiednich warunkach lokalowych, w których pracuje ten przemysł, w niedostatecz-

nym uświadomieniu drobnych przedsiębiorców i w niemożności skontrolowania drobnych i bardzo rozproszonych zakładów pracy.

Do czasu utworzenia Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drobno-pracownicy zatrudnieni w przemyśle prywatnym należeli do kilkunastu związków — i w każdym z nich stanowili znikomą grupę pracowników. Obecnie znaleźli się wszyscy w jednym związku zawodowym, co niewątpliwie wpłynie na pełniejsze wykorzystanie możliwości, jakie daje pracownikom przynależność związkowa. Rad zakładowych w prywatnych zakładach pracy nie ma, są to bowiem zakłady drobne; są natomiast delegaci. Naturalnym opiekunem zrzeszeń prywatnego przemysłu jest Komisja Koordynacyjna tych zrzeszeń, która czuwa m. in. nad prawidłowym stosunkiem prywatnych pracodawców do zatrudnionych u nich pracowników.

Rzemiosło indywidualne

Zmiany zatrudnienia w rzemiośle indywidualnym na przestrzeni ostatnich lat przedstawia następująca tablica:

Zatrudnienie w rzemiośle indywidualnym (liczby względne)

1947	1948	1949	1950	1951
100	95,8	77,2	49,3	44,1

Zatrudnienie w rzemiośle wykazuje spadek, występujący szczególnie ostro między rokiem 1949 a 1950. Przyczyny tego zjawiska wyjaśniliśmy w Nr 1 — 2 czasopisma z br. w artykule pt. „Rola i aktualne problemy socjalne rzemiosła“.

W roku 1951 zatrudnienie układało się w poszczególnych grupach rzemiosł jak następuje:

Grupa rzemiosł	Zatrudnienie
Budowlanych	8,43%
Metalowych i Elektrotechn.	19,50%
Drzewnych	10,45%
Poligr.-papiern.	2,35%
Skórzanych	13,62%
Włókienniczych	25,40%
Piekarn., młynarsk. i cukiern.	10,20%
Rzeźn.-wędliniarskich	2,50%
Fryzjerskich	5,25%
Instrum. muzycznych i galanter.	2,30%
	<hr/> 100,00%

Na pierwszym miejscu utrzymuje się tradycyjnie grupa rzemiosł włókienniczych (krawiectwo damskie i męskie); natomiast grupa rzemiosł skórzanых (szewstwo) spada na 3 miejsce po grupie rzemiosł metalowych (ślusarze, kowale). Te trzy grupy obejmują łącznie blisko 60% ogółu zatrudnionych. Natomiast liczni dawniej piekarze i rzeźnicy ustąpili miejsca rzemiosłu uspołecznionemu.

Liczba pracowników najemnych w rzemiośle indywidulowanym wykazuje jeszcze szybszy spadek, niż ogólna liczba zatrudnionych:

Najemni w rzemiośle

	1947	1948	1949	1950	1951
Liczby względne	100	90	68,0	34,8	26,7

Oznacza to szybszą likwidację wieloosobowych (kapitalistycznych) warsztatów, niż warsztatów średnich i drobnych. Liczba pracowników najemnych na 1 warsztat wynosiła w roku 1951 średnio 0,45 osób, licząc łącznie z uczniami w rzemiośle (terminatorami).

Uczniów w rzemiośle nie można jednak traktować na równi z innymi pracownikami najemnymi. Przede wszystkim uczniowie są pracownikami najemnymi tylko w okresie nauki zawodu. Po tym okresie „wyzwalają“ się i mogą stać się samodzielnymi pracownikami w rzemiośle, mogą przejść do spółdzielni pracy lub do przemysłu państwowego, gdzie są — jako fachowcy — mile widzianymi pracownikami. Powtórę, stosunek łączący ucznia z majstrem oparty jest nie na umowie o pracę, lecz na umowie o naukę. Nauczanie jest jedną z podstawowych funkcji społecznych rzemiosła i jest ono niezbędne w tych wszystkich przypadkach, w których szkolenie przyfabryczne jest niemożliwe (np. budowa studzien lub kominarstwo), a nauka w szkole niewystarczająca (rzemiosło indywidualne i artystyczne). Toteż władze nie traktują rzemieślników szkolących uczniów na równi z rzemieślnikami, zatrudniającymi siły najemne nie będące uczniami. Fakt zatrudniania uczniów stwarza dla rzemieślnika stanowisko uprzywilejowane, nie zaś upośledzone (np. wobec władz finansowych). Niemniej uczeń jest — z innego punktu widzenia — pracownikiem najemnym. Przede wszystkim za takiego uważa go związek zawodowy, który z tego tytułu poczuwa się, zupełnie słusznie, do opieki nad uczniem. Za takiego uważa go prawo pracy, które w większości wypadków, stawia w jednym rzędzie umowę o pracę i umowę o naukę zawodu; jak wiadomo inspekcja pracy interesuje się warunkami pracy ucznia. Zakład Ubezpieczeń Społecznych traktuje ucznia również jak pracownika, od którego pracodawca ma obowiązek uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne.

Położenie w rzemiośle rzemieślników najemnych sensu stricto (stanowią oni 63% ogółu najemnych, gdy 37% to uczniowie), przedstawia się nieco inaczej niż w przemyśle i powiedzmy od razu: pod pewnymi względami korzystniej, pod innymi zaś mniej korzystnie.

Dobre stroną są następujące: pracownik najemny w rzemiośle może bądź to usamodzielnic się, gdy urządzenie warsztatu rzemieślniczego nie wymaga uruchomienia dużych kapitałów, bądź też jako wykwalifikowany rzemieślnik ma zawsze możliwość przejścia do spółdzielni pracy, gdzie będzie przyjęty z łatwością jako pełnoprawny członek.

Praca w rzemiośle ma jednak i cienie. Przede wszystkim pracownik zatrudniony w małym warsztacie, zwłaszcza położonym na wsi lub w miasteczku, czuje się izolowany od licznych rzesz swoich towarzyszy pracy. Wiele bardzo istotnych zdobyczy pracowniczych i społecznych jest mu przez to niedostępnych, że wymienimy świetlicę, stołówkę pracowniczą, boisko sportowe, akcję kulturalno-oświatową, wczasy świąteczne i wiele innych.

Życie związkowe też cierpi na tym odosobnieniu. Do chwili utworzenia Związku Zaw. Pracowników Przemysłu Drobego pracownicy w rzemiośle mogli

należać do branżowo właściwych związków zawodowych, faktycznie jednak nie należeli do żadnego związku. Przeprowadzenie akcji ogólnopolskich układów zbiorowych okazało się w tych warunkach niewykonalne. Układy takie podpisane zostały jedynie w piekarstwie i krawiectwie, ten ostatni zresztą nie wszedł dotychczas w życie. W związku z tym, pracownicy najemni w rzemiośle są bodaj jedynymi w Polsce, którzy nie korzystają z dobrodziejstw akcji socjalnej. Ten stan rzeczy musi ulec zmianie i odpowiednie prace zostały już podjęte przez samorząd gospodarczy rzemiosła i Zarząd Główny nowego Związku Zawodowego.

Pracujący w rzemiośle są objęci ubezpieczeniem społecznym. I tu jednak sytuacja ich różni się od sytuacji pozostałych pracowników najemnych. Jakkolwiek bowiem składki ubezpieczeniowe wpłacane są za ucznia i pracownika przez pracodawcę, to — jeśli idzie o ubezpieczenie emerytalne — przepadają z chwilą, gdy uczeń lub pracownik usamodzielnia się i staną się samoistnymi rzemieślnikami. Samoistni nie są bowiem na razie ubezpieczeni przymusowo i nie mogą kontynuować swojego ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych na warunkach ubezpieczenia dobrowolnego.

Płace pracowników w rzemiośle nie odbiegają od tego, co otrzymuje, jako wynagrodzenie bieżące, członek spółdzielni pracy o podobnych kwalifikacjach. Kształtują się one mniej więcej na poziomie tego, co zarabia rzemieślnik samoistny, pracujący bez sił najemnych. Płace te wahają się w zależności od miejscowości i od grupy rzemiosł. Wahania terenowe są dość poważne. Najwyższe płace występują w m. st. Warszawie i w woj. wrocławskim, najniższe w woj. warszawskim i rzeszowskim. Szczególnie rażąca jest rozbieżność między Warszawą a woj. warszawskim, co tłumaczy się charakterem przeważnie wiejskim tego województwa i jego dość dużym zacofaniem gospodarczym. Najwięcej zarabiają rzemieślnicy branży futrzarskiej, metalowej i elektrotechnicznej, budowlanej i piekarniczej; najmniej zatrudnieni w przetwórstwie papierniczym i w grupie rzemiosł włókienniczych. W łonie grup są też jednak duże różnice. Tak np. krawcy w W-wie zarabiają znacznie powyżej przeciętnej dla grupy włókienniczej w całym kraju. To samo dotyczy warszawskich fryzjerów.

Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy są, w większości wypadków, niezadowalające, głównie z powodu braku odpowiednich lokali. Rzemiosło indywidualne jest czasami usuwane z lokalu, który otrzymuje inne przeznaczenie, i umieszczane w pomieszczeniu nie odpowiednim dla prowadzenia przedsiębiorstwa. Nie jest to jednak jedyny powód niezadowalającego stanu bhp. Często spotykamy się z brakiem dostatecznego zrozumienia dla tego zagadnienia tak ze strony pracodawców, jak i pracowników. Kontrola organów inspekcji jest niewystarczająca. Wspólna akcja cechów i miejscowych organów związku zawodowego może położyć kres temu stanowi rzeczy.

Prywatny handel i usługi

Zatrudnienie w prywatnym handlu i usługach spadło o 70% na przestrzeni od 1949 do 1951. W roku 1951 zatrudnionych było w handlu i usługach 72.568 osób. Z tej liczby 10.795 osób to pracownicy najemni. Wobec tego, że w 1951 roku było 55.931 czynnych zakładów, na jeden zakład przypada 0,2 pracownika, inaczej mówiąc na 5 zakładów przypada 1 pracownik najemny.

Równocześnie z akcją zawierania układów zbiorowych w przemyśle prywatnym, uzgodniony też został ogólnopolski układ, obejmujący pracowników najemnych zatrudnionych w prywatnym handlu i usługach jak również pracowników zatrudnionych w zrzeszeniach i organizacjach kupieckich. Układ za-

warty został przez Związek Zawodowy Pracowników Handlowych i Biurowych 30 kwietnia 1949 r. Ze strony pracodawców wystąpiła, na zasadzie wystawionych jej pełnomocnictw, Naczelna Rada Zrzeszeń Kupieckich R.P. Minister Pracy i Opieki Społecznej nadał układowi moc powszechnie obowiązującą na terytorium całego kraju.

Część ogólna układu zbiorowego nie odbiega, w istotny sposób, od tego co przyjęte zostało dla pracowników prywatnego przemysłu. W szczególności akcja socjalna została pomyślana i przeprowadzana w podobny sposób: rola pracodawcy sprowadza się do wpłacenia, przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 6% od Funduszu Płac na rzecz akcji socjalnej, którą prowadzi związek zawodowy.

Płace nie różnią się od stosowanych w handlu uspołecznionym. Specyficznym problemem w handlu prywatnym jest sprawa przechodzenia b. kupców, do szeregów pracowników najemnych, zatrudnionych w handlu uspołecznionym. Na tle wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25.XI.1950 (Dz. Urz. Nr 17, poz. 115) powstały w 1951 roku trudności przy rejestracji, b. kupców poszukujących pracy, oraz przy wydawaniu im zaświadczeń o poszukiwaniu pracy, niezbędnych przy uzyskiwaniu uig w opłacie czynszu najmu za mieszkanie.

W sprawie kwalifikacji zawodowych Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że b. kupcy ubiegający się o pracę nie mogą być uważani za nieposiadających kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia, jeśli posiadają dyplom kupiecki wydany przez Zakład Wiedzy Handlowej. Związek zawodowy stoi na stanowisku, że b. kupiec, jeśli stanie się pracownikiem najemnym, może ubiegać się o przyjęcie go w poczet związku na ogólnych warunkach.

*

Powyższy przegląd warunków pracy i płac pracowników najemnych zatrudnionych w prywatnym przemyśle, rzemiośle i handlu, pozwala na stwierdzenie, że liczba tych pracowników zmniejsza się z roku na rok, ale niemniej trzeba się liczyć z faktem, że pracownicy ci utrzymają się jeszcze czas jakiś. Pracownikom tym należy zapewnić optymalne warunki pracy, to jest przede wszystkim zabezpieczyć ich przed próbami wyzysku ze strony pracodawców, a powtórnie zapewnić im udział w zdobyczach świata pracy, zwłaszcza w korzyściach płynących z akcji socjalnej. Tak płace, jak akcję socjalną gwarantują pracownikom przemysłu i handlu obowiązujące układy zbiorowe.

Problemy te, zwłaszcza akcja socjalna, pozostają jeszcze do rozwiązania na terenie indywidualnego rzemiosła. Układy zbiorowe aczkolwiek stanowiły w swoim czasie poważny krok naprzód w stosunku do okresu poprzedzającego ich zawarcie, nie wyczerpują jeszcze zagadnienia. Bowiem realizacja ich, a także przestrzeganie prawa pracy, prawa o ubezpieczeniach społecznych i przepisów bhp, wymagają stałej kontroli, której państwowa inspekcja pracy nie zawsze jest w stanie przeprowadzić.

Punkt ciężkości całego zagadnienia spada więc na społeczną i związkową kontrolę. Związkom zawodowym nie może być i nie jest obojętny los towarzyszy pracujących w nieuspołecznionych zakładach pracy. Toteż ludzie pracy zatrudnieni w pozostałych jeszcze zakładach prywatnego przemysłu i rzemiosła, pokładają specjalne nadzieje w nowoutworzonym związku zawodowym pracowników przemysłu drobnego, w którym po raz pierwszy spotkają się, we wspólnej organizacji, pracownicy prywatnego przemysłu i rzemiosła wszystkich branż i specjalności.

JAN SULEJ

Trudności stosowania w praktyce niektórych przepisów prawa pracy*)

Przy stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy natrafiamy na wiele trudności interpretacyjnych. Trudności te są wynikiem: 1) różnorodności przepisów prawa pracy, nie stanowiących dotychczas jednolitego systemu, 2) niejasności sformułowań, 3) niedostosowania starych przepisów do nowych warunków ustrojowych.

Różnorodność przepisów prawnych. Obok przepisów o znaczeniu bardziej ogólnym, podstawowym (jak rozporządzenia o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych, ustawa o czasie pracy, ustawa o urloпах, ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, w pewnym zakresie również przepisy Kodeksu Zobowiązań) obowiązuje szereg przepisów tzw. pragmatycznych, jak: ustawa o państwowej służbie cywilnej, przepisy pragmatyczne na kolei, na poczcie, w przedsiębiorstwie lasów państwowych, w stosunku do nauczycieli. Przepisy te regulują analogiczne zagadnienia w stosunku do różnych kategorii pracowników, wprowadzając nieraz istotne różnice co do zakresu uprawnień pracowników.

Szczególnie wyraźnie różnice te występują w zakresie uprawnień urlopowych. Podczas gdy pracownicy umysłowi w przemyśle korzystają z 2 tygodni urlopu po 6 miesiącach pracy, to w administracji urlop taki im nie przysługuje. Gdy w przemyśle i handlu robotnikowi przysługuje po roku pracy urlop 12 dni roboczych, po 3 latach — 15 dni, po 10 latach — miesiąc¹⁾ — w administracji państwowej pracownikom fizycznym przysługuje: od 1 roku do 10 lat służby — 2 tygodnie, od 10 do 20 lat włącznie — 3 tygodnie, ponad 20 lat — 4 tygodnie²⁾. Urlopy pracowników fizycznych o charakterze publiczno-prawnym na PKP wynoszą: od 1 do 3 lat służby — 14 dni, od 3 do 10 lat — 21 dni, ponad 10 lat — 30 dni³⁾.

Różnice w uprawnieniach poszczególnych grup pracowniczych występują nie tylko w zakresie urlopow. Przepisy wydane po wojnie tylko częściowo usunęły te różnice.

Z tej różnorodności przepisów wynika pierwszy problem zasadniczy: a mianowicie zakłady pracy nie zawsze wiedzą, który z przepisów należy zastosować. Znana była do niedawna praktyka stosowania przepisów urlopowych ogólnych w administracji państwowej, zwłaszcza w stosunku do pracowników fizycznych. Wielość przepisów prawa pracy i niedostateczne rozgraniczenie ich działania, stanowią poważną trudność w praktycznym stosowaniu prawa pracy.

*) Wyjątki z referatu wygłoszonego na posiedzeniu Komisji Prawa Pracy ZPP.

¹⁾ Art. 2 ust. 1 ustawy z dn. 16.V.1922 o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. z 1949 r. Nr 47, poz. 363).

²⁾ Art. 105 ustawy z dnia 17.II.1922 r. o państwowej służbie cywilnej, utrzymany w mocy obwieszczeniem Prezesa Rady Ministrów z dn. 8.I.1949 r. (Dz.U.R.P. Nr 11, poz. 72).

³⁾ Zarz. D.G.K.P. z dn. 15.I.1951 r. Nr. K. 1/20—32/50.

Wadliwa redakcja przepisów. Wiele z przepisów prawa pracy posiada redakcję niedoskonałą — czy to będzie § 16 rozp. wykonawczego do ustawy o urlopach⁴⁾, (który w sposób nieuzasadniony skraca ustawowy urlop miesięczny pracownika umysłowego do 4 tygodni), czy art. 7 ustawy o urlopach (który mówi tylko o robotnikach, a odnosi się także do pracowników umysłowych), czy wreszcie art. 13 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu⁵⁾ (który przewiduje skutki zatrudnienia pracownika w niedziele, natomiast pomija kwestię zatrudniania w inne dni świąteczne), czy wiele innych przepisów. Ich braki redakcyjne muszą być usuwane w drodze interpretacji.

Nieaktualność niektórych przepisów. Utrzymane formalnie w mocy przepisy przedwojenne nie zawsze dadzą się pogodzić ze zmienionymi warunkami społeczno-gospodarczymi. Za przykład może tu służyć zarówno art. 30 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych — przyznający pracownikowi 3 dni w miesiącu w okresie wypowiedzenia na szukanie nowej pracy bez względu na to, czy pracownik tego czasu potrzebuje — jak i przepisy urlopowe, które w pewnych przypadkach przy zmianie miejsca pracy umożliwiają pracownikowi umysłowemu wykorzystanie 6 tygodni urlopu w jednym roku kalendarzowym.

Wydaje się uzasadniony pogląd, że zastosowanie dosłownego brzmienia przepisów w obu przytoczonych przypadkach byłoby sprzeczne z art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego⁶⁾, nie pozwalającym korzystać z prawa w sposób niezgodny z zasadami społecznego współżycia w Państwie Ludowym. W wielu jednak przypadkach może nie być łatwe ustalenie, w jakich okolicznościach i jak dalece wolno odstąpić od literalnego brzmienia przepisów, w zestawieniu z mało sprecyzowanymi zasadami współżycia społecznego. Nie wiadomo przy tym, czy poza sądem inne władze są upoważnione — i w jakim trybie — do stwierdzenia niezgodności wyraźnego przepisu z zasadami współżycia.

Pozaustawowe źródła norm. Dalszą poważną trudność przy stosowaniu prawa pracy wywołuje stosunek poszczególnych zarządzeń, okólników, instrukcji wzgl. uchwał, do obowiązujących przepisów prawa pracy. Nie zawsze normy wprowadzone tą drogą pozostają w zgodzie z dotychczasowymi przepisami. Można tu wspomnieć np. o zasadzie, że otrzymywanie dodatku funkcyjnego wyłącza wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również o zasadzie, że premia bilansowa jest równocześnie zapłatą za pracę w godzinach nadliczbowych przy sporządzaniu bilansu, lub że „zezwolenia na wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy w r. 1951 nie będą udzielane⁷⁾”. W podobnym trybie zmieniane były niektóre postanowienia układów zbiorowych.

Poszczególne problemy praktyki.

Po zanalizowaniu przyczyn trudności, jakie powstają przy stosowaniu naszego materialnego prawa pracy, należy — dla uzupełnienia obrazu — zapoznać się z poszczególnymi zagadnieniami budzącymi największą wątpliwość w praktyce.

Urlopy. Szczególnie wiele wątpliwości powstawało dotąd przy stosowaniu ustawy o urlopach w przemyśle i handlu. Czy przez urlop miesięczny pracownika umysłowego, lub — po 10 latach pracy — robotnika, rozumie się miesiąc kalendarzowy, czy też zawsze 30 dni?

⁴⁾ Rozp. z dn. 11.VI.1923 r. w przedmiocie wykonania ustawy o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. Nr 62, poz. 464).

⁵⁾ Ustawa z dnia 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. Nr 2 z 1920 r. poz. 7).

⁶⁾ Przepisy ogólne prawa cywilnego z dn. 18.VII.1950 r. (Dz.U.R.P. Nr 34, poz. 311).

⁷⁾ Pkt. 1 okólnika Min. Budownictwa Przemysłowego Nr 70 z dn. 9.X.1951 r. (Biuletyn M.P.B Nr 4, poz. 33).

Dotychczas przeważał pogląd szeroko stosowany w praktyce, że urlop miesięczny — jeżeli jest wykorzystany jednorazowo — oblicza się kalendarzowo, tj. kończy się w odpowiednim dniu następnego miesiąca kalendarzowego. Powodowało to nierówność urlopów dla poszczególnych pracowników, wynikającą z nierównej długości miesięcy kalendarzowych. Nie było wątpliwości, że przy urlopiach wykorzystywanych częściami, należy udzielać w sumie 30 dni urlopu⁸⁾. Ostatnio zwyciężył pogląd, że urlop miesięczny także, jeżeli jest wykorzystywany jednorazowo, ma wynosić 30 dni. W ten sposób urlopy pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu w drodze interpretacji zostały zrównane co do długości z urlopami pracowników, w stosunku do których obowiązuje ustawa o państwowej służbie cywilnej.

Dalszą kwestię w zakresie urlopów stanowi sprawa pierwszego urlopu pracownika umysłowego. Do niedawna nie było rozstrzygnięte, czy urlop 2 tygodniowy, wykorzystany po 6 miesiącach pracy, zawsze zalicza się na poczet pełnego urlopu, należnego po roku pracy. Szczepański w swoim Kodeksie Pracy⁹⁾ twierdzi, że w razie wykorzystania 2-tygodniowego urlopu pracownik umysłowy po roku pracy uzyskuje zawsze tylko prawo „do drugiego 2-tygodniowego urlopu“. Pogląd przeciwny reprezentuje Fenichel¹⁰⁾, uznający stanowisko Szczepańskiego za niezgodne z § 16 rozp. wyk. do ustawy o urlopiach. Obecnie praktyka idzie w tym kierunku, że 2 tygodnie urlopu przysługuje pracownikowi umysłowemu, jako zaliczka na pierwszy urlop miesięczny, tak że po zakończeniu roku pracy przysługuje mu prawo do 16 dni urlopu uzupełniającego. Inna sporna kwestia: czy pracownik rozpoczynając pracę od 1 stycznia danego roku ma prawo do urlopu za ten pierwszy pełny rok pracy? W długotrwałym sporze ostatnio przeważa pogląd, że pracownik uzyskuje prawo do pierwszego pełnego urlopu dopiero po upływie pierwszego roku pracy, a zatem dopiero w następnym roku kalendarzowym. Pogląd ten budzi zastrzeżenia merytoryczne.

W sprawie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, szczególną praktykę zastosował ZUS, który do niedawna nie wypłacał pracownikowi przy rozwiązywaniu z nim umowy o pracę pełnego odszkodowania za niewykorzystany urlop, a tylko połowę takiego odszkodowania. Resztę zatrzymywano do końca roku kalendarzowego i wypłacano pracownikowi jedynie, gdy złożył dowód, iż w nowym miejscu pracy nie otrzymał 2 tygodni urlopu po pół roku pracy. Stanowisko to nie utrzymało się. Uznaje się za obowiązujące wypłacenie pełnego odszkodowania; natomiast w nowym miejscu pracy pracownik nie otrzyma 2 tygodni urlopu, jeżeli w poprzednim miejscu pracy w tym roku kalendarzowym wykorzystał urlop lub otrzymał zań ekwiwalent. Interpretacja taka opiera się na art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego, jakkolwiek nie odpowiada dosłownemu brzmieniu art. 2 ustawy o urlopiach.

Mniej sporną jest sprawa przesuwania reszty niewykorzystanego urlopu, jeżeli pracownik zachorował w czasie urlopu. Ustawa nie daje wyraźnej podstawy do pozytywnego rozstrzygnięcia, jednak w gospodarce społecznej przyznano to prawo chorującemu pracownikowi¹¹⁾.

Dotychczas do przesunięcia upoważniała choroba poważniejsza, trwająca nie krócej niż 7 dni. Ostatnio uważa się, że już choroba trwająca ponad 3 dni uprawnia do przedłużenia urlopu o czas trwania choroby¹²⁾.

⁸⁾ Art. 103 przepisów ogólnych prawa cywilnego.

⁹⁾ Wł. Szczepański, Kodeks Pracy, Łódź 1948, str. 196.

¹⁰⁾ Dr Z. Fenichel „W sprawie „następnego urlopu“ pracownika umysłowego“. Przegl. Ustaw. Gospodarczego z 1950 r. Nr 12, str. 355.

