

PRZEGLĄD ZAGADNIENI SOCJALNYCH



T R E Ś Ć

PROGRAM WIELKOŚCI I DOBROBYTU. — J. DĄBROWSKI: UNORMOWANIE STOSUNKÓW PRACY NA POLSKICH MORSKICH STATKACH HANDLOWYCH. — R. L.: 35 SESJA MIĘDZYNARODOWEJ KONFERENCJI PRACY. — J. PROKOPCZUK I M. NIEBOJEWSKA: PRZEPISY DOTYCZĄCE MIESZKAŃ DLA PRACUJĄCYCH W RAMACH PUBLICZNEJ GOSPODARKI LOKALAMI. — W. PLESZKO: O WZROST ZATRUDNIENIA KOBIEC. — R. GRZYMKOWSKI: WSPÓLPRACA ZAKŁADÓW PRACY Z GMINAMI I SOŁTYSAMI W REALIZACJI PLANÓW WERBUNKU. — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA. — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY. — BIBLIOGRAFIA. — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO.

Программа величия и благосостояния	3
--	---

I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Домбровский Януш: Нормализация трудовых отношений на польских морских торговых судах	7
Р. Л.: XXXV сессия Международной организации труда	16

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

И. Прокопчук и М. Небоевская: Постановления касающиеся квартир для трудящихся из общественного жилищного фонда	24
Плешко Владимир ж: К вопросу о привлечении к труду большего числа женщин	30
Гжимковский Рышард: Сотрудничество предприятий с волостными советами и сельскими старостами по вопросу осуществления планов набора рабочей силы	34

III. ХРОНИКА

В Польше:

Новая организация амбулаторного лечения	37
Проблема рабочей силы и социальные вопросы в угольной промышленности .	38
Обеспечение ремесленников с ограниченной трудоспособностью работой в промкооперации	40
Вопрос привлечения большого числа инвалидов на предприятия, подведомственные Министру местной промышленности и ремесла	40

За рубежом:

Пятый пятилетний план благосостояния и культуры в СССР	41
Забота о детях в Болгарии и Румынии	43
Экономическое и общественное развитие Германской Демократической Республики	44

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:

И. Ф. Скороходов: Советский суд на страже прав граждан	46
Новая организация набора рабочей силы и охраны трудящихся в Чехословакии	47

Польские журналы:

Борьба народного государства за благосостояние трудящихся масс — Ф. Блиновский; Задачи строительства в свете решений VII пленума Центрального Комитета Польской объединенной рабочей партии—Ст. Ендриховский	47
--	----

Обзор печати	51
Библиография	53

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIENIŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952

PAŹDZIERNIK



• WARSZAWA

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI)

NR 10

I. IDEE I ZAGADNIENIA

<i>Janusz Dąbrowski</i> : Unormowanie stosunków pracy na polskich morskich statkach handlowych	7
<i>R. L.</i> : 35 sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy	16

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

<i>J. Prokopczuk i M. Niebojewska</i> : Przepisy dotyczące mieszkań dla pracujących w ramach publicznej gospodarki lokalami	24
<i>Włodzimierz Pleszko</i> : O wzrost zatrudnienia kobiet	30
<i>Ryszard Grzymkowski</i> : Współpraca zakładów pracy z gminami i sołtysami w realizacji planów werbunku	34

III. KRONIKA

<i>Krajowa</i>	
Nowa organizacja otwartej opieki zdrowotnej	37
Problem rąk do pracy i sprawy socjalne w górnictwie węglowym	38
Zatrudnianie w spółdzielczości rzemieślników o ograniczonych zdolnościach do pracy	40
Problem zwiększenia zatrudnienia inwalidów w zakładach pracy podlegających Ministerstwu Przemysłu Drobego i Rzemiosła	40
<i>Zagraniczna</i>	
Piąta pięcioletka wzrostu dobrobytu i kultury w ZSRR	41
Opieka nad dzieckiem w Bułgarii i Rumunii	43
Rozwój gospodarczy i społeczny NRD	44

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

<i>Nowe książki</i>	
<i>I. F. Skorochodow</i> : Sąd radziecki na straży praw obywateli	46
Nowa organizacja werbunku i opieki nad pracownikami w Czechosłowacji	47
<i>Czasopisma</i>	
Walka państwa ludowego o dobrobyt mas pracujących — <i>F. Blinowski</i> ; Zadania budownictwa w związku z VII Plenum KC PZPR — <i>St. Jedrychowski</i>	47
<i>Przeгляд prasy</i>	51
<i>Bibliografia</i>	53

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przeгляд ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych	129
Przeгляд zarządzeń z zakresu akcji socjalnej	132
Orzecznictwo	132
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i przepisów pokrewnych	137

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. 261)
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

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

Zamówienie CP₁-PC-415/52 z dn. 13.IX 52 r. Podpisano do druku 8.X 52.
Druk ukończ. dn. 12.X 52 Nakł. 3980. Papier druk. sat. VII kl. 60 gr. Form. B₁
Zakł. Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego, W-wa Zam. 4013 3-B-23689

Program wielkości i dobrobytu

Po raz drugi w swych 8-letnich dziejach Polska Ludowa przystępuje do wielkiego aktu wyborczego.

Pierwsze wybory, przeprowadzone w styczniu 1947 r., odbywały się w okresie, kiedy odbudowa kraju ze zniszczeń wojennych była dopiero zapoczątkowana, kiedy niedobitki polskiej reakcji i faszyzmu przy pomocy agentur anglo-amerykańskiego imperializmu uzbrajały bandy po lasach, mordowały polskich działaczy demokratycznych i robotniczych i usiłowały wszelkimi sposobami przeszkodzić dziełu budownictwa Polski Ludowej. Przywódcy polskiej klasy robotniczej, stawiając przed masami pracującymi i przed całym narodem wizję lepszego jutra, apelując do ducha poświęcenia i bohaterstwa, wzywając do ofiarności dla odbudowy Ojczyzny, nie kryli przed narodem, że pracę tę prowadzić trzeba było w warunkach niezwykle ciężkich.

Klasa robotnicza i najszerze masy ludności pracującej naszego kraju osiągnęły już od pierwszych miesięcy utrwalenia władzy ludowej w Polsce olbrzymie zdobycze socjalne, ale baza materialna dla tych zdobyczy była jeszcze słaba: zniszczone zakłady produkcyjne, zdewastowane rolnictwo, zdziesiątkowane kadry robotników i inteligentów, zdeorganizowany transport, nie zorganizowana należycie administracja, wyniszczone przez okupanta społeczeństwo — oto sytuacja, w jakiej przyszło nam kłaść fundamenty pod Polskę Ludową.

Dzisiaj, w 8 zaledwie lat po odzyskaniu niepodległości, jakże inne są nasze warunki! W niedawnej dyskusji konstytucyjnej cały naród dokonał przeglądu tych wspaniałych osiągnięć, jakimi szczyli się klasa robotnicza naszego kraju. Już w okresie planu 3-letniego całkowicie zlikwidowane zostało u nas bezrobocie, ta najstraszniejsza klęska ustroju kapitalistycznego, która przed wojną ogarniała u nas około 1,5 miliona pracowników najemnych i ich rodzin.

Lata Planu 3-letniego i pierwsze lata Planu 6-letniego przyniosły niezwykle szybki wzrost zatrudnienia: w latach 1947—1952 zatrudnienie poza rolnictwem wzrosło u nas o 2,5 miliona osób, a więc prawie tyle, ile przed wojną było w Polsce czynnych zawodowo poza rolnictwem. Ten olbrzymi wzrost zatrudnienia jest sam przez się poważnym czynnikiem podniesienia stopy życiowej najszerzych mas ludności: podczas gdy przed wojną na jednego pracującego poza rolnictwem przypadały co najmniej dwie osoby niepracujące, które musiał on wyżywić, to obecnie liczba członków rodziny przypadających na jednego pracującego spadła do 1,2.

Tymczasem w krajach kapitalistycznych ogarniętych wyścigiem zbrojeń, który miał rzekomo zapewnić wysoki stopień zatrudnienia, urzędowe statystyki wykazują w połowie 1952 r. liczbę 13 milionów bezrobotnych i półbezrobotnych w Stanach Zjednoczonych, około 600 tysięcy bezrobotnych w Anglii, przeszło 5 milionów całkowicie i częściowo bezrobotnych we Włoszech, ponad 3 miliony w Niemczech Zachodnich, 10 milionów w Japonii itd.

W latach od 1946 do 1950 r. płace realne w Polsce wzrosły o 119% i przekraczały już o 11,3% poziom przedwojenny. W drugiej połowie 1951 r. nastąpiło przejściowe zahamowanie wzrostu realnych płac pracowników wskutek trudności wynikłych z nadmiernych dysproporcji pomiędzy wzrostem produkcji przemysłowej i rolnej. Nie zmienia to jednak ogólnego obrazu kraju, którego najszersze masy, mimo tych trudności i zahamowań, nieustannie podnoszą poziom swego dobrobytu materialnego i swej kultury. Jakże daleko odeszliśmy od Polski kapitalistyczno-obszarniczej, kraju przysłowiowej nędzy i głodu w mieście i na wsi!

Porównajmy także nasze położenie z sytuacją w krajach kapitalistycznych. Porównanie to wykaże, że w wyniku postępującej inflacji i rosnących cen przy zastosowaniu blokady płac militaryzacja świata kapitalistycznego pociąga za sobą nieustanną pauperyzację najszerszych mas ludności.

I tak w Stanach Zjednoczonych, według oficjalnych danych Biura Statystyki Pracy, zarobki realne wynosiły w listopadzie 1950 r. zaledwie 57% poziomu z lat 1935—39 i od tego czasu dalej spadały w związku z rosnącymi kosztami utrzymania. We Francji, realne płace godzinowe wynosiły w 1951 r. zaledwie 54% płac z 1938 r. Również we Włoszech wskaźnik wydatków na żywność wykazał w 1950 r. w stosunku do 1938 r. wzrost niemal dwukrotnie szybszy od wzrostu wskaźnika płac nominalnych.

Odpowiednikiem spadku realnej wartości płac w krajach kapitalistycznych jest poważne zmniejszenie się spożycia artykułów żywnościowych i innych produktów: w Anglii spożycie mięsa było w 1949 r. o 35% mniejsze niż w latach 1934/38, spożycie masła o 45% mniejsze, bekonu o 60%, cukru o 10% i herbaty o 27%. Odpowiednia obniżka spożycia we Włoszech wynosi 50% dla mięsa, tkanin o 60—75%, obuwia o 65%, mydła o 60%.

Z danymi tymi należy zestawić obraz ogromnego wzrostu spożycia w Polsce Ludowej w porównaniu z okresem przedwojennym: w 1949 r. w porównaniu z rokiem 1938, spożycie mięsa wzrosło na głowę 1 mieszkańca o 31%, tłuszczów zwierzęcych o 115%, cukru o 53%, obuwia o 450%, tkanin wełnianych o 60% itd.

Nie mniej jaskrawe są przeciwieństwa w rozwoju osiągnięć socjalnych mas pracujących w Polsce i innych krajach socjalizmu, w porównaniu z położeniem ludzi pracy w krajach kapitalistycznych. Dość przypomnieć podstawowe zdobycze mas pracujących Polski Ludowej w ubiegłym 8-leciu w zakresie ustawodawstwa pracy i świadczeń społecznych: ustalenie dla wszystkich pracowników płatnego urlopu wypoczynkowego, wynoszącego co najmniej 12 dni roboczych i osiągającego 30 dni po 10-ciu latach nieprzerwanej pracy; wprowadzenie nieznanych przed wojną czasów pracowniczych, obejmujących corocznie około pół miliona pracowników, znaczne rozszerzenie ochrony kobiet ciężarnych w postaci 12-tygodniowego płatnego urlopu połogowego i wprowadzenia zakazu zwalniania z pracy kobiety ciężarnej. W ustawodawstwie ubezpieczeniowym: przetrucenie na pracodawców całego ciężaru składek ubezpieczeniowych, objęcie ubezpieczeniem chorobowym robotników rolnych i rencistów, podwyższenie zasiłku chorobowego z 50 na 70% zarobku, a połogowego do 100% zarobku, wprowadzenie nieznanego przed wojną ubezpieczenia rodzinnego. W dziedzinie akcji socjalnej: zapewnienie około 40 tysiącom dzieci pracujących matek troskliwej opieki w setkach żłobków, 380 tysiącom dzieci miejsc w przedszkolach, 800 tysiącom dzieci szkolnych wyjazd na kolonie i półkolonie. W pomocy społecznej włączyliśmy około 300 tys. inwalidów wyleczo-

nych i przeszkolonych do czynnego procesu produkcyjnego i stworzyliśmy 364 spółdzielnie inwalidzkie, zapewniające inwalidom warsztat pracy zawodowej.

Troskliwa opieka państwa ludowego nad światem pracy przejawia się w sposób niezwykle wymowny w strukturze naszego budżetu państwowego: Polska Ludowa przeznaczala już w 1947 r. 18,8% swych wydatków budżetowych na usługi socjalno-kulturalne; wydatki te osiągnęły w 1951 r. 45,4% ogółu wydatków budżetowych, uwydatniając wybitnie pokojowy i prawdziwie socjalistyczny charakter naszej gospodarki, nastawionej na coraz lepsze zaspokajanie potrzeb społecznych człowieka. Zestawienie tych cyfr z olbrzymimi wydatkami na zbrojenia, które np. w Stanach Zjednoczonych pochłaniają 80% budżetu państwowego, jest niezwykle przekonującym dowodem odmienności dróg, po jakich kroczą państwa socjalizmu i państwa grabieżczego imperializmu.

W dniu 26 października idziemy do wyborów. Program Wyborczy Frontu Narodowego na tle tych wspaniałych osiągnięć naszego młodego państwa ludowego nabiera właściwej treści, jako program walki o dalszy rozwój naszego kraju, o szczęście i dobrobyt najszerzych mas. Ubogie lata pozwoliły nam, przy braterskiej pomocy Związku Radzieckiego, nie tylko podźwignąć kraj z ruin, ale odrobić wiele z naszego wiekowego zacofania ekonomicznego. Utrwaliła się władza bohaterskiej klasy robotniczej, która zrzuciwszy z siebie jarzmo ucisku kapitalistycznego stała się kierowniczą siłą państwa ludowego i pod przewodem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, w sojuszu z pracującym chłopstwem prowadzi kraj do socjalizmu.

„Front Narodowy jest jednością działania wszystkich Polaków, którzy chcą gospodarczego i kulturalnego rozkwitu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, szybkiego wzrostu jej siły oraz dobrobytu wszystkich ludzi pracy.

Front Narodowy jest jednością działania tych wszystkich, którzy chcą, aby znikł wszelki wyzysk pracy, aby każdy służył narodowi według zdolności i otrzymywał zapłatę według pracy“.

Te sformułowania programu wyborczego Frontu Narodowego jasno stawiają przed krajem dalsze perspektywy rozwoju.

Przypominając, że zakończone zostało zasadniczo dzieło odbudowy zniszczeń wojennych, że Warszawa znów tętni życiem, że pełną parą pracują nasze fabryki i kopalnie, że odbudowało się nasze rolnictwo, że na Ziemiach Odzyskanych mieszka i pracuje 7 milionów Polaków — program wyborczy cytuje słowa nauczyciela narodu polskiego, Bolesława Bieruta: „Polska przestała być krajem biednym, bezbronnym i niezaradnym“.

Uzasadniona duma z dotychczasowych osiągnięć nie może nam jednak przesłaniać wielkości zadań, które stoją jeszcze przed nami. Nakreślił je Program Wyborczy Frontu Narodowego w porywającej wizji nowego planu 5-letniego, który wypełni bogatą treścią nasze życie do końca bieżącego 10-lecia. Urzeczywistnienie programu Frontu Narodowego da nam 10-krotny z górą wzrost produkcji w roku 1960 w porównaniu z produkcją przedwojenną. Zapoczątkujemy w tym okresie przeobrażenia przyrody w naszym kraju przez wielkie budownictwo wodne i budowę elektrowni na Wiśle i Bugu, dokonamy olbrzymiego postępu w zakresie budownictwa mieszkaniowego i kulturalnego, zapewnimy wszystkim dzieciom w kraju szkołę przynajmniej 7-klasową, a wszystkim dzieciom w wielkich miastach i ośrodkach przemysłowych szkołę średnią. Urzeczywistnienie programu Frontu Narodowego oznaczać będzie realny wzrost zarobków robotnika i inteligenta, wzrost poziomu życia pracującego chłopca.

Natchnieniem w pracy będzie dla nas nadal budownictwo w Związku Radzieckim, który postawił przed krajem zwycięskiego socjalizmu nowe wspaniałe perspektywy realizacji komunizmu, wytyczone w założeniach piętego 5-letniego planu rozwoju ZSRR.

Musimy jednak nieustannie pamiętać, że budownictwo socjalistyczne w naszym kraju odbywa się w warunkach, w których krwiożerczy imperializm amerykański odradza bestię hitlerowską, wypuszcza z więzień i stawia na czele nowego Wehrmachtu hitlerowskich generałów, którzy mordowali naród polski, palili nasze wsie i miasta. Dlatego naczelnym nakazem dla naszego państwa jest utrwalanie i pogłębianie sojuszu i przyjaźni z niezwykłym bastionem pokoju — Związkiem Radzieckim, rozwijanie i pogłębianie jedności obozu pokoju, którego rosnąca przewaga powstrzymuje imperialistycznych agresorów.

Cały kraj wie, że zadania wytyczone w Programie Frontu Narodowego nie są mirażem i kreśleniem nierealnych wizji.

Każdy Polak widzi na przykładzie nowej Warszawy, Huty Częstochowa, Gorzowa, Wizowa, Nowej Huty czy Nowych Tych, jak przetwarzają się w rzeczywistość marzenia najlepszych synów klasy robotniczej, najlepszych patriotów polskich, jak rośnie siła gospodarcza i poziom kulturalny kraju.