¹¹⁾ Wyjaśnienie Min. Pracy i Opieki Społ. z dn. 8.V.1951 r. Nr Po. 13c-39/51 (Praca i Opieka Społeczna z 1951 r. Nr 3, str. 60 wkładki).

¹²⁾ Wyjaśnienie Min. Pr. i Op. Sp. z dn. 7.VI. Nr Po 13c-51/52 (Przegląd Zagadnień Socjalnych z 1952 r. Nr 8).

Nie rozstrzygnięty jest spór, czy zgodne rozwiązanie umowy o pracę przez obie strony powoduje dla pracownika utratę prawa do urlopu, tak jakby to nastąpiło, gdyby pracownik sam wypowiedział pracę (art. 3 ustawy o urlopach). Orzecznictwo przedwojenne było niejednolite. Obecnie przyjmuje się, że pracownik nie traci prawa do urlopu w razie rozwiązania stosunku pracy na mocy wzajemnego porozumienia stron — chyba, że rozwiązanie nastąpiło wyraźnie na wniosek pracownika.

Kłopot sprawia również zagadnienie, czy pracownik, któremu pracę wypowiedziano, ale który zwalnia się na własne żądanie przed upływem okresu wypowiedzenia, traci prawo do urlopu tak, jakby sam wypowiedział pracę (art. 3), czy też nie traci. Wyjaśnienia idą w tym kierunku, że nie traci.

Czy do wynagrodzenia za czas urlopu, względnie do odszkodowania za niewykorzystany urlop, wlicza się uzyskiwane poprzednio przez pracownika wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych? Tak — jeżeli wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wypłacane w postaci stałego miesięcznego ryczałtu, lub jeżeli praca w godzinach nadliczbowych ma charakter stały¹³⁾.

Listę spornych kwestii urlopowych można by znacznie powiększyć, choćby tylko przez przytoczenie szeregu wątpliwości na tle zachowania ciągłości pracy dla nabycia praw do urlopu przy zmianie zakładu pracy¹⁴⁾ i innych. Na tle wątpliwości z zakresu zagadnień urlopowych należy zauważyć, że powodują one wiele sporów i byłoby dobrze, aby przynajmniej poważniejsze z nich uzyskały jak najrychlej miarodajne rozstrzygnięcie w formie wiążącej.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dalszą kwestią, wywołującą wiele sporów jest rozwiązywanie umowy o pracę lub zmiana jej warunków bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia.

Czy przeniesienie pracownika do innego zakładu pracy lub do innej miejscowości może nastąpić bez wypowiedzenia? Czy odmowa zadośćuczynienia takiemu żądaniu pozwala zwolnić pracownika z jego winy, czy też pracownik może nie zastosować się do żądania i uważać umowę za rozwiązana z winy zakładu pracy? Sprawa powyższa nabrała ostrości w związku z przeprowadzoną w roku ubiegłym kompresją etatów. Obecnie nieprzestrzeganie obowiązku wypowiedzenia należy w takich przypadkach do wyjątków. Sporne bywa również, czy pracownik ma otrzymać pełne odszkodowanie za zwolnienie go z pracy bez wypowiedzenia, jakby to wynikało z dosłownego brzmienia przepisów prawa¹⁵⁾, czy też tylko taką część odszkodowania, jaka odpowiada okresowi pozostawania bez pracy (względnie różnicy wynagrodzeń, jeżeli jego nowe wynagrodzenie jest niższe). Za rozstrzygnięciem, że wysokość odszkodowania za zwolnienie bez wypowiedzenia zależy od okoliczności, niejednokrotnie wypowiadały się sądy i interpretacja taka jest uznawana za zgodną z zasadami społecznego współżycia.

Spory wynikają również przy zmianie na gorsze warunków uposażenia, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ostatnio przeważa dość dowolny pogląd, że jedynie zmiana podstawowej płacy (a więc zaszerogowania) wymaga wypowiedzenia, natomiast pogorszenie zmiennych czy nawet stałych, ale dodatkowych elementów wynagrodzenia — nie wymaga wypowiedzenia. Bardziej uzasadniony jest pogląd, że obniżenie wynagrodzenia tylko wtedy nie wymaga wypowiedzenia, jeżeli jest rezul-

¹³⁾ Wyjaśnienie Min. Pracy i Op. Śo. w „Przeglądzie Zagadnień Socjalnych“ Nr 8/52 (wkładka).

¹⁴⁾ Np. pkt. 3 uchwały Nr 616 z dn. 18.VIII.1951 r. w sprawie uprawnień do urlopu i do zwrotu kosztów przeniesienia w przypadku zmiany zakładu pracy oraz w sprawie uprawnień do urlopu w związku z powołaniem do służby wojskowej (Monitor Polski Nr A-77 poz. 1070).

¹⁵⁾ Art. 20 rozp. o umowie o pracę robotników i art. 39 rozp. o umowie o pracę prac. umysłowych.

tatem generalnej zmiany płac (por. orzeczenia Sądu Najw. z dn. 5.XII.1950 r. Nr C. 323/50¹⁶).

Odmowa zwolnienia z pracy. Rosnące potrzeby naszej gospodarki wywołują i takie przypadki, że pracownik który wymówił pracę nie zawsze bywa z niej zwalniany, choćby nie podlegał przepisom o zapobieżeniu płynności kadr. Bez zaświadczenia z pracy taki pracownik nie uzyska skierowania do pracy w innym zakładzie pracy. Postępowanie to jest podyktowane względami dobra ogólnego, ale nie może być uznane za zgodne z zasadami obowiązującego prawa pracy. Jest ono krzywdzące dla pracownika wówczas, gdy jego wniosek o zwolnienie był podyktowany poważnymi względami (np. zdrowotnymi, rodzinnymi, mieszkaniowymi itp.).

Jest rzeczą oczywistą, że walka ze szkodliwą dla gospodarki planowej płynnością kadr jest konieczna i musi być prowadzona. Nie może ona jednak chwycić się środków, które w obecnym stanie prawnym byłyby przejawem naruszenia praworzadności ze szkodą dla pracownika¹⁷).

Aresztowanie pracownika. Uprawnienia pracowników aresztowanych do otrzymywania wynagrodzenia oraz sposób rozwiązywania z nimi umów o pracę, sprawiały wiele kłopotów kierownikom zakładów pracy i wywoływały poczucie krzywdy u zainteresowanych. Obecnie sprawa ta została uregulowana pismem ókólnym Prezesa Rady Ministrów Nr 102 z dn. 15.V.1952 r. (Monitor Polski Nr A-44, poz. 634), które z kolei również nasuwa pewne wątpliwości interpretacyjne.

Odstępstwa od ustawowego czasu pracy. Ustawa o czasie pracy, oparta o zasadę 46-godzinnego tygodnia pracy, sprawia niemało trudności przy jej stosowaniu. I tak np. potrzeby handlu uspołecznionego wysunęły postulat swoistego rozkładu czasu pracy przy zachowaniu ogólnej liczby godzin pracy, zgodnej z ustawą. Spotykamy się z 14-godzinnym dniem pracy przy całkowicie wolnym dniu następnym. Bywa i tak, że przez cały tydzień trwa praca 14-godzinna, a w zamian za to, następny cały tydzień jest wolny. Niektórzy pracownicy portów (cumownicy) lub strażnicy ogniowe mają rozkład 24 godzin pracy (dyżurów) na 24 lub na 48 godzin wolnego. Zgodność z prawem tych rozkładów czasu pracy jest problematyczna, jakkolwiek potrzeby gospodarki, a często interes czasochłonnych pracowników, wymagają elastycznego stosowania przepisów.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Sprawa dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wywołuje również szereg poważnych kontrowersji, jak np. na tle pozbawienia prawa do wynagrodzenia tych pracowników, którzy pobierają choćby minimalny dodatek funkcyjny.

Z problemu tego wynikłyby dalsze, jeżeli pracownik taki został zatrudniony przy pracy, która nie należy do jego zwykłych obowiązków (np. pracownik umysłowy przy wyładowywaniu wagonu), bądź też polecono wykonywać pracę w niedzielę, lub gdy kierownictwo zakładu pracy zobowiązało się wypłacić za tę pracę wynagrodzenie. Zdarza się, że w tych przypadkach wypłaca się dodatkowe wynagrodzenie godzinowe, ale bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wątpliwość powstaje, gdy wagon wyładowuje woźny obok referenta i za tę samą pracę otrzymują różne wynagrodzenie. Czasem udziela się w zamian za przepracowane godziny czas wolny od pracy.

Jako ciekawą odmianę praktyki stosowania dodatków funkcyjnych można wskazać wprowadzenie niedawno w górnictwie¹⁸) dwóch rodzajów dodatków funkcyjnych: takich, które pozbawiają prawa do wynagradzania za godziny nadliczbowe oraz ta-

¹⁶) Ogłosz. w „Pracy i Oplece Społecznej“ Nr 3 z 1951 r., wkładka str. 50

¹⁷) Por. referat Prezydenta Bieruta na VII Plenum KC PZPR (Nowe Drogi z 1952 r. Nr 6, str. 29).

¹⁸) Por. artykuł W. Pleszki: „Przeciwdziałanie płynności siły roboczej“ (Przegląd Zagadnień Socjalnych z 1952 r. Nr 6, str. 16).

¹⁹) Zarządzenie Ministra Górnictwa Nr 57 z dn. 25.II.1952 r. (Znak: NP/OP.I.3/Z).

kich, które nie pozbawiają tego prawa. Inny przykład: dodatki funkcyjne magazynierów wynoszą 63 zł. miesięcznie i również pozbawiają ich prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z wyjątkiem jednak przypadków, gdy godziny te są przepracowane w czasie akcji skupu zboża i ziemniaków. Wówczas bowiem magazynierom przyznaje się dodatek za pracę nadliczbową, z potrąceniem dodatku funkcyjnego.

Na tym tle powstaje też pytanie: czy pracownik może zrzec się dodatku funkcyjnego, aby otrzymać nieraz dużo wyższe wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe? Praktyka idzie częściej w tym kierunku, że zrzeczenie się dodatku funkcyjnego nie jest możliwe. Trzeba tu powiedzieć, że sądy jednak nie honorują zasady ograniczania art. 16 ustawy o czasie pracy przez stosowanie dodatku funkcyjnego (por. orzeczenie Sądu Najw. z dn. 25.I.1952 r. Nr c 1582/51).

Na uwagę zasługuje ponadto ograniczenie uprawnień pracowników o nienormowanym czasie pracy, których krąg niedawno znacznie się rozszerzył²⁰). Pracownikom takim nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wchodzi tu w grę zarówno starszy księgowy, dyrektor, jak i majster.

Zatrudnieni przy pilnowaniu. Na tle interpretacji postanowień układów zbiorowych²¹) powstał spór dotychczas nie rozstrzygnięty, czy pracownikom takim przysługuje za pilnowanie w niedzielę dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli w zamian za niedzielę nie otrzymują oni dnia wolnego od pracy. Należy przyjąć, że dodatek za pracę w niedzielę i święta nie przysługuje, jeżeli pracownik otrzymuje dzień wolny od pracy, a jeżeli takiego dnia nie udzielono, powinien otrzymać 100% dodatek, jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ochrona pracownicy w ciąży. Wiele tematów dostarcza również problem ochrony pracownicy ciężarnej²²). Oto kilka kwestii: czy można zwolnić pracownicę, gdy nie nabyła jeszcze uprawnień do ochrony (nie pracuje 3 miesiące), jeżeli wyłącznym powodem do zwolnienia jest stan ciąży? Należy przyjąć, że byłoby to działanie naruszające zasady współzycia w Państwie Ludowym (art. 3 Przep. og. prawa cywilnego). Jakkolwiek brak jest u nas przepisu analogicznego do obowiązującego w Związku Radzieckim, że odmowa przyjęcia do pracy kobiety ciężarnej jest karana, to jednak stosowane niekiedy u nas badania ginekologiczne i nieprzyjmowanie kobiet ciężarnych do prac nie zabronionych winno być zdecydowanie potępione²³). To samo dotyczy zwalniania pracownic ciężarnych w przypadkach, gdy to jest dozwolone (np. w okresie próbnym lub z jego zakończeniem), jeżeli jedynym powodem zwolnienia jest stan ciąży.

Czy korzysta z ochrony pracownica, która dopiero po ustaniu stosunku pracy złożyła dowód, stwierdzający stan ciąży w czasie pracy? Przeważa pogląd, że nie. Jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 5.I.1952 r. w spr. C. 668/51 zajął odmienne stanowisko.

Jeżeli nie wolno w zasadzie rozwiązywać umowy z kobietą ciężarną, to czy wolno i w jakich przypadkach obniżyć jej wynagrodzenie? Przyjęto, że w razie zmiany plac ogółu pracowników, jest to dopuszczalne²⁴).

Te i tym podobne problemy nasuwają się przy stosowaniu w praktyce art. 16 ustawy w rozstrzycie pracy młodocianych i kobiet — wymagają one rychłego generalnego rozstrzygnięcia.

²⁰) Uchwały Prez. Rządu Nr 434 z dn. 23.VI.1951 i Nr 476 z dn. 18.VII.1951 r.

²¹) Np. ukt. zbior. w budownictwie z dn. 7.V.1949 r. — zał. 11: „osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę i święta“.

²²) Art. 16 ustawy z dn. 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z dn. 28.IV.1948 r. (Dz.U.R.P. Nr 27, poz. 182).

²³) Por. J. Dąbrowski: „Rozwój i stan obecny ochrony macierzyństwa pracownicy“ (Przegląd Zagadnień Socjalnych z 1952 r. Nr 1—2, str. 26).

²⁴) Wyjaśnienie Min. Pracy i Op. Społ. z 13.VII.1951 r. Nr Po. 17c—14 („Przegląd Zagadnień Socjalnych“ z 1951 r. Nr 1, wkładka str. 79).

Ochrona pracy młodocianych. Nowe przepisy o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy²⁵⁾ następują w praktyce również wątpliwości. Czy można zatrudniać młodocianego poniżej lat 16, gdy wątpliwa ale nie wyłączona jest możliwość jego nauki (np. goniec, niańka, sprzątaczką, sprzedawcą peronowy itp.)? A jeżeli nie, to jakie sankcje karne stosować za przekroczenie przepisów dekretu, który sankcji takich nie zawiera?

*
*
*

Wylczenie tych praktycznych problemów miało na celu zobrazowanie stanu naszej praktyki i niemal nie kończących się wątpliwości przy stosowaniu obowiązującego ustawodawstwa w zakresie materialnego prawa pracy.

Wątpliwości, jakie powstają przy stosowaniu prawa pracy w praktyce bynajmniej nie ograniczają się do materialnego prawa pracy. Formalne przepisy również następują trudności.

Państwowa inspekcja pracy. Państwowa inspekcja pracy jest organem powołanym przede wszystkim do czuwania nad stanem bezpieczeństwa i higieny w zakładach pracy. Natomiast z konieczności, w oparciu o przepisy²⁶⁾ musi ona być nadal „advokatem” pracownika wobec uspołecznionego zakładu pracy. Związki zawodowe przejęły tę rolę w niewielkim zakresie; często, gdy idzie o ochronę prawną pracownika same odsyłają członków związku do inspekcji pracy. Obciąża to inspekcje pracy czynnościami tzw. rozjemstwa. Przy tym powoduje dodatkowe komplikacje natury prawnej. Komplikacje te są wynikiem przepisów, które — zgodnie z intencją kapitalistycznego pracodawcy — zwały zakres kompetencji inspektorów, wyłączając spod działania inspekcji pracy pracowników urzędów, kolei, szkolnictwa; praktyka wyłączenia te jeszcze rozszerzała (poczta).

Wyda się, że wobec włączenia inspekcji pracy do organizacji rad narodowych, szczególnie trudne jest zwięzanie jej kompetencji tylko do niektórych kategorii pracowników. Inspektor pracy, jako przedstawiciel władzy terenowej, nie powinien odmawiać pomocy prawnej żadnej kategorii pracowników, jakkolwiek przepisy o inspekcji pracy dawałyby do tego podstawę.

Wątpliwości na tle formalnego prawa pracy powstają także przy stosowaniu przepisów o radach zakładowych, o społecznej inspekcji pracy, o zakładowych komisjach rozjemczych.

Wykładnia przepisów prawa pracy

Przepisy prawa pracy spełniają w naszym ustroju doniosłe zadanie społeczno-polityczne, mianowicie: normują stosunki „koleżeńskie” współpracy wolnych od wyzysku ludzi²⁷⁾. Aby zadanie to było spełnione należy, przepisy muszą być stosowane **jednolicie**. Usuwanie rozbieżności interpretacyjnych może następować bądź w drodze orzeczeń wzgl. uchwał Sądu Najwyższego, bądź w drodze wyjaśnień Rady Państwa i organów administracji państwowej.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Istnieje szereg powojennych orzeczeń wzgl. uchwał Sądu Najwyższego z zakresu prawa pracy, jednakże ilość rozstrzygniętych problemów jest stosunkowo nieznaczna. Orzecznictwo to zamieszczane jest w kilku

²⁵⁾ Dekret z dn. 2.VIII.1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz.U.R.P. Nr 41, poz. 311)

— Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 12.IV.1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz.U.R.P. Nr 21, poz. 135).

²⁶⁾ Rozporz. z dn. 14.VII.1927 r. o inspekcji pracy (Dz.U.R.P. Nr 67, poz. 590).

²⁷⁾ Por. „Radzieckie Prawo Pracy” pod. red. N. G. Aleksandrowa (tłum. Warszawa 1951 r., str. 16—19).

periodycznych wydawnictwach, często z dużym opóźnieniem. Wystarczy wskazać, że uzasadnienie doniosłej uchwały 7 sędziów z 16.VI.1951 r. (C. 479/50) w sprawie pracowników aresztowanych, ukazało się niemal w rok po powzięciu uchwały²⁸⁾.

Ograniczenie znaczenia orzecznictwa przedwojennego Sądu Najwyższego uchwałą Zgromadzenia Ogólnego Sądu Najwyższego z dnia 25.XI.1948 r. w sprawie wagi jurysprudencyjnej tego orzecznictwa²⁹⁾ bynajmniej nie ułatwia posługiwania się przedwojennym orzecznictwem ze względu na dodatkową trudność oceny, czy dane orzeczenie może mieć zastosowanie w zmienionych warunkach społeczno-gospodarczych. Zdaniem Sądu Najwyższego³⁰⁾ międzywojenne orzecznictwo Sądu Najwyższego w dziedzinie roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, jako niezgodne z obecnym ustrojem, z reguły straciło znaczenie. Również doniosłe jest stwierdzenie przez Sąd Najwyższy³¹⁾, że „do czasu kodyfikacji prawa pracy przepisy rozporządzenia z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych pozostają w mocy i są obowiązujące“ (z zastrzeżeniem przepisów art. 1 i 3 przep. og. pr. cyw. z dn. 18.VII.1950 r.).

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń można stwierdzić, że na ogół orzecznictwo Sądu Najwyższego nie stanowi wielkiej pomocy w codziennej praktyce stosowania prawa pracy, jakkolwiek zawiera niewątpliwie pewną ilość ważnych i potrzebnych rozstrzygnięć, które posiadają duży autorytet.

Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej i innych organów administracji państwowej. Min. Pracy i Opieki Społ. wydaje wyjaśnienia w zakresie prawa pracy. Opinia Ministerstwa jakkolwiek nie jest wiążąca, to jednak jest o tyle autorytatywna, że Minister Pracy i Opieki Społecznej jest władzą ustawowo powołaną do wykonywania przepisów z zakresu prawa pracy. Na tej podstawie Min. Pracy i Opieki Społ. udziela wyjaśnień na zapytania inspekcji pracy, urzędów, instytucji, zakładów pracy, związków zawodowych a nawet poszczególnych osób. Ważniejsze z tych wyjaśnień są publikowane. Dawniej były one podawane do wiadomości inspektorów pracy w tzw. Biuletynie Informacyjnym Departamentu Pracy. Od 1.I.1951 r. wyjaśnienia te ukazują się drukiem we wkładce dołączonej do każdego numeru „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“.

Niejednokrotnie zdarza się, że w zakresie ustawodawstwa pracy obok Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej wyjaśnień udzielają także inne władze, np. Prezydium Rady Ministrów Spraw Osobowych, lub Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego — Departament Płac i Norm. Również Centralna Rada Związków Zawodowych udziela wyjaśnień w tym zakresie. Niekiedy wyjaśnienia takie — dotyczące tej samej kwestii — są ze sobą sprzeczne.

Należy jednak pamiętać i o tym, że istnieją całe dziedziny prawne zaliczane obecnie bez wątplenia do zakresu prawa pracy, w których Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej nie zabiera decydującego głosu. Są to przepisy z zakresu zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny pracy, jak również z zakresu zapobieżenia płynności kadr lub też kierowania do pracy absolwentów.

Wykładnia Rady Państwa. W ustawie z dnia 20.VII.1950 r. o Prokuraturze R.P.³²⁾ przewidziano możliwość podejmowania uchwał Rady Państwa, ustalających wykładnię przepisów prawa i zasady ich stosowania. Generalny Prokurator R.P. może wy-

²⁸⁾ „Państwo i Prawo“ z 1952 r. Nr 5—6, str. 877, „Nowe Prawo“ z 1952 r. Nr 5, str. 50.

²⁹⁾ „Demokratyczny Przegląd Prawniczy“ z 1948 r. Nr 12 str. 58.

³⁰⁾ Orzeczenie z dn. 28.II.1950 r. Nr Wa.C.370/49 — „Praca i Opieka Społeczna“ z 1951 r. Nr 3 str. 42 wkładki.

³¹⁾ Orzeczenie z dnia 5.XII.1950 r. Nr C. 323/50 — „Praca i Opieka Społeczna“ z 1951 r. Nr 3, str. 50 wkładki.

³²⁾ Dz.U.R.P. Nr 38, poz. 346.

stępować do Rady Państwa z wnioskami. Wykładnia i zasady stosowania prawa, ustalone przez Radę Państwa, mają moc obowiązującą w stosunku do wszystkich i podlegają ogłoszeniu w organie urzędowym. Ten tryb wykładni prawa ma tę wyższość nad innymi sposobami wykładni, że wiąże zarówno sądy jak i władze administracyjne, jednakże w zakresie prawa pracy nie przyniósł dotychczas wyników.

Komisja do spraw wykładni prawa pracy. Ze względu na konieczność usuwania rozbieżności interpretacyjnych, na wniosek Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej została powołana zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dn. 21.I.1952 r. Komisja do Spraw Wykładni Prawa Pracy. W skład tej komisji wchodzi przedstawiciele Prezydium Rady Ministrów, PKPG, Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, Prokuratury Generalnej, Urzędu Zastępstwa Prawnego, Ministerstwa Sprawiedliwości, Państwowej Komisji Etatów i CRZZ. Komisja przygotowuje materiały, uzgadnia stanowiska poszczególnych czynników, a probuje projekty aktów ustawodawczych, zarządzeń i innych rozstrzygnięć w zakresie interpretacji prawa pracy.

Działalność Komisji może poważnie przyczynić się do ujednoczenia wykładni prawa pracy i wypełnienia luk w przepisach.

Postulat praworządności w zakresie prawa pracy

Jak wynika z przedstawiciego stanu rzeczy, na czoło zagadnień prawa pracy wysuwa się walka o praworządność socjalistyczną. Pierwszym zadaniami tej walki jest przeprowadzenie postulatów, aby przepisy prawa pracy, pochodzące z czasów kapitalistycznych, zostały zastąpione przepisami nowymi, które odpowiadałyby zmienionej bazie społeczno-gospodarczej.

Drugim postulatem jest, żeby do czasu ukazania się nowego kodeksu pracy, przeprowadzane były — w miarę potrzeby — zmiany dotychczasowych przepisów. W ten sposób uniknie się niezdrowego systemu naginania przestarzałych przepisów prawnych, w sposób nieraz niezgodny z ich brzmieniem.

Trzecim postulatem jest, aby wszelkie zarządzenia władz, stwarzające wprost lub w drodze wykładni uprawnienia i obowiązki dla pracowników, były publikowane w sposób urzędowy i dostępny.

Wydaje się, że wszystkie te postulaty znajdują oparcie w Konstytucji, która kładzie wielki nacisk na doniosłą rolę prawa i konieczność przestrzegania praworządności. Wystarczy zacytować art. 4: „1) prawa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej są wyrazem interesów i woli ludu pracującego, 2) ściśle 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“.

Decydującym krokiem do uporządkowania dziedziny prawa pracy będzie zapowiadany i oczekiwany od dawna nowy kodeks pracy³³⁾. O ile wiadomo projekt taki został już opracowany. Jakkolwiek projekt kodeksu nie jest ogłoszony, znane są przesłanki, których jest wyrazem. W myśl znanych założeń projekt niewątpliwie będzie dążył — za wzorem radzieckim — do zniesienia społecznie nieuzasadnionych różnic pomiędzy prawnym położeniem pracy fizycznej i pracy umysłowej, jak również między położeniem pracowników kontraktowych i mianowanych.

Ze względu na przytoczone wyżej trudności stosowania prawa pracy w praktyce, należy życzyć sobie, aby zmiany w tej dziedzinie nastąpiły jak najrychlej.

³³⁾ Nowe kodeksy pracy zostały już wprowadzone w Albanii, Rumunii, na Węgrzech oraz w Niemieckiej Republice Demokratycznej (por. M. Święcicki „Niektóre problemy kodeksów pracy państw demokracji ludowej“ — Nowe Prawo z 1952 r. Nr 2—3 str. 32).

Planowanie, podział i analiza wydatków budżetowych na cele socjalno-kulturalne

Charakter i rodzaje wydatków socjalno-kulturalnych

Do wydatków socjalno-kulturalnych zaliczamy te wydatki budżetowe, które finansują urzędnicy i akcje, mające na celu zaspokojenie szerokiego wachlarza potrzeb związanych z pracą, zdrowiem, bytem i rozwojem ludności pracującej. W budżecie Polskiej Ludowej stanowią one drugą pod względem wielkości grupę wydatków, idącą bezpośrednio po wydatkach na gospodarkę narodową. Podczas gdy wydatki na gospodarkę narodową łącznie z inwestycjami przekraczają w budżetach ostatnich dwóch lat 40% ogółu wydatków, a wydatki bieżące i inwestycyjne na cele socjalno-kulturalne wahają się w granicach 30%¹⁾, to wszystkie pozostałe wydatki w niewielkim stopniu przekraczają 25% całości kredytów budżetowych. Podział taki wskazuje wyraźnie, jaką drogą kroczy polityka społeczno-gospodarcza Polski Ludowej i jakie cele przyświecają budżetom doby powojennej. Budżety te posiadają charakter wybitnie gospodarczy i socjalny.

Wspomnianą tu grupę drugą, występującą w budżecie r. 1952 pod nazwą „usługi socjalne i kulturalne” można podzielić na trzy podgrupy, charakteryzujące się odmienną tematyką i różnym polem działania. Są to:

- a) cele i urzędnicy oświatowo-kulturalne;
- b) cele i urzędnicy w zakresie zdrowia;
- c) cele i urzędnicy ściśle socjalne.

A. Wydatki na cele oświatowo-kulturalne

Do pierwszej podgrupy zaliczamy 4 działy budżetowe, mianowicie: oświatę i wychowanie, szkolnictwo zawodowe, naukę i szkolnictwo wyższe oraz kulturę i sztukę.

W zakres **oświaty i wychowania** wchodzi: cała sieć szkół podstawowych, szkół podstawowych specjalnych i szkół dla pracujących, szkół ogólnokształcących, przedszkoleń różnych typów, kursów, akcja szkolenia zaocznego, internaty i domy dziecka i młodzieży, domy kultury dziecka i młodzieży, wczasy dziecięce, ogrody jordanowskie, kolonie, półkolonie i obozy, dziecińce wiejskie i świetlice, schroniska dla nieletnich, turystyka szkolna i wszelkiego rodzaju imprezy okolicznościowe oraz działalność oświatowa. Dział ten obejmuje więc całość nauczania podstawowego, opieki nad nieletnimi oraz wychowanie dzieci i młodzieży.

Szkolnictwo zawodowe obejmuje szkoły zawodowe i przysposobienia zawodowe wszelkich typów i stopni, szkolnictwo zawodowe zaoczne, kursy zawodowe różnych stopni, internaty dla uczniów szkół i kursów, warsztaty szkół zawodowych, ośrodki doskonalenia kadr oświatowych, centralne biblioteki pedagogiczne i inną działalność szkolnictwa zawodowego. W ramach poszczególnych rozdziałów występuje tutaj również finansowanie w postaci stypendiów, udzielanych młodzieży stu-

¹⁾ W budżecie bieżącym wydatki na cele socjalno-kulturalne wynoszą w r. 1951 — 45,4%, a w r. 1952 — 39,3% ogółu wydatków, co jeszcze dobitniej wskazuje na socjalny jego charakter

diującej jako specjalny rodzaj pomocy w nauce. Dział ten wykazuje wielką dynamikę rozwojową. Świadczy o tym wskaźnik wzrostu uczniów i absolwentów, który dla różnych typów szkół kształtował się w roku 1951 od 100,3 do 253,3 przy podstawie 100 w r. 1950.

Do szkolnictwa wyższego i nauki zaliczamy Polską Akademię Nauk, wszystkie samodzielne instytuty naukowo-badawcze typu gospodarczego i niegospodarczego, centralne laboratoria, jako jednostki naukowe niższego rzędu, dalej archiwa, muzea i biblioteki naukowe, szkoły wyższe wszystkich typów, wyższe studia zaoczne i kursy zawodowe wyższe, domy akademickie i internaty przy szkołach i kursach wyższych, wyższe szkolenie kadr za granicą oraz — jako odrębne zadanie budżetowe z uwagi na swoją wagę i znaczenie dla rozwoju szkolnictwa wyższego — stypendia i świadczenia związane z praktyką, wypłacane młodzieży szkół wyższych.

Ostatni dział „**Kultura i Sztuka**“ obejmuje: takie instytucje, jak radio, muzea i biblioteki powszechne, domy kultury i świetlice, ogniska artystyczne, wystawy i targi, parki narodowe; akcje w zakresie kultury i sztuki, mianowicie: obchody i jubileusze, konkursy i festiwale, zaliczkowanie i zakup dzieł sztuki, poradnictwo amatorskiego ruchu artystycznego, terenowe studia artystyczne i wymianę kulturalną z zagranicą. Poza tym dział ten obejmuje następujące przedsiębiorstwa kulturalne: film, przedsiębiorstwa rozrywkowe, teatry, opery, filharmonie, różnego rodzaju przedsiębiorstwa wydawnicze, PAP oraz szereg przedsiębiorstw w zakresie sztuki.

Przeważająca większość urzędzeń i zadań oświatowo-kulturalnych finansowana jest z budżetu Państwa brutto, bądź też na odcinku przedsiębiorstw kulturalnych w ramach planów finansowo-gospodarczych, w których znaczną pozycję po stronie dochodowej stanowią dotacje budżetowe na pokrycie planowego deficytu. Czyli w zasadzie przeważającą większość tych urzędzeń finansuje budżet w formie bezpośredniej lub pośredniej. Poza tym nieznaczna część jednostek oświatowo-kulturalnych finansuje się samodzielnie. Otrzymuje ona w różnej wysokości pomoc z budżetu w postaci dotacji dla instytucji społecznych, takich jak organizacje młodzieżowe, towarzystwa naukowe, związki twórcze, organizacje społeczne itp., bądź też dotacji dla gospodarstw pomocniczych, działających przy jednostkach budżetowych. Do tych ostatnich zaliczamy gospodarstwa rolne przy instytutach naukowych, szkołach wyższych i zawodowych, warsztaty i pracownie przy szkołach itp.

Wszystkie te jednostki pokrywają część swych wydatków własnymi wpływami, pochodzącymi z ich działalności produkcyjnej lub usługowej, resztę zaś wpływami z dotacji budżetowej (państwowej).

I wreszcie pewne urzędzenia i pewną działalność oświatowo-kulturalną, obejmującą wąski zakres potrzeb danego zakładu lub przedsiębiorstwa, wykonuje własnymi siłami i zasobami przedsiębiorstwo lub zakład, przeznaczając na ten cel część sum pochodzących z tzw. Funduszu Zakładowego. Zgodnie z uchwałą K.E.R.M. z dnia 21 lipca 1950 r. odpisy na Fundusz Zakładowy dla państwowych przedsiębiorstw przemysłowych wynoszą 1% zysku planowego i 10% zysku ponadplanowego. W reortach powstałych z b. Ministerstw Górnictwa i Przemysłu Ciężkiego odpisuje się 2% zysku planowego i 15% zysku ponadplanowego. Jednak w całości fundusz ten nie może przekroczyć 2,5% planowego funduszu płac. Fundusz Zakładowy przeznaczają część kwot na wypłaty nagród z tytułu współzawodnictwa pracy oraz innych nagród, przyznawanych indywidualnie przez dyrektora przedsiębiorstwa, część zaś na różne cele socjalne, zdrowotne i kulturalno-oświatowe (wśród tych ostatnich w szczególności na wyposażenie świetlic przyzakładowych, czytelni i klubów techniki, przedszkoli i różnych imprez kulturalnych, wychowawczych i oświatowych, obejmujących swym zasięgiem pracowników zakładu i ich rodziny).

B. Wydatki na cele zdrowotne

Druga podgrupa obejmuje całą sieć urządzeń służby zdrowia, opiekę nad matką i dzieckiem, kulturę fizyczną i turystykę. W zakresie **służby zdrowia** występują szpitale ogólne i wszystkich specjalności, sanatoria i półsanatoria wszystkich typów, domy zdrowia, prewentoria, przychodnie powszechne i różnych specjalności, ośrodki zdrowia i izby chorych, stacje pogotowia ratunkowego, krwiodawstwa, sanitarno-epidemiologiczne, rozmaite akcje w zakresie sanitarnym, epidemicznym, profilaktyki i lecznictwa, jak również przedsiębiorstwa „Polskie Uzdrowiska“. W zakresie **opieki nad matką i dzieckiem** utrzymywane są domy zdrowia matki i dziecka, domy zdrowia dzieci, żłobki, zakłady leczniczo-wychowawcze dla dzieci, punkty położnicze i izby porodowe, izby dworcowe, przychodnie ochrony macierzyństwa i zdrowia dziecka oraz przychodnie matki i dziecka.

W zakresie **kultury fizycznej i turystyki** objęte są koła i zespoły sportowe przy szkołach i zakładach pracy, akcje sportowe w rodzaju propagandy kultury fizycznej, dotyczące świąt kultury fizycznej, zawody i obozy sportowe, popieranie kultury fizycznej i turystyki.

Znaczną większość urządzeń i zadań służby zdrowia, kultury fizycznej i turystyki, finansuje bezpośrednio budżet. Tylko uzdrowiska, jako przedsiębiorstwo działające na zasadzie rozrachunku gospodarczego, finansowane są netto. Ponadto część urządzeń przyzakładowych w zakresie zdrowia, sportu i kultury fizycznej — takich, jak żłobki (rozbudowa), wyposażenie i organizacja urządzeń sportowych i wychowania fizycznego — higiena i bezpieczeństwo pracy itp., finansuje bezpośrednio przedsiębiorstwo lub zakład w ramach Funduszu Zakładowego.

C. Wydatki na cele ściśle socjalne

Trzecia podgrupa obejmuje 2 działy budżetowe: pomoc społeczną i ubezpieczenia społeczne. Do urządzeń **pomocy społecznej** zaliczamy domy opieki, przeznaczone dla osób niezdolnych do pracy, zakłady specjalne dla niewidomych i nieuleczalnie chorych, domy rencistów, internaty dla niewidomych, inwalidów i kobiet pracujących. Ponadto dział ten obejmuje szereg akcji w zakresie pomocy społecznej takich jak: zasiłki, zapomogi i pomoc w naturze dla ludności znajdującej się w wyjątkowo ciężkich warunkach (np. dla ofiar klęsk żywiołowych), dalej akcję werbunkową i hotele przejściowe dla werbowanych robotników. Wreszcie występują tutaj dotacje: na akcję ogrodów działkowych, dla Funduszu Wczasów Pracowniczych, dla pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych, na wczasy świąteczne, dla stołówek pracowniczych oraz dla instytucji społecznych, prowadzących działalność socjalną i opiekunczą. Całość akcji i urządzeń, poza zadaniami dotowanymi, finansowana jest z budżetu brutto. System finansowania zadań dotowanych polega na tym, że część wydatków pokrywają dotacje budżetowe, natomiast większość wydatków pokrywają dochody płynące z wpłat pracowników korzystających z wczasów, stołówek, kas zapomogowo-pożyczkowych itp.

Również i na tym odcinku część kwot może wpływać z Funduszu Zakładowego poszczególnych przedsiębiorstw, z przeznaczeniem na finansowanie rozmaitego typu urządzeń socjalnych, np. na budowę domów mieszkalnych dla własnych pracowników, na poprawę bytu pracowników itp.

Dział „**ubezpieczenia społeczne**“ obejmuje emerytury, renty, zasiłki chorobowe, pogrzebowe i rodzinne, inne zaopatrzenia i zasiłki dla wdów po weteranach powstań narodowych, byłych skazańców politycznych, uczestników walk o niepodległość Państwa Polskiego itp. oraz renty z mocy wyroków sądowych.

Obecny system finansowania ubezpieczeń polega na finansowaniu brutto z budżetu Państwa wszystkich wydatków w tym zakresie. Dochody pochodzące z wszelkiego rodzaju wpłat ubezpieczeniowych w zakresie ubezpieczeń społecznych, których wysokość kalkulacyjną ustala się we wszystkich preliminarzach jednostek budżetowych i w planach finansowo-gospodarczych przedsiębiorstw — na 15,5% funduszu plac, odprowadzane są do skarbu państwa (budżetu).

Rozwój wydatków na cele socjalno-kulturalne w latach powojennych

W latach powojennych nastąpił szybki rozwój urządzeń socjalno-kulturalnych, zaspokajających z roku na rok w coraz większym stopniu potrzeby zdrowotne, bytowe i kulturalno-oświatowe klasy pracującej. Znajduje to wyraz w stałym powiększaniu wydatków budżetowych nie tylko na typowe cele socjalno-kulturalne, takie jak zdrowie, kultura, oświata, ubezpieczenia czy pomoc społeczna, ale także w wydatkowaniu w latach 1945 — 1949 znacznych kwot na zaopatrzenie ludności.

Wskutek wyniszczenia biologicznego ludności polskiej przez okupanta w czasie wojny, znaczna część ludności, a przede wszystkim masy pracownicze, znalazła się w nędzy i katastrofalnym stanie zdrowotnym. Z chwilą wyzwolenia stanęło więc państwo wobec konieczności zahamowania tego procesu i stworzenia — drogą bezpośredniej pomocy materialnej — takich warunków bytowych, które zapewniłyby im normalny rozwój. W tym celu stworzono m. in. system zaopatrzenia kartkowego ludności pracującej w artykuły pierwszej potrzeby, przede wszystkim w żywność i materiały odzieżowe. System ten polegał na tym, że państwo pokrywało z budżetu różnicę między ceną zakupu u producenta, a ceną detaliczną, znacznie od pierwszej niższą, po której ludność pracująca posiadająca bony lub kartki, nabywała dobra gospodarcze. Pomoc państwa na tym odcinku w latach 1945—49 wyraziła się łączną kwotą 5.211 miliardów złotych w nowej walucie.

Rozwój wydatków na cele socjalno-kulturalne w okresie bezpośrednio powojennym (lata 1945/46), w okresie Planu Trzyletniego (lata 1947—1949) oraz w ciągu

TABLICA I
Wydatki na cele socjalno-kulturalne ¹⁾ w latach 1945—1952
(w milionach złotych nowej waluty)

N a z w a	IV 1945 III 1946	IV-XII 1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952
Oświata i kultura . . .	120	168	690	1.044	2.262	3.768	5.280	6.076
Zdrowie	66 ²⁾	113 ²⁾	474	831	1.588	2.513	3.310	3.187
Emerytury, renty i zasiłki ubezpieczenia społecznego oraz pomoc społeczna	84 ²⁾	133 ²⁾	631	1.783	4.243	5.126	6.050	6.264
Razem	270	414	1.795	3.658	8.093	11.407	14.640	15.527
Zaopatrzenie ludności	18	186	1.629	3.036	342	-	-	-
Ogółem:	288	600	3.424	6.694	8.435	11.407	14.640	15.527

- 1) obejmuje: wydatki objęte budżetem państwowym oraz wydatki ubezpieczeń społecznych, które dopiero od 1951 r. zostały włączone do budżetu państwa
- 2) cyfry przybliżone, ze względu na niezgodność okresów obrachunkowych budżetu państwowego oraz ubezpieczeń społecznych

TABLI

Wydatki socjalno-kulturalne w latach 1945—1952

(nowa)

N a z w a	IV 1945- III 1946		IV-XII 1946		1947	
	mil. zł.	%	mil. zł.	%	mil. zł.	%
Usługi socjalno-kulturalne	198	23,1	264	17,0	1.095	18,8
Zaopatrzenie ludności	18	2,2	186	12,1	1.629	27,5
Gospodarka narodowa	225	25,8	273	17,7	1.082	18,4
Pozostałe wydatki	414	48,9	822	53,2	2.074	35,3
R a z e m:	855	100,0	1.545	100,0	5.880	100,0

trzech pierwszych lat Planu Sześcioletniego (lata 1950—1952), w rozbiu na wydatki kulturalno-oświatowe, w zakresie zdrowia, pomocy społecznej i ubezpieczeń, oraz z wyodrębnieniem pozycji „Zaopatrzenie ludności“ z uwagi na jej przejściowy charakter, przedstawia tablica na str. 27.

Kwoty budżetowe dla lat 1945—1950 przygotowano tu przekształcając odpowiednio układ podmiotowy budżetów tych lat w kierunku dostosowania pozycji wydatkowych do poszczególnych celów. Przygotowanie takie polegające na przejściu z podziału podmiotowego (według resortów) do przedmiotowego (rzeczowego) było znacznie utrudnione z powodu niemożliwości wyodrębnienia całego szeregu pozycji pokrewnego charakteru (np. wszystkie wydatki na zdrowie, pomoc społeczną, naukę itd.) z układu resortowego budżetu i połączenia ich w grupy lub działy, odpowiadające celom rzeczowym. Wobec tego ograniczono się do podciągnięcia wydatków każdego resortu, jako całości, pod określoną grupę zadań. W ten sposób wykazano kwoty w dużym stopniu zbliżone do kwot rzeczywiście wydanych na cele socjalno-kulturalne w latach 1945—1950. Jedyną większą kwotę niewyeliminowaną stanowią wydatki na utrzymanie zarządów centralnych poszczególnych resortów. Kwot dla lat 1951 i 1952 nie trzeba było wyszukiwać, gdyż budżety tych lat sporządzone są już w układzie przedmiotowym.

Przeglądając cyfry omawianej tablicy rzuca się w oczy **wielka dynamika rozwoju wydatków na cele socjalne i kulturalne**, tym bardziej znamienna, że obejmuje tak krótki okres czasu. Świadczy to o specjalnej trosce państwa o podniesienie kulturalnego i materialnego poziomu życia klasy pracującej²⁾.

Znaczny wzrost wydatków na przełomie lat 1948 i 1949 w podgrupie „oświata i kultura“ powstał w związku z utworzeniem w lutym 1949 r. Centralnego Urzędu

²⁾ Niezależnie od tego na przełomie lat 1950 i 1951 zauważyć można przeszło trzykrotny wzrost kredytów budżetowych. Wydatki w zakresie usług socjalno-kulturalnych wzrosły z 4.377 mld. zł do 14.640 mld. zł. Wzrost ten spowodował przekształcenie systemu budżetowego Polski Ludowej, zlikwidowanie wielotorowości finansowania tych samych potrzeb ludności i państwa na odcinku gospodarczym, socjalnym, kulturalnym i administracyjnym. Szereg budżetów organizacji i instytucji, a przede wszystkim budżety samorządowe i ZUS-u włączono do budżetu państwa, obejmującego swym zasięgiem całą gospodarkę i wszystkie dziedziny życia społecznego zbiorowości. Na odcinku wydatków socjalno-kulturalnych jedną część wydatków pokrywanych z budżetu b. ZUS-u w zakresie ubezpieczeń wmontowano do działu „ubezpieczenia“, drugą zaś w zakresie służby zdrowia do działu „zdrowie“. Wydatki budżetów samorządowych od r. 1951 partycypujące we wszystkich zasadniczych działach grupy II (usługi socjalno-kulturalne), rozmieszczono w różnych działach w zależności od ich przeznaczenia.

CA II

na tle innych wydatków budżetowych
waluta)

1948		1949		1950		1951		1952	
mil. zł.	%	mil. zł.	%	mil. zł.	%	mil. zł.	%	mil. zł.	%
1.668	15,0	3.198	30,2	4.968	37,1	14.640	45,4	15.527	39,3
3.036	27,1	342	3,2	—	—	—	—	—	—
3.471	31,2	1.920	18,2	2.031	15,5	4.720	14,6	7.119	17,9
2.979	26,7	5.133	48,4	6.051	47,4	12.870	40,0	17.023	42,8
11.154	100,0	10.593	100,0	13.050	100,0	32.230	100,0	39.669	100,0

Szkolenia Zawodowego. Na tym odcinku szybki wzrost osiągnęły wydatki związane z działalnością instytucji przysposobienia zawodowego i wojskowego młodzieży instytucje wychowania, kultury fizycznej i sportu, wśród których na pierwsze miejsce wysuwa się powszechna organizacja „Służba Polsce“.

Jeszcze większą dynamikę rozwojową wykazują wydatki w dziedzinie kultury i sztuki, mianowicie teatr i muzyka, szkolnictwo artystyczne, film, muzea i ochrona zabytków, popieranie twórczości artystycznej i artystycznego ruchu amatorskiego.

W podgrupie „zdrowie“ na pierwsze miejsce pod względem dynamiki rozwojowej wysuwają się wydatki skierowane na walkę z chorobami i ich leczenie; dotyczy to przede wszystkim gruźlicy, chorób wenerycznych, chorób zakaźnych, alkoholizmu i narkomanii. Następnie idą wydatki zakładów lecznictwa otwartego, związane z ochroną matki i dziecka. Na dalszym miejscu figurują wydatki na lecznictwo zamknięte.

W działach pomocy społecznej i ubezpieczeń największą dynamikę wzrostu wykazują wydatki na zasiłki rodzinne, emerytury i renty oraz zasiłki dla osób pozostałych grup z wyodrębnieniem gospodarki narodowej przedstawia powyżej tablica II. cznienia socjalne w zakresie pracy oraz opieki nad inwalidami wojennymi i wojskowymi.

Stosunek wydatków socjalno-kulturalnych do innych wydatków budżetowych

Wielka dynamika rozwojowa wydatków na cele socjalne i kulturalne wystąpi jeszcze jaskrawiej, gdy zestawimy je — w okresie ośmiu omawianych lat — z wydatkami innych grup budżetowych. Rozwój tych wydatków i stosunek ich do pozostałych grup z wyodrębnieniem gospodarki narodowej przedstawia powyżej tablica II.

Analiza tablicy tej wykazuje, że udział wydatków socjalno-kulturalnych w całkowitej wydatkach budżetowych z roku na rok wzrastał, z wyjątkiem 1952 r.³⁾ Natomiast udział wydatków administracyjnych i pozostałych stale malał, podczas gdy procent wydatków na gospodarkę narodową (z pominięciem wydatków inwestycyjnych) utrzymywał się mniej więcej na tym samym poziomie⁴⁾.

³⁾ Zmniejszenie udziału wydatków socjalno-kulturalnych w r. 1952 spowodowane zostało koniecznością szybszego rozwoju gospodarki narodowej.

⁴⁾ Nie oznacza to, że gospodarka narodowa nie wykazuje żadnej dynamiki rozwojowej. Odbrymia większość tej gospodarki znajduje się poza budżetem i finansuje się sama, pokrywając wydatki własnymi dochodami; z budżetem łączy się tylko wynikami.

Z porównania należy wyłączyć rok 1948, z uwagi na występowanie w dziale „gospodarką narodową“ tak po stronie dochodowej budżetu jak i rozchodowej, kwoty 2.295 mil. zł. na rachunku sum obrotowych przedsiębiorstw podległych MPiH. Zakłóca to bowiem prawidłowość zjawiska. Bez tej kwoty udział wydatków socjalno-kulturalnych wyniósł 19%.

Porównanie wzrostu poszczególnych grup wydatków między latami 1945/46 a 1950/51 wykazuje, że administracja i pozostałe grupy wzrosły 24 razy, natomiast usługi socjalno-kulturalne 65 razy, czyli prawie trzykrotnie więcej niż pierwsze. Wynika z tego jasno, że rozwój wydatków na odcinku usług socjalno-kulturalnych wyprzedzał rozwój wydatków na administrację, co stanowi jedną z podstawowych cech gospodarki planowej.

Ale również wśród usług socjalno-kulturalnych tempo rozwojowe było różne. Największą dynamikę wykazywały wydatki na pomoc społeczną i ubezpieczenia (114), na drugim miejscu idą wydatki na zdrowie (98) i wreszcie wydatki na oświatę i kulturę (39). Dowodzi to, że polityka społeczno-gospodarcza w latach 1945—1952 przestrzegała zachowania hierarchii celów, które muszą i powinny być w porównaniu z innymi zaspokojone w pierwszej kolejności i w większym stopniu. Tak więc na pierwszym miejscu postawiono zagadnienia bytowe ludności pracującej, co znalazło swój wyraz w szybkim zwiększaniu wydatków w zakresie zaopatrzenia ludności; następnie wielki nacisk położono na rozwój rozmaitych form pomocy społecznej i rozrost ubezpieczeń. Rozwinięto na szeroką skalę akcję lecznictwa i poprawienia zdrowotności szerokich mas ludności. W dalszej kolejności popierano rozwój na odcinku szkolenia zawodowego młodzieży, zatrudnionej przede wszystkim w rozmaitych gałęziach przemysłu, następnie rozwijano nauczanie powszechne, wychowanie młodzieży, szkolnictwo wyższe, naukę i wreszcie rozmaite dziedziny kultury i sztuki. Taką kolejność zaspokojenia potrzeb w pełni tłumaczy stan gospodarczy naszego kraju, zniszczonego działaniami wojennymi i akcją dewastacyjną wroga, jak również znaczne osłabienie sił żywotnych ludności i pogorszenie jej stanu zdrowotnego w ciągu kilku lat prześladowań dokonywanych przez okupanta.