Przodująca siła naszego narodu — klasa robotnicza — czynem odpowiedziała na Program Wyborczy Frontu Narodowego. Nazajutrz po ogłoszeniu tego Programu, w różnych częściach Polski, w 9-ciu zakładach przemysłowych o różnym charakterze produkcyjnym załogi robotnicze podjęły konkretne zobowiązania produkcyjne wartości setek milionów złotych i wezwały wszystkich pracujących do czynnego poparcia Programu Wyborczego. Z wezwaniem tym łączony został apel o godne uczczenie XIX Zjazdu Wszechzwiązkowej Komunistycznej Partii Bolszewików, w której masy pracujące całego świata widzą „rozum, honor i sumienie naszej epoki“ (Lenin).

Wezwanie to podchwycił cały kraj. Robotnicy i pracownicy umysłowi, chłopci, młodzież i żołnierze włączyli się do wielkiej akcji zobowiązaniowej. Obok zobowiązań dodatkowego wyprodukowania tysięcy ton węgla, surówki, stali, dostarczenia nowych maszyn i opracowania nowych metod produkcyjnych, podjęcia nowych wysiłków w dziedzinie racjonalizacji pracy i zwiększenia oszczędności, załogi podejmują również konkretne zobowiązania dotyczące podniesienia warunków bytu. Powstają zobowiązania stworzenia lub rozszerzenia Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego przy zakładach, uruchomienia drugich zmian w żłobkach i przedszkolach, przyśpieszenia oddania do użytku mieszkań pracowniczych lub remontu istniejących mieszkań robotniczych itp. W zobowiązaniach tych przejawia się zrozumienie wielkiej zasady stalinowskiej, że człowiek jest najcenniejszym ze wszystkich dóbr.

W takiej atmosferze patriotycznego entuzjazmu i twórczego zapału przystępujemy do wyboru Pierwszego Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Naszym wkładem do tego wielkiego aktu politycznego będzie nie tylko realizacja podjętych zobowiązań, nie tylko rzucenie głosu na kandydatów Frontu Narodowego, ale także czynny udział w pracy nad uświadomieniem tych obywateli, którzy nie zrozumieli jeszcze w pełni wielkości dzieła, jakim jest budownictwo Socjalizmu w Polsce.

„Polska pragnie być silna świadomością mas“ — mówił Bolesław Bierut na VII Plenum KC PZPR. Postawa każdego obywatela w akcji wyborczej, jego rzeczywisty, a nie tylko formalny udział w akcji wyborczej będą dowodem, że równoległe do budowy materialnych podstaw siły i dobrobytu naszej Ojczyzny cementuje się coraz mocniej moralno-polityczna jedność narodu polskiego.

Unormowanie stosunków pracy na polskich morskich statkach handlowych

Uwagi wstępne i ogólne

Ustawa z 28 kwietnia 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej¹⁾ jest pierwszą polską ustawą o pracy na morzu²⁾. Jest ona jednocześnie pierwszą w Polsce Ludowej ustawą, normującą całokształt stosunków pracy jednej z gałęzi pracy, — według zasad socjalistycznego prawa pracy.

Z powodu odmiennych warunków pracy stosunkom pracy w żegludze morskiej nie odpowiada na ogół prawo pracy, obowiązujące w zakładach pracy na lądzie. Dlatego też ogólne ustawodawstwo pracy nie miało, z pewnymi wyjątkami, zastosowania do marynarzy, mimo, że wyraźne w tym względzie wyłączenie wprowadziło tylko rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych (z 1928 r., art. 4).

Rzeczywistym źródłem prawa pracy dla polskiej odrodzonej marynarki handlowej były dotąd układy zbiorowe pracy, które zapewniły marynarzom osiągnięcia socjalne, właściwe ustrojowi demokracji ludowej. Układy zbiorowe pracy normowały, oprócz płacy, sprawy: umów o pracę, żywienia i pomieszczenia na statku, czasu pracy, urlopów, przeniesienia do rezerwy, opieki w razie choroby zagranicą, ubezpieczenia dodatkowego w razie niezdolności do pracy i śmierci wskutek wypadku.

Nowa ustawa daje pełny obraz socjalistycznych stosunków pracy na morzu, uwolnionych od kapitalistycznego przymusu i wyzysku, opartych na koleżeńskej współpracy kolektywu, na świadomym i twórczym wkładzie każdego pracownika. Ustawa utrwała prawa marynarzy, wprowadzone przez układy zbiorowe, przyznaje dalsze prawa, precyzuje obowiązki marynarzy, ustala sankcje.

Zakres działania ustawy obejmuje członków załóg morskich statków handlowych, uprawiających pod banderą polską żeglugę międzynarodową, tj. żeglugę pomiędzy portami polskimi i portami zagranicznymi lub pomiędzy portami zagranicznymi. Poza zasięgiem ustawy pozostają statki: rybołówstwa

¹⁾ Dz. U.R.P. Nr 25, poz. 171.

²⁾ Do czasu wejścia w życie tej ustawy obowiązywały w Polsce formalnie niemieckie ustawy z 2 czerwca 1902 r. o służbie marynarza (Dz. U. Rzeszy str. 175 oraz Dz. U.R.P. z 1933 r. Nr. 22, poz. 164; z 1934 r. Nr 110, poz. 976) i o obowiązku repatriacji marynarzy przez morskie statki handlowe (Dz. U. Rzeszy, str. 212). Teksty tych ustaw zawiera Dz. Urz. Min. Spraw Zagr. Nr 6/48. Ponadto obowiązywało rozporządzenie z 2 lipca 1905 r. o pomieszczeniach i urządzeniach do mycia dla marynarzy na statkach handlowych morskich (Dz. U. Rzeszy, str. 563).

morskiego, żeglugi przybrzeżnej, szkolne, służby portowej i innych służb specjalnych.

Zróżnicowanie warunków pracy w poszczególnych gałęziach żeglugi morskiej utrudniło objęcie jednym aktem normatywnym wszystkich pracowników morza. Stosunki pracy w gałęziach żeglugi, nie objętych ustawą, normują specjalne układy zbiorowe pracy; ustawowe jednak określenie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w tych szczególnych rodzajach żeglugi jest niezbędne.

Do załogi statku ustawa zalicza: kapitana, oficerów i marynarzy; marynarzem jest każda osoba zatrudniona na statku, nie będąca kapitanem lub oficerem. Umowa o pracę na statku może być zawarta tylko z osobą, posiadającą książeczkę żeglarską, która stwierdza kwalifikacje jej właściciela i przebieg jego pracy na statkach morskich. Książeczki żeglarskie wydają urzędy morskie, a za granicą — konsulowie polscy, zgodnie z przewidzianymi w ustawie przepisami wykonawczymi. Kapitan i oficerowie powinni posiadać nadto dyplomy oficerów Polskiej Marynarki Handlowej. Należy podkreślić, że ustawa, inaczej niż w krajach kapitalistycznych, włącza kapitana statku do kolektywu załogi, podporządkowując go w pełni swoim przepisom. Kapitan jest pracownikiem przedsiębiorstwa żeglugowego, jak inni oficerowie i marynarze, i dopiero jako pracownik jest kierownikiem statku, przełożonym załogi oraz przedstawicielem handlowym armatora. Sytuacja prawna kapitana jest przy tym o tyle szczególna, że jest on jednocześnie przedstawicielem władzy państwowej na statku jako na części pływającej kraju. Wobec załogi jednak kapitan występuje z reguły w charakterze przełożonego, który w razie potrzeby dysponuje mocniejszymi — niż kierownik zakładu pracy na lądzie — sankcjami dyscyplinarnymi.

Jeżeli członek załogi narusza wierność banderze polskiej, usiłuje zbiec ze statku, przygotowuje się do zbiegostwa lub namawia do tego innych członków załogi, kapitan w porozumieniu ze swoim pierwszym zastępcą wkracza jako przedstawiciel władzy państwowej i stosuje środki przymusu w postaci aresztowania. Powyższe uprawnienia kapitana przechodzą na pierwszego zastępcę kapitana i z kolei na najstarszego rangą oficera, gdy kapitan nie spełnia swoich obowiązków, a w szczególności, gdy działa lub usiłuje działać przeciw wierności banderze polskiej.

Sytuację prawną kapitana statku, poza dziedziną stosunków pracy, określają przepisy prawa morskiego.

Członkiem załogi może być w zasadzie obywatel polski. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zezwolenia Ministra Żeglugi. Kapitan statku może w wypadkach koniecznych zatrudnić cudzoziemca dla uzupełnienia składu załogi na czas do zakończenia danej podróży. Cudzoziemcy, pracujący na statkach polskich, są traktowani na równi z obywatelami polskimi.

Stosunki pracy na statkach polskich podlegają wyłącznie jurysdykcji polskich sądów i władz i polskiemu prawu.

Próby międzynarodowej regulacji stosunków pracy w żegludzie morskiej

Szereg czynników, — a przede wszystkim dość mocne w pewnych okresach czasu walki strajkowe marynarzy, wynikające z ich wzrastającego uświadczenia politycznego i z możliwości bezpośredniego porównywania warunków pracy oraz, w pewnym stopniu, oparte na kalkulacji handlowej tendencje armatorów do wyrównania warunków konkurencji, — sprawił, że były

podejmowane liczne próby unormowania stosunków pracy w żegludze morskiej przez konwencje międzynarodowe.

W okresie międzywojennym uchwalono pod egidą Międzynarodowej Organizacji Pracy 14 konwencji i 7 zaleceń, dotyczących marynarzy. Polska z konwencji tych ratyfikowała osiem³⁾, które w istocie rzeczy, jak to już widać z samych tytułów, nie miały wpływu na istotne warunki pracy marynarzy.

W okresie drugiej wojny światowej żegluga morska nabiera ogromnego znaczenia dla działań wojennych, na flotach handlowych opiera się zaopatrzenie armii. W tym okresie czasu międzynarodowy związek zawodowy marynarzy przygotowuje kartę praw marynarza, którą państwa imperialistyczne obiecują wprowadzić w życie po zakończeniu działań wojennych. Nad sprawą tą obradowała w 1946 r. w Seattle specjalna konferencja morska Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zamiast karty praw marynarza konferencja uchwaliła 9 konwencji i 3 zalecenia, które częściowo dotyczą spraw istotnych dla warunków pracy i bytu marynarzy, ale odbiegają daleko od ich żądań.

Jednakże nawet i te okrojone konwencje były tylko złudnym gestem — z wyjątkiem jednej (nie mającej znaczenia), nie weszły w ogóle w życie, gdyż nie uzyskały wymaganej ilości ratyfikacji⁴⁾. Następnie 3 konwencje zrewidowane uchwalono w Genewie w 1949 r.

Polska Ludowa, nie oglądając się na konwencje międzynarodowe i na stan ich ratyfikacji, zapewniła marynarzom pełne unormowanie stosunków pracy w sposób korzystniejszy niż konwencje oraz zaspokojenie ich potrzeb bytowych-kulturalnych, nie spotykane w krajach kapitalistycznych.

Podstawowe prawa i obowiązki marynarzy polskich

Przepisy ustawy z 28 kwietnia 1952 r. określają podstawowe prawa i obowiązki marynarzy polskich (pojęciem marynarzy dla uproszczenia obejmujemy wszystkich członków załóg, tj. kapitanów, oficerów i marynarzy stricto sensu) zgodnie z zasadami socjalistycznego prawa pracy.

1. Konstytucyjne prawo do pracy marynarzy jest zagwarantowane przez gospodarczy rozwój marynarki handlowej. Wzrost floty handlowej w Planie 6-letnim wynosi 208% w porównaniu z r. 1949.

³⁾ 1) Konwencja Nr 7 z 1920 r. o najniższym wieku dopuszczenia dzieci do pracy w marynarce (Dz. U. R. P. z 1925 r. Nr. 54, poz. 370). 2) Konwencja Nr. 8 z 1920 r. o odszkodowaniach na wypadek bezrobocia z powodu rozbitcia się statku (Dz. U. R. P. z 1925 r. Nr. 54, poz. 372). 3) Konwencja Nr 9 z 1920 r. o pośrednictwie pracy marynarzy (Dz. U. R. P. z 1925 r. Nr. 54, poz. 374). 4) Konwencja Nr. 15 z 1921 r. ustalająca najniższy wiek dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach (Dz. U. R. P. z 1925 r. Nr. 54, poz. 386). 5) Konwencja Nr. 16 z 1921 r. o obowiązkowych oględzinach lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach (Dz. U. R. P. z 1925 r. Nr. 54, poz. 388). 6) Konwencja Nr. 22 z 1926 roku o umowie najmu marynarzy (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr. 106, poz. 821). 7) Konwencja Nr. 23 z 1926 r. o repatriacji marynarzy (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr. 106, poz. 821). 8) Konwencja Nr. 27 z 1929 roku o wskazywaniu wagi na ciężkich przesyłkach przewożonych na statkach (Dz. U. R. P. z 1932 r. Nr. 76, poz. 682).

⁴⁾ W Seattle (w 1946 r.) uchwalono następujące konwencje: 1) Nr 63 w sprawie wyżywienia załogi statków (ratyf. przez Bułgarię, Francję, Kanadę). 2) Nr. 69 w sprawie świadectw kwalifikacyjnych dla kucharzy okrętowych (ratyf. przez Bułgarię, Francję, Holandię, Irlandię, Kanadę, Stany Zjednoczone). 3) Nr. 70 w sprawie zabezpieczenia społecznego marynarzy (ratyf. przez Francję). 4) Nr. 71 w sprawie ubezpieczenia pensyjnego (emerytalnego) marynarzy ratyf. przez Bułgarię, Francję, Norwegię). 5) Nr. 72 w sprawie płatnych urlopów dla marynarzy (ratyf. przez Bułgarię, Finlandię i Francję). 6) Nr. 73 w sprawie badań lekarskich marynarzy (ratyf. przez Bułgarię, Francję i Kanadę). 7) Nr. 74 w sprawie świadectw zdatości zawodowej marynarzy (ratyf. przez Francję, Holandię i Kanadę — weszła w życie). 8) Nr. 75 w sprawie pomieszczeń załogi na statkach (ratyf. przez Bułgarię, Finlandię, Francję, Norwegię i Szwecję). 9) Nr. 76 w sprawie plac, czasu pracy i liczebności załogi na statku (ratyf. przez Australię).

W Genewie (w 1949 r.) uchwalono następujące konwencje zrewidowane: 1) Nr. 91 w sprawie płatnych urlopów dla marynarzy (ratyf. przez Norwegię). 2) Nr. 92 w sprawie pomieszczeń załogi na statkach (ratyf. przez Danię, Norwegię i Szwecję). 3) Nr. 93 w sprawie plac, czasu pracy i liczebności załogi na statku (nie ratyfikowane przez żadne państwo).

Dopływ nowych kadr do marynarki następuje w sposób planowy przez szkoły morskie różnych stopni. Marynarze mają zapewnioną możliwość podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych i awansu.

Podczas gdy konwencja międzynarodowa zezwala na zatrudnianie na statkach pracowników od lat 14-u, nasza ustawa podwyższa tę granicę wieku do lat 18-u, dopuszczając do pracy na statkach młodocianych od lat 16-tu tylko wówczas, gdy są absolwentami szkoły morskiej lub odbywają praktykę jako uczniowie szkoły zawodowej.

Stosunki pracy w marynarce handlowej powstają na podstawie umów o pracę na statku, zawieranych na czas nie oznaczony, oznaczony lub na czas określonej podróży. Zawarcie, zmiana i wypowiedzenie umowy powinno być dokonane na piśmie (ustawa nie wspomina o niezwłocznym rozwiązaniu umowy z ważnej przyczyny). Po stronie pracodawcy umowę zawiera armator lub kapitan, jako jego przedstawiciel z mocy prawa⁵⁾.

Instytucją szczególną morskiego prawa pracy jest zaciąg, który polega na przedłożeniu przez armatora lub kapitana urzędowi morskiemu (a za granicą konsulatowi) do zatwierdzenia przed rozpoczęciem podróży listy załogi, określającej skład załogi oraz kwalifikacje i funkcje jej członków. Przez zatwierdzenie zaciągu urząd morski sankcjonuje zawarte umowy o pracę, kontrolując przy tym kwalifikacje marynarzy⁶⁾. Zatwierdzenie zaciągu przez urząd morski następuje w drodze zatwierdzenia listy załogi, która staje się wówczas dokumentem, stwierdzającym stan załogi, oraz w drodze wpisania zatwierdzenia zaciągu do książeczki żeglarskiej każdego marynarza, dając przez to dowód zatrudnienia na statku, upoważniający m. in. do wyjazdu z kraju. Zwolnienie z zaciągu z chwilą ustania stosunku pracy następuje w tym samym trybie. Należy uważać, że niedopuszczalne jest dokonanie nowego zaciągu zanim nastąpi zwolnienie z dawnego.

Stosunek pracy, gdy chodzi o członka załogi, zamieszkałego w Polsce może być rozwiązany tylko w porcie polskim. Z innymi członkami załogi stosunek pracy można rozwiązać w porcie zawarcia umowy, w porcie wskazanym w tej umowie lub w porcie ojczyzny marynarza. Stosunek pracy rozwiązuje się: a) na mocy porozumienia stron, b) z upływem terminu umowy (przy umowie na czas oznaczony), c) po zakończeniu określonej podróży (przy umowie na czas określonej podróży), d) po upływie okresu wypowiedzenia, który wynosi dla kapitana i oficerów — dwa tygodnie (w pierwszych dwóch latach pracy), miesiąc (w trzecim roku pracy), dwa miesiące (w czwartym i piątym roku pracy), trzy miesiące (po pięciu latach pracy), a dla pozostałych członków załogi — dwa tygodnie. Rozwiązanie stosunku pracy ulega jednak odro-

⁵⁾ Konwencja Nr. 22 o umowie najmu marynarzy, ratyfikowana przez Polskę, ustala szczegółowo warunki pracy, jakie powinna określać umowa. Jest to wymóg formalny, który nie ma wpływu na treść warunków pracy. W Polsce wobec dokładnego określenia warunków pracy przez akty normatywne przepis konwencji nie ma istotnego znaczenia.