Stosunkowo znaczne wydatki administracyjne w pierwszych latach powojennych wynikały z konieczności szybkiego zorganizowania aparatu administracyjnego państwa, który z miejsca musiał stanąć do pracy nad odbudową zniszczonego kraju. Wysoki udział tych wydatków w budżetach pierwszych dwóch lat powojennych nie oznacza bynajmniej, że na potrzeby socjalno-kulturalne wydawano wówczas bardzo mało. Oznacza to tylko, że budżet państwa zaspokajał przede wszystkim potrzeby gospodarcze i administracyjne państwa.

Natomiast usługi socjalno-kulturalne były wówczas finansowane w formie pomocy zagranicznej, w postaci dostaw odzieży, żywności i medykamentów.

Wydatki socjalno-kulturalne w budżecie 1952 r.

Przeprowadzając analizę wydatków budżetowych w roku 1952 weźmiemy pod uwagę ogół wydatków budżetu państwa zarówno bieżących, jak i inwestycyjnych. Dotychczas omawialiśmy, porównując ze sobą poszczególne lata, jedynie bieżące wydatki budżetowe, z uwagi na niemożliwość podziału wydatków inwestycyjnych i majątkowych w latach 1945—1950 na poszczególne cele oraz na skutek tego, że większość inwestycji była finansowana poza budżetem z kredytów bankowych w ramach planu inwestycyjnego. Dopiero budżety lat 1951 i 1952 zawierają wszystkie wydatki

³⁾ Zmniejszenie udziału wydatków socjalno-kulturalnych w r. 1952 spowodowane zostało koniecznością szybszego rozwoju gospodarki narodowej.

TABLICA III

Wydatki budżetu państwa na rok 1952

Grupa lub dział	wydatki bieżące	wydatki inwesty- cyjne	Razem	udział w sumie glo- balnej w %
	w m i l i o n a c h z ł o t y c h			
Gospodarka narodowa	7.119	19.440	26.559	46,3
Usługi socjalno-kult.	15.527	700	16.227	28,3
Oświata	2.501	117	2.618	4,5
Szkolnictwo zaw.	1.602	146	1.748	3,0
Szkolnictwo wyższe i nauka	1.303	244	1.547	2,7
Kultura i sztuka	670	46	716	1,3
Zdrowie i kultura fizyczna	3.187	143	3.330	5,9
Pomoc społeczna	326	4	330	0,6
Ubezpieczenia społeczne . . .	5.938	—	5.938	10,3
Obrona narodowa	6.229	395	6.624	11,5
Administracja	6.893	439	7.332	12,8
Długi państwowe	656	—	656	1,1
Razem:	36.424	20.974	57.398	100,0
Środki rezerwowe	3.245	2.260	5.505	
Ogółem:	39.669	23.234	62.903	

tak bieżące jak i inwestycyjne w układzie przedmiotowym, z podziałem na grupy i działy.

Udział wydatków na usługi socjalno-kulturalne w ogólnej sumie wydatków budżetu państwa na rok 1952 wynosi 28,3%, udział wydatków na gospodarkę narodową 46,3%. Łącznie więc na wydatki związane z rozszerzeniem działalności produkcyjnej i rozbudową aparatu produkcyjnego oraz na zaspokojenie potrzeb socjalnych i kulturalnych ludności, przeznaczają budżet 74,6% całości swoich wydatków⁵⁾.

W zakresie usług socjalno-kulturalnych budżet 1952 roku zachował tradycyjną proporcję wydatków. Największy udział stanowią wydatki na ubezpieczenia społeczne i pomoc społeczną, następnie wydatki na zdrowie, oświatę, szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo wyższe i naukę oraz kulturę i sztukę.

Wnioski ogólne

Przeprowadzona analiza w zakresie wydatków socjalno-kulturalnych w budżetach lat 1945—1952 nasuwa następujące wnioski:

1. W okresie ośmiu lat nastąpił szybki wzrost wydatków socjalno-kulturalnych, prawie trzykrotnie szybszy od wzrostu wydatków innych działów budżetowych. Świadczy to o wzmocnionym wysiłku państwa w zakresie tworzenia możliwości zaspokojenia potrzeb zdrowotnych, bytowych i kulturalnych ludności pracującej.

2. Wśród wydatków na cele socjalno-kulturalne, pod względem wielkości jak również szybkości wzrostu, wysuwają się na czoło wydatki na ubezpieczenia i pomoc społeczną, następnie na zdrowie, oświatę, szkolenie zawodowe, naukę i szkolnictwo wyższe oraz kulturę i sztukę. Kolejność ta uzasadniona jest rozmiarami potrzeb, które powinny być zaspokojone na obecnym etapie rozwojowym.

3. W omawianym okresie czasu (w szczególności w roku 1951) nastąpiła w budżecie państwa koncentracja wydatków na cele socjalno-kulturalne przez likwidację

5) Z porównania wyłączono środki rezerwowe, które mogą być użyte na rozmaite cele.

cję innych źródeł finansowania potrzeb społecznych i kulturalnych. Koncentracja ta polegała na włączeniu budżetów samorządowych ZUS oraz innych instytucji i organizacji, do jedyne go budżetu państwa. Fakt ten w dużym stopniu przyczynił się do pogłębienia socjalizacji życia społeczno-gospodarczego kraju.

4. Równolegle do koncentracji i szybkiego wzrostu wydatków budżetowych zaspokajanie potrzeb socjalno-kulturalnych nabrało charakteru masowego.

5. Na pewnych odcinkach gospodarki, np. na odcinku zakładów produkcyjnych oraz instytucji społecznych, zachował się także indywidualny sposób pokrywania potrzeb kulturalnych i socjalnych pracowników własnymi środkami danego zakładu lub instytucji. Ma to na celu ściślejsze związanie pracownika z zakładem pracy, przez stworzenie mu możliwości wykuwania własną pracą lepszych warunków bytowych i kulturalnych.

Krajowa

AKTUALNE PROBLEMY GOSPODARKI SIŁĄ ROBOCZĄ na X PLENUM CRZZ

Na X plenarnym posiedzeniu CRZZ, które odbyło się w Warszawie 29 i 30.VII. br., czołowe miejsce zajęły zagadnienia dotyczące gospodarki siłą roboczą. Podstawą dyskusji były dwa referaty: przewodniczącego CRZZ W. Kłosiewicza oraz zastępcy przewodniczącego PKPG min. F. Blinowskiego.

W. Kłosiewicz podkreślił m. in. konieczność żywego współdziałania związków zawodowych w trosce o zlikwidowanie niedoborów siły roboczej, jakie się dają zauważyć w wielu ważnych galeziach naszego przemysłu. Mówca przytoczył przykłady, jak niedostateczna dbałość o nowozwerbowanych robotników wywołuje ich odpływ z zakładów pracy. Gdy idzie o aktywizację zatrudnienia kobiet, to „dobra praca żłobków dziecięcych, przedszkoli, ogródków jordanowskich, dobrze zorganizowana pomoc lekarska i poradnicza dla kobiet zatrudnionych, zorganizowanie odpowiednich urządzeń sanitarnych itp., stwarzają najlepszą argumentację za włączeniem się kobiet do pracy w produkcji”.

Min. Blinowski przedstawił w zarysie całokształt aktualnej problematyki dotyczącej gospodarki siłą roboczą. Jak wiadomo, istniejący niedobór w stanie zatrudnienia wymaga systematycznego i owocnego uruchomienia rezerw siły roboczej tkwiących: na wsi, wśród kobiet dotąd nie zatrudnionych, w możliwościach racjonalniejszego wykorzystania posiadanych już zasobów siły roboczej, w walce z płynnością, nadmierną absencją, marnotrawstwem czasu roboczego itp. Związki zawodowe muszą się troszczyć o pełne uruchomienie powyższych rezerw, o zwycięskie pokonanie trudności istniejących dotąd na odcinku zatrudnienia.

Do takich trudności należy np. za niski dotąd stan zatrudnienia kobiet, który w I kwartale 1952 r. wyniósł — w stosunku do ogółu zatrudnionych — w przemyśle wielkim i średnim 30,6% (w I kw. 1951 r. 29,2%), w komunikacji i transporcie 11,2% (w I kw. 1951 r. 10,0%) i w budownictwie 10,3% (w I kw. 1951 r. 12,0%). „Wielką pomocą dla organizacji partyjnych i związkow-

wych w ich walce o zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet, winna przynieść przyjęta ostatnio przez rząd specjalna uchwała w tej sprawie. Zgodnie z tą uchwałą, kierownictwa wszystkich resortów obowiązane są wyznaczyć dla wszystkich zakładów obowiązujący je odsetek zatrudnienia kobiet oraz opracować konkretny program i zapewnić realizację tego programu w zakresie szkolenia kobiet, w znacznie szerszych, niż dotychczas rozmiarach. Niezależnie od tego uchwała nakazuje resortom wyznaczyć rodzaje i stanowiska pracy, na które — z uwagi na ich dostępność dla kobiet — nie będzie wolno nadal przyjmować mężczyzn (poza absolwentami szkół oraz pracownikami, którzy pracowali już co najmniej 3 lata w danej specjalności lub też przekroczyli określoną granicę wieku). Prócz tego zaś, w myśl wskazań uchwały, resorty winny w ciągu pół roku dokonać wszędzie tam, gdzie pozwalają na to warunki produkcji, przesunięcia siły czynnej ze stanowisk pracy, nadających się szczególnie dla kobiet, do innych stanowisk, bardziej właściwych dla pracy meskiej”.

Poważną trudnością jest również nadmierna płynność siły roboczej. Ważnym środkiem walki z nią jest „n a l e ż y t e z r ó ż n i c o w a n i e t a r y f i i s i a t e k p l a c d l a w y d a t n i e j s z e g o, n i ż d o t y c h c z a s u w z g l e d n i e n i a r ó ż n i c k w a l i f i k a c y j n y c h o r a z s t w o r z e n i e w s y s t e m a c h p l a c s i l n i e j s z y c h n i ż d o t y c h c z a s d Ź w i g n i w a l k i o w y d a j n o ś ć i w y s o k ą j a k o ś ć p r o d u k c y j i”.

Konieczna jest także wnikliwa i sumienne przeprowadzona poprawa taryfikacji, podniesienie na wyższy poziom normowania pracy, wydawni rozwój opieki socjalnej nad pracownikami, wzmoczenie walki z absencją, pełne wyzyskanie dla produkcji dnia roboczego, rozbudowa systemu akordowego, stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników i ulepszanie organizacji pracy, a wreszcie rozwój mechanizacji zakładów pracy.

W dyskusji powstałej na tle obu referatów padło szereg uwag naświetlających, jak poruszane wyżej problemy kształtują się na różnych terenach naszej gospodarki narodowej.

O PRACACH KESONOWYCH

Na marginesie rozporządzenia MP i OS z 2.VI.1952 r.

Prace kesonowe są na ogół mało znane. Pochodzi to stąd, że mają one charakter wybitnie specjalny oraz są wykonywane w małym zakresie, przez stosunkowo niewielkich pracowników.

Jak nazwa wskazuje, prace te wykonuje się w specjalnych urządzeniach zwanych kesonami. Keson złożony jest zasadniczo z trzech części: 1) szluzu, 2) rury szybowej i 3) izby roboczej. Szluz służy przystosowywaniu pracowników do zejścia do izby roboczej (gdzie panuje ciśnienie wyższe od atmosferycznego), albo do wyjścia na zewnątrz kesonu po skończonej pracy. Rura szybowa łączy szluz z najniższą leżącą izbą roboczą i służy schodzeniu do izby roboczej albo wychodzeniu z niej do szluzu. Izba robocza (keson właściwy) jest to najniższa część składowa kesonu, która służy do wykonywania pracy. Prócz wymienionych części składowych kesony posiadają osobne szluzy i rury szybowe przeznaczone do wykonywania pracy. Prócz wymienionych części składowych kesony posiadają osobne szluzy i rury szybowe, przeznaczone do wywożenia ziemi z izby roboczej i do przewożenia materiału budowlanego do izby roboczej (tzw. rury szybowe i szluzy towarowe).

Kesony są używane do prac pod wodą (np. przy budowie filarów mostowych), do prac w ziemi bagnistej oraz do prac pod ziemią, gdy w miejscu pracy znajduje się woda (np. przy budowie tuneli itp.). U nas kesony stosuje się przede wszystkim przy budowie mostów.

Jak już wspomniano, prace kesonowe wykonuje się najczęściej pod wodą, która wywiera ciśnienie na ściany kesonu, w szczególności na ściany izby roboczej. Ciśnienie to jest zależne od głębokości zanurzenia i jest tym większe, im głębiej jest zanurzony keson. Na każde 10,033 metrów zanurzenia, zwiększa się ciśnienie o 1 atm. dodatkowo do ciśnienia panującego na powierzchni wody, wynoszącego 1 atm. Nacisnienie, którego wysokość zależna jest od głębokości zanurzenia kesonu, mogłoby spowodować zgniecenie kesonu. Dla uniknięcia tego wpuszcza się do wnętrza kesonu powietrze sprężone o takim ciśnieniu, jakie wywiera woda na zewnętrzne powierzchnie ścian kesonu, w danej głębokości jego zanurzenia. W ten sposób ciśnienie zostaje zrównoważone, ale w kesonie panuje ciśnienie wyższe niż na powierzchni wody.

Ta okoliczność powoduje niepomysłne i uciążliwe warunki pracy dla ludzi zatrudnionych w kesonie. Uciążliwość pracy polega na tym, że do ciśnienia normalnego, wynoszącego 1 atm. (1 kg na każdy cm powierzchni ciała) dochodzi naciśnienie, którego wysokość zależy od głębokości zanurzenia w wodzie kesonu. Wymaga to pracę serca, gdyż musi ono pokonać zwiększone opory w czasie krążenia krwi w naczyniach krwionośnych. Powstają też odmienne warunki dla procesów wymiany gazów (oddychania) w ustroju.

Niezmiernie ważnym zjawiskiem, jakie zachodzi w czasie pracy w kesonie, jest przenikanie z płuc do krwi (a z niej do skoków ustrojowych) azotu, który normalnie znajduje się w powietrzu w ilości około 80%. Zjawisko to jest również następstwem naciśnienia panującego w kesonie. Nasycaenie się ustroju azotem stanowi najbardziej charakterystyczną cechę przebywania w kesonie. Azot rozpuszczony w krwi i sokach ustroju, po przejściu człowieka (bez zachowania odpowiednich ostrożności) do ciśnienia niższego, wyzwala się nagle w postaci mniejszych lub większych pęcherzyków, które porwane prądem krwi mogą spowodować zczopowanie naczynia krwionośnego, wywołując w następstwie tego zaburzenia chorobowe ustroju, noszące nazwę choroby kesonowej.

Opisane uciążliwości pracy kesonowej (wraz z uciążliwością powstania choroby kesonowej) spowodowały, że uregulowano całokształt spraw wchodzących w zakres higieny i bezpieczeństwa pracy w kesonach, w specjalnym rozporządzeniu z dn. 2 czerwca 1952 r., ogłoszonym w Dzienniku Ustaw R. P. Nr 31 z dnia 15 lipca 1952 r. Wymienione rozporządzenie o higienie i bezpieczeństwie pracy w kesonach w sposób szczególnie troskliwy zajmuje się pracownikiem kesonowym, co wynika ze zrozumienia uciążliwości jego pracy. Świadczy zaś o tym to, że znaczna część rozporządzenia zajmuje się bezpośrednio pracownikiem kesonowym, uwzględniając w szczególności (w sposób bardzo drobiazgowy) opiekę lekarską, jaką przedsiębiorca robót kesonowych musi zapewnić pracownikom.

Pracownicy kesonowi już zatrudnieni muszą być badani przez lekarza przynajmniej raz na tydzień. Kandydaci do robót kesonowych poddawani są również dokładnemu badaniu lekarskiemu, z uwzględnieniem badań specjalistycznych i laboratoryjnych. Odpowiedni bowiem dobór pracowników gwarantuje łatwiejsze pokonywanie uciążliwości pracy kesonowej, bez szkody dla ustroju.

Rozporządzenie zajmuje się również bardzo wnikliwie warunkami bytowymi pracowników kesonowych, którzy najczęściej znajdują się na czas robót poza swym domem. Rozporządzenie zobowiązuje przede wszystkim przedsiębiorcę do urzędzenia pomieszczeń mieszkalnych wygodnych i odpowiadających wymogom higieny. Pomieszczenia mieszkalne muszą się znajdować w odległości nie większej niż 1 km od kescnu. Na terenie robót kesonowych przedsiębiorca obowiązany jest urządzić odpowiednie kąpielisko z natryskami i wannami oraz umywalnie.

Przewidziane jest również urządzenie do suszenia odzieży roboczej oraz wszelkie inne urządzenia sanitarno - higieniczne, niezbędne w miejscu bytowania człowieka.

Na terenie robót musi się również znajdować stołówka, dostarczająca pracownikom trzy razy dziennie świeże i pożywne posiłki, zawierające co najmniej 4.500 kalorii oraz odpowiednią ilość witamin.

Następnie rozporządzenie ustala ściśle normy budowy i urządzeń poszczególnych części kesonu, zgodnie z obecnym stanem nauki i techniki, w zależności od ich przeznaczenia. Szluz (o której już poprzednio była mowa) zasługuje na dokładniejsze omówienie. Musi ona mieć odpowiednie wymiary oraz być wyposażona w konieczne przyrządy pomiarowe, gdyż — jak już wyżej wspomniano — służy przystosowywaniu pracowników kesonowych do: 1) nadciśnienia (tzw. wyszluzowywanie przed każdorazowym udawaniem się do izby roboczej), 2) ciśnienia normalnego (tzw. wyszluzowywanie przed opuszczeniem kesonu). Oba te procesy muszą się odbywać pod kierownictwem doświadczonej osoby, pod kontrolą aparatów pomiarowych i zgodnie z podanymi w rozporządzeniu tablicami. Doświadczenie bowiem wykazało, że prawidłowo przeprowadzone wyszluzowywanie zapewnia pracownikom łatwe pokonanie uciążliwości nadciśnienia bez szkody dla ustroju.

Podobnie dzieje się z procesem wyszluzowywania, który — o ile jest prowadzony zgodnie z przepisami rozporządzenia — zmniejsza wybitnie ryzyko powstawania choroby kesonowej.

Dla ochrony pracowników kesonowych przed następstwami ewentualnego wystąpienia choroby kesonowej, rozporządzenie przewiduje tzw. szluz leczniczy, zainstalowaną w bezpośrednim sąsiedztwie kesonu. Szluz leczniczy musi być odpowiednio urządzony i wyposażony oraz musi się znajdować stale w stanie gotowym do umieszczenia w niej chorego, celem przeprowadzenia skutecznego leczenia.

Inne części kesonu nie wymagają specjalnego omówienia, aczkolwiek i nimi zajmuje się rozporządzenie.

Należy jeszcze nadmienić, że dla zapewnienia pracownikom kesonowym bezpieczeństwa, wszystkie części składowe kesonu muszą mieć połączenie telefoniczne z kierownictwem robót kesonowych, z ambulatorium i pokojem lekarza. Prócz tego izba robocza musi mieć podwójną sygnalizację: świetlną i dźwiękową.

Dr Marian Mosur

SZKOLENIE ZAWODOWE MŁODOCIANYCH W RZEMIOŚLE INDYWIDUALNYM

Do czasu wydania dekretu z 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz. U. R. P. Nr 41 poz. 311) sprawę szkolenia młodocianych w rzemiośle indywidualnym regulowały przepisy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R. P. Nr 53 poz. 468 wraz z późniejszymi zmianami), w szczególności zaś postanowienia art. 148 — 157 tego rozporządzenia.

Stosownie do art. 10 ust. 1 pkt. 1) dekretu z 2 sierpnia 1951 r., przepisy te utraciły moc obowiązującą w odniesieniu do młodocianych zatrudnionych w rzemiośle.

Wobec tego, że w rzemiośle indywidualnym zatrudnionych jest około 8 tys. młodocianych tzw. terminatorów, zachodziła potrzeba uregulowania ich sytuacji. Czyni temu zadość ogłoszone ostatnio zarządzenie Ministra Przemysłu Drobniego i Rzemiosła z 17 czerwca 1952 r. w sprawie szkolenia zawodowego młodocianych, zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych (Monitor Polski Nr A-59 poz. 904), wydane na podstawie art. 8 ust. 3 dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r.

Zgodnie z ogólną zasadą przyjętą w dekrete o szkoleniu młodocianych w zakładach pracy, zarządzenie z dnia 17 czerwca 1952 r. nakłada obowiązek szkolenia również na osoby prowadzące indywidualne zakłady rzemieślnicze, przewidując, iż z młodocianymi powinny być zawierane umowy o naukę zawodu. Umowy zawierane będą wg wzoru, który ustali Minister Przemysłu Drobniego i Rzemiosła. Umowy o naukę zawodu zawierane będą we właściwym cechu rzemieślniczym i powinny być zarejestrowane w izbie rzemieślniczej. W ten sposób zapewniona będzie kontrola przestrzegania odpowiednich przepisów oraz ewidencja tych umów.

Do zatrudniania i szkolenia młodocianych uprawnieni są tylko ci rzemieślnicy, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje. Określenie tych kwalifikacji następuje wg przepisów art. 149 i 150 prawa przemysłowego, jak tego wymaga zarządzenie z 17 czerwca 1952 r. W szczególności więc prawo szkolenia w zakładach rzemieślniczych mają osoby, które posiadają tytuł mistrza (majstra) rzemieślniczego lub akademickie wykształcenie techniczne, obejmujące rzemiosło, w którym ma być szkoleny młodociany oraz osoby, które ukończyły jedną ze szkół technicznych wymienionych w rozporządzeniu Ministra Przemysłu i Handlu z 25 maja 1938 r. w sprawie ustalenia, w jakiej mierze świadectwa ukończenia szkół technicznych należy uznać za dowód odpowiedniej kwalifikacji do kierowania praktycznym kształceniem terminatorów (Dz. U. R. P. Nr 40 poz. 333) i mogą wykazać się przewidzianym w tym rozporządzeniu czasokresem (2 lub 3 lata) samoistnego prowadzenia rzemiosła. Prezydya wojewódzkich rad narodowych, mogą niezależnie od posiadania kwalifikacji formalnych pozbawić niektóre osoby prawa zatrudniania i szkolenia młodocianych.

Sądzić należy, że w praktyce tego rodzaju decyzje wydawane będą w przypadkach stwierdzenia, iż rzemieślnik nie daje gwarancji należytego przygotowania młodocianego do zawodu, z uwzględnieniem roli rzemiosła w gospodarce socjalistycznej.

Rzemieślnik, podpisując umowę o naukę zawodu, przyjmuje zobowiązanie wyuczenia młodocianego praktycznego wykonywania zawodu oraz przekazania mu posiadanych wiadomości teoretycznych. Ujęcie to podkreśla zasadę, że szkolenie nie może ograniczyć się wyłącznie do wyuczenia czynności, lecz połączone być musi z systematycznym podawaniem wiadomości teoretycznych, które rzemieślnik szkolący posiada, choćby je sam nabył drogą praktyki.

W celu ułatwienia szkolenia teoretycznego i praktycznego, Związek Izb Rzemieślniczych R. P. został zobowiązany do opracowania programów i wytycznych szkolenia, które po zatwierdzeniu przez Ministerstwo Przemysłu Drobniego i Rzemiosła w porozumieniu z Centralnym Urzędem Szkolenia Zawodowego, stanowić będą obowiązujące dla rzemieślników wskazówki, dotyczące przebiegu szkolenia. Niezależnie od obowiązku opracowania przepisów instrukcyjnych, izby rzemieślnicze zostały zobowiązane do stałego nadzoru nad szko-

leniem drogą inspekcji zakładów rzemieślniczych. W przypadkach niewłaściwego przebiegu szkolenia lub warunków zatrudnienia młodocianego, izby rzemieślnicze powinny udzielać odpowiednich wskazówek lub upomnień, a w przypadkach krańcowych zgłosić wnioski do prezydium wojewódzkiej rady narodowej o pozbawienie rzemieślnika prawa zatrudnienia i szkolenia młodocianych.

Maksymalny okres szkolenia w rzemiośle wynosi trzy lata. Przeważnie jednak okres ten waha się w granicach od 12 — 30 miesięcy; okres 36 miesięcy przyjęto jedynie w rzemiośle ortopedycznym i mechaniki precyzyjnej.

W razie szkolenia w kilku specjalnościach dopuszczalne jest przedłużenie okresu nauki za zgodą izby rzemieślniczej, nie więcej jednak jak o 6 miesięcy. Oczywiście i w tym przypadku obowiązuje zasada nieprzekroczenia granicy 3 lat.

Ogólnie biorąc, w porównaniu ze stanem dotychczasowym okres nauki w rzemiośle został poważnie skrócony, niemniej jednak jest on dłuższy niż okresy szkolenia w podobnych zawodach w przemyśle. Jest to zrozumiałe, gdy się zważy, że nauka młodocianych w przemyśle obejmuje wyuczenie pewnej specjalności, gdy tymczasem rzemieślnik po zakończeniu nauki powinien posiadać umiejętność wykonania wytworu w całości oraz jego napraw bez kontroli nadzoru technicznego, czy innych organów kontrolujących jakość produkcji.

Ze względu na specyfikę zawodu rzemieślniczego zarządzenie przewiduje nadto uzupełniające szkolenie teoretyczne, które powinny organizować izby rzemieślnicze przez Zakłady Doskonalenia Rzemiosła, tj. instytucje rzemieślnicze powołane do prowadzenia kursów zawodowych. Szkolenie uzupełniające powinno odbywać się w końcowym okresie nauki zawodu, a czas jego trwania nie może przekraczać 600 godzin. Szkolenie to będzie prowadzone bądź bez oderwania od pracy, bądź przy całkowitym zaprzestaniu pracy przez młodocianego, gdy w miejscowości, w której jest on zatrudniony, szkolenie kursowe jednocześnie z pracą w zakładzie rzemieślniczym nie może być połączone. Programy kursów uzupełniających wymagają zatwierdzenia Ministerstwa Przemysłu Drobniego i Rzemiosła.

Po zakończeniu praktycznej i teoretycznej nauki rzemiosła, młodociany powinien przystąpić do egzaminu czeladniczego przed komisją egzaminacyjną, powołaną przez izbę rzemieślniczą.

Komisje te są powoływane przez izby rzemieślnicze z udziałem przedstawiciela

prezydium rady narodowej. Szczegółowy skład komisji i zasady jej działania określi regulamin opracowany przez Związek Izb Rzemieślniczych.

Po złożeniu egzaminu z wynikiem pomyślnym, uczeń otrzymuje świadectwo czeladnicze określonego zawodu, a więc uzyskuje uprawnienia czeladnika, które z kolei dają mu pewne określone stanowisko w rzemiośle, prawo uzyskania karty rzemieślniczej po odbyciu praktyki itp.

Warunki zatrudnienia młodocianych w okresie nauki zawodu regulują powszechnie obowiązujące przepisy, a więc przede wszystkim dekret z 2 sierpnia 1951 r.

Jeżeli chodzi o młodocianych w wieku od lat 14 do 16, to sprawa ta wymaga uregulowania w drodze rozporządzenia Rady Ministrów na podstawie art. 2 ust. 2 dekretu z 2 sierpnia 1951 r. Zgodnie bowiem z § 18 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. R. P. Nr 21 poz. 135) — sprawa warunków zatrudnienia w rzemiośle młodocianych w tym wieku, ma być uregulowana odrębnie. Do czasu wydania tego rozporządzenia można przyjmować młodocianych od lat 14 do zakładów rzemieślniczych w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia w oparciu o pismo ókólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 6 listopada 1951 r. (Nr Po 15b-4/51) w sprawie pracy i szkolenia zawodowego młodocianych w zakładach pracy. Nie mniej sprawa wydania rozporządzenia, regulującego warunki przyjmowania do pracy młodocianych w wieku od lat 14-tu do 16-tu w celu nauki zawodu w rzemiośle, jest sprawą pilną.

Czas pracy młodocianych w wieku 14—16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę i 36 godzin na tydzień. Czas pracy młodocianych, którzy ukończyli już lat 16, regulują powszechnie obowiązujące przepisy. Żadnych młodocianych nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Sprawę zatrudniania młodocianych przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia reguluje obecnie do chwili wydania przepisów opartych na art.

4 ust. 2 dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r. rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 3 października 1935 r. o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom (Dz. U. R. P. Nr 78 poz. 484). Nadto o ile chodzi o kobiety młodociane, to nie mogą one być również zatrudniane przy pracach wskazanych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. R. P. Nr 12 poz. 96).

Młodociany przed przyjęciem do zakładu pracy powinien być poddany badaniu lekarskiemu, celem stwierdzenia jego zdolności do danej pracy. Kontrolne badania lekarskie powinny odbywać się następnie w okresach nie dłuższych, niż co 6 miesięcy.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów o zatrudnieniu młodocianych sprawują organy inspekcji pracy, z tym że dekret z dnia 2 sierpnia 1951 r. przewiduje powołanie specjalnych inspektorów pracy młodocianych, których zakres działania określi odrębne rozporządzenie. Do czasu powołania specjalnych inspektorów pracy młodocianych, nadzór ten sprawują ogólne organy inspekcji pracy.

W związku z postanowieniem art. 5 dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r., należy oczekiwać również aktu, który ustali zasady wynagradzania młodocianych zatrudnionych w rzemiośle.

Wreszcie szczególnym przepisem, dotyczącym warunków zatrudniania młodocianych przez indywidualnych rzemieślników, jest § 5 zarządzenia z dnia 17 czerwca 1952 r., który stanowi, iż rzemieślnicy zatrudniający młodocianych nie mają prawa pobierania opłat za naukę oraz zatrudniania młodocianych przy pracach nie związanych z nauką zawodu. Przepis ten jest spowodowany złymi tradycjami, jakie rzemiośło miało w tej materii. Wreszcie, wobec zdarzających się wątpliwości należy podkreślić, iż omawiane tu zarządzenie dotyczy wyłącznie sprawy zatrudniania młodocianych w zakładach rzemieślniczych, prowadzonych przez osoby prywatne. W zakładach rzemieślniczych prowadzonych przez jednostki gospodarki społecznej, sprawa szkolenia młodocianych regulowana jest tak, jak w innych zakładach wytwórczych, wymaga jednak opracowania instrukcji szkoleniowych.

Zagraniczna

PRZYGOTOWANIA DO ŚWIATOWEGO KONGRESU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO*)

Prace nad realizacją podjętej w ub. r. inicjatywy Światowej Federacji Związków Zawodowych zwołania w 1952 r. światowej konferencji w sprawie zabezpieczenia społecznego, są w pełnym toku. W lutym i czerwcu br. odbyły się w Wiedniu dwa posiedzenia komitetu przygotowawczego, powołanego przez sekretariat SFZZ. W posiedzeniu czerwcowym uczestniczyli m. in. przedstawiciele Ameryki Łacińskiej i Chin Ludowych.

Wstępne obrady miały do pokonania duże trudności, w wyniku nierówności rozwoju urządzeń socjalnych w poszczególnych krajach i odrębności istniejących rozwiązań, wywołanych różnymi warunkami historycznymi i różnymi cechami specyficznymi poszczególnych krajów i ustrojów państwowych.

Mimo tych trudności ustalono wstępny projekt ogólnego programu zabezpieczenia społecznego i ubezpieczeń społecznych, który będzie podstawą dyskusji na kongresie. Program ten obejmuje trzy grupy zagadnień: 1) podstawy ogólne zabezpieczenia społecznego, 2) świadczenia zabezpieczenia i ubezpieczeniowe, 3) problemy rozwoju zabezpieczenia społecznego w koloniach i na terytoriach półkolonialnych i zależnych.

Podstawy ogólne programu zawierają postulat powszechności zabezpieczenia wszystkich ludzi żyjących z pracy, zarówno w przemyśle, jak i rolnictwie, a także członków wolnych zawodów i pracowników samodzielnych. Formułując w zasadzie postulat jednolitości, program przewiduje zachowanie dodatkowych korzystniejszych uprawnień, wywalczonych już przez poszczególne grupy zawodowe, jeżeli są one uzasadnione szczególnymi warunkami zatrudnienia. Omawiając rzeczowy zakres zabezpieczenia społecznego, program wstępny obejmuje nim także sprawę płatnych urlopów, ochrony przed wypadkami oraz szkolenia i zatrudniania inwalidów pracy.

Szczególne znaczenie mają następujące dwa postulaty: ponoszenia kosztów wyłącznie przez pracodawców i państwo, ze stopniowym zmniejszaniem (a w dal-

szej perspektywie całkowitym uchyleniem) obciążeń składkowych samego pracownika oraz powierzenia zarządu ubezpieczeń w zasadzie samym uprawnionym do świadczeń. Winno to nastąpić drogą zwiększania udziału przedstawicieli pracowników w zarządzie ubezpieczeniowym. Jeśli chodzi o udział robotników i najemnych pracowników umysłowych, wysuwa się żądanie powierzenia zarządu związkowi zawodowemu, jako ich reprezentacji.

Te dwa punkty programu zabezpieczenia społecznego o postępowym i demokratycznym charakterze, są doniosłym krokiem naprzód w stosunku do programu Filadelfijskiego z 1944 r., przyjętego przez Międzynarodową Organizację Pracy i niewątpliwie skupią wokół siebie opinię klasy robotniczej całego świata.

Propozycje dotyczące świadczeń wskazują minimalne normy wymiaru i okresu udzielania poszczególnych typów świadczeń. Na uwagę zasługuje punkt żądający: udzielania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia przez cały czas pozostawania bez zatrudnienia, objęcia zasiłkami również młodzieży i pracowników, którzy przekroczyli granicę wieku do renty starczej oraz objęcia zasiłkami także i częściowego bezrobocia, wynikającego ze skrócenia godzin pracy. Zasiłki bezrobocia nie mogą być uzależnione od gotowości przyjęcia pracy, nie odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym pracownika. Ten punkt programu posiada szczególnie doniosłe znaczenie wobec usiłowań podjętych w świecie kapitalistycznym, aby pracowników tracących pracę w wyniku kurczenia się produkcji cywilnej, przymusowo przerzucić do przemysłów wojennych.

Projektowany program ogólny stawia wreszcie szczególnie mocno sprawę pilności rozwoju urządzeń socjalnych w krajach zależnych i kolonialnych. Dla krajów tych powinny być wypracowane indywidualne, szczegółowe programy etapowego wprowadzania systemu zabezpieczenia, poczynając od organizowania opieki lekarskiej w miejscu pracy, zwiększania sieci szpitali i klinik, zapewnienia opieki lekarskiej, odpoczynku i świadczeń pieniężnych dla kobiet w okresie macierzyństwa oraz świadczeń pieniężnych w razie utraty zarobków, dla robotników żyjących tylko z zarobku za pracę.

Program zabezpieczenia społecznego w krajach zależnych i kolonialnych opiera się na dwóch kardynalnych zasadach. Są nimi: niedopuszczalność jakiegokolwiek ob-

*) „Przegląd Zagadnień Socjalnych“ Nr 1—2 i Nr 6 z 1952 r.

ciężenia pracowników składkami i bezwzględne zniesienie wszelkich dyskryminacji narodowych i rasowych oraz niedopuszczanie do uprzywilejowania pracowników z metropolii lub z grup panujących.

Program wstępny opracowany przez komisję przygotowawczą jest, jak widać, programem wysoce realnym, liczącym się z obecnym stanem ustawodawstwa i z możliwościami reform. Program ten powinien skupić wokół siebie wszystkie organizacje klasy robotniczej. Przyjęcie programu nie jest warunkiem wzięcia udziału w konferencji, na której panować będzie swoboda dyskusji. Program konferencji stanowi wyraz zasadniczego celu kongresu światowego, jakim jest stworzenie i scementowanie jedności klasy robotniczej wszystkich krajów w obronie dotychczasowych osiągnięć i w walce o upowszechnienie i pogłębienie zdobyczy socjalnych.

Kongres w sprawie zabezpieczenia społecznego, organizowany przez Światową Federację Związków Zawodowych, w obecnej sytuacji politycznej nabiera poważnego znaczenia ogólnopolitycznego. W krajach, prowadzących pod dyktando rządu amerykańskiego politykę wyścigu zbrojeń, klasa burżuazyjna nie tylko unika jakiegokolwiek uszczuplenia swych zysków, płynących z produkcji wojennej, ale wykorzystuje bezwzględnie koniunkturę dla ich zwiększania. Olbrzymie obciążenie gospodarki narodowej kosztami zbrojeń i zyskami kapitału, wywiera coraz silniejszy nacisk na poziom życia szerokich warstw ludności, co wyraża się zarówno w stałym obniżaniu realnej wartości zarobków, jak i w ograniczaniu ustawodawstwa socjalnego i wydatków na cele społeczne. Przykładem tego jest m. in. ograniczenie pomocy leczniczej w budżecie angielskim, atak rządu Pinaya na świadczenia przy chorobach krótkotrwałych i ostatnia antyrobotnicza zmiana w austriackim prawie ubezpieczeniowym. W tej sytuacji walka o utrwalenie, pogłębienie i rozszerzenie zabezpieczenia społecznego, podejmowana w skali światowej, staje się walką o zabezpieczenie i podwyższenie poziomu życia mas pracujących, a tym samym fragmentem walki ludów o pokój, walki przeciw przygotowaniom wojennym.

Drugim ważnym akcentem politycznym jest mocne postawienie zagadnienia zabezpieczenia społecznego na terytoriach zależnych i kolonialnych. Zacofanie tych krajów pod względem urządzeń socjalnych stwarza możliwości uzyskiwania tu przez kapitał metropolii niezwykle wysokich,

licie lichwiarskich zysków (jak to ostatnio wyjawiała jaskrawo sprawa nafty irańskiej) i jednocześnie możliwości sztucznego wytwarzania antagonizmów między klasą robotniczą metropolii i kraju zależnego. Tylko związki zawodowe zrzeszone w SFZZ mogą, dzięki swej zupełnej niezależności od wpływów kapitału i dzięki bezkompromisowemu zwalczaniu polityki wojennej, poprowadzić walkę o poprawę losu i o podstawowe prawa socjalne dla eksploatowanych mas robotniczych w koloniach.

Udział w kongresie przedstawicieli aktywno ubezpieczeniowego i związkowego ZSRR, krajów demokracji ludowej, NRD i Chin Ludowych, stanie się niewątpliwie czynnikiem niezmiernie doniosłym. Skonfrontowanie osiągnięć klasy robotniczej krajów, które wkroczyły na drogę socjalizmu, z położeniem robotników w krajach kapitalistycznych i kolonialnych, przyczyni się do usunięcia kłamstw i oszczerstw, rozsiewanych przez wrogów demokracji — od prawicowych socjalistów do jawnych faszystów — i przekona do widnie o tym, że jedynie w ramach prawdziwie pokojowej polityki możliwe jest podniesienie materialnego i kulturalnego poziomu życia klas pracujących, którego tak ważnym elementem są urządzenia zabezpieczenia społecznego.

Znaczenie konferencji w sprawie zabezpieczenia społecznego, organizowanej przez SFZZ, trzeba także oceniać na tle obecnej sytuacji w Międzynarodowej Organizacji Pracy. Instytucja ta stała się jawnym narzędziem polityki imperialistycznej, wykorzystywanym dla wprowadzania amerykańskich metod zwiększania wyzysku robotników drogą „wzrostu produktywności“ i propagowania ideologii „dobrych stosunków ludzkich“, wywodzących się wprost z koncepcji Kart Pracy Mussoliniego i Hitlera. Akcja ta na terenie MOP jest dziś fragmentem polityki rozbudowy zbrojeń. Dlatego też zachodzi konieczność ujęcia przez klasę robotniczą sprawy zabezpieczenia społecznego.

Światowa konferencja w sprawie zabezpieczenia społecznego zbierze się w Wiedniu w grudniu br. Data i miejsce konferencji zbiegają się z datą i miejscem Światowego Kongresu Narodów w Obronie Pokoju. Ten zbieg dat jest okolicznością bardzo pomyślną. Pozwoli on na pogłębienie świadomości, jak dalece sprawa postępu społecznego i dobrobytu szerokich mas ludu pracującego na całym świecie, łączy się ze sprawą zachowania i utrwalenia pokoju.

R. Garl.

WĘGIERSKA USTAWA O ŚWIADCZENIACH EMERYTALNYCH

W końcu 1951 r. ukazało się rozporządzenie Rady Prezydialnej Węgierskiej Republiki Ludowej „o jednolitej emeryturze ubezpieczeniowej dla pracujących“.

Nowe przepisy emerytalne sięgają w wielu punktach do wzorów radzieckich i zapewniają prawa emerytalne wszystkim pracownikom, nie wyłączając pracowników publicznych. Rozporządzenie, jak mówi wstęp, „realizuje socjalistyczną zasadę płacy wg pracy, przynajmniej korzyści pracującemu ciężko i w warunkach niebezpiecznych dla zdrowia, bierze pod uwagę czas spędzony w pracy i nagradza wierność dla zakładu pracy“. Przy ustalaniu uprawnień zalicza się do okresu pracy okresy służby wojskowej oraz pobierania zasiłków chorobowych.

Rozporządzenie przewiduje emerytury starcze, inwalidzkie i wypadkowe oraz świadczenia dla pozostałych rodzin.

Emerytury starcze przysługują mężczyznom po ukończeniu 60 roku życia, a kobietom po 55 roku życia. Warunkiem otrzymania tej renty jest praca 10-letnia. Jeżeli pracownik występuje o emeryturę dopiero po ukończeniu 65 lat życia (kobieta lat 60), to otrzymuje emeryturę w większym wymiarze. Pracującym pod ziemią lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia, którzy przepracowali 25 lat, emerytura przysługuje już w 55 roku życia. W tym samym wieku przysługuje emerytura starcza osobom pracującym od lat 20-tu, które przez 15 lat pracowały w warunkach wyższego ciśnienia. Ponadto osoby te otrzymują emeryturę w zwiększonym wymiarze.

Podstawowym świadczeniem są emerytury inwalidzkie. Wymagany okres wyczekiwania zależy od rodzaju wykonywanej pracy i od wieku pracownika i waha się od 2 do 10 lat. Okres wyczekiwania nie jest jednak wymagany w razie wypadku przy pracy, lub gdy niezdolność powstała w związku z wykonywaniem zawodu.

Rozporządzenie dzieli inwalidów na trzy grupy: I — to osoby niezdolne do żadnej pracy i wymagające opieki innych osób; II — to osoby, które utraciły zdolność do pracy zarówno w swoim zawodzie, jak i na ogólnym rynku zarobkowym; III — to osoby, które niezdolne są do pracy w swoim zawodzie, ale mogą wykonywać pracę lżejszą, lub wymagającą mniejszych kwalifikacji. Wysokość emerytur waha się i wynosi od 30—42% zarobku w III grupie, od 54—60% w II grupie i od 54—75% zarobku w I grupie.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przysługuje renta wypadkowa.

Osobom, otrzymującym emerytury, przysługują dodatki na dzieci oraz dodatki na współmałżonka, znajdującego się w podobnym wieku i nie mającego wystarczających dochodów własnych.

Zaopatrzenia dla sierot przewidywane są do ukończenia 16 roku życia (w razie kształcenia się — do 18 roku życia). Zaopatrzenia przysługują zarówno dzieciom z małżeństwa, jak też — pod pewnymi warunkami — dzieciom uznanym, przybranym, adoptowanym, pasierbom, rodzzeństwu i wnukom.

Emerytury „rodzicielskie“ przysługują rodzicom i dziadkom, utrzymywanym przez zmarłego pracownika i nie mającym własnych środków. Wdowom, sierotom, a w pewnych przypadkach również rodzicom pracownika przysługują świadczenia pochodne. Każdej wdowie wypłacana jest emerytura wdowia przez rok od śmierci męża. Po tym czasie wypłata dalsza uzależniona jest od ukończenia 55 roku życia, niezdolności do pracy lub wychowywania dzieci. Emerytury bezwarunkowo przysługują wdowom po górnikach lub po pracownikach, którzy zginęli wskutek wypadku przy pracy. Emerytury wdowie przewidywane są również dla żon nieślubnych, o ile posiadały dzieci, uznane przez zmarłego pracownika. Przyznawane są również emerytury dla wdowców.

Przepisy omawianego rozporządzenia przewidują wyższe emerytury dla osób, które położyły szczególne zasługi w budowie socjalizmu. Przewidywane są również w takich przypadkach odstępstwa od normalnych warunków ustawowych.

Osobne przepisy regulują wysokość świadczeń, przyznanych przed wejściem w życie rozporządzenia (1 stycznia 1952 r.). Przewidują one podwyższenie tych świadczeń, dochodzące do 50%.

Wydanie rozporządzenia o emeryturach ubezpieczeniowych przyjęte zostało z wielkim zadowoleniem przez węgierską klasę robotniczą, zwłaszcza, że opłaty na ich rzecz obciążać będą wyłącznie zakłady pracy. Sięgnięcie do wzorów radzieckich przynosi klasie robotniczej ludowych Węgier ogromne zwiększenie pomocy w wypadkach losowych.

Podkreślić ponadto należy, że ustalenie uprawnień do świadczeń emerytalnych nałożone zostało na komisje ubezpieczeń społecznych, działające w zakładach pracy, pod kierunkiem Krajowej Rady Związków Zawodowych. Tak więc klasa robot-

nicza wzięła sama w swe ręce wykonywanie świadczeń emerytalnych, jako ważnej zdobyczy nowego ustroju.

Na tle nieustannych ataków na ubezpieczenia społeczne w krajach kapitalistycznych i ciągłego ograniczania i pogarszania tych ubezpieczeń, nowa wielka zdobycz węgierskich mas pracujących w postaci ustawy o świadczeniach emerytalnych nabiera szczególnej wymowy.

W. Mamrotowa

NARADA GÓRNIKÓW RUMUŃSKIEJ REPUBLIKI LUDOWEJ

W Petrosani, centrum rumuńskiego przemysłu węglowego, odbyła się w czerwcu narada górników całego kraju w kierownictwami partii i rządu. Wzięła w niej osobiste udział Prezes Rady Ministrów i Sekretarz Generalny KC Rumuńskiej Partii Robotniczej Gh. Gheorghiu-Dej.

W atmosferze krytyki i samokrytyki zanalizowano na naradzie braki w przemyśle węglowym, które znalazły wyraz w następujących faktach: plan produkcji nie został wypełniony, wydajność pracy nie wzrosła odpowiednio do stopnia mechanizacji produkcji, a płynność kadr nie została zahamowana. Delegaci górników podali surowej krytyce stanowisko tych robotników, techników i inżynierów, którzy trzymają się jeszcze kurczowo starych metod pracy, jak również tych, którzy odznaczają się brakiem dyscypliny w produkcji, nie dbają o mienie państwowe itd. Poza tym wytknięto braki i biurokratyczne metody pracy niektórych ministerstw.

Premier Gheorghiu-Dej wskazując na wielkie przemiany, jakie zaszły w życiu górników u stroju demokracji ludowej, podkreślił, że na zawsze minęły czasy, kiedy praca w kopalni była męczarnią, kiedy górnicy żyli wiecznie pod groźbą bezrobocia, w niepewności dnia jutrzejszego i gdy z braku podstawowych środków bezpieczeństwa pracy następowały w kopalniach częste wybuchy, powodujące śmierć wielu górników w zawałonych chodnikach.

Pod kierownictwem partii, górnicy odnieśli wspaniałe sukcesy i kroczą zdecydowanie naprzód ku nowym sukcesom oraz ku szczęśliwemu życiu. Produkcja węgla wzrosła prawie dwukrotnie w porównaniu z rokiem 1938, co przyczyniło się do blisko trzykrotnego wzrostu produkcji przemysłu socjalistycznego w ciągu 4 lat od unarodowienia najważniejszych środków produkcji. W oparciu o te osiągnięcia — stwierdził premier — życie górników zmieniło się gruntownie. Zostały

założone setki szkół zawodowych i Instytut Górniczy, który daje wykształcenie inżynierskie studentom rekrutującym się z szeregów górniczych. Zostały wybudowane szpitale i ośrodki zdrowia, setki mieszkań i stołówek; do końca 1951 r. oddano do użytku 175.000 metrów kw. mieszkań, otwarto dziesiątki bibliotek, świetlic i sklepów państwowych. W bieżącym roku 7.000 górników wyjedzie nad morze i do najpiękniejszych miejscowości klimatyczno-kąpieliskowych. Rozwój socjalistycznego współzawodnictwa pracy i ruchu stachanowskiego, wprowadzenie postępowych radzieckich metod pracy, umożliwiły górnikom wydatne zwiększenie wydajności pracy i tym samym podniesienie zarobków; realne płace górników wzrosły 1,5 raza w porównaniu z rokiem 1938.

Mechanizacja procesu produkcyjnego oraz środki przedsięwzięte dla zapewnienia techniki, bezpieczeństwa i ochrony pracy, są wyrazem postępu technicznego oraz troski o człowieka — zjawiska charakterystyczne dla ustroju demokracji ludowej.

Po dokonaniu analizy trudności i przeszkód, które stały i jeszcze stoją na drodze rozwoju przemysłu węglowego Rumunii oraz wzrostu stopy życiowej i kulturalnej górników rumuńskich, Gheorghiu-Dej zapowiedział wprowadzenie nowego systemu płac, w zależności od stanowisk związanego bezpośrednio z realizacją planu produkcyjnego i przynoszącego wielką poprawę płac górników oraz personelu technicznego. Będzie to szło w parze z rozwojem budownictwa mieszkaniowego, sklepów spożywczych, instytucji zdrowotnych, świetlic, kin, bibliotek, szkół i stadionów. W ciągu planu pięcioletniego zostanie wybudowanych dla górników 9.000 mieszkań; liczba miejsc w hotelach robotniczych wzrośnie do 9.000.

W swym przemówieniu na naradzie górników Gheorghiu-Dej otworzył przed górnikami szeroką perspektywę wspaniałego rozwoju przemysłu węglowego i wytyczył zadanie zwiększenia produkcji węgla w drugim planie pięcioletnim do 20—25 milionów ton rocznie.

Przemówienie premiera znalazło szeroki odzew wśród dziesiątków tysięcy górników z całego kraju, którzy już następnego dnia po naradzie w Petrosani przystąpili do wprowadzenia w życie swych nowych zadań. Tak np. w kopalni Petriła 12 brygad górniczych zaczęło pracować metodą cykliczną, przekraczając znacznie normy.

S. H.

Nowe książki

W. Litterer
**„NOWE OSIEDLA MIESZKANIOWE
 I ICH MIESZKAŃCY“**

Biblioteka IBM. Tom. III. Wyd. Polgos,
 Warszawa 1952. Str. 208. Cena zł 16.50

Potrzeby mieszkaniowe naszego świata pracy są wielkie i pilne. Po czasach kapitalistycznych odziedziczyliśmy wysoce niedostateczny zasób mieszkań, w dodatku bardzo uszczuplony przez wojnę. W związku z obecnym szybkim rozwojem przemysłowienia kraju zachodzi proces przenoszenia się ludności ze wsi do miast, rosną nowe skupiska ludnościowe — a zarazem powstaje konieczność przyspieszonej budowy nowych mieszkań.