⁶⁾ Zaciąg jest instytucją tradycyjną w żegludze morskiej.

Zatwierdzenia przez władze listy załogi (zwana dawniej rolą zaciągowa) jest dokumentem międzynarodowym. Podobnie książeczka żeglarska.

Sankcjonowanie przez władze morskie umów o pracę jest konieczne dla zapewnienia kontroli nad właściwą obsadą załogi statku.

Pomiędzy aktem umowy o pracę a aktem zaciągu (zatwierdzenia zaciągu) mogą zachodzić kolizje, jeżeli władza morska nie zatwierdzi zaciągu w odniesieniu do poszczególnego marynarza. Wówczas trzeba rozwiązać umowę o pracę, jeżeli nie następuje przeniesienie do rezerwy (art. 43). W razie rozwiązania umowy bez winy marynarza należy mu, moim zdaniem, wypłacić wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, chociaż w świetle międzywojennego orzecznictwa sądowego można by uzasadniać pogląd odmienny (rozwiązanie umowy z ważnej przyczyny lub z powodu siły wyższej).

W warunkach gospodarki uspołecznionej synchronizacja czynności kierowania do pracy, zawierania umów i zatwierdzania zaciągu pozwalała na unikanie kolizji.

czeniu, gdy statek znajduje się w podróży, do czasu, gdy znajdzie się on w odpowiednim porcie.

Ustalone przez ustawę okresy wypowiedzenia są znacznie dłuższe od przewidzianych w konwencji o umowie najmu marynarzy (24 godziny), a jeżeli chodzi o marynarzy (poza kapitanami i oficerami) dłuższe również od obowiązujących dotychczas na podstawie układu zbiorowego pracy (48 godzin). Jednakże długość okresu wypowiedzenia nie jest sprawą decydującą w zapewnieniu marynarzom prawa do pracy. Decydujące jest zlikwidowanie bezrobocia. Ważne znaczenie dla prawa do pracy ma również utworzona w Polsce Ludowej i utrwalona obecnie w ustawie instytucja rezerwy marynarzy.

Z właściwości organizacyjnych transportu morskiego wynika konieczna w pewnych granicach płynność kadr pomiędzy statkami. Nieuniknione są również dłuższe postoje w związku z remontami. Aby zapewnić marynarzowi, przyjętemu na czas nie oznaczony, który nie może być (przejściowo) zatrudniony na statku, pracę i zarobek, armator ma obowiązek przenieść go do rezerwy, tj. zatrudnić na lądzie w miarę możliwości stosownie do kwalifikacji. Marynarz w rezerwie ma prawo do wynagrodzenia odpowiedniego do wykonywanej pracy, nie mniejszego jednak niż jego pensja podstawowa za ostatni miesiąc pracy na statku. Marynarz przeniesiony do rezerwy może rozwiązać stosunek pracy za ustawowym wypowiedzeniem.

2. Ustawa precyzuje **obowiązki pracy** marynarzy zgodnie z zasadami socjalistycznej organizacji pracy i socjalistycznej dyscypliny pracy.

Na załodze jako całości ciąży obowiązki wykonywania zadań statku, przyśpieszania przewozów i racjonalnego wykorzystywania floty handlowej. W ujęciu ogólnym, zespołowym są to obowiązki natury moralno-politycznej, podobnie jak obowiązek godnego reprezentowania bandery polskiej i świadomego zwiększania wydajności pracy.

Na poszczególnych stanowiskach roboczych, w odniesieniu do poszczególnych marynarzy — obowiązki te konkretyzują się jako obowiązki prawne. Ustawa zalicza do nich: ściśle wypełnianie zadań, związanych z powierzoną funkcją, wraz z przejawianiem przy tym nieodzownej inicjatywy, przestrzeganie prawideł żeglugi, regulaminów i instrukcji, dobrą znajomość zawodu i doskonalenie kwalifikacji zawodowych, okazywanie dbałości o pasażerów i ładunek, ochronę statku i jego urządzeń, wykonywanie planów oraz uzyskiwanie ustalonych wskaźników techniczno-ekonomicznych pracy statku i jego urządzeń, przestrzeganie porządku oraz zasad uprzejmości w stosunku do towarzyszy pracy.

Szczegółowe określenie obowiązków pracy, rozkładu czasu pracy oraz trybu odpowiedzialności dyscyplinarnej następuje w regulaminach pracy.

Ustawa przewiduje system wyróżnień i nagród dla marynarzy, odznaczających się wzorowym wykonywaniem pracy oraz system kar dyscyplinarnych za naruszanie obowiązków służbowych. Kary upomnienia, nagany, surowej nagany, zmniejszenia zarobku o 10 do 25% na okres nie dłuższy niż trzy miesiące oraz aresztu na okres do dziesięciu dni — wymierza kapitan po wysłuchaniu obwinionego oraz opinii rady załogowej. Kary pozbawienia praw pełnienia określonej funkcji na statku na okres do sześciu miesięcy z przeniesieniem na inną funkcję oraz pozbawienia prawa pełnienia jakichkolwiek funkcji na statku na czas oznaczony lub na zawsze — wymierzają morskie komisje dyscyplinarne, które również rozstrzygają odwołania od orzeczeń

karnych kapitana. Władzą dyscyplinarną w stosunku do kapitana jest Minister Żeglugi.

Hierarchia kierownictwa na statku została ustalona w ten sposób, że kapitan jest kierownikiem statku i przełożonym wszystkich członków załogi, uprawnionym do wydawania zarządzeń i poleceń związanych z kierownictwem. Jego pierwszym zastępcą jest oficer kulturalno-oświatowy, zastępcą w sprawach nawigacyjnych — oficer nawigacyjny, a zastępcą w dziale maszyn — kierownik maszyn.

3. Ustawa utrwała zasadę **opłacania pracy stosownie do jej ilości i jakości.**

Stawki płac i zasady zaszeregowania ustalają uchwały Prezydium Rządu. Oznacza to przejście z systemu układów zbiorowych pracy na system państwowego normowania płacy, związany ściśle z zasadą gospodarki planowej.

Poza wynagrodzeniem pieniężnym marynarze otrzymują wynagrodzenie w naturze w postaci wyżywienia, którego normy określają przepisy wykonawcze, wydane w porozumieniu z Ministrem Zdrowia. Do czasu uchwalenia przepisów, określających stawki wynagrodzenia i normy wyżywienia, pozostają w mocy odpowiednie postanowienia układu zbiorowego pracy.

Członkom załogi przysługuje również umundurowanie za zwrotem 50% kosztów.

4. **Prawo do wypoczynku** jest zapewnione przez coroczny płatny urlop wypoczynkowy, który wynosi: 14 dni kalendarzowych — po roku pracy, 21 dni kalendarzowych — po trzech latach pracy, 30 dni kalendarzowych — dla kapitana, oficerów oraz dla palaczy i węglarzy (na statkach o paleniu węglowym), po 5 latach pracy, a dla pozostałych członków załogi — po 10 latach pracy.

Prawo do urlopu przysługuje w każdym roku po okresie rocznej ciągłej pracy w żegludze morskiej, choćby na różnych statkach i w różnych przedsiębiorstwach żeglugowych⁷⁾. Wymiary urlopów, sumarycznie biorąc, są znacznie dłuższe niż według konwencji międzynarodowej, która przewiduje po roku pracy 12 dni roboczych dla marynarzy i 18 dni roboczych dla oficerów. Ustawa nasza uwzględnia przy tym ciężkie warunki pracy palaczy i węglarzy. Biorąc pod uwagę rozłąki z rodziną, ustawa daje członkom załóg przywilej pierwszeństwa do korzystania z wczasów ogólnych wraz z rodzinami.

Normy czasu pracy ustalają przepisy wykonawcze. Aktualnie według układu zbiorowego pracy czas pracy w podróży wynosi 8 godzin na dobę i 56 godzin na tydzień, a podczas postoju w porcie, jak w zakładach pracy na lądzie (8 — na dobę, 6 — w sobotę, 46 — na tydzień). Podczas postoju w portach tropikalnych stosuje się skrócone normy czasu pracy.

Ustawa gwarantuje 1/2 dnia wolnego od pracy w porcie, (lub nawet 1 dzień przy dalekich rejsach) w zamian za każdą niedzielę i każde święto spędzone w podróży.

5. Ustawa przewiduje obowiązek zapewnienia marynarzom na statku **bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz opieki nad zdrowiem.** Normy szczegółowe pozostawione są przepisom wykonawczym. Nadzór nad warunkami bhp sprawują organa inspekcji pracy.

⁷⁾ Inaczej niż to jest według ustawy o urlopach w przemyśle i handlu — przejście z jednego przedsiębiorstwa żeglugowego do innego i z jednego statku na inny, jak i do rezerwy, nie przerywa ciągłości pracy.

W pierwszym roku pracy urlop może być udzielony po jedenastu miesiącach pracy. Z przepisu tego wynika logicznie, choć nie jest to wyraźnie powiedziane, że w latach następnych urlop może być udzielony przed upływem jedenastu miesięcy pracy od ostatniego urlopu.

Młodocianym ze względu na ochronę zdrowia są wzbronione prace maszynistów, palaczy i węglarzy⁸⁾, a kobietom nadto — prace w dziale pokładowym z wyjątkiem obsługi radiowej i nawigacyjnej⁹⁾.

Ochronę macierzyństwa kobiet, zatrudnionych na statkach, normują przepisy ogólne¹⁰⁾. Jednakże kobiety w ciąży od czwartego miesiąca jej trwania (wcześniej zaś na żądanie zainteresowanej lub na podstawie decyzji lekarza) powinny być przeniesione do rezerwy.

Przepisy wykonawcze określają normy wielkości i wyposażenia pomieszczeń mieszkalnych, kulturalnych i gospodarczo-sanitarnych w sposób, zapewniający załodze odpowiednie warunki zdrowotne i kulturalne pobytu na statku. Stan pomieszczeń załogi ulega systematycznej poprawie w miarę budowy nowych statków i przebudowy starych.

6. Zabezpieczenie materialne marynarzy w razie niezdolności do pracy i na starość normują ogólne przepisy o ubezpieczeniu społecznym.

Prawo do renty starczej przysługuje marynarzom po ukończeniu 60 lat dla mężczyzn i 55 lat dla kobiet i po przepracowaniu 25 lat w zawodzie marynarza. Marynarze, którzy nie mają takiego stażu pracy, otrzymują renty starcze według przepisów ogólnych, tzn. po ukończeniu 65 lat, a niezależnie od wieku — renty inwalidzkie w razie niezdolności do pracy. Poza tym marynarze i ich rodziny korzystają ze wszystkich świadczeń ubezpieczenia społecznego i z pomocy leczniczej na równi z ogółem pracowników.

W czasie podróży i pobytu statku w portach zagranicznych członek załogi otrzymuje pomoc leczniczą od armatora. W razie choroby za granicą, wymagającej leczenia na lądzie, kapitan ma obowiązek umieścić chorego marynarza w szpitalu w porcie zagranicznym na koszt armatora. Za czas niezdolności do pracy marynarz otrzymuje wówczas zasiłek chorobowy od armatora w wysokości określonej przez przepisy wykonawcze. Zasiłek taki przysługuje przez okres dwunastu tygodni, który ulega przedłużeniu, jeżeli marynarz nie może być w tym czasie repatriowany do kraju ze względu na stan zdrowia.

7. Ustawa zapewnia marynarzom prawo do repatriacji, która jest instytucją szczególną morskiego prawa pracy.

W myśl ustawy członek załogi, będący obywatelem polskim, który z jakichkolwiek przyczyn znalazł się poza granicami Polski, ma prawo i obowiązek repatriacji do kraju. Członek załogi, będący obywatelem obcym, ma prawo do repatriacji — według swego wyboru — do portu zawarcia umowy lub do portu wyjazdu statku, albo do portu ojczystego. Określenie innego portu, do którego ma nastąpić repatriacja, może być dokonane w umowie o pracę lub przez porozumienie stron.

Koszty repatriacji ponosi armator, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez winy członka załogi. Koszty repatriacji obejmują: przejazd oraz pomieszczenie i wyżywienie podczas podróży. Repatriowany marynarz może być zatrudniony na statku podczas repatriacji stosownie do posiadanych kwalifikacji i otrzymuje wówczas odpowiednie wynagrodzenie za pracę¹¹⁾.

Przepisy powyższe są zgodne z konwencją międzynarodową.

⁸⁾ Ogólne rozporządzenie z 3 października 1935 r. o robotach wzbronionych młodocianym (Dz. U.R.P. Nr. 78, poz. 484).

⁹⁾ Ogólne rozporządzenie z 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U.R.P. Nr. 12, poz. 96).

¹⁰⁾ Ustawa z 28 kwietnia 1948 (Dz. U.R.P. Nr. 27, poz. 183) i z 26 lutego 1951 r. (Dz. U.R.P. Nr. 12, poz. 94).

¹¹⁾ Prawo do repatriacji jest niezależne od trwania stosunku pracy. Służy ono marynarzowi w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego rozwiązaniu. Dlatego sformułowanie art. 30

Zakres zastosowania w marynarce handlowej ogólnego ustawodawstwa pracy

Ustawa o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej nie normuje w pełni i w sposób szczegółowy wszystkich spraw dotyczących stosunków pracy w marynarce handlowej i innych stosunków prawnych ściśle ze stosunkami pracy związanych (jak ubezpieczenia społeczne, przedstawicielstwa pracowniczego na statkach, nadzoru nad warunkami pracy, rozstrzygnięcia sporów pracy). Aby wszystkie te stosunki unormować całkowicie, w zupełnym oderwaniu od ogólnego ustawodawstwa pracy, ustawa musiałaby się stać morskim kodeksem pracy.

Dlatego w myśl ustawy w sprawach przez nią nie unormowanych mają zastosowanie przepisy ogólnego ustawodawstwa pracy. Jednakże tego rodzaju legislacyjne rozwiązanie stwarza szereg problemów interpretacyjnych, spowodowanych niejednorodnością ogólnego ustawodawstwa pracy. Zresztą nawet wówczas, gdy będziemy mieli nowe jednolite ustawodawstwo pracy, częściowo powiążane przepisów tego ustawodawstwa ze stosunkami pracy w marynarce następczy pewne trudności z powodu odrębności warunków pracy.

Rozpatrzmy ważniejsze zagadnienia, związane ze stosowaniem ogólnego ustawodawstwa pracy w marynarce handlowej:

1. W myśl ustawy na każdym statku działa **rada załogowa**, jako organ związku zawodowego, wybierana przez członków załogi.

W braku dalszych przepisów ustawy w tej materii należy uważać, że zadania i uprawnienia rad załogowych opierają się na dekreście z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych¹²⁾. A więc do rady załogowej należy zastępstwo interesów zawodowych marynarzy wobec armatora i kapitana oraz czuwanie nad wzmoczeniem i ulepszeniem usług statku. W szczególności do zadań rady załogowej należy: nadzór nad warunkami pracy i płacy, nadzór nad stanem pomieszczeń mieszkalnych, kulturalnych i gospodarczo-sanitarnych na statku, współdziałanie z kierownictwem statku w zakresie wyżywienia i zaopatrzenia marynarzy, pośredniczenie w sporach pracy. Rada załogowa ma prawo sprawowania nadzoru nad urządzeniami technicznymi statku i magazynami. Rada załogowa powinna organizować narady produkcyjne, inicjować i organizować współzawodnictwo pracy, popierać racjonalizatorstwo, mobilizować załogę do jak najsprawniejszego wykonywania zadań statku. Kapitan powinien odbywać stałe wspólne narady z radą załogową oraz składać radzie sprawozdania z wykonywania zadań statku.

Normowanie struktury organizacyjnej rady załogowej, jak i przeprowadzanie wyborów do rady należy do kompetencji organizacji związkowych.

2. Nadzór organów **inspekcji pracy** ustawa ogranicza — zgodnie z tendencjami rozwojowymi inspekcji pracy — do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Będzie to zatem techniczna inspekcja pracy.

Dotychczas inspekcja pracy nie obejmowała zasięgiem swego działania marynarki handlowej. Aby wprowadzić nadzór inspekcji pracy, konieczne jest wydanie zarządzeń organizacyjnych. Do tego celu powinni być prze-

ust. 2 ustawy, uzależniające pokrycie kosztów repatriacji przez armatora od rozwiązania stosunku pracy bez winy członka załogi, nie jest trafne. Pokrycie kosztów powinno być uzależnione od tego, czy marynarz pozostał w obcym porcie bez swej winy.

Tryb przeprowadzania repatriacji, określenie obowiązku przewożenia repatriantów przez statki polskiej marynarki handlowej oraz zasady rozliczania kosztów repatriacji normowały dotychczas wskazane w notesie 1) przepisy z 1902 r. Obecnie powstała, jak się zdaje, w tej sprawie luka w przepisach prawa.

¹²⁾ Dz. U.R.P. z 1945 r. Nr. 8, poz. 36; z 1947 r. Nr. 24, poz. 92.

znaczeni specjaliści inspektorzy pracy, dysponujący kwalifikacjami branżowymi. Tryb ich postępowania opierał by się na ogólnych przepisach o działalności inspekcji pracy¹³⁾.

Należy nadto rozważyć celowość powoływania na statkach społecznych inspektorów pracy.

Należy nadmienić, że ustawa przewiduje wydanie specjalnych przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy na statkach. Przepisy ogólne nie są tu odpowiednie. Przy tym problem bezpieczeństwa pracy na statkach wiąże się z problemem bezpieczeństwa żeglugi.

3. Ustawa nie powołuje specjalnych organów **rozjemstwa** do rozstrzygania sporów ze stosunków pracy w marynarce handlowej.