Pomyślnemu rozwojowi naszego budownictwa mieszkaniowego musi towarzyszyć stałe umacnianie jego bazy naukowej, w oparciu o zasadę ścisłego powiązania nauki z praktyką. Książka W. Litterer podsumowuje osiągnięcia pierwszego etapu tworzenia tej bazy, na odcinku badań społecznych: demograficznych i socjograficznych. Dotychczas z badaniami tymi, wchodzącymi w zakres działalności Instytutu Budownictwa Mieszkaniowego, mieliśmy możliwość zaznajamiać się jedynie za pośrednictwem częściowych opracowań (głównie wydawane przez IBM zeszyty serii „Materiały i Dokumentacja“). Obecnie zaś uzyskaliśmy pracę dającą syntetyczny obraz całości stału wyników badań, jak też metod służących do ich osiągnięcia. Omawiana książka stanowi przeto interesujący materiał, z którym winni się zapoznać planiści, projektanci oraz wszyscy pozostali, interesujący się zagadnieniami mieszkaniowymi.

Część pierwsza książki poświęcona jest omówieniu **warunków mieszkaniowych w nowych osiedlach**. Obrazuje nam ona wydatne polepszenie bytu mieszkańców nowych osiedli. Np. przeszło połowa mieszkańców osiedli: mokatowskiego i muranowskiego, nie posiadała w poprzednich mieszkaniach elektryczności, wody i kanalizacji. Jeśli w nowych osiedlach istnieją

jeszcze pewne niedomagania, wynikające z błędów projektowania i wykonawstwa, to badania IBM starają się je uchwycić, zanalizować i odpowiednie wnioski przedstawić pod uwagę zainteresowanym czynnikom, celem uniknięcia na przyszłość zauważonych braków. W książce przedstawione są dezyderaty dot. projektowania pewnych typów mieszkań, systematycznego wpajania mieszkańcom kultury mieszkaniowej (estetyka wnętrza, właściwe rozmieszczenie mebli i posłań w mieszkaniu itd.), polepszenia wykonawstwa instalacji itp.

Warto, aby badania IBM w omawianej dziedzinie rozwinęły się na przyszłość w kierunku pogłębienia analizy dotychczasowych doświadczeń naszego budownictwa — zarówno od strony jego zalet, jak też występujących jeszcze tu i ówdzie braków. Trzeba bardzo gruntownie zbadać okoliczności sprzyjające pozytywnemu realizowaniu zadań, dokładnie stwierdzić przyczyny niedomagań, zapewniając tą drogą wysuwanym wnioskom pełną praktyczną użyteczność.

Bardzo interesująca jest część II książki, która omawia w nauce stosunkowo nowe, a dla planowej gospodarki socjalistycznej wysoce istotne, **zagadnienie wykorzystania materiałów demograficznych przy programowaniu nowych osiedli**. Badania demograficzne IBM, prowadzone w szeregu nowych i starych skupisk ludnościowych, mają na celu stwierdzić, jak się kształtuje struktura demograficzna nowych osiedli w różnych regionach kraju, jaki jest wpływ na nią rozmaitych czynników gospodarczo-społecznych, jakie współzależności występują między poszczególnymi elementami tej struktury.

W trakcie dotychczasowych badań zebrano obfity materiał, wysoce pożyteczny dla prawidłowego ustalania hipotezy ludnościowej nowowznoszonych osiedli mieszkaniowych.

„W analizie zgromadzonych liczb — pisze autorka — dotyczących struktury wieku, struktury gospodarstw domowych i struktury zatrudnienia, znajdujemy przy-

kłady istotnej dla przygotowania założeń programowych współzależności między strukturą wieku, stopniem zatrudnienia i wielkością gospodarstw. Przy układaniu hipotezy ludnościowej jakiegoś środowiska współzależność tę należy mieć na uwadze, w przeciwnym bowiem razie można popełnić zasadniczy błąd w założeniach programowych. Nie jest np. słuszne zakładanie jednocześnie bardzo wysokiego odsetka zawodowo czynnych (np. 55%) i sięgającego np. 40% odsetka dzieci i młodzieży do lat 17. Założenie takie równałoby się hipotezie, że niemal wszystkie kobiety w wieku lat 18—59 będą zawodowo czynne, co jest raczej wątpliwe nawet w dalszej perspektywie, a zupełnie nie-realne na okres najbliższy; zwłaszcza tam, gdzie brak jest odpowiednich zakładów pracy. Tak samo założenie wysokiego odsetka młodzieży i dzieci jest obowiązujące dla hipotezy struktury gospodarstw domowych. Jakkolwiek zebrane przez Instytut liczby dotyczą małych mas, badanie ich pozwala na zaobserwowanie omówionych współzależności i potwierdza wyniki analizy przedwojennych i powojennych liczb dotyczących całego kraju.

Istotny jest również wniosek, że struktura demograficzna może kształtować się — zwłaszcza w najbliższych latach — bardzo odmiennie zależnie od szeregu okoliczności. W szczególności należy mieć w pamięci, że struktura wieku, która ma zasadniczy wpływ na kształtowanie się zarówno struktury zatrudnienia, jak i struktury gospodarstw domowych, kształtuje się odmiennie w nowych osiedlach, niż wśród ludności nie związanej z nowymi osiedlami, różni się zależnie od wielkości skupisk i społecznego charakteru środowiska. Tym samym założenia demograficzne nie mogą być opierane na jakimkolwiek szablonie, lecz powinny być wynikiem zapoznania się ze środowiskiem, którego mogą dotyczyć i powinny być opracowywane indywidualnie dla każdego większego zespołu mieszkaniowego lub miasta“.

Badania demograficzne dla potrzeb budownictwa mieszkaniowego mają duże perspektywy rozwojowe; oczywiście jedynie w warunkach planowej gospodarki społecznej, gdyż w ustroju kapitalistycznym nie ma na nie miejsca. Należy mieć nadzieję, że Instytut Budownictwa Mieszkaniowego dołoży wszelkich starań, aby badania te możliwie najlepiej rozwinąć i udoskonalić.

A. Matejko

B. Malisz i J. Kostrowicki
„AKTYWIZACJA WOJEWÓDZTW
NIEDOSTATECZNIE
ZAGOSPODAROWANYCH 1950—1955“
Biblioteka Zagadnień Gospodarczych tom I
Polskie Wydawnictwa Gospodarcze,
Warszawa 1952. Cena zł 8,80.

Książka B. Malisza i J. Kostrowickiego jest interesującym i pożytecznym studium zagospodarowania wybranych obszarów Polski w świetle przemian, jakim ulegają one w toku realizacji Planu 6-letniego. Zadania, jakie postawił Plan 6-letni w odniesieniu do obszarów zacofanych pod względem gospodarczym, wynikają z dążenia do nadania całemu krajowi prawidłowej, harmonijnej struktury przestrzenno-gospodarczej. Podstawą rozwoju obszarów zacofanych jest ich uprzemysłowienie. Obszary, których inwestowanie było dla gospodarki kapitalistycznej „nieopłacalne“, stają się w państwie socjalistycznym przedmiotem specjalnej uwagi — terenami wielkich inwestycji przemysłowych, komunikacyjnych i usługowych. Następuje szybka poprawa warunków materialnego i kulturalnego życia ludności, zwiększa się udział każdego z tych obszarów w dochodzie narodowym.

Plastyczne mapki umieszczone w tekście omawianej książki, uwydatniają zasadnicze różnice i dysproporcje, jakie występują na obszarze Polski pod względem liczby zatrudnionych w przemyśle, liczby ludności miast, ludności rolniczej i nierolniczej, gęstości sieci osadniczej, wyposażenia miasta w urządzenia komunalne, gęstości sieci kolejowej i gęstości dróg bitych, wysokości plonów z hektara, wyposażenia rolnictwa w inwentarz żywy itp. Analiza całokształtu tych danych pozwala autorom na wyodrębnienie na obszarze Polski pewnych obszarów, których stan zagospodarowania nie dorównuje pozostałej polaci. Jest rzeczą znamienne, że na tych właśnie obszarach, „nieopłacalnych“ dla gospodarki kapitalistycznej, powstają w toku realizacji Planu 6-letniego nowe, ogromne inwestycje przemysłowe i komunikacyjne, nowe osiedla, dzielnice miast, szkoły wyższe, teatry itd.

Udział tych terenów w produkcji przemysłowej całego kraju wzrósł dwukrotnie i więcej w okresie od 1949 do 1955. I tak udział woj. Białostockiego, jednego z najbardziej zacofanych, wzrósł pod względem wartości produkcji przemysłowej z 0,6% w r. 1949 do 1,4% w r. 1955,

woj. Lubelskiego z 1,2% do 2,6%, Rzeszowskiego z 2,3% do 3,3% itd.

Oznacza to wielokrotny wzrost uprzemysłowienia tych województw, stopniową likwidację przeludnienia w rolnictwie i ogromny wzrost klasy robotniczej. Stosunek zatrudnionych w przemyśle socjalistycznym na tych obszarach do zatrudnionych w tym przemyśle w całym kraju, ulegnie zwiększeniu np. w woj. Białostockim z 0,5% do 1,5% a Lubelskim z 1,8% do 2,8%. A wszak rozwój przemysłu na obszarach silniej zagospodarowanych będzie również postępował w ogromnym tempie naprzód. Przytoczone wskaźniki mówią więc o tym, jak wielki skok wykonują obecnie, w toku Planu 6-letniego, obszary dotychczas zaniedbane.

Obok wymienionych już województw: Białostockiego, Lubelskiego i Rzeszowskiego (składających się na t. zw. w okresie międzywojennym „Polskę B”) autorzy, na gruncie przeprowadzonej analizy, wyodrębniają szereg innych jeszcze terenów, zaniedbanych, stanowiących części województw lub grupy powiatów. Zaniedbania na wszystkich tych obszarach nie są jednakowe ani pod względem stopnia, ani pod względem charakteru. Autorzy wyróżniają wśród omawianych obszarów następujące trzy główne kategorie:

Grupa 1 to duże kompleksy terytorialne, „w których zafowanie występuje w każdej niemal gałęzi gospodarki narodowej, poczynając od uprzemysłowienia, a na osadnictwie kończąc“ (woj. białostockie, woj. lubelskie, północna i wschodnia część woj. warszawskiego).

Grupa 2 to obszary mniejsze, wchodzące w skład województw lepiej zagospodarowanych, powiaty otaczające t. zw. Staropolski Okręg Przemysłowy i niektóre sąsiednie, obszar górnej Warty, wschodnia część woj. krakowskiego.

Grupa 3 to obszary o „nierównomiernym rozwoju poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej, których wyposażenie w niektórych dziedzinach znajduje się na mniej lub więcej wysokim poziomie, a w zakresie innych gałęzi zaliczyć je trzeba do obszarów zaniedbanych“ (Pomorze Zachodnie, woj. olsztyńskie, część woj. rzeszowskiego, część woj. kieleckiego).

Jest rzeczą godną podziwu, jak wiele materiału potrafili autorzy zamknąć w niewielkiej rozmiarami książce, nie czyniąc jej przy tym przeładowaną i trudno czytelną. Daje ona dobrze zarysowany obraz zmian, jakie wnosi do struktury przestrzenno-gospodarczej (a tym samym

i do struktury zawodowej) Plan 6-letni. Zmiany dokonywane w geografii gospodarczej ziem polskich — choć nie są tej skali i miary jak wspomniane przez autorów na wstępie książki przeobrażenia olbrzymich połaci Związku Radzieckiego — mają przecież (co przewija się przez całą książkę) zwrotne znaczenie w historii gospodarczej Polski. Są wstępem do bujnego rozkwitu całego kraju, jako jednego wielkiego zespołu produkcyjnego, w którym podział zadań przeprowadzony jest wg możliwości i potrzeb.

Operując konkretnymi faktami oraz danymi cyfrowymi autorzy potrafili nader syntetycznie podejść do swej problematyki i pokazać perspektywy rozwojowe, jakie otworzyły się w Polsce dla każdego województwa, powiatu i gminy, dzięki wprowadzeniu socjalistycznej gospodarki planowej.

R. A.

Dr Henryk Kubasiewicz
POLSKIE PRAWO SPOŁECZNE
(Wybrane zagadnienia)

Wyd. Państwowy Ośrodek Szkolenia
Pracowników Socjalnych,
Łódź, 1951, str. 207, cena zł 13.

Praca dr Henryka Kubasiewicza jest, jak głosi uwaga zamieszczona na karcie tytułowej, przeznaczona „do użytku służbowego referentów socjalnych“. Stanowi ona pożyteczną próbę ujęcia w ramach jednej publikacji całokształtu podstawowych wiadomości z zakresu prawa, których znajomość jest niezbędna dla pracowników społecznych. Publikacja ta, nie będąc — jak każdy krok o charakterze pionierskim — wolna od braków, stanowi jednak wartościową pozycję w naszym jeszcze dość szczupłym piśmiennictwie socjalnym. Wypełnia ona dość dotkliwie odczuwaną lukę i przedstawia istotne znaczenie dla praktyki. Nasi pracownicy społeczni, działacze związkowi (np. delegaci socjalno-ubezpieczeniowi), referenci socjalni w zakładach pracy, nie mieli dotąd żadnego specjalnie dla nich opracowanego prawniczego podręcznika-przewodnika, z którego mogliby korzystać w swojej codziennej pracy. Praca zaś ich jakże często wymaga podstawowych wiadomości z różnych działów prawa.

Tytuł pracy mógłby nasunąć przypuszczenie, że autorowi chodzi o prawo społeczne, jako jakąś oddzielną gałąź prawa. Dopiero z układu skryptu i jego treści wynika, że autor ustrzegł się tego błę-

du¹⁾. Unikając konstrukcji teoretycznych co do prawa społecznego, autor ograniczył się do jakby monograficznego przedstawienia w oddzielnych rozdziałach przepisów z różnych działów prawa, selekcjonując te przepisy pod kątem widzenia ich przydatności do zadań praktycznej działalności pracowników społecznych.

Na całość pracy składa się dziewięć rozdziałów. W rozdziale I, zatytułowanym „Podstawowe wiadomości o państwie“, autor wykazuje nierozdzielny związek państwa i prawa, jako elementów nadbudowy. Nieprzestrzeganie jednolitej terminologii (np. używanie na przemian terminów: baza społeczna, baza społeczeństwa, baza gospodarcza, baza ekonomiczna społeczeństwa), a w szczególności, jakby przeciwstawianie „bazy społeczeństwa“ i „bazy ekonomicznej“ bez dostatecznego omówienia i wyjaśnienia tych pojęć, naruszają zastrzeżenia i wprowadzają zbędne komplikacje (str. 9—12).

W rozdziale II — „Podstawowe wiadomości o prawie“ autor omawia kolejno: źródła prawa, praktykę sądową, kolizje norm prawnych i systematykę prawa socjalistycznego.

Tematem rozdziału III są „Przepisy ogólne prawa cywilnego“, a mianowicie: systematyka norm cywilno-prawnych, pojęcia stosunku prawnego i jego podmiotów, zdolności do działań prawnych (m. in. ubezwłasnowolnienie, uznanie za zmarłego, kuratela), następnie — czynności prawne, w szczególności umowy, oraz terminy, obliczanie terminów, przedawnienie i prekluzja.

Rozdział IV jest poświęcony prawu rodzinnemu. Zawiera on krótkie przedstawienie przepisów prawnych, dotyczących zawarcia i rozwiązania małżeństwa, praw i obowiązków małżonków, stosunków pomiędzy rodzicami i dziećmi, ustalenia ojcostwa, władzy rodzicielskiej, przysposobienia, adopcji z tytułu pokrewieństwa i opieki.

Przedmiotem rozdziału V są ogólne wiadomości o zobowiązaniach cywilno-prawnych. Rozdział ten zamyka część niejako ogólną pracy, obejmującą podstawowe wiadomości o państwie, o prawie w ogólności oraz o prawie cywilnym i rodzinnym.

1) Zbędne byłoby wyjaśniać, że koncepcja jakiegoś odrębnego prawa społecznego (podobnie jak i tzw. prawa gospodarczego) jest sprzeczna z systematyką prawa socjalistycznego. Prawo w swej całości, podobnie jak każdy z jego działów, służy regulowaniu stosunków społecznych, te zaś są uwarunkowane stosunkami produkcyjnymi, a więc — stosunkami gospodarczymi.

Rozdziały VI i VII, w przeciwieństwie do wyżej omówionych, zawierają wykład przepisów, dotyczących pracowników czynnych oraz niezdolnych do pracy i rodzin pracowniczych pozbawionych żywiciela. Rozdziały te stanowią część podstawową pracy. Rozdział VI (str. 81—148 „Prawo pracy“) omawia przepisy, dotyczące stosunku pracy, zaś rozdział VII (str. 149—180 „Ubezpieczenia społeczne“) — przepisy, regulujące stosunek ubezpieczenia. Ta część pracy ujmuje całość wykładu obu przedmiotów (prawa pracy) w sposób stosunkowo szczegółowy, ale oczywiście daleki od wyczerpującego przedstawienia problematyki prawnej, nie mówiąc już o pełnym wyjaśnieniu zagadnień historycznego rozwoju poszczególnych instytucji.

Rozdział VIII zawiera wiadomości ogólne o prawie karnym, materialnym i procesowym, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnienia przestępczości nieletnich i jej zwalczania.

Pracę zamyka alfabetycznie ułożony wykaz ponad sześćdziesięciu najczęściej używanych terminów techniczno-prawnych z popularnym wyjaśnieniem ich treści (na ogół trafne i jasne definicje).

Zastosowaną przez autora kolejność wykładu: od zagadnień najogólniejszych (rozd. I—II), przez przepisy prawa powszechnego dotyczące ogółu obywateli (rozd. III—V), do przepisów prawa pracy (rozd. VI—VII) i podanie na końcu (rozd. VIII) omówienia przepisów prawa karnego, mających z natury rzeczy zastosowanie jedynie w przypadkach wyjątkowych — (w stosunku do osób, które dopuściły się czynów przestępczych) — należy uznać za właściwą. Jak to wynika z podtytułu: „Zagadnienia wybrane“, praca nie miała za zadanie ujęcia całokształtu zagadnień naszego „prawa społecznego“. Pomija ona całkowicie zagadnienia produktywizacji inwalidów, ogranicza się do krótkich wzmianek o zaopatrzeniach dla inwalidów wojennych i wojskowych, tylko wspomina o państwowych ubezpieczeniach osobowych, obowiązkowych i dobrowolnych, nie wyodrębniając ich należycie od ubezpieczeń majątkowych (zob. str. 151, 176) itd.

Wydawnictwo nie zawiera wykazu błędów (erraty), który byłby bardzo potrzebny ze względu na pozostawiającą wiele do życzenia korektę redakcyjną i stylistyczną pracy oraz szereg nieścisłości natury terminologicznej i merytorycznej. Braki te należy zapewne kłaść na karb skryptowego charakteru wydawnictwa, opracowywanego zbyt pośpiesznie i mającego służyć przede wszystkim jako materiał po-

mocniczy dla słuchaczy, którzy znają już materiał z wykładów.

Z obowiązku recenzenta wskażę przykładowo na następujące nieściśłości.

Wymieniając na str. 20 swej pracy zaspisania, podające orzeczenia sądowe z zakresu prawa społecznego, autor ogranicza się do podania „Państwa i Prawa“, pomijając „Nowe Prawo“, a zwłaszcza „Przegląd Zagadnień Socjalnych“.

Omawiając zagadnienia odpowiedzialności z czynów niedozwolonych (str. 72), autor podaje odpowiedzialność pracodawcy za wypadki, doznane przez robotników przy pracy, jako przykład odpowiedzialności bez względu na winę (na zasadzie ryzyka zawodowego), jakkolwiek w praktyce taka odpowiedzialność pracodawcy nie istnieje (ze względu na przepis art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym).

Przedstawiając zasady ubezpieczenia społecznego, autor pomija rozciągnięcie pojęcia wypadku na zatrudnieniu na wypadki, zdarzające się pracownikom w związku z uczestnictwem w akcjach zbiorowych, organizowanych przez związki zawodowe, przy spełnianiu funkcji z man-

datu społecznego itd. Ze względu na szereg zmian, dokonanych w zakresie ubezpieczenia społecznego (zwłaszcza w zakresie ubezpieczenia rodzinnego), niektóre ustępy rozdziału VII-go utraciły już aktualność.

Rozdział VI „Prawo pracy“ nie daje zwłaszcza obrazu istotnych zmian w treści stosunków pracy, jakie zaszły w Polsce Ludowej. Wskutek tego wykład przepisów prawa pracy jest wybitnie formalny, przy czym autor nie uwzględnił nieaktualności szeregu ustaw, pochodzących z okresu międzywojennego, jak np. ustawy o układach zbiorowych pracy. Autor pomija zmiany, jakie zaszły w organizacji inspekcji pracy w wyniku włączenia inspekcji do organów terenowych jednolitej władzy państwowej, nie dostrzega też dokonanych zmian w strukturze przedstawicielstwa zakładowego pracowników. Omówione przez autora przepisy o pracy młodocianych zostały zastąpione nowymi przepisami już po wydaniu skryptu. Dlatego rozdział, poświęcony prawu pracy, jest w dużej mierze nieprzydatny do nauki.

Witold Warkalło

Czasopisma

Bronisław Minc

„Z ZAGADNIEŃ BILANSU PIENIĘŻNYCH DOCHODÓW I WYDATKÓW LUDNOŚCI“ Ekonomista, kwartał II, 1952

Planowy charakter gospodarki socjalistycznej nie wyłącza możliwości powstawania pewnych dysproporcji gospodarczych. Jedną z takich dysproporcji może powstać na tle braku odpowiedniego stosunku między dochodami pieniężnymi ludności a masą towarów i usług, znajdujących się na rynku, co prowadzi do zakłóceń rynkowych.

Podczas, gdy w kapitalizmie dysproporcje w rozwoju gospodarki wyrastają wskutek bezplanowego, anarchicznego jej charakteru, w gospodarce socjalistycznej dysproporcje są tylko naruszeniem i odchyleniem od działającego w socjalizmie prawa planowego, proporcjonalnego rozwoju; dlatego mają charakter przejściowy i mogą być świadomie przewyżczone środkami planowania gospodarki narodowej.

Jednym z podstawowych narzędzi planowania gospodarki narodowej w tym zakresie jest bilans pieniężnych dochodów i wydatków ludności. Jest to jeden z syntetycznych bilansów narodowego planu gospodarczego, oddziałujący w szcze-

gólności na: 1) plan zatrudnienia i płac, 2) plany emerytur, rent i stypendiów, 3) plan skupu artykułów rolnych, 4) plan detalicznego obrotu towarowego i sieci handlu detalicznego, 5) plan obrotów i sieci żywienia zbiorowego, 6) różnorodne plany usług odpłatnych (np. transportu i łączności, usług kulturalnych itp.), 7) plan kasowy. Bilans pieniężnych dochodów i wydatków ludności służy więc w gospodarce narodowej do opracowania całości kształtu planów, określających dochody ludności oraz podaż towarów i usług na rynku, dla właściwego ujęcia polityki gospodarczej państwa w zakresie płac, cen i emisji pieniądza, dla podziału dochodu narodowego na jego podstawowe części: spożycie indywidualne, spożycie zbiorowe i akumulację. Bilans pieniężnych dochodów i wydatków ludności wyraża ruch części dochodu narodowego, podlegającej spożyciu indywidualnemu i przybierającej postać towarowo-pieniężną. Ze względu na swój syntetyczny charakter i znaczenie, bilans pieniężnych dochodów i wydatków ludności stanowi część bilansu gospodarki narodowej.

W Polsce planowe bilanse pieniężnych dochodów i wydatków ludności w skali całego kraju zaczęto sporządzać w r. 1950. W r. 1951 na podstawie instrukcji PKPG,

Wojewódzkie KPG zaczęły opracowywać wojewódzkie kwartalne bilanse, zarówno planowe jak i sprawozdawcze. Pomimo wielu braków, wspomniane bilanse odgrywają coraz poważniejszą rolę w planowaniu gospodarki narodowej w Polsce, będąc jednocześnie wyrazem rewolucyjnych przeobrażeń społ.-gospodarczych, które dokonały się w Polsce Ludowej, dając one bogaty materiał dla badania struktury dochodów i wydatków ludności w całym kraju i w poszczególnych województwach.

Według danych wstępnych, w r. 1951 udział dochodów pieniężnych robotników i pracowników umysłowych (bez emerytur, rent i stypendiów) w całości dochodów pieniężnych ludności wynosił ok. 70%, w tym osób zatrudnionych w gospodarce socjalistycznej ok. 69%. Na dochody pieniężne posiadaczy indywidualnych gospodarstw chłopskich przypadało w 1951 r. 24% ogółu dochodów i na różne dochody pieniężne 6%.

Według szacunku dochodów pieniężnych ludności, przeznaczonych na spożycie, dokonanego dla okresu przedwojennego przez M. Kaleckiego i L. Landaua, w r. 1929 dochody pieniężne robotników i pracowników umysłowych wynosiły tylko 45,7% całości dochodów pieniężnych ludności, przy czym w dochodach tych miesiły się jeszcze zamaskowane dochody elementów kapitalistycznych (uposażenia dyrektorów karteli, banków itp.).