Jak wiadomo, ogólne ustawodawstwo pracy dotychczas nie wprowadziło powszechnych organów rozjemstwa. W kilkudziesięciu zakładach pracy działają tymczasowe zakładowe komisje rozjemcze¹⁴⁾. Ustanowienie komisji rozjemczych w marynarce handlowej jest potrzebne. Należy umożliwić rozstrzyganie sporów w drodze szybkiego postępowania rozjemczego w portach w tych przypadkach, gdy mediacyjna działalność rady załogowej nie dała rezultatu. Przy tym organizacja, jak i tryb postępowania komisji rozjemczych w marynarce wymagałyby unormowania nieco odmiennego, niż w zakładach pracy na lądzie.

Zarządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z 15 czerwca 1948 r.¹⁵⁾ upoważnia konsulów do przeprowadzania rozjemstwa za granicą w trybie postępowania medacyjnego lub administracyjnego. Jednakże unormowanie to nie jest wystarczające, gdyż nie wiąże stron ani sądów.

4. Najwięcej wątpliwości nasuwa uzupełnianie omawianej ustawy przepisami ogólnego ustawodawstwa pracy w zakresie umów o pracę.

Ustawa o pracy na statkach nie zna podziału pracowników na robotników i pracowników umysłowych. Rozporządzenie o umowie pracy pracowników umysłowych nie obowiązuje w marynarce handlowej. Przepisy kodeksu zobowiązań w materii umowy o pracę, jakkolwiek najogólniejsze, są niewystarczające i powinny mieć tylko posiłkowe zastosowanie. Wobec powyższego należy dojść do wniosku, że przepisami uzupełniającymi ustawę o pracy na statkach w zakresie umowy o pracę powinny być przepisy rozporządzenia o umowie o pracę robotników, które w ogólnym ustawodawstwie pracy mają zastosowanie przeważające.

W szczególności z rozporządzenia o umowie o pracę robotników miałyby zastosowanie przepisy, dotyczące niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych powodów lub z winy drugiej strony¹⁶⁾. Można jednak przypuszczać, że niezwłoczne rozwiązywanie umów będzie stosowane zupełnie wyjątkowo. Naruszanie bowiem obowiązków pracy przez marynarzy z reguły wyczerpie się na sankcjach dyscyplinarnych.

Z zastosowania przepisów rozporządzenia o umowie o pracę robotników będzie wynikał zakaz wypowiedzania umów o pracę podczas urlopu i choroby

¹³⁾ Rozporządzenie z 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U.R.P. Nr. 67, poz. 590).

¹⁴⁾ Uchwała Nr. 636 Prezydium Rządu z 5 września 1951 r. (Monitor Polski Nr. A—87, poz. 1199).

¹⁵⁾ Dziennik Urzędowy Min. Spraw. Zagran. Nr. 6/48.

¹⁶⁾ Pewna trudność wynika z zestawienia przepisów art. 19 rozp. o robotn. (prawo do rozwiązania umowy gaśnie po upływie siedmiu dni od powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających do rozwiązania umowy) z art. 46 omawianej ustawy (stosunek pracy może być rozwiązany tylko w odpowiednim porcie). Z czego wynika, że zawiadomienie o rozwiązaniu powinno być doręczone w ciągu siedmiu dni z odroczeniem mocy działania do chwili przybycia do odpowiedniego portu.

pracownika. Rozwiązanie umowy byłoby dopuszczalne po upływie trzech miesięcy choroby lub czterech tygodni (w odniesieniu do członków załogi, pracujących krócej niż rok w przedsiębiorstwie żegludowym).

Przepisy wykonawcze, przewidziane w art. 19 ustawy, określają, w jakich przypadkach członkowie załogi zachowują prawo do wynagrodzenia mimo niepełnienia pracy, a zatem rozstrzygną również kwestię, czy w czasie choroby (w kraju) pobierają wynagrodzenie za pracę, czy zasiłek chorobowy.

Co do innych przepisów ogólnego ustawodawstwa pracy — można stwierdzić, że w marynarce handlowej mają zastosowanie ustawy: 1) o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych, 2) o zapobieganiu płynności kadr, 3) o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy¹⁷⁾.

W razie naruszania przepisów ostatniej z wymienionych ustaw wchodzi w grę sankcje, przewidziane w tej ustawie, a nie ogólne sankcje dyscyplinarne. Jednakże przewidziany w ustawie o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy sądowy tryb postępowania może być trudny do stosowania wobec marynarzy.

Wreszcie szereg kwestii w dziedzinie urlopów trzeba będzie rozstrzygać według przepisów ustawy o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu i odnośnych przepisów wykonawczych (np. prawo do urlopu w razie choroby, przerw w pracy, rozwiązania umowy, przeniesienia służbowego, przejścia z administracji państwowej do żeglugi i odwrotnie¹⁸⁾).

R. L.

35 sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy *

Walka o pokój

Delegacja polska postawiła w sposób zdecydowany zagadnienie walki o pokój jako centralny problem przed Międzynarodową Organizacją Pracy. Zgłoszona przez Polskę rezolucja wskazywała na to, że przygotowania wojenne i wojna agresywna na Dalekim Wschodzie prowadzona przez blok atlantycki stanowią poważne zagrożenie pokoju światowego, stając się jednocześnie źródłem coraz groźniejszych zaburzeń ekonomicznych, które pociągają za sobą coraz większe ograniczenia poziomu życia i świadczeń społecznych, dezorganizują międzynarodową wymianę handlową i hamują rozwój krajów gospodarczo zacofanych. Sytuacja taka uniemożliwia w praktyce postęp społeczny i osiągnięcie zadań konstytucyjnych MOP**. Dlatego też rezolucja polska wzywała Międzynarodową Konferencję Pracy do zdecydowanego potępienia polityki przygotowań wojennych i wojen napastniczych na Dalekim Wschodzie, stwierdziła, że polityka ta jest źródłem rosnącej nędzy i wyzysku mas pracujących i wzywała wszyst-

¹⁷⁾ Z 7 marca 1950 r. (Dz. U.R.P. Nr 10, poz. 106, poz. 107); z 19 kwietnia 1950 r. (Dz. U.R.P. Nr 20, poz. 168).

¹⁸⁾ Z 16 maja 1922 r. (Dz. U.R.P. z 1949 r. Nr. 47, poz. 365, z 1950 r. Nr. 13, poz. 123); uchwała R.M. z 21 czerwca 1950 r. (Monitor Polski Nr A-77, poz. 888); uchwała Nr. 616 Prezydium Rządu z 18 sierpnia 1951 r. (Monitor Polski Nr. A-77, poz. 1070).

* Powyższy artykuł stanowi dalszy ciąg sprawozdania z obrad 35 sesji MOP, zamieszczonego pod tym samym tytułem w numerze poprzednim.

** MOP = Międzynarodowa Organizacja Pracy.

kie państwa do rozbudowy gospodarki pokojowej, świadczeń i ubezpieczeń społecznych, podniesienia płac oraz poziomu kultury w krajach członkowskich oraz do rozbudowania handlu międzynarodowego na zasadach wzajemnego poszanowania suwerenności i równości praw i interesów wszystkich krajów.

Rezolucja ta była rozpatrywana w Komisji Rezolucji, która bez dyskusji merytorycznej postanowiła ją odrzucić i z takim wnioskiem wystąpiła na plenum Konferencji.

Przy omiawianiu tej sprawy na plenum, zabrał głos przewodniczący delegacji polskiej min. L. Chajm, który podkreślając, że MKP* jest właściwym forum dla potępienia zarówno przygotowań wojennych bloku atlantyckiego, jak i katastrofalnych konsekwencji ekonomicznych i socjalnych tych przygotowań, wskazał na niedopuszczalność tendencji manifestujących się coraz powszechniej w bloku imperialistycznym, aby MOP służyła ich zbrodniczym celom wojennym. Przytoczył on m. in. wypowiedź delegata pracodawców Indii p. Tata, który w swym przemówieniu w dyskusji generalnej z całym cynizmem domagał się, aby MOP zajęła się „opracowywaniem planów ekonomiki wojennej na długą metę, obejmujących różne zarządzenia w okresie poprzedzającym wojnę, w okresie wojny i w okresie powojennym“. Taki program, zdaniem kapitalisty hinduskiego, pozwoliłby uniknąć różnych zaburzeń ekonomicznych, wahań cen itp., zapewniając monopolom wojennym niczym niezamącone możliwości czerpania swych krwawych zysków w rzezi światowej.

Cyniczne wypowiedzi p. Tata nie były jedyną manifestacją tej tendencji zaprzągnięcia MOP do amerykańskiej maszyny wojennej. Delegaci polscy, czechosłowaccy i przedstawiciele ŚFZZ mieli wielokrotnie sposobność zdementowania tych tendencji, które przejawiały się w formie nieco bardziej zawołowanej w raporcie Dyrektora Generalnego MBP** Morse'a, przedłożonym Konferencji.

Tak więc polski delegat robotniczy **Wandas** podkreślił w dyskusji nad tym sprawozdaniem, że Dyrektor Generalny MBP absolutnie nie przeciwstawia się programowi zbrojeniowemu państw atlantyckich.

„Wedle wszelkiego prawdopodobieństwa Dyrektor Generalny podziela oficjalne stanowisko rządu amerykańskiego w sprawie potrzeby wykonania programu zbrojeń pod kłamliwym pretekstem obrony tak zwanego „wolnego świata“. Nie widzi on, że zbrojenia mają na celu przygotowanie agresji przeciw Związkowi Radzieckiemu i krajom demokracji ludowej. Widać, że Dyrektor Generalny uważa zbrojenie za czynnik sprzyjający koniunkturze gospodarczej i utrzymaniu wysokiego poziomu zatrudnienia, zważywszy, że przewiduje ukazanie się w 1954 r. wielkiego niebezpieczeństwa bezrobocia, gdy według twierdzeń Departamentu Stanu, osłabnie tempo zbrojeń“.

Również przewodniczący delegacji polskiej min. **Chajm** podkreślił w swym przemówieniu w dyskusji generalnej ten wysoce niepokojący i całkowicie negatywny bilans prac MOP.

„Jasno wynika ze Sprawozdania Dyrektora Generalnego, że MOP nie potrafiła reagować na poważne zagrożenie utrzymania pokoju, a co gorsza, że nie próbowała tego uczynić, że pozostawała bierna wobec procesu pauperyzacji mas pracujących w większości Państw-Członków. Tendencja wsteczna, która oznacza oddalanie się od celów MOP, nie wynika z braku kompetencji ze strony czynników kierowniczych Organizacji. Wynika raczej z faktu, że MOP nie umie się przeciwstawić tendencjom, pragnącym przekształcić ją w instrument w ręku tych, którzy są wrogo usposobieni wobec zasadniczych podstaw Konstytucji i którzy nie pragną utrzymania pokoju i poprawy warunków bytu mas pracujących“.

* MKP = Międzynarodowa Konferencja Pracy.

** MBP = Międzynarodowe Biuro Pracy.

Przewodniczący delegacji polskiej, po zanalizowaniu najważniejszych konsekwencji polityki wojennej imperialistów: bezrobocia, rosnącej nędzy mas, faszystacji krajów kapitalistycznych, coraz ostrzejszych ataków na prawa związkowe i zdobycze robotnicze itp., podkreślił, że w sprawozdaniu Dyrektora Generalnego nie można znaleźć żadnego odbicia wszystkich tych elementów, najbardziej charakterystycznych dla obecnej sytuacji gospodarczej i społecznej.

„Zamiast rozszerzyć podstawę produkcji za pomocą nowych inwestycji i nowych postępów technicznych, Dyrektor Generalny proponuje w swym Sprawozdaniu zwiększenie wydajności pracy, co oznacza w krajach kapitalistycznych przyspieszenie tempa pracy i zwiększenie liczby wypadków i chorób zawodowych, równocześnie ze zwiększeniem zysków przemysłowców.

Jako antidotum na bezrobocie w przemysłach konsumpcyjnych Sprawozdanie proponuje zamiast zwiększenia produkcji dóbr spożywczych, przerzucanie siły roboczej — innymi słowy przenoszenie pracowników z przemysłów konsumpcyjnych do przemysłów wojennych.

Sprawozdanie Dyrektora Generalnego nie mówi również o szkodliwych skutkach amerykańskiej polityki przygotowań wojennych na rozwój handlu międzynarodowego.

Dyrektor Generalny nie widzi fatalnych skutków amerykańskiej polityki blokady i dyskryminacji gospodarczej, skierowanej przeciwko Związkowi Radzieckiemu, Chińskiej Republice Ludowej i demokratjom ludowym, na poziom życia i zatrudnienia mas pracujących krajów Europy zachodniej.

Rząd polski, którego wysiłki skierowane są wyłącznie na rozwój sił wytwórczych, zwiększenie produkcji przemysłowej i rolnej i podniesienie materialnego i kulturalnego poziomu życia szerokich mas ludności uważa, że MOP nie powinna trwać w bierności wobec polityki niektórych Państw-Członków, które odrzucają możliwość harmonijnego rozwoju współpracy międzynarodowej i postępu społecznego.

Nasza polityka gospodarcza i społeczna jest najlepszym wyrazem tendencji pokojowych naszego kraju. Wierzymy w możliwość współistnienia różnych systemów politycznych i ich współdziałania dla zabezpieczenia pokoju światowego i postępu społecznego we wszystkich krajach.

Podtrzymujemy dążenia do wolności i niezależności wszystkich uciskanych narodów. Podtrzymujemy aspiracje krajów niedostatecznie rozwiniętych do postępu społecznego i rozwoju gospodarczego. Podtrzymujemy również zasadę nieograniczonego rozwoju stosunków gospodarczych i handlowych między wszystkimi krajami na podstawie suwerenności, równych praw i poszanowania wzajemnych interesów“.

Przebieg dyskusji generalnej w pełni potwierdził punkt widzenia państw demokratycznych, że świat kapitalistyczny posługuje się MOP jako instrumentem do rozładowywania niezadowolenia mas ludowych, buntujących się przeciwko polityce zbrojeń, agresji i reakcji społecznej. Ten ogólny kierunek wystąpienia przedstawicieli rządów kapitalistycznych, pracodawców i wysługujących się kapitałowi prawicowych bonzów związkowych, został mocno napiętnowany w wystąpieniu polskiego delegata rządowego **Lickiego** pod koniec dyskusji generalnej.

Zarówno sprawozdanie Dyrektora Generalnego MBP, jak i większość dyskutantów próbowała usprawiedliwiać przygotowania wojenne i maskować fakt, że zdobycze klasy robotniczej w zakresie warunków pracy, ubezpieczeń społecznych, wolności politycznych i społecznych są systematycznie niszczone przez monopole kapitalistyczne i wysługujące się im rządy. „Jednocześnie jednak — mówił delegat polski **Licki** — tendencja przeciwna, reprezentowana tutaj przez kraje miłujące pokój, przez kraje socjalizmu i popierana przez niektórych delegatów robotniczych z krajów kapitalistycznych, wywiera swój pociągający wpływ i to wbrew wszelkim naciskom strony przeciwnej. Toteż nasi przeciwnicy nie widzą innego wyjścia, jak oszukiwanie innych i samych

siebie". Jako przykład takiego oszustwa delegat polski przytoczył próby przedstawiania na tej Konferencji przez amerykańskiego Ministra Pracy Tobina Stanów Zjednoczonych — tego kraju, który przewodzi innym w wyścigu zbrojeń i wciąga je w politykę katastrof, kraju agresji i ucisku — jako raj na ziemi.

„Jest to zapewne raj, ale dla posiadaczy. Jak to łatwo, na użytek tego zgromadzenia, zapominamy o ucisku i nędzy 15 milionów Murzynów amerykańskich, o haniebnej praktyce lynchu, o biedzie i nędzy kilku milionów migrujących robotników rolnych, o milionach ludzi pracy, którzy porzuciwszy swe zatrudnienie „dla poprawy bytu“ znaleźli możliwość zdychania z głodu, o 4 milionach drobnych farmerów, których zamierza się usunąć z produkcji, o ruderach w miastach i na wsi, będących plamą nie do zatarcia“.

Sprawa chińska

Sprawa reprezentacji Chin Ludowych jest we wszystkich organizacjach i instytucjach międzynarodowych przedmiotem zacieklej walki pomiędzy obozem pokoju a obozem podżegaczy wojennych. Rozpoczęty polskim wnioskiem o uznanie mandatu delegacji kuomintangowskiej za nieważny, atak sił demokratycznych Konferencji skierowany został na pozbawienie „delegacji“ Kuomintangu prawa głosu. Żądanie to opierało się na przepisie Regulaminu Konferencji, pozbawiającym prawa głosu państwa zalegające ponad 2 lata ze składkami do MOP.

W debacie nad tą sprawą na Plenum Konferencji polski delegat rządu Licki ostro skrytykował sprawozdanie Komisji Finansowej przedłożone Konferencji, które zalecało przyznanie Kuomintangowcom prawa głosu na obecnej sesji.

„Złożone nam sprawozdanie nie odpowiada nawet najskromniejszym warunkom stawianym tego rodzaju dokumentom przez Regulamin, ani też powszechnie przyjętym zasadom. Ktoś, kto nie był obecny w Komisji Finansowej nie mógłby nawet przypuścić, że decyzją przychylna dla Kuomintangu została przyjęta większością tylko jednego głosu. Nie mógłby również przypuścić, że wśród siedmiu krajów, które głosowały przeciwko wnioskowi przychylnemu dla Kuomintangu, poza Polską i Czechosłowacją znajdowały się: Indie, Burma, Indonezja, Finlandia i Jugosławia — i że wśród sześciu krajów, które wstrzymały się od głosowania, były: Wielka Brytania, Kanada, Dania, Szwecja, Szwajcaria i Cejlon.

Sprawozdanie unika również wzmianki, że od r. 1950 olbrzymie terytorium Chin kontynentalnych o ludności przekraczającej 450 milionów, wyzwoliło się po latach rewolucyjnej walki od klki Kuomintangu. Sprawozdanie unika wzmianki o tym, że sprawa zaległości składek jest ściśle związana z zagadnieniem o wiele rozleglejszym. Zaległości te nie mają charakteru przypadkowego lub przejściowego, lecz wynikają z faktu że ci, którzy są na służbie obcego mocarstwa, udają na terenie tej Organizacji przedstawicieli Chin, podczas gdy w rzeczywistości nie mają nic wspólnego z narodem chińskim i są na zawsze usunięci od władzy i bogactw kraju.

Upór, z jakim odmawia się przyjęcia rzeczywistego stanu rzeczy doprowadza do zdumiewających wywodów. Usłyszeliśmy, że gdyby przepisy Regulaminu o ulgach finansowych nie mogły być zastosowane do Kuomintangu, trzeba by było zadać sobie pytanie, do kogo można by zastosować ten artykuł.

Dochodzi się do absurdalnych wniosków: trzeba być wypędzonym z własnego kraju przez własny naród i utrzymywanym przez obce mocarstwo wbrew woli swego narodu, aby korzystać z finansowych ulg Regulaminu.

Zalecenia sformułowane przez Komisję są do głębi niemoralne. Opierają się one na obietnicy Kuomintangu, że zaległości będą uregulowane za chwilę gdy warunki, które usuwają się spod jego kontroli, przestaną istnieć. Nikt chyba nie jest tak naiwny, aby nie rozumiał, że dopuszczenie podobnego argumentu umieszcza tę Organizację w obozie podżegaczy wojennych. Przyjęcie obietnicy Kuomintangu oznacza, że Organizacja należy do obozu tych, którzy chcieliby za pomocą prowokacji i agresji wojennej zmienić nieodwracalne fakty“.

Jednakże wbrew przepisom Konstytucji MOP i Regulaminu Konferencji usłużna większość pro-amerykańska uchwaliła przyznać delegatom kuomintangowskim prawo głosu na tej sesji Konferencji.

Zagadnienie ubezpieczeń społecznych

Spśród innych spraw stojących na porządku obrad na szczególną uwagę zasługuje zagadnienie międzynarodowego uregulowania ubezpieczeń społecznych, wniesione na Konferencję formalnie jako sprawa rewizji trzydziestu kilku międzynarodowych konwencji z zakresu ubezpieczeń społecznych, przyjętych przez MOP w latach od 1919 do 1950. Celem tej rewizji miało być dostosowanie dotychczasowych norm konwencyjnych do postępu, jaki się dokonał w tym czasie w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W praktyce jednak projekty MBP i prace Konferencji poszły w zupełnie innym kierunku. Prowadzony w świecie kapitalistycznym w ramach ogólnej militaryzacji gospodarki, generalny atak na ubezpieczenia społeczne, jako jedną z najważniejszych zdobyczy klasy robotniczej, szczególnie ostry jest w Anglii i we Francji; w Stanach Zjednoczonych ujawnił się on w zahamowaniu projektowanej od dawna i wielokrotnie odkładanej rozbudowy nadzwyczaj niskich ubezpieczeń społecznych.

W tych warunkach akcja „reformy międzynarodowego systemu konwencyjnego” stała się wiernym odbiciem tych likwidatorskich tendencji w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Rząd polski już we wstępnych fazach przygotowywania nowej konwencji wskazywał na te niebezpieczeństwa i przeciwstawił się kategorycznie pogarszaniu dotychczasowych norm konwencyjnych. Na Konferencji delegacja polska, czechosłowacka i przedstawiciele ŚFZZ walczyli o te same zasady; ostatecznie jednak reakcyjna większość Konferencji preferowała tekst konwencji „o minimalnych normach zabezpieczenia społecznego”, który w wielu punktach jest pogorszeniem dotychczasowego stanu rzeczy.

Na plenum Konferencji przemawiał w tej sprawie delegat robotników polskich **Wandas**, który stwierdził m. in., że tekst przyjęty przez Konferencję nie może zadowolić klasy robotniczej. Stanowi on bardzo wyraźny krok wstecz w stosunku do konwencji przyjętych w okresie międzywojennym, mimo że te ostatnie uchwalane były w czasach kryzysu gospodarczego, faszystów i przygotowań do drugiej wojny światowej. W szczególności umożliwia on wyłącznie w praktyce znacznej większości pracowników z możliwości korzystania z konwencji i zupełnie niewystarczająco zabezpiecza bezrobotnych (ograniczenie okresu zasiłków do 13 tygodni, wykluczenie z ubezpieczenia pracowników mniejszych zakładów pracy itp.). Wbrew podstawowym założeniom projektu reformy, ograniczono się do uchwalenia „norm minimalnych” ubezpieczeń społecznych, nie przewidując jakiegokolwiek klauzuli zobowiązującej państwa ratyfikujące do przejścia do wyższego poziomu ochrony ubezpieczeniowej po upływie kilku lat.

„MOP nie tylko wyrzeka się postępu w dziedzinie ubezpieczeń społecznych — stwierdził w konkluzji delegat robotników polskich — ale sankcjonuje tendencje, które ujawniły się w niektórych krajach, aby zepchnąć te ubezpieczenia do najniższego poziomu i to na nieokreślony przeciąg czasu”.

Jak wiadomo ŚFZZ podjęła rozległą akcję w zakresie ubezpieczeń społecznych, inicjując zwołanie w grudniu br. wielkiej konferencji międzynarodowej poświęconej temu zagadnieniu. Przedstawiciel ŚFZZ, znakomity znawca ubezpieczeń społecznych, **Raynaud**, pragnął przedstawić Konferencji punkt widze-

nia ŚFZZ na zagadnienie reformy konwencji ubezpieczeniowych, korzystając z prawa głosu, przysługującego przedstawicielom ŚFZZ w myśl umowy podpisanej między tą Organizacją a MOP.

Wskutek intryg prezydium Konferencji, na które w sposób decydujący wpływ przedstawiciel Amerykańskiej Federacji Pracy Delaney, odmówiono ostatecznie głosu Raynaud, co wywołało ostry protest delegacji demokratycznych.

W imieniu tych delegacji delegat robotników czechosłowackich Vondras złożył następującą deklarację:

„W imieniu delegacji robotniczych: polskiej, czechosłowackiej i francuskiej CGT, chciałbym złożyć energiczny protest przeciwko środkom i rozlicznym manewrom, stosowanym dla uniemożliwienia p. Raynaud przedstawicielowi ŚFZZ, zabrania głosu. Manewry te ośmieszyły tę Organizację tak, że trudno jej będzie zmyć z siebie tę śmieszność. Czegóż to baliście się odmawiając wysłuchania przedstawiciela Organizacji, która skupia w swym łonie 80 milionów pracowników? Czy to jest wasza koncepcja demokracji i powszechności MOP? Zarządzenia dyskryminacyjne natury politycznej, których ofiarą padł p. Raynaud jako przedstawiciel ŚFZZ, odsłaniają wyraźnie tendencje, które przeważają w tej Organizacji, a których międzynarodowa klasa robotnicza nie przestanie zwalczać i potępiać“.

Stosunki zawodowe

Punkt ten obejmował sprawy wzajemnych stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcami w zakładach pracy. Jak stwierdziła przedstawicielka pracowników polskich Andrzejewska, „stosunki zawodowe między pracodawcami a pracownikami oparte są na zasadach całkowicie przeciwstawnych, zależnie od tego, czy chodzi o ustrój kapitalistyczny czy socjalistyczny“ i ostro zwalczała tezę przedstawicieli rządów burżuazyjnych, pracodawców kapitalistycznych oraz reformistycznych przywódców związkowych, że takie czy inne ułożenie stosunków w przedsiębiorstwie zależy od „dobrej woli“ pracodawcy, od „atmosfery współpracy“ jaką uda się wytworzyć dzięki obopólnym wysiłkom stron itp., tezę, według której zagadnienie stosunków zawodowych — to klucz do rozwiązywania zatargów społecznych i „przewyciężenia“ walki klasowej.

„Tam gdzie klasa robotnicza jest rozbita — mówiła Andrzejewska — gdzie jej kierownicy nie są dość oddani jej interesom, stosunki między pracodawcami a pracownikami układają się na korzyść pracodawców. W krajach kapitalistycznych wzrastająca siła zorganizowanej klasy robotniczej zmusza pracodawców do pertraktowania z pracownikami dla szukania wyjścia ze sprzecznych interesów, a to bądź w drodze umów dobrowolnych, bądź układów zbiorowych, bądź środków ustawowych, bądź wreszcie w drodze bezpośrednich rokowań z organizacjami robotniczymi w skali zakładowej“.

Wychodząc z tego założenia, delegacja polska zgłosiła w Komisji szereg poprawek wynikających ze zrozumienia, że w warunkach kapitalistycznych istnieje sprzeczność interesów w skali zakładowej, wynikająca z samego charakteru produkcji.

Ponadto delegacja polska dążyła do nadania ustalonym normom międzynarodowym charakteru bardziej ścisłego, przez włączenie do samego tekstu zalecenia „zasad“, które by normowały m. in. obowiązek kierownictwa składania przedstawicielstwu robotniczemu regularnych sprawozdań o działalności gospodarczej przedsiębiorstwa itp. Na wniosek delegacji amerykańskiej przyjęto do tego punktu porządku obrad jedynie nieobowiązującą rezolucję o charakterze czysto deklaracyjnym.

Ochrona macierzyństwa

Konferencja rozpatrywała również zagadnienie rewizji konwencji z 1919 r. o ochronie macierzyństwa. Rewizja ta powinna była uwzględnić poprawę w tej dziedzinie, jaka nastąpiła w okresie ostatnich 30 lat, w szczególności zaś przewrót w zakresie opieki nad matką i dzieckiem zrealizowany w krajach, opierających swój ustrój na zasadach socjalizmu.

I tu Międzynarodowe Biuro Pracy, ulegając naciskowi reakcyjnych rządów i kapitalistycznych pracodawców, nie postawiło w sposób należyty tego zagadnienia. Reformistyczni przywódcy związkowi w czasie dyskusji na komisji zaakceptowali szereg propozycji pracodawców, zwalczających ochronę macierzyństwa pod obłudnym pretekstem, że prowadzi ona w konsekwencji do podkopania zasady równej płacy za równą pracę, zwiększając obciążenia socjalne za zatrudnione kobiety i uniemożliwiając pracodawcom płacenie kobietom tych samych stawek co mężczyznom.

Delegacja polska zgłosiła w komisji szereg konkretnych propozycji, zmierzających do ustalenia 2-tygodniowego urlopu przed porodem, przyznania kobiecie rodzącej 100% zarobku w okresie urlopu macierzyńskiego, stworzenia urzędzeń, umożliwiających matce karmienie dzieci w fabrykach, wprowadzenia żłobków w większych fabrykach i zagwarantowania matce lżejszego zatrudnienia podczas całego okresu ciąży i urlopu macierzyńskiego.

Wszystkie te propozycje zostały odrzucone przez większość komisji, która uległa naciskowi delegacji amerykańskiej, występującej w imię zapewnienia konwencji odpowiedniej „elastyczności“.

Na plenum Konferencji przedstawicielka rządu polskiego **Kalinowska** zdemaskowała te manewry podkreślając, że takie „poprawianie“ konwencji jest „farsą, stratą czasu i wysiłków i nie przyczyni się do wzmocnienia prestiżu MOP“.

Sprawa stosowania konwencji

Konferencja tegoroczna raz jeszcze potwierdziła, że znaczna część rządów kapitalistycznych, nawet jeśli ratyfikują one konwencje MOP, nie czyni nic aby wprowadzić w życie ich postanowienia. W ten sposób konwencje pracy uchwalane przez MKP pozostają martwą literą i w niczym nie przyczyniają się do poprawienia położenia mas pracujących.

Specjalny Komitet Rzecznawców, wyznaczony przez MOP, rozpatruje corocznie sprawozdania, przedkładane przez rządy ze stosowania konwencji. Podobnie jak w latach poprzednich i w tym roku również Komitet Rzecznawców stwierdził, że państwa członkowskie często nie przedkładają sprawozdań o stosowaniu konwencji, szczególnie gdy chodzi o konwencje dotyczące specjalnie krajów kolonialnych; uchylając się w ten sposób od jakiegokolwiek kontroli, choćby najbardziej iluzorycznej, lub że po wydaniu aktów prawnych nie podejmują jakichkolwiek kroków praktycznych celem ich wykonania. Komitet Rzecznawców nazwał to w raporcie „ustawodawstwem bez praktycznych konsekwencji“. Komitet wytknął też wielu rządów, że przytoczone przez nie powody niestosowania konwencji są „nie określone i nie przekonujące“, że rządy te nie śledzą zmian zachodzących w sytuacji terytoriów niemietropolitalnych (kolonialnych), celem przystosowania ustawodawstwa do rozwoju warunków miejscowych i zastosowania przynajmniej częściowego konwencji, uważanych dotąd za nie nadające się do stosowania.

„Jeśli ten język międzynarodowej kurtuazji przełożyć na język codzienny — mówił na plenum Konferencji delegat polski **Licki** — dojdziemy do wniosku, że

sytuacja, jeśli chodzi o poziom postępu społecznego w krajach niemetalicznych, jest całkowicie niezadowolająca i że system konwencji i zaleceń MOP okazał się całkowicie nieskuteczny w tej dziedzinie“.

Przytoczywszy następnie liczne przykłady, zaczerpnięte ze sprawozdania komitetu rzeczoznawców, a świadczące o brutalnych i cynicznych metodach gwałcenia podstawowych praw robotniczych w krajach kolonialnych i zależnych, delegat rządu polskiego powiedział w zakończeniu:

„Wszystkie te fakty świadczą w sposób bezsporny, że w warunkach wyścigu zbrojeń, kiedy terytoria zamorskie są siłą przemieniane w bazy agresji, nie ma możliwości osiągnięcia nawet najskromniejszego postępu w krajach niemetalicznych. Przeciwnie, ucisk narodowy i społeczny zaostrza się w nich coraz bardziej. Jeżeli przypomnimy sobie, że od kilku lat jesteśmy świadkami dobrze obmyślonemu systemu metod amerykańskich, który zmierza do pozabawienia nowych konwencji ich istotnej treści pod pretekstem zapewniania im — przez ich „nelastycyzm“ — możliwie największej liczby ratyfikacji, to stanie się dla nas rzeczą jasną, że kryzys systemu konwencji i zaleceń MOP obejmuje dziś wszystkie ogniwa tego systemu — począwszy od procedury przyjmowania instrumentów międzynarodowych, przez opracowywanie odpowiedniego ustawodawstwa krajowego, aż do praktycznego stosowania tego ustawodawstwa“.

Inne sprawy

Na porządku obrad znajdowały się również sprawy urlopów płatnych w rolnictwie, ochrony pracowników w miejscach pracy (higieny pracy) oraz uregulowania zatrudnienia młodocianych w kopalniach węgla pod ziemią.

Co do urlopów płatnych dla pracowników rolnych, przyjęto konwencję, którą — według recepty amerykańskiej — pozbawiono wszelkiej konkretnej treści, nie określając nawet minimalnego okresu urlopowego, ani okresu pracy, po którym należy się urlop.

Konferencja uchwaliła rezolucję w sprawie ochrony młodocianych w kopalniach węgla pod ziemią, postanawiając jednocześnie zapisać na porządek obrad następnej sesji w 1953 roku sprawę ustalenia minimalnego wieku młodocianych dopuszczanych do pracy pod ziemią w kopalniach węgla. Na przyszłą sesję zapisano również sprawę ochrony pracowników w miejscach pracy.

*

*

*

Oceniając przebieg 35 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, organ ŚFZZ „Le Mouvement Syndical Mondial“ w artykule M. Quatrepoint, Dyrektora Departamentu Międzynarodowego francuskiej CGT, jednego z reprezentantów ŚFZZ na tej Konferencji w następujący sposób scharakteryzował rolę MOP i znaczenie akcji delegatów krajów demokracji ludowej i innych czynników postępowych w łonie tej Organizacji: *)

„Chociaż aparat MOP na ogół stoi do dyspozycji amerykańskiej polityki przygotowywania nowej wojny, rząd amerykański nie jest w stanie zastosować w pełni swych znanych zasad dyskryminacji i eliminacji przedstawicieli krajów demokracji ludowej, członków MOP. Sprzeczności kapitalistyczne powodują przeciwstawienie się sobie interesów pracodawców, rządów i pravicowych przywódców związkowych na bazie zasadniczej sprzeczności tych interesów z interesami klasy robotniczej, i to nawet w łonie takiego zgromadzenia.

Obecność delegatów ŚFZZ i innych organizacji zawodowych, należących do ŚFZZ, mimo wszystko umożliwiła publiczne ujawnienie istotnej sytuacji robotników i ich żądań“.

*) „Le Mouvement Syndical Mondial“, Nr 16, 15—31 sierpnia 1952 r., str. 15.

J. PROKOPCZUK i M. NIEBOJEWSKA

Przepisy dotyczące mieszkań dla pracujących w ramach publicznej gospodarki lokalami

Sprawa mieszkań stanowi na niektórych terenach jedno z najważniejszych zagadnień pracowniczych. Poniższy artykuł omawia problem mieszkań dla pracujących w świetle przepisów dekretu o publicznej gospodarce lokalami. Przepisy o mieszkaniach służbowych i zakładowych, jak również wynikające z nich uprawnienia pracowników będą omówione w numerze następnym.

Red.

W Polsce przedwrześniowej warunki mieszkaniowe klasy robotniczej przedstawiały się katastrofalnie. Rządy kapitalistyczne nie troszczyły się o to, aby budować mieszkania dla robotników. Budownictwo mieszkaniowe ówczesnych czasów było nastawione wyłącznie na rentowność i zysk. Kamienicznicy gromadzili kapitały, pobierając w nowych domach wygórowane czynsze, a w starych domach prowadząc handel lokalami. Nie było więc wprost do pomyślenia, aby robotnik mógł mieszkać w jasnym, słonecznym mieszkaniu. Dla robotników były przeznaczone sutereny, walące się rudery lub ponure oficyny kamienic, pozbawione najczęściej światła i najpotrzebniejszych urządzeń sanitarnych.

Poza tym robotnicy mieszkali także w barakach, zwłaszcza, gdy obarczeni liczną rodziną nie mogli przy głodowych płacach pozwolić sobie na kupno mieszkania lub płacenie wygórowanego czynszu.