Stan obecny w Polsce zbliża się już do stosunków istniejących w ZSRR, gdzie w części rozchodowej planu kasowego ZSRR odpływy pieniądza na płace i inne płatności na rzecz ludności — jak stypendia, emerytury, zapomogi itp. — wynosi 80% całego odpływu pieniądza. Przy tym w strukturze dochodów pieniężnych robotników i pracowników umysłowych nastąpiły istotne zmiany na korzyść robotników, wynikające ze stosunkowo szybszego wzrostu zatrudnienia i średniej płacy robotników, niż pracowników umysłowych.

Jakkolwiek dochodów pieniężnych pracowników i chłopów nie można ze sobą bezpośrednio porównywać, gdyż chłopi obok dochodów pieniężnych mają jeszcze dochody naturalne, pokrywające znaczną większość ich potrzeb, to mimo to (i mimo wzrostu dochodu narodowego w porównaniu z okresem przedwojennym) udział chłopów w dochodach pieniężnych wzrósł do ok. 24%, przy stanie 13,7% w r. 1929. Poza tym, przy ocenie dochodów pieniężnych wsi należy uwzględnić wpływ pieniędzy od członków rodzin chłopskich, zatrudnionych w zawodach pozarolniczych

Jeszcze silniej niż globalne dochody pieniężne chłopów wzrosły dochody pieniężne na głowę ludności rolniczej a to wobec znacznego zmniejszenia się liczby ludności rolniczej w porównaniu z okresem przedwojennym. Obok wzrostu dochodów pieniężnych wzrosło też spożycie naturalne wsi.

Wzrost dochodów pieniężnych i naturalnych wsi, szybszy niż wzrost realnych zarobków robotników i pracowników umysłowych, spowodował zmniejszenie rozpiętości między dochodami chłopów i robotników na korzyść chłopów.

Układ terenowy dochodów pieniężnych świadczy o poważnych jeszcze dysproporcjach, wynikających z zacofania gospodarczego niektórych województw kraju, zanim całkowita realizacja Planu 6-letniego dysproporcji tych w większości nie usunie. Ogółem dochody pieniężne na głowę ludności znacznie wyższe od średnich dla całego kraju, wykazują w szczególności województwa: katowickie, gdańskie, szczecińskie i wrocławskie oraz miasta Warszawa i Łódź; znacznie niższe zaś od średniej wykazują województwa: białostockie, warszawskie, łódzkie, kieleckie i lubelskie. W województwach krakowskim i rzeszowskim, gdzie ostatnio proces socjalistycznego uprzemysłowienia znacznie się posunął, dochody na głowę ludności są już tylko do 20% niższe od przeciętnych dochodów dla całego kraju.

Jeśli chodzi o dochody pieniężne na głowę ludności rolniczej, to znacznie wyższe od średniej mają województwa: bydgoskie i poznańskie, a znacznie niższe od średniej województwa: białostockie, warszawskie i krakowskie.

Struktura wydatków ludności w Polsce w r. 1951 była wg danych o charakterze wstępnym następująca (ogółem wydatki = 100): na towary i żywnienie zbiorowe 84,3, na transport i łączność 4,9, na energię elektr., gaz, wodę i czynsze 3,8, na pozostałe wydatki (łącznie z wydatkami kulturalnymi) 7,0. Stosunkowo bardzo niski udział różnego rodzaju usług w wydatkach ludności, świadczy o ich niedorozwoju i o konieczności rozwinięcia akcji w kierunku zwiększenia możliwości zaspokajania potrzeb ludności w tym zakresie.

Pieniężne dochody i wydatki ludności wykazują silną dynamikę wzrostu nie tylko z roku na rok, ale i w obrębie poszczególnych lat kalendarzowych. Wzrastają nie tylko dochody (z kwartału na kwartał) w wyniku wzrostu zatrudnienia, wydajności pracy itd., ale również wydatki, przy czym zestawienie wydatków wykazuje, iż wydatki w kwartałach

pierwszym i czwartym przekraczają dochody w tym czasie. Zjawisko to nakłada obowiązek przygotowania na te okresy odpowiednio większej masy towarowej, aby sprostać zakupom jesionno-zimowym, których dokonuje się po części z dochodów odłożonych w poprzednich okresach.

J. Z.

A. Andrzejewski i W. Litterer
„SPOŁECZNA ROLA BUDOWNICTWA
MIESZKANIOWEGO ZOR“
Miasto Nr 7. Lipiec 1952 r.

Jest to referat wygłoszony na V Konferencji Urbanistycznej Towarzystwa Urbanistów Polskich (Warszawa 20—26.V.br.), w którym poddano ocenie wartość społeczną budownictwa ZOR oraz wysunięto szereg aktualnych problemów społecznych, związanych z tym budownictwem. Referat został oparty na badaniach terenowych, prowadzonych już od dłuższego czasu przez Instytut Budownictwa Mieszkaniowego¹⁾.

Dyskusowanie nad naszym masowym budownictwem mieszkaniowym jest słusze i potrzebne. W warunkach Polski Ludowej na drodze wielkiego, zbiorowego wysiłku planowo powstają nowe miasta, nowe osiedla, wielka sieć społecznych urządzeń usługowych — zjawiska nie do pomyślenia w warunkach Polski kapitalistycznej. Aby to wielkie dzieło możliwe najpełniej zaspokoilo istniejące potrzeby społeczne oraz było realizowane oszczędnym nakładem sił i środków, trzeba troskliwie zbierać dotychczasowe doświadczenia, analizować je, wykrywać przyczyny zdarzających się dotąd niedomagań i błędów, a w rezultacie tworzyć mocne podstawy dla budownictwa coraz racjonalniejszego, coraz lepiej służącego społeczeństwu idącemu do socjalizmu. Żywa dyskusja poświęcona aktualnym problemom budownictwa mieszkaniowego, ułatwia wymianę i gromadzenie w. w. doświadczeń oraz opracowanie na ich podstawie nowych, ulepszonych metod w zakresie projektowania i wykonawstwa.

Omawiany referat wysuwa pod dyskusję szereg ważnych i ciekawych zagadnień. Poruszymy tu parę z nich, a mianowicie te, które stanowią nowy przyczynek do problematyki mieszkaniowej, jaka była już szczegółowo omawiana w poprzednich numerach czasopisma.²⁾

1) Szczegółowe omówienie tych badań zawiera książka W. Litterer pt. „Nowe osiedla i ich mieszkańcy“. Zob. recenzje w dziale Nowe książki.

2) art. A. Matejki „Badania zagadnień mieszkaniowych świata pracy w Polsce Ludowej“ Nr 4/52 oraz art. A. Ciborowskiego „Problemy społeczno-ludnościowe w programowaniu terenów mieszkaniowych“ Nr 7/52.

W nowych osiedlach istnieją dotąd spore opóźnienia w zakładaniu urządzeń społeczno-usługowych, porządkowaniu terenu, wykończaniu zewnętrznych budynków, zakładaniu zieleni. Wynikają one głównie z dążenia do wybudowania w szybkim tempie maksimum kubatury mieszkaniowej. Referat stawia tezę, że te opóźnienia są wysoce ujemne społecznie, a ich pożytek ekonomiczny również jest wątpliwy. „Wprowadzenie się na osiedle powinno być z reguły przełomowym momentem w życiu przeciętnej rodziny. Osiedle powinno spełniać rolę wychowawczą. Roli takiej nie spełni, jeżeli wskutek opóźnień realizacyjnych przez zbyt długi czas zamieszkanie w osiedlu związane będzie z kłopotami i uciążliwościami mieszkania na placu budowy. Również ogromne znaczenie mobilizujące, jakie ma nowe budownictwo, jest niepotrzebnie redukowane przez zaniedbania i opóźnienia, które są widoczne nie tylko dla mieszkańca nowego osiedla, lecz dla każdego przechodnia. Przełomowe znaczenie otwarcia Trasy W—Z, które na pewno miało ogromną siłę, mobilizującą społeczeństwo całego kraju, przypisać można w znacznej mierze temu, że Trasa wraz z Mariensztatem była na z góry ustalony dzień otwarcia całkowicie ukończona i uporządkowana. W ten sposób właśnie należy wykończać fragmenty nowych osiedli i oddawać je do użytku. To jest potrzebne nie tylko dla bezpośrednich użytkowników, to jest potrzebne dla całego społeczeństwa“.

Konieczne jest także, aby w nowym osiedlu już od początku jego istnienia sprawnie funkcjonowała administracja, pełniąc rolę opiekuna (i często wychowawcy), nie schodząc na manowce biurokratyzmu. Administracja winna m. in. współdziałać z organizacjami społecznymi w zakresie wpojenia nowym mieszkańcom osiedla właściwie pojętej kultury mieszkaniowej.

W związku z szybkim rozwojem nowych centrów przemysłowych wysoce aktualny jest dziś u nas problem mieszkalnictwa zbiorowego. Na jakich zasadach winna być oparta lokalizacja np. hoteli robotniczych? Autorzy wypowiadają się za ścisłym powiązaniem ich z miastem. „Czy byłoby słuszne wiązanie hoteli z poszczególnymi zakładami pracy? Wydaje się, że trzeba przewidzieć i takie wypadki, ale powinny one występować raczej w hotelach prowizorycznych, w pierwszym etapie budowy jakiegos przedsiębiorstwa czy ośrodka, a nie jako zasada budownictwa stałego. Regułą powinno być — jak się zdaje — wtapianie przybyśzów w społeczeństwo miasta, a to jest możliwe w drodze lokowa-

nia stałych hoteli robotniczych oraz domów dla samotnych wśród normalnej zabudowy mieszkaniowej“.

Na zakończenie referatu wysunięto szereg zagadnień związanych z rozwojem budownictwa mieszkaniowego w perspektywie planu wieloletniego.

A.M.

OSIĄGNIĘCIA RUCHU ZAWODOWEGO CHIN LUDOWYCH

Czasopismo „People's China“ ogłosiło w Nr. 9 z 1952 r. artykuł wiceprzewodniczącego Ogólno-Chińskiej Federacji Pracy Lin-Ning-i, omawiający wielkie osiągnięcia ruchu zawodowego Chińskiej Republiki Ludowej. Podajemy najważniejsze informacje przytoczone w tym artykule.

W chwili obecnej Ogólno-Chińska Federacja Pracy składa się z przeszło 100.000 związków zawodowych, skupiających ponad 7.297.000 członków. Rady związków zawodowych zostały utworzone we wszystkich większych centrach administracyjnych, w prowincjach i większych miastach.

Do związków zawodowych należy ok. 90% robotników. Tak np. na 504.000 kolejarzy, członkami związku zawodowego jest ponad 474.000, tj. 94%; 89% robotników włókienniczych jest zorganizowanych w swym związku zawodowym. Robotnicy różnych zawodów w większych i średnich miastach należą w 60 — 80% do związków zawodowych.

W skład Federacji Pracy wchodzi obecnie 20 wielkich ogólnokrajowych central zawodowych, obejmujących robotników i pracowników umysłowych. Rozwijają one wszechstronną działalność, mającą na celu rozbudowę i utrwalenie zdobytej przez naród chiński wolności oraz pełniejszy rozwój życia gospodarczego.

Jak we wszystkich krajach ludowo-demokratycznych, związki zawodowe w Chinach są szkołą uczestnictwa mas pracujących w rządzeniu krajem i współzarządzania zakładami pracy.

Agresja Stanów Zjednoczonych na Korei stała się dla chińskich związków zawodowych i całej klasy robotniczej bodźcem dla podjęcia szeroko zakrojonej akcji współzawodnictwa pracy we wszystkich działach życia gospodarczego, aby dać frontowi koreańskiemu więcej broni, żywności i ekwipunku oraz przyspieszyć wzrost uprzemysłowienia Chin Ludowych.

Równocześnie rozwija się ruch racjonalizatorski, którego inspiratorami i organizatorami są związki zawodowe. Tak więc w pierwszej połowie 1951 r. uczestniczyło we współzawodnictwie 2.223.000 robotników,

spośród których wyłoniło się przeszło 86.000 przodowników pracy. Przyjęto i realizowano ponad 108.000 pomysłów racjonalizatorskich.

Zorganizowane masy robotnicze Chin uczestniczą przez swych przedstawicieli władzy ludowej od najwyższych do najniższych szczebli. W przedsiębiorstwach państwowych związki zawodowe uczestniczą w radach zakładowych, które składają się no połowie z przedstawicieli robotników i dyrekcji.

Robotnicy chińscy niejednokrotnie piastują sami wysokie stanowiska w kierownictwie zakładem pracy. W prywatnych zakładach pracy przedstawiciele związków zawodowych załatwiają w radach zakładowych zatargi między pracownikami a kierownictwem oraz czuwają nad stosowaniem przez pracodawcę ustawodawstwa społecznego, przede wszystkim zasadniczej ustawy tzw. Wspólnego Programu, przyjętego przez Zjednoczony Demokratyczny Front Robotników, Chłopów i Mieszczanstwa, pod wodzą klasy robotniczej.

Związki zawodowe wpływając na wzrost produkcji, przyczyniają się do systematycznego wzrostu płac. Tak np. w Chinach Płn.-Wschodnich płace robotnicze wzrosły od marca 1948 r. do czerwca 1951 r. przeszło dwa i półkrotnie.

Zagadnienie bezrobocia, które dawniej było chroniczne w Chinach, zostało rozwiązane przez Chińską Republikę Ludową i należy do bezpowrotnej przeszłości. W czerwcu 1950 r. było jeszcze ok. 1.660.000 bezrobotnych i częściowo zatrudnionych robotników i pracowników umysłowych, lecz liczba ta zmniejszyła się do ok. 450.000 osób w czerwcu 1951 r.; obecnie zaś nie tylko nie ma bezrobocia, ale daje się odczuwać wrastający brak wykwalifikowanych pracowników, co stanowi jedną z istotnych trudności życia gospodarczego Chin Ludowych.

Od maja 1951 r. — daty wejścia w życie ustawy o ubezpieczeniu społecznym*) liczba robotników objętych ubezpieczeniem wzrosła do 2.600.000 osób, co wraz z rodzinami (również objętymi ubezpieczeniem) — daje zabezpieczenie przeszło 10 milionom osób.

Chińskie związki zawodowe utworzyły dla ubezpieczonych 8 sanatoriów robotniczych, 9 domów wypoczynkowych, 14 domów dla starców i inwalidów oraz 136 hoteli robotniczych. Ponadto związki zawodowe prowadzą czynną akcję, celem poprawy zdrowia ubezpieczonych robotni-

*) Patrz „Przegląd Zagadnień Socjalnych“, Nr 2/1951, str. 62.

ków. Tak np. zakupiły one dla robotników kolejowych 50.000 ton zboża w 1951 r. Częstotliwość chorób zawodowych wśród robotników przemysłu chemicznego spadła z zastraszającej cyfry 40% (za czasów kuomintangowskich) do 0,5% obecnie.

Szczególłą wagę przywiązują związki zawodowe do zagadnienia kobiety pracującej. Około 80% kobiet pracujących należy do związków zawodowych. Dawne metody dyskryminacyjne, skierowane przeciw kobietom pracującym, zostały całkowicie usunięte, a kobiety przechodzą specjalne wykształcenie, by stać się pracownikami administracyjnymi zakładów pracy.

Akcja kulturalno-oświatowa objęła ponad dwa miliony robotników. Związki zawodowe zbudowały 66 pałaców kultury i 8.720 świetlic, stworzyły 5.119 bibliotek, 3.272 chórów, 8.438 drużyn sportowych,

1.267 publicznych punktów dyskusyjnych i 400 kin objazdowych.

Ogólno-Chińska Federacja Pracy i wchodzące w jej skład związki zawodowe utrzymują wiele szkół zawodowych, a najzdolniejszych robotników umożliwia się studium na Uniwersytecie Ludowym w Pekinie. Liczba członków związków zawodowych, uczących się w tych szkołach, wynosiła z końcem 1951 r. ok. 150.000 osób. Ponadto odbywa się na szeroką skalę szkolenie młodych robotników w samych zakładach pracy, pod kierunkiem doświadczonych przodowników.

Osiągnięcia chińskiego ruchu zawodowego stają się wzorem dla pracujących mas krajów azjatyckich i drogowskazem dla ludności krajów kolonialnych i półkolonialnych.

S. Horszowski

Przegląd prasy

za czas od 11.VII.1952 r.
do 10.VIII.1952 r.

Ochrona pracy

Troska o człowieka jest kategorią nakazem partii — stwierdza „Głos Wybrzeża“ z 26.VII, wzywając organizacje partyjne w zakładach pracy do wzmoczonej dbałości o warunki bhp i zaspokojenie potrzeb robotników. „W ustroju, o którego zbudowanie walczy nasza partia, człowiek jest największym dobrem, „najcenniejszym kapitałem“. Toteż troska o ludzi pracy nie stanowi bynajmniej jakiegos wyodrębnionego odcinka naszej działalności partyjnej. Troska ta przenika po prostu całą naszą partyjną robotę, leży u jej podstaw, stanowi jej najgłębszą, najistotniejszą treść. Nie można zatem zajmować się produkcją, nie zajmując się jednocześnie ludźmi. Nie można dbać o maszyny, nie dbając zarazem o stojących za nimi robotników“.

„Głos Robotniczy“ z 12.VII piętnuje niedostateczną troskę o człowieka pracy w łódzkich zakładach przemysłu odzieżowego im. Próchnika. Nieporządek, zła wentylacja, zła traktowanie przez majstrów, niedbałe kierownictwo, powodują w rezultacie odpływ kwalifikowanych robotników. Dziennik podając ten przykład niewłaściwego stosunku do człowieka pracy, wzywa do najrychlejszego usunięcia stwierdzonych błędów i niedomagań.

„Życie Warszawy“ z 5.VIII wskazuje na konieczność wzmocnienia bezpieczeństwa pracy na warszawskich budowach. Nie dbalstwo i brak nadzoru muszą zdecydowanie ulec likwidacji, co ściśle się wiąże z niezbędnym uaktywnieniem działalności Inspekcji Budowlanej.

Aby polepszyć warunki bhp (a zarazem przyczynić się do podniesienia wydajności) trzeba troskliwie dbać o **rozwoj nauki o ochronie pracy**. Zadanie to spełnia Centralny Instytut Ochrony Pracy, który posiada szereg zakładów naukowych, zajmujących się poszczególnymi dziedzinami pracy. Jednym z nich jest zakład morski, prowadzący działalność naukową i badawczą w portach, stoczniach, rybołówstwie i żegludze. Udziela on przedsiębiorstwom morskim porad w zakresie szkolenia, organizowania gabinetów i komisji ochrony pracy. O dotychczasowych osiągnięciach tego interesującego zakładu naukowego pisze szczegółowo „Głos Wybrzeża“ z 10.VIII.

Praca i zatrudnienie

W toczącej się obecnie walce o wypełnienie planu produkcyjnego, bardzo ważnym momentem stanowi **dążenie do zmniejszenia płynności kadr**. Jednym z najważniejszych źródeł tej płynności jest niedostateczne dotąd **zróźnicowanie plac**.

„Słuszne i sprawiedliwe jest, — stwierdza „Głos Robotniczy“ z 31.VII — że kto

skuteczniej przyczynia się swoją pracą do rozwoju sił wytwórczych kraju, kto wyższy daje wkład pracy w dzieło podniesienia dobrobytu narodu, kto więcej, lepiej i wydajniej pracuje — ten powinien więcej zarabiać. Zróżnicowanie płac stanowi jednocześnie istotny bodziec natury materialnej, który bezpośrednio zainteresowuje pracującego do dalszego ilościowego i jakościowego zwiększania swego wkładu w wykonanie planów, do systematycznego podnoszenia sprawności i umiejętności zawodowych, od których należą wyższe wyniki w pracy. W ten sposób harmonijnie połączone zostają interesy społeczne z bezpośrednim, osobistym interesem każdego pracującego“.

Bardzo istotne jest również możliwe najszersze **zakordowanie robót**. Jak stwierdza „Trybuna Ludu“ z 11.VII w naszym hutnictwie żelaznym objęło ono tylko 58,4 proc. ogółu prac, co jest stanowczo za mało w stosunku do istniejących możliwości. Tymczasem „akord jest tą formą wynagrodzenia, która najpełniej, najkonsekwentniej realizuje socjalistyczną zasadę „każdemu wg jego pracy“ i daje jednocześnie lepsze wyniki produkcyjne. Rozszerzenie systemu akordowego ma decydujący wpływ na zlikwidowanie płynności siły roboczej“.

Zakordowanie robót wiąże się ściśle z ich **prawidłowym normowaniem**. „Związki zawodowe muszą zwrócić baczną uwagę na sprawy normowania robót. — píše T. Cwik w „Głosie Pracy“ z 29.VII — przechodzenia z norm statystycznych na normy techniczne, wprowadzenia w życie normatywów, przestrzegania dyscypliny w stosowaniu norm. Doświadczenie udowadnia, że tylko na bazie tych elementów i przez stworzenie warunków organizacyjno - technicznych dla zapewnienia wykonywania norm przez robotników — możliwa jest likwidacja „urawniłowki“ i prawidłowa organizacja systemu płac“.

Troska o pracowników wymaga brania pod uwagę specyficznych warunków pracy, charakterystycznych dla poszczególnych dziedzin przemysłu. Tak np. „Trybuna Ludu“ z 13.VII píše na temat przemysłu chemicznego: „Manipulacja substancjami chemicznymi, czasem groźnymi dla zdrowia i życia człowieka, wymaga wyjątkowej uwagi i ostrożności. Prowadzenie skomplikowanych często procesów wymaga dużego stosunkowo zasobu wiedzy. Operowanie wielkimi masami surowców i półfabrykatów stwarza konieczność ciężkich prac za- i wyładunkowych. Wszystko to wymaga wyjątkowej troski o robotnika, stałego dbania o poprawę jego warunków pracy i bytu, o ciągłe podnoszenie kwalifi-

fikacji załogi, w szczególności w zakresie znajomości procesu technologicznego oraz przepisów higieny i bezpieczeństwa pracy.

Nieustabilizowana załoga w fabryce chemicznej z reguły doprowadza do zakłócenia procesów chemicznych, do niszczenia drogocennej aparatury i awaryjnych postojów...

Czystość i bezpieczeństwo w hali fabrycznej, zarobek według ilości i jakości pracy, szkolenie w obranym zawodzie, dobra stołówka, odpowiednie warunki mieszkaniowe w mieszkaniu indywidualnym, w hotelu robotniczym lub Domu Młodego Robotnika, kulturalne rozrywki po pracy, sprzyjają stabilizacji załóg“.

Walka z płynnością jest szczególnie ważna, gdy idzie o **robotników nowo - zwerbowanych ze wsi**. „W jednym tylko resorcie budownictwa przemysłowego przeszło 50% stanowią robotnicy ze wsi, — czytamy w „Trybunie Ludu“ z 7.VIII. Z tego 40% dojeżdża do zakładów, 60% zaś mieszka w hotelach robotniczych. Na budowie FSC im. Bolesława Bieruta 75% załogi stanowią robotnicy, którzy napłynęli ze wsi. W trzech województwach: rzeszowskim, kieleckim i krakowskim przy budowie domów mieszkalnych 70% robotników — to chłopi z okolicznych wsi, w woj. lubelskim — 60%. W zakładach Starachowickich poważną część załogi stanowią chłopi z okolicznych wsi“.

Pozykanie tych ludzi na stałe do produkcji, wykorzystanie ich jako czynników oddziaływania na wieś, stanowi ważne zadanie kolektywów zakładowych.

Troska o dziecko

„Głos Robotniczy“ z 1.VIII omawia dotychczasowe **doświadczenia akcji kolonijnej**. Wykazały one „jak ściśle uzależniony jest wypoczynek dzieci od właściwie zorganizowanej pracy personelu wychowawczego i gospodarczego. W ośrodkach, gdzie kierownicy kolonii nawiązali ścisły kontakt z miejscowymi władzami i dyrekcjami handlowymi, gdzie wychowawcy pracowali z pełnym zaparciem i poświęceniem, tam dzieci należąco odpoczęły i nabrały sił do dalszej nauki.

Rząd nasz przeznaczył na tegoroczną akcję kolonijną olbrzymią sumę 250 milionów złotych, zapewniając przy tym ośrodkom kolonijnym pełne zaopatrzenie we wszystkie artykuły żywnościowe. Zadaniem wydziałów handlu, wydziałów oświaty i kierownictw ośrodków kolonijnych, jest dopilnowanie, aby artykuły te nadsyłane były na kolonie terminowo, aby dzie-

ci otrzymywały wysokokaloryczne posiłki oraz duże ilości świeżych warzyw i owoców“.

Ciekawy reportaż z pierwszego w Polsce **miasteczka dziecięcego** Podgrodzia, przynosi „Trybuna Ludu“ z 26.VII. „Inaczej, niż na zwykłych koloniach letnich wpływa tu życie małych mieszkańców zielonego cypelka. Podgrodzie — to pierwsze w Polsce miasteczko dziecięce, stworzone na wzór radzieckiego Arteku. Dzieci same tu gospodarują, ucząc się żyć w kolektywie i kierować nim. I w tym właśnie leży właściwy sens Podgrodzia — miasta, które jest szkołą życia dla swych najmłodszych obywateli“.

Troska o warunki bytu

Prezydent Bierut na VII Plenum KC PZPR wysunął na czołowe miejsce troskę o warunki bytowe robotników. Na tym odcinku istnieją niedociągnięcia, których przykłady podaje nasza prasa, wzywając do wzmoczenia starań o pełne zaspokojenie potrzeb bytowych mas pracujących. Tak np. „Trybuna Robotnicza“ z 20.VII wskazuje na nieodpowiednie warunki w niektórych hotelach robotniczych, niedomagania stolówek, opóźnienia w budowie Domów Młodego Robotnika. O podobnych brakach w Opolskim donosi „Głos Pracy“ z 8.VIII.