Wskutek działań wojennych i barbarzyńskiego niszczenia miast i osiedli przez hitlerowskiego okupanta warunki te w czasie ostatniej wojny i okupacji uległy dalszemu pogorszeniu. Bezpośrednio po ostatniej wojnie masy pracujące Polski Ludowej znalazły się więc w wyjątkowo ciężkiej sytuacji mieszkaniowej.

Jeżeli spojrzymy wstecz na ubiegłych 8 lat naszego niepodległego bytu, to musimy sobie powiedzieć, że Państwo Ludowe, przy wydatnej pomocy Kraju Zwycięskiego Socjalizmu zrobiło bardzo wiele, aby polepszyć sytuację mieszkaniową ludzi pracy i wyrównać rażąco dysproporcje w warunkach mieszkaniowych obywateli.

Dzisiaj budownictwo mieszkaniowe, oparte na wzorach radzieckich, na pracy zespołowej i na współzawodnictwie, prowadzone jest w rozległej, ogólnopaństwowej skali. Buduje się nową Warszawę, osiedla mieszkaniowe Nowej Huty, socjalistyczne miasto Tychy, rozliczne osiedla robotnicze we wszystkich większych miastach i ośrodkach przemysłowych naszego kraju. W osiedlach tych jasne, słoneczne mieszkania w blokach okolonych trawnikami i krzewami, jaskrawo kontrastują z dawnymi piwnicznymi norami i poddaszami, które stanowiły w przeważającej mierze pomieszczenia mieszkaniowe ludzi pracy.

Chociaż w tak krótkim czasie nie udało się jeszcze usunąć wszystkich braków i niedociągnięć w dziedzinie mieszkaniowej i dużo jest jeszcze do zrobienia na tym odcinku, to jednak sytuacja mieszkaniowa ludzi pracy jest stałą troską naszego rządu i będzie ulegała dalszej poprawie.

Oddawane obecnie do użytku izby mieszkalne z nowego budownictwa, jako też uzyskiwane z prowadzonej w skali krajowej akcji remontowej starych budynków, nie są jeszcze w stanie zaspokoić wciąż wzrastających potrzeb mieszkaniowych świata pracy. Toteż w celu racjonalnego i planowego gospodarowania istniejącym zasobem lokali użytkowych i mieszkalnych, została wprowadzona w naszym państwie p u b l i c z n a g o s p o d a r k a l o k a l a m i w niektórych większych miastach i osiedlach oraz ośrodkach przemysłowych. Stopniowo obejmuje ona coraz więcej miejscowości, w miarę wzrastających potrzeb związanych z rozwojem naszego życia gospodarczego i uprzemysłowieniem kraju.

Kto ma prawo do przydziału mieszkania?

Publiczna gospodarka lokalami wprowadzona została dekretem z dnia 26 grudnia 1945 roku. Dekret ten był później kilkakrotnie nowelizowany, obecnie zaś obowiązuje w brzmieniu jednolitego tekstu, ogłoszonego w Dzienniku Ustaw Nr 36, poz. 343 z 1950 r. Reguluje on nie tylko sprawę lokali mieszkalnych, ale również lokali użytkowych, przeznaczonych na pomieszczenia sklepów, urzędów, biur itp. Wobec tego, że celem niniejszego artykułu jest jedynie omówienie uprawnień, jakie przewiduje dekret w zakresie lokali mieszkalnych dla ludzi pracy, przeto tą sprawą bliżej się tutaj zajmujemy.

Dekret przewiduje, że w miejscowościach, objętych publiczną gospodarką lokalami, mieszkanie może być zajęte tylko na podstawie p r z y d z i a ł u w ł a d z y k w a t e r u n k o w e j, który daje tytuł prawny do zajmowania mieszkania. Przydział taki musi być wydany osobie, obejmującej lokal mieszkalny po wprowadzeniu publicznej gospodarki lokalami w danej miejscowości, a nie jest wymagany od osób uprawnionych do przydziału mieszkania, jeżeli osoby te zajmują je już w chwili rozciągnięcia mocy obowiązującej przepisów powołanego wyżej dekretu na daną miejscowość.

Wniosek w przedmiocie objęcia osiedla lub miasta przepisami dekretu o publicznej gospodarce lokalami składają wojewódzkie rady narodowe do Ministra Gospodarki Komunalnej. Objęcie to następuje drogą rozporządzenia Rady Ministrów.

Z mocy samego dekretu publiczna gospodarka lokalami została wprowadzona w mieście stoł. Warszawie oraz w miastach: Łodzi, Gdańsku, Lublinie, Krakowie, Katowicach i Poznaniu. Na mocy zaś później wydanych rozporządzeń Rady Ministrów, publiczną gospodarką lokalami objęte zostały wszystkie pozostałe miasta wojewódzkie, ważniejsze miasta powiatowe oraz miasta i osiedla, w których w związku z rozwijającym się życiem gospodarczym zaspokojenie potrzeb w zakresie lokali mieszkalnych czy użytkowych nie mogło nastąpić w drodze swobodnego podnajmu. Zaznaczyć należy, że są miejscowości, w których publiczną gospodarką lokalami objęto tylko lokale mieszkalne, a nie objęto nią lokali użytkowych. Ma to miejsce w tych miastach i osiedlach, w których odczuwany był brak tylko lokali mieszkalnych, nie zachodziła zaś potrzeba regulowania gospodarki lokalami użytkowymi.

Zagwarantowane przepisami dekretu prawo do uzyskania przydziału mieszkania w danej miejscowości przysługuje jedynie tym osobom, których zawód, stanowisko lub wykonywana praca wymagają zamieszkania w danym mieście bądź osiedlu.

Uprawnienie do uzyskania mieszkania w trybie przepisów kwaterekowych mają także osoby uczące się w szkołach, inwalidzi wojenni lub wojskowi oraz ci wszyscy, którzy pobierają rentę lub zaopatrzenie z funduszy publicznych. Prawo do przydziału mieszkania w danej miejscowości przysługuje również i tym wszystkim, którzy pracują bądź uczą się poza jej obrębem, dojeżdżając z innej miejscowości do miejsca pracy, do szkoły lub do uczelni.

Dekret gwarantuje również zachowanie uprawnień do mieszkania osobom przeniesionym służbowo do innej miejscowości, do czasu uzyskania mieszkania w nowym miejscu pracy. Prawo do zajmowania mieszkania zachowują wreszcie osoby powołane do czynnej służby wojskowej oraz określone kategorie osób czasowo nieobecnych.

Wskazanie w art. 6 powołanego dekretu, jakim kategoriom osób przysługuje mieszkanie kwaterekowe, pozwala na planową gospodarkę istniejącym zapasem mieszkań i rozdział mieszkań dla osób wyłącznie uprawnionych, z pominięciem osób nie związanych pracą w daną miejscowością.

Normy zaludnienia

W każdej miejscowości, objętej publiczną gospodarką lokalami, obowiązują n o r m y z a l u d n i e n i a, które określają, jaka powierzchnia mieszkania, liczona w metrach kwadratowych, przysługuje w poszczególnym lokalu osobie posiadającej uprawnienie do zamieszkania w nim.

Ogólne zasady i granice tych norm w stosunku do mieszkań kwaterekowych zawiera zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 8 marca 1951 r., ogłoszone w Mon. Polskim Nr A-24 z 1951 r. Zarządzenie to stanowi, że pracownikowi, jego współmałżonkowi wychowującemu dzieci do lat 7-миu, dzieciom w wieku przedszkolnym i młodzieży szkolnej, jako osobom pierwszej kategorii, przysługuje podstawowa norma mieszkalna od 9 — 12,5 metrów kwadr. powierzchni użytkowej — w mieszkaniach z nowego budownictwa, opartego na obowiązujących standardach przestrzennych i powierzchniowych.

W mieszkaniach, znajdujących się w budynkach starego budownictwa norma ta kształtuje się w granicach 7 — 11 m² powierzchni mieszkalnej, z której wyłącza się: a) kuchnie poniżej 9 m kwadr., b) kuchnie bez względu na powierzchnię, jeżeli służą do użytku więcej niż jednej rodzinie, c) łazienki, korytarze, schowki i wszelkie pomieszczenia, które pozbawione są światła dziennego lub których powierzchnia nie przekracza 6 m kwadr. Wyłączeń wyżej podanych nie stosuje się w mieszkaniach z nowego budownictwa.

Dla innych osób, które mają prawo do zamieszkania z pracownikiem z tytułu pokrewieństwa, albo pozostają na jego utrzymaniu z powodu niezdolności do pracy lub przekroczenia wieku lat 60 (zaliczanych do II kategorii), powołane zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej określa normy zaludnienia na 6 — 9 m kwadr. powierzchni użytkowej w nowym budownictwie i 5 — 8 m kwadr. powierzchni mieszkalnej w mieszkaniach pochodzących ze starego budownictwa.

Jak z powyższego wynika, normy mieszkaniowe przysługujące w mieszkaniach kwaterekowych osobom uprawnionym, nie są sztywne i prezydia terenowych rad narodowych ustalają je w zależności od sytuacji lokalowej danej miejscowości i warunków gospodarczych. Pozostawienie radom narodowym pewnej swobody w kształtowaniu norm zaludnienia mieszkań kwaterekowych jest konsekwencją realizowanej zasady udziału mas ludowych w rządzeniu krajem; bowiem rady narodowe najlepiej orientują się na swoim terenie w sytuacji mieszkaniowej i w możliwościach zapewnienia pracującym stosunkowo najkorzystniejszych warunków mieszkaniowych.

Pewne kategorie mieszkań nie podlegają obowiązującym normom zaludnienia. Są to mieszkania stanowiące samodzielne lokale dwuizbowe (pokój z kuchnią) zajmowane przez przynajmniej 2 osoby, lub pomieszczenia jednoizbowe, zajmowane chociażby przez 1 osobę, jeżeli powierzchnia izby w obu przypadkach nie przekracza 30 m kwadr., gdyż przy większej powierzchni pomieszczenie takie może być liczone za dwie izby.

Gdy pracownik wraz z rodziną zajmuje mieszkanie znacznie przekraczające obowiązujące w danej miejscowości normy zaludnienia, władze lokalne mogą ograniczyć go w stanie posiadania lokalu przez dokwaterowanie do ściśle określonej powierzchni mieszkalnej innych osób, uprawnionych do otrzymania przydziału mieszkania w danej miejscowości. Jeżeli natomiast zajmowane mieszkanie jest przeludnione, władze lokalne mogą, w miarę posiadanych rezerw lokalowych, przekwaterować uprawnionego do innego, większego lokalu.

Zmiana miejsca pracy przez osoby zamieszkałe w mieszkaniach kwaterunkowych nie ma wpływu na ich sytuację mieszkaniową. Pracownik mimo zmiany pracodawcy w dalszym ciągu zachowuje swoje uprawnienia do posiadania lokalu. Odmienne natomiast kształtuje się sytuacja pracownika w mieszkaniu, które otrzymał on w drodze przydziału od pracodawcy i gdzie z reguły rozwiązanie stosunku pracy powoduje obowiązek opróżnienia zajmowanego lokalu, po uzyskaniu lub bez uzyskania lokalu zastępczego. Sytuacja mieszkaniowa pracowników, którzy otrzymali przydział mieszkania od swego pracodawcy, omówiona zostanie w numerze następnym.

Cofnięcie przydziału mieszkania

Skoro, jak zaznaczono, przydział mieszkania kwaterunkowego nie wiąże pracownika z miejscem pracy, należałoby z kolei zastanowić się nad tym, w jakich przypadkach przydział mieszkania może być przez władzę kwaterunkową cofnięty.

Przepisy dekretu o publicznej gospodarce lokalami przewidują zasadniczo jeden wypadek utraty prawa do zajmowania lokalu, a mianowicie gdy zainteresowany przestanie podpadać pod kategorie osób, wyliczonych w art. 6 dekretu, tzn. gdy np. przestał być jednostką związaną stosunkiem pracy, nauką itp. lub gdy cofnięto mu pobierany z funduszków publicznych zasiłek lub rentę. Powyższa zasada wyklucza możliwość blokowania mieszkań przez osoby nieproduktywne, a równocześnie jest wyrazem troski naszego rządu o warunki mieszkaniowe pełnowartościowych obywateli i jednostek zasługujących na opiekę państwa.

Władze kwaterunkowe w uzasadnionych przypadkach mogą więc cofnąć przydział lokalu w danej miejscowości, przy czym termin opróżnienia mieszkania został w dekrete określony na 30 dni, licząc od daty otrzymania decyzji. Termin ten w stosunku do osób, które zostały przeniesione do pracy w innej miejscowości, biegnie od daty uzyskania przez pracownika mieszkania w nowym miejscu pracy.

Dekret o publicznej gospodarce lokalami gwarantuje więc zasadniczo stabilizację warunków mieszkaniowych osób uprawnionych do uzyskania przydziału mieszkania.

Poza przewidzianym wyżej przypadkiem, usunięcie uprawnionego z zajmowanego mieszkania, może nastąpić tylko wówczas, gdy zajmowany lokal jest niezbędnie potrzebny instytucji lub urzędowi, wymienionym w art. 27 dekretu, gdy budynek jest zagrożony, bądź wreszcie na podstawie art. 17 dekretu.

W przypadkach przewidzianych w art. 27 dekretu instytucja, która żąda przekwaterowania, winna udowodnić istotne potrzeby, wymagające usunięcia lokatora z mie-

szkania, a ponadto powinna wskazać i dostarczyć przekwaterowywanemu mieszkanie zastępcze, odpowiadające normom zaludnienia i nadające się do zajęcia ze względu na stan techniczny.

Zasady przekwaterowania

Usunięcie z mieszkania kwaterunkowego za dostarczeniem lokalu zastępczego może nastąpić w licznych przypadkach, np. z uwagi na potrzebę zniesienia całych budynków w związku z zamierzoną budową nowych obiektów tak mieszkalnych, jak i przemysłowych, w ramach narodowych planów gospodarczych.

Uprawniony może również otrzymać przydział mieszkania zastępczego w razie konieczności opróżnienia mieszkania w budynku grożącym zawaleniem, bądź zagrożonym innymi klęskami żywiołowymi, powodującymi niebezpieczeństwo dla życia ludzkiego. Usunięcie z mieszkania w tych ostatnich przypadkach nie następuje jednak ze względu na publiczne potrzeby władz, urzędów lub instytucji społecznych. toteż w tych przypadkach na władzach kwaterunkowych nie ciąży obowiązek dostarczenia tzw. lokalu zastępczego. Dostarczone w tych okolicznościach pomieszczenia mieszkalne dla przekwaterowywanych nie mogą być uważane za lokal zastępczy, a przeto nie muszą one odpowiadać warunkom lokalu zastępczego, pod względem metrażu i stanu technicznego.

W każdym jednak razie wypadki przekwaterowań nie dają podstawy do żądania polepszenia sytuacji mieszkaniowej osób przekwaterowanych, gdyż na obecnym etapie budowy socjalizmu Państwo nasze nie jest jeszcze w możliwości całkowicie zaspokoić wszystkie potrzeby lokalowe. Z drugiej jednak strony potrzeba usunięcia lokatora z zajmowanego przez niego mieszkania, z przyczyn od niego niezależnych, nie powinna w zasadzie pogarszać dotychczasowych jego warunków mieszkaniowych. Osoby przekwaterowywane winny więc otrzymać pomieszczenia zastępcze, odpowiadające liczbie izb lub metrażowi lokalu dotychczas zajmowanego z tym jednak, że jeżeli przekwaterowanie dotyczy osób zajmujących mieszkania powyżej obowiązujących norm zaludnienia, osoby takie mogą otrzymać lokal zastępczy w granicach stosowanych norm zaludnienia mieszkań.

Przy przekwaterowaniach mogą mieć miejsce wypadki przydzielania lokalu zastępczego lepszego od dotychczas posiadanego (pod względem metrażu bądź wyposażenia technicznego), ale może się to jedynie odnosić do osób specjalnie zasługujących na wyróżnienie, ze względu na wyniki osiągnięte w pracy zawodowej, politycznej lub społecznej.

Wyjątkiem od reguł wyżej podanych, że przekwaterowywanemu przysługuje zasadniczo tzw. lokal zastępczy — jest (poza wspomnianym przypadkiem usunięcia z domu w razie zagrożenia) przepis art. 17 dekretu. Na jego podstawie Minister Gospodarki Komunalnej na zlecenie Prezydium Rządu, udzielone ze względu na ważny interes publiczny, może zarządzić opróżnienie mieszkania bez obowiązku dostarczenia lokalu zastępczego.

Decyzja taka, powzięta przez organ naczelną władzy lokalowej, jest uwarunkowana — jak wspomniano — ważnymi względami publicznymi.

Zmiana przeznaczenia, zamiana mieszkania

Pracownik, zajmujący mieszkanie kwaterunkowe, nie może samowolnie zmieniać jego przeznaczenia, zaś zwalnając mieszkanie obowiązany jest zawiadomić o tym władzę kwaterunkową. Obowiązek zawiadamiania władz lokalowych o każdorazowej zmianie stanu posiadania lokalu ciąży nie tylko na uprawnionym, ale także na administracji bądź właścicieli nieruchomości. Obowiązek ten ma na celu zapobieganie wy-

padkom handlu lokalami, bądź odstępowania mieszkań innym osobom za wynagrodzeniem.

Zamiana mieszkań między zainteresowanymi lokatorami może mieć miejsce tylko za zgodą władzy kwaterunkowej, która w zasadzie nie powinna odmówić zezwolenia na zamianę, jeżeli zamienione lokale będą wykorzystane zgodnie z obowiązującymi normami i jeśli taka zamiana nie będzie stanowiła naruszenia praw osób trzecich. Naruszeniem praw innych współlokatorów byłaby np. taka zamiana lokalu, wskutek której na miejsce jednej osoby zostałaby wprowadzona do lokalu liczniejsza rodzina. Taka zamiana lokalu może bowiem stanowić podstawę do odwołań ze strony innych współlokatorów, których prawa zostaną przez projektowaną zamianę naruszone.

Władze lokalowe i postępowanie w sprawach lokalowych

Zarówno kwestia przydziału lokali kwaterunkowych, jak i cofnięcia posiadanych uprawnień odbywa się przed władzami administracyjnymi w odpowiednich referatach (wydziałach) lokalowych terenowych rad narodowych, w trybie przewidzianym przepisami omawianego dekretu oraz prawa o postępowaniu administracyjnym.

Ingerencja sądu w sprawy lokalowe została ograniczona do rozpatrywania wniosków o eksmisję osób, których zachowanie wykracza w sposób rażący przeciwko porządkowi domowemu lub uniemożliwia harmonijne i zgodne współużywanie jednego lokalu oraz osób, które zalegają z zapłatą czynszu komornianego lub świadczeń, związanych z zajmowaniem mieszkania.

W razie sporu o lokal między osobami prywatnymi, decyzja władzy kwaterunkowej przesądzająca sprawę przydziału lokalu mieszkalnego na rzecz jednego z uprawnionych, przy odrzuceniu wniosków pozostałych, może być zaskarżona do Odwoławczej Komisji Lokalowej przez zainteresowanych w otrzymaniu przydziału lokalu. Jeżeli jedną ze stron w sporze jest instytucja lub urząd, wymienione w art. 27 dekretu, odwołanie rozpatruje Wojewódzka Komisja Lokalowa.

Zażalenia w trybie nadzoru na decyzję władz lokalowych II instancji rozpatruje, w razie sporu między osobami prywatnymi, Ministerstwo Gospodarki Komunalnej, zaś gdy jedną ze stron jest instytucja wymieniona w art. 27 — Państwowa Komisja Lokalowa.

Zwalczanie samowoli mieszkaniowej

Dekret o publicznej gospodarce lokalami, przestrzegając zasady zajmowania lokali kwaterunkowych na podstawie przydziału, dokonanego przez władze lokalowe, przewiduje sankcje karne w stosunku do osób, zajmujących lokale samowolnie.

Osoba, zajmując lokal bez uzyskania przydziału władzy kwaterunkowej, winna liczyć się z tym, że zostanie z tego lokalu usunięta. Usunięcie z lokalu samowolnie zajętego następuje w trybie przewidzianym w przepisach dekretu przez doręczenie decyzji, nakazującej opróżnienie samowolnie zajętego mieszkania.

Jeżeli samowolne zajęcie lokalu nosi cechy przestępstwa z art. 251 k.k., usunięcie z lokalu osoby, która weszła w posiadanie mieszkania w sposób podstępny lub przy użyciu przemocy, następuje przy współdziałaniu prokuratora. Opróżnienie takiego mieszkania przy współdziałaniu prokuratora z uwagi na popełnienie przestępstwa ściganego w drodze sądowej, winno nastąpić niezwłocznie.

Ingerencja prokuratora w sprawach lokali zajętych samowolnie podyktowana jest koniecznością likwidowania mnożących się wypadków bezprawnego zajmowania lokali mieszkalnych przez jednostki społeczne i niedyscyplinowane, które to wypadki powodują nieobliczalne szkody w planowej gospodarce istniejącym zapasem lokali mieszkalnych. Akty samowoli mieszkaniowych winny być tępione z całą surowością prawa

i nie można ich tłumaczyć nawet wyjątkowo trudną sytuacją mieszkaniową osoby. popełniającej samowolę.

*

Czynsze w mieszkaniach kwaterunkowych, które przed wojną pochłaniały znaczną część budżetu pracowników, obecnie są bardzo niskie, mając charakter raczej symboliczny i stanowią, łącznie ze świadczeniami, niewielki procent otrzymywanych zarobków robotniczych i pracowniczych.

W miejscowościach nie objętych publiczną gospodarką lokalami, pracownik winien uzyskać lokal mieszkalny w drodze swobodnie zawartej umowy najmu mieszkania. a gdyby to nie było możliwe — w drodze wystąpienia zatrudniającego go zakładu pracy do Wojewódzkiej Komisji Lokalowej o udzielenie zezwolenia (w trybie art. 18 dekretu) na przydzielenie konkretnie wskazanego lokalu mieszkalnego; może to jednak dotyczyć tylko osób służbowo skierowanych lub przeniesionych do danej miejscowości.

WŁODZIMIERZ PLESZKO

O wzrost zatrudnienia kobiet

Ogłoszona w Monitorze Polskim z 30 sierpnia br. Uchwała Nr 620/52 Prezydium Rządu z dnia 17 lipca 1952 r. w sprawie zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w gospodarce narodowej (M. P. Nr A-73, poz. 1160) winna mieć doniosłe znaczenie dla dalszego kształtowania się stanu zatrudnienia w gospodarce naszego kraju.

Zastanówmy się na wstępie nad przyczynami, jakie wpłynęły na to, że w okresie letnim br. stało się koniecznym uchwalenie tego aktu prawnego, dającego podstawę do prowadzenia na szeroką skalę akcji przesunięć mężczyzn do innych rodzajów pracy z prac i stanowisk, które nadają się szczególnie dla kobiet.

Akcja przesunięć, wywołana rosnącym wciąż zapotrzebowaniem rąk do pracy w związku z realizacją Planu 6-letniego, prowadzona była dotychczas jedynie w oparciu o zarządzenia niektórych ministerstw oraz na podstawie specjalnych uchwał podejmowanych w tym celu przez prezydium rad narodowych. Rzecz jasna, że w tym stanie rzeczy nie można było mówić o jednolitej akcji przesunięć, opartej na tych samych zasadach dla całego kraju, wskutek czego wyniki jej były stosunkowo mało zadowalające.

Organy zatrudnienia prezydiów rad narodowych napotykały na poważne trudności przy przekonywaniu niektórych, dość jeszcze licznych, administracji zakładowych o konieczności zwrócenia baczniejszej uwagi na zagadnienie wzmocnienia przyjmowania do pracy kobiet i roztoczenia nad nimi właściwej opieki. Notowano wypadki, że zakłady pracy odmawiały dokonywania jakichkolwiek przesunięć mężczyzn w sile wieku na inne, bardziej odpowiednie stanowiska pracy, aby na ich miejsce przyjąć kobiety. Np. Centrala Zbytu Węgla w Katowicach zażądała wręcz od Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej okazania podstawy prawnej, na podstawie której występuje ona z wnioskiem o dokonanie na niektórych stanowiskach pracy w Centrali, wymiany mężczyzn na kobiety. Były również wypadki niedoceniania przez niektóre prezydium rad narodowych znaczenia aktywizacji zawodowej kobiet. Np. Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Lublinie w ogóle nie podjęło uchwały, zalecającej zakładom pracy na terenie województwa zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet i roztoczenie nad zatrudnionymi kobietami właściwej opieki, a to jakoby z powodu braku aktu prawnego, regulującego te sprawy.

Trudności na odcinku wydatnego zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet potęgował też fakt, że nie było dotychczas ustalonego dla poszczególnych przemysłów i zakładów pracy, minimalnego odsetka zatrudnienia kobiet, wskutek czego stan zatrudnienia kobiet kształtował się żywiołowo i nierównomiernie, a w niektórych gałęziach przemysłu zamiast podnosić się — spadał. Tak np. w budownictwie wskaźnik zatrudnienia kobiet, który w pierwszym kwartale 1951 r. wynosił 12%, opadł w tym samym okresie br. do 10,3%. W niektórych innych gałęziach gospodarki narodowej, chociaż stan zatrudnienia kobiet wzrasta, lecz jest jednak w dalszym ciągu nieproporcjonalnie niski w stosunku do możliwości istniejących w tych gałęziach. Dotyczy to przede wszystkim komunikacji i transportu, gdzie odsetek zatrudnionych kobiet wynosi około 10% ogółu zatrudnionych.

Z powyższych przykładów widzimy, że z powodu braku ustalonego z góry i dostosowanego do możliwości danego przemysłu lub zakładu pracy — odsetka zatrudnienia kobiet, administracje zakładów pracy często nie troszczyły się o to, by możliwości zatrudnienia kobiet wykorzystać do maksimum, kierując się często starymi, kapitalistycznymi nieraz przesłankami, że praca kobiet jest mniej wydajna i że wskutek tego kobiety mężczyzn zastąpić nie mogą.

Z reguły więc zakłady pracy nie wykorzystywały możliwości zatrudnienia kobiet, zwłaszcza przez przyjęcie do pracy odpowiedniej liczby kobiet z rezerw miejscowych; zwracały się natomiast do swych władz centralnych z wnioskami o zezwolenie prowadzenia werbunku mężczyzn w innych częściach kraju, powodując duże, zbędne wydatki dla Skarbu Państwa. Można ich było uniknąć, gdyby stosunek kierownictwa tych zakładów do sprawy zatrudnienia kobiet był bardziej właściwy.

Np. przed kampanią cukrowniczą w roku ubiegłym, bez głębszej analizy wniosków poszczególnych cukrowni, zwrócono się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej o przeprowadzenie na okres kampanii werbunku na innych terenach kilku tysięcy niewykwalifikowanych robotników. Jak się później okazało, potrzeby cukrowni w okresie kampanii jesienno-zimowej 1951/52 zostały pokryte wyłącznie rezerwami miejscowymi, przede wszystkim kobiecymi.

Możliwości podniesienia stanu zatrudnienia kobiet, a zwłaszcza skompletowania załóg rezerwami kobiecymi, nie wykorzystywało dotąd wiele zakładów pracy, o różnych rodzajach prac i w różnych gałęziach przemysłu.

Nie uregulowanym dotychczas problemem była także sprawa przyjmowania i zatrudniania mężczyzn w sile wieku na stanowiskach, które mogą zajmować kobiety. Szczególnie niepokojące rozmiary przybrało to w handlu, na niektórych terenach także w żywieniu zbiorowym (gdzie przyjmowano wyłącznie mężczyzn na ekspedientów różnych branż, kelnerów, bufetowych), jako też w komunikacji, transporcie i w gospodarce komunalnej, gdzie przyjmowano mężczyzn np. na stanowiska konduktorów, motorniczych, odczytywaczy itp.

Powszechnie znana jest niechęć placówek usługowo-handlowych do zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet. Np. Katowickie Zakłady Gastronomiczne, pomimo wyraźnego zalecenia Wojewódzkiej Komisji Pracy i Pomocy Społecznej, dotychczas nie przystąpiły do przesunięć lub zwolnień mężczyzn (w wypadku, gdy przesunięcia w ramach zakładu pracy nie są możliwe). Podobnych wypadków jest bardzo wiele. Występują one w Warszawie, Katowicach, Łodzi, Krakowie i wielu innych miastach.

Nieuregulowana była również sprawa szkolenia zawodowego kobiet w ramach zakładu pracy i wysuwania ich na kierownicze stanowiska, wskutek czego zakłady pracy, jeżeli nawet przyjmowały do pracy pewną liczbę kobiet, to zatrudniały je wy-

łącznie na stanowiskach pomocniczych, mniej opłacalnych, nie prowadziły szkolenia zawodowego. Powodowało to, że kobiety po przepracowaniu pewnego okresu czasu zwalniały się z pracy, nie widząc przed sobą żadnych perspektyw zdobycia zawodu i awansu społecznego.

Mimo pewnych osiągnięć na tym odcinku, stara niechęć do dopuszczenia kobiet do „męskich” zawodów pokutuje wciąż jeszcze w całym szeregu zakładów pracy. Jeżeli nawet szkoli się kobiety — to po przeszkoleniu często przydziela się im najgorsze roboty. Przykładem tego może być ob. Trzebiatowska ze Stoczni Gdańskiej, której po przeszkoleniu na spawaczkę autogeniczną dano najgorszą pracę, wskutek czego po kilkumiesięcznym okresie zrezygnowała z pracy w swoim nowym zawodzie i pracuje obecnie w straży przemysłowej.

Niewiara we właściwe wykonywanie obowiązków przez kobietę będącą na kierowniczym stanowisku również nie wszędzie została wykorzeniona. Np. w Stoczni im. Komuny Paryskiej w Gdyni brygadą kobiet zatrudnioną przy malowaniu statków kieruje mężczyzna jedynie dlatego, że nie dąży się do wyszkolenia i powierzenia tych stanowisk kobietom.

Istniały i inne przyczyny, które hamowały dotychczas wzrost zatrudnienia kobiet.

Jedną z tych przyczyn była nieuregulowana sprawa właściwego korzystania ze żłobków, przedszkoli i świetlic. Istniały tereny, gdzie ze żłobków i przedszkoli korzystały dzieci matek nie pracujących zawodowo, podczas gdy dzieci matek pracujących nie miały w nich miejsca.

Gdzie indziej te urządzenia socjalne nie były właściwie wykorzystywane, na skutek niedostosowania ich rozmieszczenia do położenia zakładów pracy, czy też dzielnic mieszkalnych. Wskutek tego, jak również wskutek niedostatecznego poziomu tych urządzeń przeciętna frekwencja w przedszkolach dzieci matek pracujących wynosiła w kwietniu br. na terenie województwa rzeszowskiego 25%. Podobnie było na terenie woj. katowickiego, gdzie w marcu br. na 1085 miejsc w 23 żłobkach dzielnicowych tylko 265 było wykorzystanych. W tym samym okresie na terenie tego województwa istniało 944 przedszkola z 54.485 miejscami, z których — wskutek niedostosowania do rozmieszczenia zakładów przemysłowych — wykorzystanych było tylko 46.025.

Brak żłobków i przedszkoli daje się szczególnie odczuwać kobietom zamieszkałym w osiedlach podmiejskich.

*

Opisane powyżej fakty dowodzą niezbicie, że kierownictwo i administracja wielu zakładów pracy nie odnosiły się właściwie do tak ważnego i palącego zagadnienia, jakim była i jest sprawa zatrudnienia kobiet. Sprawa ta tym bardziej jest nagląca i pilna, że przemysł nasz i cała nasza gospodarka narodowa stanęły w obliczu poważnego niedoboru siły roboczej, w szczególności męskiej, który może zakłócić harmonijność wykonywania naszego planu gospodarczego.

Ponadto sprawa podniesienia stanu zatrudnienia kobiet, jako najważniejszego źródła nowej siły roboczej, ma nie tylko poważne znaczenie gospodarcze, ale również także olbrzymie znaczenie polityczne dla całego kraju, czego nie doceniało (i niestety nie docenia jeszcze) wielu kierowników zakładów pracy, którzy nie wyciągnęli dotąd odpowiednich wniosków z sytuacji i z postanowień VII Plenum Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Oto dlaczego stało się koniecznym podjęcie przez Prezydium Rządu specjalnej uchwały nakazującej wydatne zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet.

Uchwała Nr 610/52 Prezydium Rządu z dnia 17 lipca br. ustala m. in., że w celu zabezpieczenia odpowiedniego dopływu kobiet do gospodarki narodowej, zapewnienia kobietom pracującym właściwej opieki, możliwości zdobycia zawodu, awansu społecznego, jako też aby zapobiec na przyszłość wypadkom niewłaściwego ustosunkowania się do tej sprawy administracji zakładowych:

1) ministrowie i kierownicy urzędów centralnych wydadzą specjalne zarządzenia, ustalające minimalny odsetek zatrudnienia kobiet w stosunku do całej załogi, który zakłady powinny osiągnąć w roku 1952 i 1953 w szczególności w przemyśle maszynowym, chemicznym, budownictwie, z tym, że w handlu, transporcie i innych usługowych zakładach pracy ustalą również zadania w zakresie wzrostu zatrudnienia kobiet w konkretnych zawodach i na stanowiskach pracy; poza tym mają być również ustalone zadania w dziedzinie wyuczenia zawodu systemem szkolenia wewnątrzzakładowego lub na kursach z oderwaniem od pracy;

2) kierownicy zakładów pracy są zobowiązani do zapewnienia kobietom, które po raz pierwszy podejmują pracę zawodową, szczególnej pomocy w opanowaniu zawodu i podwyższaniu kwalifikacji;

3) zezwala się kierownikom zakładów pracy na przyjmowanie do pracy, bez pośrednictwa organów zatrudnienia prezydiów rad narodowych, dowolnej liczby kobiet, które dotychczas nie pracowały zawodowo lub mają co najmniej półroczną przerwę w pracy zawodowej (powyższe ma na celu uproszczenie trybu przyjmowania do pracy kobiet, a tym samym zachęcenie kobiet do pracy zawodowej);

4) Ministrowie Zdrowia i Oświaty wydadzą specjalne zarządzenia zabezpieczające realizację zasady, że żłobki, przedszkola i świetlice przeznaczone są przede wszystkim dla dzieci i matek pracujących i polecające przeprowadzenie prac nad skorygowaniem lokalizacji istniejącej sieci urządzeń socjalnych, pod kątem widzenia potrzeb zatrudnionych kobiet;

5) właściciwi ministrowie i kierownicy urzędów centralnych ustalą wykazy zawodów i stanowisk pracy, na które przyjmowanie do pracy mężczyzn — z uwagi na charakter pracy w pełni dostępny dla kobiet — zostanie ograniczone do mężczyzn w wieku ponad 45 lat i inwalidów, jak też ustalą wykazy zawodów, w których przyjmowanie na naukę zawodu mężczyzn w wieku do lat 45 o pełnej zdolności do pracy zostanie ograniczone.

6) ministrowie i kierownicy urzędów centralnych sprawujących nadzór nad szkołami zawodowymi zapewnią stały wzrost liczby dziewcząt w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach;

7) ministrowie i kierownicy urzędów centralnych dokonają w podległych zakładach przesunięć mężczyzn do innych rodzajów pracy z prac i stanowisk, które nadają się szczególnie do wykonywania przez kobiety; przesunięcia te lub zwolnienia winny być zakończone do 30 sierpnia 1953 r.

Uchwała zobowiązuje ponadto Ministra Pracy i Opieki Społecznej do sprawowania przez organy zatrudnienia prezydiów rad narodowych, nadzoru nad realizacją przez zakłady pracy postanowień uchwały, jeśli chodzi o przesunięcia mężczyzn do innych rodzajów pracy.