Trzeba brać wzór z licznych przykładów należytej rozwiązanej troski o warunki bytowe robotników, do których należy m. in. huta „Ostrowiec“. „Do niedawna huta dotknięta była plagą płynności załogi — pisze „Trybuna Ludu“ z 6.VIII. Obecnie sytuacja zmieniła się radykalnie. Chociaż 64% załogi — to robotnicy dojeżdżający z okolicznych wsi, nie ma tutaj prawie płynności. Na ustabilizowanie się załogi w hucie złożyło się wiele przyczyn. Jedną z głównych jest dbałość dyrekcji, komitetu partyjnego i rady zakładowej o warunki bytowe robotników, o ich zdrowie, o usprawnienie zaopatrzenia, o sprawy mieszkaniowe i wiele innych codziennych spraw życiowych, większych czy mniejszych“.

Zdrowie pracownice

O poważnych osiągnięciach służby zdrowia w walce z chorobami zawodowymi mówiła dr Boguszevska w wywiadzie z przedstawicielem PAP („Głos Robotniczy“ z 17.VII).

Główny nacisk położono na **likwidację źródeł chorób zawodowych**, na działalność profilaktyczną. Instytuty medyczne „prowadzą intensywne badania źródeł powstawania chorób zawodowych, opracowują metody zapobiegania i leczenia ich. Metody wypracowane przez instytuty, wprowadzane są w życie przez specjalne ośrodki leczniczo - badawcze przy akademiach medycznych, organizujące lekarskie ekipy wyjazdowe, które na terenach poszczególnych zakładów przemysłowych przeprowadzają badania robotników oraz kontrolują stan sanitarny i warunki pracy w poszczególnych działach fabryki“.

Jednym z zasłużonych zakładów naukowo - badawczych jest Politechnika Chorób Zawodowych w Zabrze, której kierownikiem jest prof. W. Zahorski. Główne zadanie tego zakładu polega na wszechstronnym **badaniu przyczyn powstawania i przejawów pylicy**. „Wiele jest — jak wyjaśnia prof. Zahorski („Trybuna Robotnicza“ z 26.VII) — utartych a mylnych sądów o tej chorobie, zwłaszcza o warunkach umożliwiających jej rozwój. Muszę stwierdzić, że w dużej części naszych kopalń niebezpieczeństwo tego schorzenia jest bardzo nieznaczne. Istnieje ono bowiem tylko tam, gdzie znajdują się pokłady piaskowca o większej zawartości krzemu. Czysty pył węglowy pylicy płuc nigdy nie wywołuje“.

Przebadano już ok. 2/3 dołowych załóg górniczych, celem stwierdzenia stopnia rozpoznania pylicy oraz skutecznego zwalczania tej choroby. Obecnie rozpoczęto badać również hutników. Poliklinika posiada szereg cennych przyrządów badawczych. Prócz pylicy bada się w niej również wpływ wysokich temperatur na organizm ludzki oraz przysposobienie półinwalidów do pracy.

Cennym osiągnięciem Polski Ludowej na odcinku troski o zdrowie pracownice, jest szeroko rozbudowana **sieć sanatoriów**. Skorzysta z nich w tym roku ok. 100.000 ludzi, tj. o 20.000 więcej niż w roku ubiegłym. „Ponad 83% ogółu wyjeżdżających do uzdrowisk na okres od 3 tygodni do 1 miesiąca, leczy się na koszt Państwa“ — podaje „Trybuna Robotnicza“ z 14.VII.

Około 10 tys. kuracjuszy stanowić będą członkowie spółdzielni produkcyjnych oraz mało i średniorolni chłopci, skierowani do uzdrowisk przez Związek Samopomocy Chłopskiej“.

Z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Julian Gromadzki

I. NOWE KSIĄŻKI

A n d r z e j e w s k i A. Zasoby mieszkaniowe miast w Polsce. Warszawa 1951. Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 47, tabl. 26 + 5, kartka 1 luzem; ważniejsze błędy dostrzeżone w druku. Prace Instytutu Budownictwa Mieszkaniowego. Rok 1951, Nr 3.

S p i s r z e c z y: Cz. I. Stosunki mieszkaniowe w miastach polskich przed i po wojnie. Źródła (wykaz zawiera 24 pozycje bibliograficzne). — Cz. II Materiały statystyczne 1927 — 1946 r. — Źródła danych.

Praca zawiera dane liczbowe dotyczące wielkości i jakości zasobów mieszkaniowych, struktury wielkości i zaludnienia mieszkań, klasowego układu warunków mieszkaniowych oraz zmian zaszyłych w zasobach mieszkaniowych na skutek przesunięć granic Polski. Autor i jego współpracownicy porównują sytuację mieszkaniową ludności Polski w latach 1927/31, 1946, 1948 i 1949. W roku 1950 na terenie miast i wsi znajdowało się 5.873.400 mieszkań liczących 13.715.800 izb. Mieszkało w nich 24.976.900 osób. Przeciętne zagęszczenie na 1 izbę wynosiło ponad 1,8 osób.

B a t a w i a St. prof. dr. Społeczne skutki nałogowego alkoholizmu w świetle badań środowiskowych 100 rodzin nałogowych alkoholików. Warszawa 1951. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 259, 1 nlb., kartka 1 wklejona; errata.

S p i s r z e c z y: Część pierwsza (Batawia St.): I. Wstęp. II. Problematyka nałogowego alkoholizmu. — III. Skutki społeczne alkoholizmu w świetle wyników badań 100 rodzin nałogowych alkoholików. — IV. Wnioski. Część druga (Batawia St. i Brudzińska-Sochoń): Życiorysy 100 nałogowych alkoholików.

Praca omawia wyniki badań przeprowadzonych w Łodzi od 1949 do 1950 r. w 100 rodzinach nałogowych alkoholików oraz wyniki badań ankietowych, które objęły 200 przypadków nałogowego alkoholizmu.

C z e c z e r d a - M a c i u s z k o W. i G a r s z c z e w s k a Z. Stare Miasto w Łodzi. Wyniki badań terenowych

przeprowadzonych przez IBM w roku 1951 w starych i nowych domach dzielnicy staromiejskiej w Łodzi. Warszawa 1952. Instytut Budownictwa Mieszkaniowego, s. 61, tabl. 17, rysunków 2 stronie. Instytut Budownictwa Mieszkaniowego. — Ministerstwo Budownictwa Miast i Osiedli. — Materiały i Dokumentacja: Seria 9, zeszyt 1/13/52. Maszynopis powielany.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Część I. Wypowiedzi użytkowników o mieszkaniach: a) mieszkania w budynkach starych, b) mieszkania w nowych blokach, c) porównanie warunków mieszkaniowych w nowych i starych domach dzielnicy staromiejskiej, d) uwagi końcowe, e) rysunki ilustrujące sposób rozmieszczenia mebli w starych i nowych domach i sposób użytkowania mieszkań. Rzuty mieszkań. — Część II. Demografia — opis, tablice.

Dom Dziecka. Zarządzenia i wytyczne. Cz. I. Warszawa 1952. Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych s. 99. Ministerstwo Oświaty.

S p i s r z e c z y: Statut Państwowego Domu Dziecka. Regulamin Państwowego Domu Dziecka i Młodzieży. — Wytyczne pracy wychowawczej: I. Zadania wychowawcze domu dziecka. — II. Planowanie i ogólne zasady organizacji procesu wychowawczego. — III. Formy zajęć wychowawczych w domu dziecka.

G i l e w i c z A. inż. Roboty budowlane. Wskazówki bezpieczeństwa i higieny pracy. Cz. 1. Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 95, 1 nlb, rys. 31. Seria Ochrony Pracy Nr 90.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Zagospodarowanie terenu budowy. — II. Mechanizacja budownictwa. — III. Roboty ziemne. IV. Roboty ciesielskie. — V. Roboty leśkarskie i blacharskie. — Literatura zawierająca 8 pozycji bibliograficznych.

J o n a s M. dr. Profilaktyka chorób narządów ruchu u górników zatrudnionych przy narzędziach udarowych. Katowice 1952. Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 10, rys. 9. Prace Głównego Instytutu

Górnictwa. Komunikat Nr 124. Ministerstwo Górnictwa.

Autor omawia przyczyny, które powodują powstanie nowej choroby zawodowej, polegającej na zmianach kostno-stawowych u górników zatrudnionych przy narzędziach udarowych oraz podaje wytyczne dla zapobiegania tej chorobie. Trzeba udoskonalić narzędzia udarowe. Wskazane są badania profilaktyczne górników po pewnym okresie pracy i periodyczne co 3 — 6 miesięcy u zagrożonych tą chorobą. W zwalczaniu choroby współpracować powinni lekarze i inżynierowie-konstruktorzy. Część techniczna omawianej pracy opracował mgr inż. T. Opolski. Bibliografia przedmiotu zawiera 15 pozycji w kilku językach.

Nauman A. dr. **Możliwości zatrudnienia osób dotkniętych gruźlicą płuc.** Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 56.

Spis rzeczy: Wstęp: — Zadania lekarzy fizjatrzy i instruktora produktywizacji osób dotkniętych gruźlicą płuc. — Sprawa zaraźliwości gruźlicy. — Zjęcia niewskazane dla chorych i ozdrowieńców. — Klasyfikacja chorych na gruźlicę ze względu na możliwości ich zatrudnienia. — Dobór i warunki pracy chorych i ozdrowieńców. — Sposób urzędzenia chorych i ozdrowieńców w pracy. — Realizacja planu przywracania gruźlikom możliwości czynnego życia zawodowego. — Literatura. — A. Wykaz zajęć niewskazanych dla chorych przewlekłe i ozdrowieńców po gruźlicy płuc. — Uwagi wstępne. — II. Zasady ogólne dotyczące wszelkich prac. — III. Spis robót wzbronionych w różnych przemysłach i zakładach pracy. — B. Wykaz zajęć dozwolonych dla chorych przewlekłe i ozdrowieńców po gruźlicy płuc.

Broszura jest powtórzeniem z niewielkimi uzupełnieniami artykułu, jaki ukazał się na ten temat w Nr. 1 (4) naszego czasopisma z r. 1951.

Osiągnięcia ludzi pracy w Polsce Ludowej. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 72, 3nb.

Centralna Rada Związków Zawodowych.

Spis rzeczy: Wstęp. — I. Ogólny rozwój gospodarczy kraju. — II. Poprawa bytu mas pracujących. — III. Realizacja socjalistycznej zasady systemu płac. — IV. Ustawodawstwo pracy. — V. Rozwój ubezpieczeń społecznych. — VI. Upowszechnienie lecnictwa pracowniczego. — VII. Świadczenia socjalne państwa na rzecz pracujących — opieka nad matką i dzieckiem — wczasy — fundusz zakładowy. —

VIII. Rozwój kultury mas pracujących. — Wzrost znaczenia związków zawodowych. — IX. Stosunek mas pracujących do państwa ludowego. — X. W łączności z międzynarodową klasą robotniczą — w walce o pokój. — Skorowidz zagadnień.

Książeczka informuje o zdobyczach klasy robotniczej od chwili powstania Rządu Ludowego w Polsce i podaje materiał cyfrowy do omawianych spraw, przeciwstawiając obecną troskę o człowieka pracy stanowi rzeczy sprzed r. 1939.

Regulamin grup związkowych. Wyd. II. poprawione. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 14, 1nb.

Centralna Rada Związków Zawodowych.

Regulamin omawia zadania: męża zaufania grupy, delegata socjalno-ubezpieczeniowego, grupowego, społecznego inspektora pracy oraz organizatora pracy kulturalno-oświatowej.

Sonin M. **Podgotowka i powyszenie kwalifikacji raboczych na proizwodstwie.** Planowanie i organizacja. Moskwa 1951. Gosplanizdat, s. 130, 2nb.

Zawiera: Wwedenie. — I. Obszczie woprosy podgotowki i powyszenija kwalifikaciiira boczych kadrow na proizwodstwie. — II. Podgotowka nowych kwalificirowanych raboczych na proizwodstwie. — III. Powyszenie kwalifikacji raboczych na proizwodstwie. — IV. Organizacja proizwodstwenno-techniczeskogo obuczzenija raboczych na predpriijatijach. — Priłożenija.

Autor omawia podstawowe zagadnienie podnoszenia na wyższy poziom kwalifikacji robotników zakładów przemysłowych w ZSRR. Praca jest przeznaczona dla planistów, pracowników wydziałów szkolenia kadr, aktywistów związków zawodowych oraz studentów zajmujących się ekonomiką pracy.

Świadczenia ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego. Wiadomości podstawowe dla delegatów i Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowych. Stan na 1 grudnia 1951 r. Warszawa 1951, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 103, 1nb.

Spis rzeczy: I. Wiadomości wstępne. — II. Świadczenia rentowe i wzajemna łączność między świadczeniami ubezpieczeń społecznych. — III. Zatrudnienie: Ubezpieczenie emerytalne. — Ubezpieczenie wypadkowe. — IV. Świadczenia dla pracowników w razie inwalidztwa lub starości. Warunki uprawnień robotników. — Szczególne uprawnienie górników i hutników. — Warunki uprawnień pracowników umysłowych. — Przepisy wspólne dla wszystkich pracowników. — V. Świadczenie dla pracownika w razie wypadku w

zatrudnieniu i choroby zawodowej. — VI. Świadczenie emerytalne dla wdów. — VII. Świadczenie wypadkowe dla wdowy i jej rodziny. — VIII. Świadczenia dla sierot. — IX. Postępowanie w sprawie świadczeń rentowych. — X. Sądy Ubezpieczeń Społecznych. — XI. Urządzenia podobne do ubezpieczeń społecznych oraz zaopatrzenia specjalne. — Uzupełnienie.

Zob. recenzję w Nr. 6 naszego czasopiśma.

Świadczenia ubezpieczenia rodzinnego. Instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych. Stan na 30 listopada 1951 r. Warszawa 1952. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 47, Ilnb.

Spis rzeczy: Instrukcja dla zakładów pracy o postępowaniu przy wypłacie zasiłków rodzinnych. Zasady wstępne. — Dokumentacja uprawnień, dotycząca członków rodziny. Dokumentacja zaliczania okresów pracy i innych okresów. Właściwość zakładu pracy. — Przygotowanie wypłaty i wpłaty zasiłku rodzinnego. — Rozrachunek zakładu pracy z ZUS. — Postanowienia końcowe. — Wyjaśnienia: I. Pracownicy uprawnieni do zasiłków rodzinnych. — II. Uprawnienia pracowników do zasiłku w zależności od okresu zatrudnienia. — II. Członkowie rodziny pracownika, na których przysługuje zasiłek rodzinny. — IV. Wysokość zasiłku rodzinnego. — 3 wzory druków.

Instrukcja oraz wyjaśnienia w sprawie uprawnień pracowników do zasiłków rodzinnych.

Zob. recenzję w Nr. 6 naszego czasopiśma.

Zadania mężów zaufania. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 26, 3 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. Materiały dla kursu mężów zaufania Nr 10 (21).

Zawiera: Zadania mężów zaufania. W oparciu o więź produkcyjną. — Kierownicza rola mężów zaufania. — Kontrola realizacji podjętych zobowiązań. — Przyjmowanie nowych członków i zbieranie składek. — W trosce o bezpieczeństwo i higienę pracy. — Praca delegata socjalno-ubezpieczeniowego. — Praca kulturalno-oświatowa w grupie. — Pytania kontrolne. — Bibliografia.

II. CZASOPISMA

1. Akcja socjalna.

Lubelski W. **Zatrudnienie i sprawy socjalne.** (Gospodarka Górnictwa 1952. Nr 7—8, s. 7—12).

Autor omawia dotychczasowe osiągnięcia i braki w zakresie zatrudnienia mło-

dzieży, głównie absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych i Szkół Przysposobienia Zawodowego w przemyśle węglowym. Dopyływ młodzieży z tych szkół wyniósł w r. 1951 około 30000 osób. W r. 1952 szeregi załóg kopalnianych zasiła ok. 11 tysięcy młodych, wykwalifikowanych lub przyuczonych robotników.

Celem zapewnienia im dobrych warunków bytowania, oddano do użytku Domy Młodego Górnika o łącznej kubaturze 233.440 m³, w najbliższym zaś czasie nastąpi przekazanie dalszych 103.600 m³. W pokojach mieszka od 2 do 4 osób. D. M. G. zaopatrzone w niezbędne urządzenia usługowe, społeczne i sanitarne. Pomyślnie rozwiązano sprawę wyżywienia.

Prawie połowa młodzieży jest zatrudniona przy pracach produkcyjnych w systemie akordu, co sprzyja wzrostowi zarobków.

Minister Górnictwa zarządzeniem Nr 135 z dnia 18 kwietnia 1952 r., wskazał administracji zakładów pracy, jakie są jej zadania w stosunku do młodzieży. Planowy werbunek daje 10% ogólnego dopływu siły roboczej do przemysłu węglowego. Aby otoczyć należytą opieką nowoprzyjętych do pracy, Ministerstwo Górnictwa uruchomiło 82 hotele górnicze i 132 stołówki pracownicze, z których korzysta około 25 tysięcy osób. Zorganizowano 29 oddziałów zaopatrzenia robotniczego; dalszych 30 oddziałów powstać ma w najbliższym czasie. W zakładach pracy podległych Min. Górnictwa czynnych jest 105 ambulatoriów lekarskich oraz 57 dentystrycznych (obsługiwanych przez 210 lekarzy) i 45 izb chorych z 512 łózkami. Ministerstwo wydało szereg zarządzeń dotyczących opieki nad nowoprzyjętymi do pracy, co wpłynęło na zmniejszenie współczynnika płynności załóg — w r. 1951 o 8,5% w stosunku do r. 1949.

Wzrost zatrudnienia kobiet w stosunku do 1949 r. wynosi 30%. Na 3 nowych pracowników przyjmuje się 1 kobietę.

Następnie autor omawia niektóre ujemne objawy w akcji opieki nad nowoprzyjętymi do pracy, podaje sposoby ich usunięcia. Najskuteczniejszym środkiem zabezpieczenia dopływu robotników do kopalń jest zapewnienie im mieszkań. W okresie Planu 3-letniego przekazano górnikom 12 tysięcy izb. W ramach Planu 6-letniego wybudowano na 14 osiedlach górniczych 11.956 izb. W r. 1952 górnicy uzyskają nowych 8 tysięcy izb. W r. 1951 wyremontowano 8.774 izby. Autor kończy swój artykuł omówieniem akcji socjalnej wśród górników. W r. 1951 z urządzeń

akcji socjalnej korzystało 116.421 dzieci górników.

O g a r k o w a G. Przed akcją kolonii dla dzieci. (Przegląd Związkowy 1952. Nr 6 s. 258—261).

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

G a n L. Wytyczne dla związków zawodowych w zakresie ochrony pracy (B.H.P. — Przyjaciel przy Pracy 1952. Nr 6 (33) s. 2—4).

Wydział Ochrony Pracy CRZZ dokonał analizy działalności poszczególnych zw. zawodowych za r. 1951 w zakresie ochrony pracy i stwierdził niedociągnięcia i braki na tym odcinku, ujmując je w 10 punktach. Sekretariat CRZZ po zapoznaniu się ze sprawozdaniem Wydziału Ochrony Pracy z maja 1952, powziął uchwałę zobowiązującą wszystkie ognia związku do stworzenia masom pracującym bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Między innymi uchwalono zobowiązać Zarządy Głównych Zw. Zawodowych, aby natychmiast zorganizowały Wydziały Ochrony Pracy (jeżeli dotąd tego nie uczyniły) oraz, aby raz na miesiąc wszystkie instancje związkowe (do rad zakładowych włącznie) omawiały na swoich przydiach sprawy ochrony pracy. Sekretariat CRZZ wskazuje jednocześnie radom zakładowym właściwe metody i środki działania, mające na celu usunięcie dotychczasowych braków i niedomagań w zakresie ochrony pracy. Szczególną opieką należy otoczyć społecznych inspektorów pracy i kontrolować wykonanie ich planów roboczych.

G i l e w i c z A. mgr. inż. Reorganizacja służby bhp w budownictwie (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1952. Nr 5 (60), s. 152—153).

Autor omawia szczegółowo zarządzenie Ministerstwa Budownictwa Miast i Osiedli Nr 118 z dn. 17 września 1951 r., w którym podano zasady, organizację i zakres działania Wydziału BHP w Ministerstwie oraz wszystkich podlegających mu komórek.

G o r d o n J. Zapewnijmy bezawaryjną pracę kolei (Sygnały 1952. Nr 28 (132), s. 1—2).

Zawiera: Przepisy ruchu żelaznym prawem kolejarza. — Inspektoraty bezpieczeństwa ruchu dopomogą w walce z awariami. — Awaryje nie są przypadkowe. — Zdecydowanie zwalczać kumoterstwo i zgnyły liberalizm. — Członkowie partii winni świecić przykładem sprawnej i bezawaryjnej pracy.

Autor omawia uchwałę KC PZPR z maja 1952, dotyczącą wzmoczenia walki o bezpieczeństwo ruchu na kolejach przez podniesienie dyscypliny pracy, przestrzeganie przepisów ruchu i wzmoczenie czujności wobec przejawów wrogiej działalności jednostek. Aby wzmocnić kontrolę nad sprawnością pracy na kolejach, Ministerstwo Kolei zarządzeniem z dn. 10 czerwca 1952 powołało instytucję inspektoratu bezpieczeństwa ruchu w Ministerstwie i we wszystkich dyrekcjach okręgowych. Artykuł wskazuje, w jaki sposób należy zmobilizować kolejarzy do zapewnienia bezpieczeństwa ruchu.

J a r o s z R. dr. Zagadnienia ochrony pracy w jajczarstwie (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1952. Nr 3, s. 86—87).

Porusza sprawę stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w jajczarstwie. Potrzebne tu są urządzenia do załadunków na samochód i wyładunku skrzyń z jajami. W świetlarni jaj należy chronić oczy pracownika świetlającego jaja, przebywającego w ciemni 8 godzin i pracującego w pozycji stojącej na betonie, co powoduje różne schorzenia. Ochrony wymagają również pracownicy w chłodniach oraz przy basenach z wodą wapienną dla konserwacji jaj. Należy wreszcie zająć się zagadnieniem ochrony pracy w wytwórniach masy jajowej.

R u r a ń s k i S. inż. Ogólne warunki higieny i bezpieczeństwa pracy w hucie (Wiadomości Hutnicze 1952. Nr 5, s. 13—14).

Autor podaje w skróceniu zarządzenie Ministerstwa Przemysłu Metalurgicznego ZSRR, dotyczące obowiązków kierownictwa zakładu hutniczego w zakresie techniki bhp oraz zmniejszenia liczby zachorowań zawodowych.

3. Gospodarka komunalna i mieszkaniowa

B a r s z c z e w s k a Z. Zaludnienia mieszkań w nowych osiedlach (Biuletyn Instytutu Budownictwa Mieszkaniowego 1952. Nr 4, s. 7—8, tablic 4, dodatek do miesięcznika „Miasto“ 1952. Nr 5).

Analiza materiałów dotyczących zagęszczenia mieszkań w 9 osiedlach badanych w latach 1949—51 w Warszawie i innych miastach Polski. Powierzchnia użytkowa na 1 osobę wynosi w tych mieszkaniach przeciętnie przeszło 11 m², a mieszkalna zaś przeszło 7 m². Autorka podaje w tablicach statystycznych dane dotyczące stopnia zagęszczenia badanych mieszkań oraz analizuje je szczegółowo. Zagęszczenie zgodne z normami stwierdza w 70 do 80% przydzielonych nowych mieszkań.

CONTENTS OF No 9

I. IDEAS AND PROBLEMS

<i>R. L.</i> : The 35th Session of the International Labour Conference	3
<i>Zbigniew Makarczyk</i> : Labour conditions and wages in the non socialised enterprises	8

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>Jan Sulej</i> : Difficulties arising of the practical application of certain clauses of the labour legislation	15
<i>Mieczysław Nieduszyński</i> : Planning, distribution and analysis of budget expenses for social-cultural aims	24

III. CHRONICLE

Poland

Current problems of labour force policy at the Xth Plenary Meeting of the Central Trade Union Council (CRZZ)	33
On work in „Caissons“ (in connection with the order of the Ministry of Labour and Social Welfare of 2.VI.1952)	34
Vocational training of the juveniles in the individual craftsmanship	35

International

Preparations to the World Congress of Social Security	38
Hungarian law on pension benefits	40
Conference of Miners of the Roumanian People's Republic	41

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books

<i>W. Litterer</i> : „New dwelling settlements and their inhabitants“	42
<i>B. Malisz and J. Kostrowicki</i> : „Activisation of the voievodships insufficiently developed economically 1950 — 1955“	43
<i>H. Kubasiewicz</i> : — „Polish social law“	44

Periodical

Problems concerning the balance of pecuniary income and expenses of the population — <i>B. Minc</i> ; Social role of the dwelling houses building of the Workers' Settlements Institution (ZOR) — <i>A. Andrzejewski</i> and <i>W. Litterer</i> ; The achievements of the Trade Union movement of People's China	46
--	----

<i>Press review</i>	50
-------------------------------	----

<i>Bibliography</i>	53
-------------------------------	----

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW (inserted)



Cena egz. 6 zł.