O całości wykonywania uchwały ministrowie i kierownicy urzędów centralnych mają składać Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego kwartalne sprawozdania.

Podjęta w dniu 17 lipca 1952 roku uchwała Prezydium Rządu, mająca szerokie oparcie w postanowieniach VII Plenum KC PZPR pozwala przypuszczać, że w okresie, gdy brak siły roboczej występuje dotkliwie i na każdym niemal odcinku pracy, szerokie rzesze kobiet, które dotychczas nie pracowały zawodowo, włączają się w silniejszym stopniu do realizacji zadań budownictwa socjalistycznego.

Współpraca zakładów pracy z gminami i sołtysami w realizacji planów werbunku

VII Plenum KC PZPR wysunęło postulat zwiększenia wysiłków, zmierzających do usprawnienia organizacji werbunku siły roboczej, będącego na obecnym etapie jednym z zasadniczych środków uzupełnienia nowych kadr.

W III kwartale br. w oparciu o roczny plan rozdziału siły roboczej prowadzone były intensywne akcje werbunku dla zakładów pracy podległych ministerstwu budownictwa przemysłowego, budownictwa mieszkaniowego, hutnictwa, kolei itd. W wyniku tych akcji włączono do produkcji od początku br. ok. 80.000 robotników, głównie pochodzących ze wsi. Zapotrzebowania z werbunku na siłę roboczą dla niektórych odcinków budownictwa, kolei a nawet rolnictwa nie zostały jednak terminowo zrealizowane. Trudności związane z przemieszczeniem rezerwy siły roboczej wystąpiły w br. ze zdwojoną siłą, gdyż:

a) w wyniku gospodarczego rozwoju województw posiadających poważne nadwyżki siły roboczej istnieją coraz większe możliwości jej zatrudnienia w pobliżu miejsc zamieszkania (woj. rzeszowskie, kieleckie, lubelskie, krakowskie);

b) stały wzrost poziomu stopy życiowej ludności wiejskiej powoduje zmniejszanie atrakcyjności zatrudnienia w mieście, w szczególności w okresie występujących trudności aprowizacyjnych.

W obliczu tych trudności konieczne jest zwiększenie operatywności rad narodowych oraz zainteresowanych zakładów pracy w realizacji planów werbunku. Dotychczas zakłady pracy w większości ograniczają swoją działalność w werbunku do wysłania w teren werbowników, którzy prowadzą werbunek bez współdziałania z Prezydiami Rad Narodowych i miejscowymi organizacjami społecznymi.

Z wielu przykładów można tu przytoczyć werbowników ZBM Radom, przeprowadzających werbunek w pow. kozienickim (woj. kieleckie), których współpraca z sołtysami ograniczała się do zbierania potwierdzenia delegacji. Podobnie werbownicy Gliwickiego Przemysłowego Zjednoczenia Budowlanego, przeprowadzający werbunek w pow. kaliskim i końskim (woj. poznańskie) po krótkotrwałym pobycie w gromadach opuścili teren werbunku, bez porozumienia się z Prezydiami GRN oraz Prezydium PRN. Niewątpliwie za ten stan odpowiedzialne są również Prezydium Rad Narodowych, które w wielu przypadkach ograniczają swoją rolę do udzielania zezwoleń werbownikom na przeprowadzenie werbunku. I tak np. Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w Rawie Mazowieckiej (w woj. łódzkim) nie tylko nie nadzoruje przebiegu werbunku, ale nawet nie żąda sprawozdania z ostatecznych wyników akcji. W powiatach gostyńskim, makowskim i ostrowskim (woj. warszawskie) werbunki nie są omawiane na posiedzeniach Prezydiów Rad, zaś werbownicy pracują w terenie bez instruktora i kontroli.

A oto fakty pozytywne: w woj. kieleckim plan werbunku dla budownictwa przemysłowego w Skarżysku i Pionkach został wykonany w sierpniu br. dzięki aktywnej pomocy dla aparatu werbującego sołtysów i miejscowych działaczy wiejskich. W woj. krakowskim w lipcu br. zorganizowano masowe wycieczki do Nowej Huty sołtysów

i działaczy wiejskich, którzy po powrocie informowali miejscową ludność o warunkach bytu i pracy oraz o możliwościach zdobycia zawodu, co w dużej mierze wpłynęło dodatnio na późniejsze wyniki werbunku.

Dotychczasowe doświadczenia uczą, że prowadzenia werbunku nie można pozostawić tylko werbownikom zakładów pracy oraz pracownikom organów zatrudnienia. Werbunek jest bowiem prowadzony głównie na terenach wiejskich, w okresie zaostrażającej się walki klasowej, w warunkach gdy wroga agitacja kułacka usiłuje plotką i oszczerstwem zohydzić budownictwo socjalistyczne, aby utrzymać na terenie wsi tanią siłę roboczą i jednocześnie opóźnić uprzemysłowienie kraju.

Dla skutecznego zwalczania tej agitacji oraz wskazania ludności wiejskiej możliwości zarobków, zdobycia zawodu, awansu społecznego oraz rozwinięcia w szczególności wśród szerokich rzesz młodzieży wiejskiej zapału i entuzjazmu do wielkich zadań socjalistycznego budownictwa, konieczne jest współdziałanie w akcjach werbunkowych uświadomionej i przodującej części wiejskiego społeczeństwa.

Poważną pomocą w usprawnieniu organizacji werbunku w gminach i gromadach będzie uchwała Prezydium Rządu z 30 lipca 1952 r. (M. P. Nr A-68, poz. 1032) w sprawie wzmocnienia udziału w realizacji planów werbunku gminnych rad narodowych oraz sołtysów.

Prezydium GRN w większości ograniczały swoją rolę w werbunku do zakomunikowania sołtysom o zarządzeniu werbunku oraz ustalenia rozdzielnika werbunkowego dla gromad. Uchwała Prezydium Rządu określa szczegółowo zadania Prezydiów GRN, które powinny w szczególności okazywać wszechstronną pomoc werbownikom, wskazując im nadwyżki siły roboczej w gromadach oraz współpracując w popularyzacji prowadzonego werbunku. Prezydium GRN powinny także nadzorować wykonanie zadań werbunkowych w terenie przez wyjazdy członków Prezydium, Komisji Pracy i Pomocy Społecznej oraz Zdrowia, jako też omawianie spraw werbunku na posiedzeniach Prezydium i sesjach gminnej rady narodowej. Uchwała zaleca włączenie się sołtysów i aktywu gromadzkiego do stałej współpracy w realizacji werbunku; sołtysi powinni przeprowadzać indywidualne rozmowy z osobami mającymi warunki na wyjazd, organizować zbiorowe spotkania ludności z werbownikami oraz pomagać w organizowaniu wyjazdów osób zwerbowanych.

Nierzadkie są wypadki, kiedy werbownik chcąc sobie ułatwić pracę udziela fałszywych informacji zwerbowanemu. Jako przykład można przytoczyć werbunek do kopalń węgla, gdy informowano kandydatów na wyjazd w woj. rzeszowskim o natychmiastowym przydzieleniu mieszkań rodzinnych. Podobnie często werbownicy przedsiębiorstw budowlanych oferują wyższe od faktycznych zarobki (wypłacanie diet i strawnego), udzielanie płatnych jednodniowych urlopów raz w miesiącu na przejazd do rodziny itd. Oczywiście po przyjeździe do zakładu pracy fałszywe informacje wywołują uzasadniony zawód i rozgoryczenie wśród zwerbowanych i najczęściej są powodem szybkiego ich powrotu do miejsc zamieszkania.

„Musimy — wskazywał na VII Plenum Towarzysz Bierut — co jest bodaj najważniejsze — zapewnić dokładne poinformowanie zwerbowanych o warunkach, które ich czekają i możliwościach dalszego awansu“. Realizując tę wytyczną, omawiana uchwała Prezydium Rządu zobowiązuje zakłady pracy do rzetelnego i szczegółowego informowania prezydiów gminnych rad narodowych i sołtysów o warunkach pracy i płacy oraz warunkach bytowych robotników. Informacji tych udziela zakład pracy przez werbowników, dostarczenie materiałów propagandowych oraz organizowanie zbiorowych wycieczek do zakładu pracy sołtysów z terenu werbunku.

Dotychczasowa propaganda werbunku w niedostateczny sposób dociera do wsi i gromad, w szczególności odległych od szlaków komunikacyjnych. Stwierdzono także w wielu przypadkach niedbałe rozprowadzanie materiałów propagandowych, a nawet pojedyncze fakty karygodnego ich marnotrawstwa. Uchwała zobowiązuje sołtysów do sprawnego rozprowadzania materiałów propagandowych, zaś Prezydium GRN do dostarczania szczegółowych informacji miejscowej ludności o warunkach pracy, płacy i bytu w zakładzie pracy, do którego przeprowadza się werbunek. Uchwała postanawia, że zakłady pracy powinny przeprowadzać werbunek w ścisłej łączności z Prezydiami GRN i sołtysami.

Uchwała przewiduje przyznawanie premii pieniężnych gminom, które wykonały zadanie werbunku oraz sołtysom, którzy wyróżnili się w prowadzeniu werbunku. Premie przeznaczają gminna rada narodowa na cele kulturalno-oświatowe dla gromad, w których zwerbowano w ramach planowego werbunku najwyższą liczbę osób.

Uchwała zleca bezpośrednio nadzór nad przebiegiem werbunku w gminach prezydium powiatowej rady narodowej. Aby właściwie wykonać to zadanie prezydium pow. rad narodowych powinny dokładnie analizować dotychczasowe błędy werbunku i zastosować na tym odcinku nowe metody pracy.

Celem popularyzacji prowadzonych akcji werbunkowych należy zwiększyć dotychczasową propagandę werbunku. Jako środki propagandy masowej należy wykorzystać radiowęzły, kina objazdowe, zespoły artystyczne i świetlicowe, ekipy łączności miasta ze wsią. Duże znaczenie ma rozpowszechnienie listów od osób zwerbowanych i zadowolonych z podjęcia pracy, opisujących osiągnięte korzyści. Zakłady pracy zaś winny zwiększyć propagandę poglądową przez wydawanie w większym jak dotychczas stopniu artystycznych plakatów i druków popularyzujących warunki pracy i płacy oraz wymieniających przodujących robotników, pochodzących ze wsi.

Usprawnienie organizacji oraz ulepszenie metod werbunku, winny stać się stałą troską aktywu politycznego i gospodarczego. W walce o zapewnienie siły roboczej, niezbędnej do realizacji państwowych planów gospodarczych, należy pamiętać, że werbunek ma nie tylko znaczenie gospodarcze; jest on także środkiem umocnienia spójni między miastem a wsią.

Urzeczywistnienie Programu Frontu Narodowego, oznacza:

wzrost realnych zarobków robotnika i inteligenta, poprawę zaopatrzenia emerytów, inwalidów i rencistów,

wzrost poziomu życiowego chłopca pracującego, umocnienie i stałe rozszerzanie zdobyczy ludu pracującego, zagwarantowanych przez Konstytucję

Krajowa

NOWA ORGANIZACJA OTWARTEJ OPIEKI ZDROWOTNEJ

Istniejące dotychczas zakłady społeczne służby zdrowia ulegają stopniowo, etapami, planowej reorganizacji pod kątem widzenia założeń socjalistycznej ochrony zdrowia. Reorganizacja ta ma w szczególności na celu:

1) usprawnienie dotychczasowej otwartej opieki zdrowotnej, a zwłaszcza zapewnienie chorym szybkiego dostępu do lekarza, ciągłości świadczeń leczniczych oraz zharmonizowanie opieki podstawowej i specjalistycznej;

2) uporządkowanie sieci zakładów leczniczych, tak aby umożliwić w przyszłości zespolenie pomocy otwartej z zamkniętą, bez potrzeby burzenia ustalonej już sieci placówek;

3) powiązanie świadczeń leczniczo-zapobiegawczych z sanitarno-przeciwgruźliczymi i stworzenie warunków przeprowadzania dokładnej analizy zachorowalności, w zależności od warunków pracy i bytu ludności.

W ramach powyższych wytycznych ukażała się niedawno instrukcja Nr 81/52 Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 1952 r. w sprawie mianownictwa i tymczasowych zasad organizacji zakładów społecznych służby zdrowia otwartej opieki zdrowotnej (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 13, poz. 153), która stanowi właśnie dalszy krok na drodze realizacji form organizacyjnych socjalistycznej ochrony zdrowia.

Od 1 stycznia 1953 r. zakłady społeczne służby zdrowia wykonywające otwartą opiekę zdrowotną mieć będą organizację terenową, opartą o zasadę rejonizacji i dzielić się będą na:

1) przychodnie — rejonowe, obwodowe (miejskie, dzielnicowe i powiatowe) i wojewódzkie w miejscowościach, w których znajduje się szpital;

2) ośrodki zdrowia — w miejscowościach, w których nie ma szpitala.

Właściwość miejscową zakładów lecznictwa otwartego określa się w zasadzie według miejsca zamieszkania chorego, niemniej jednak w razie nagłych zachorowań i wypadków pomocy leczniczej udziela każdy zakład społeczny służby zdrowia.

Przychodnie rejonowe i ośrodki zdrowia obejmują zasięgiem swego działania rejonowy podstawowej opieki zdrowotnej, które pokrywają się:

a) w mieście — z obszarem miasta lub części miasta o ludności od 6 — 24 tys.,

b) na wsi — z obszarem 1—3 gmin o ludności od 8—16 tys. mieszkańców.

Rejony w miastach mogą się jeszcze dzielić na odcinki lekarskie, obejmujące część miasta z ok. 4 tysiącami ludności.

Przychodnie rejonowe i ośrodki zdrowia udzielają (bądź to w swym lokalu, bądź też w domu chorego) podstawowych świadczeń leczniczo-zapobiegawczych oraz ewentualnie innych świadczeń, zwalczają choroby zakaźne i zapobiegają ich powstawaniu, kierując chorych (w razie potrzeby) do odpowiednich zakładów specjalistycznych, wreszcie wykonują czynności nadzoru sanitarnego i szerszą oświatę sanitarną.

Odcinki lekarskie, działające w ramach przychodni rejonowych w miastach, są obsługiwane przez lekarza odcinkowego, który: udziela porad w lokalu przychodni i w domu chorego, wykonuje czynności nadzoru sanitarnego i dba o zdrowotność odcinka.

W skład przychodni rejonowych mogą wchodzić:

- 1) poradnie: ogólna, dla dzieci zdrowych, dla dzieci chorych, dla kobiet ciężarnych i chorych na nieskomplikowane schorzenia ginekologiczne i inne,
- 2) gabinety: dentystyczny, chirurgiczny i inne,
- 3) podręczna pracownia analityczna i urządzenia pomocnicze (rentgen diagnostyczny, lampy kwarcowe itp.) oraz kuchnia mleczna lub punkt rozdawnictwa mieszanek dla niemowląt,
- 4) zorganizowane przy zakładach pracy punkty lekarskie, felczerskie i pielęgniarskie,
- 5) punkty położnicze (położne miejskie), udzielające otwartej pomocy położniczej w domu kobiety rodzącej.

W skład ośrodków zdrowia mogą wchodzić:

- 1) poradnie: ogólna oraz dla kobiet i dzieci,
- 2) gabinet dentystyczny,

- 3) pracownia analityczna podręczna i urządzenia pomocnicze (rentgen diagnostyczny itp.) oraz kuchnia mleczna do pokazów przyrządzania pokarmów dla niemowląt,
- 4) wiejskie lekarskie punkty zdrowia, które udzielają pomocy leczniczo-zapobiegawczej przez dojeżdżającego lekarza,
- 5) wiejskie felczerskie i pielęgniarskie punkty zdrowia,
- 6) punkty położnicze (położne gminne),
- 7) izby porodowe, udzielające zamkniętej pomocy położniczej przy porodach prawidłowych,
- 8) izby chorych, zadaniem których jest hospitalizowanie chorych w celu rozpoznania choroby lub wykonania nieskomplikowanego zabiegu lekarskiego.

W skład każdej przychodni rejonowej i ośrodka zdrowia wchodzi ponadto kontroler sanitarny.

Przychodnie obwodowe, dzielące się ze względu na zasięg swego działania na: miejskie (dzielnicowe) i powiatowe (t.j. udzielające pomocy chorym zamieszkałym na terenie powiatu) mają następujące zadania:

- 1) udzielają świadczeń konsultacyjnych i leczniczo - zapobiegawczych w zakresie specjalistycznym chorym, skierowanym przez przychodnie rejonowe lub ośrodki zdrowia,

- 2) na wniosek przychodni rejonowej bądź ośrodka zdrowia udzielają świadczeń w domu chorego,

- 3) sprawują nadzór fachowy nad przychodniami rejonowymi i ośrodkami zdrowia swego obwodu.

Przychodnie wojewódzkie, obejmujące swym działaniem obszar swego województwa:

- 1) udzielają świadczeń konsultacyjnych na najwyższym poziomie wiedzy lekarskiej chorym skierowanym przez przychodnie obwodowe, a w wyjątkowych przypadkach także chorym skierowanym przez ośrodki zdrowia,

- 2) sprawują nadzór fachowy nad przychodniami obwodowymi danego województwa,

- 3) prowadzą doszkalanie personelu fachowego,

- 4) na zlecenie wydziału zdrowia prezydium wojewódzkiej rady narodowej spełniają niektóre czynności z zakresu organizacji służby zdrowia.

W skład przychodni obwodowych i wojewódzkich wchodzi:

- 1) poradnie: przeciwgruźlicza, skórno-wenerologiczna, reumatologiczna, higieny pracy, chorób tarczycy, zdrowia psychicz-

nego, przeciwalkoholowa, sportowo-lekarska, onkologiczna i inne,

- 2) gabinety: chorób wewnętrznych, chirurgicznych, ortopedycznych, laryngologicznych, ocznych, neuro-psychoiatrycznych, urologicznych, ginekologicznych, stomatologicznych i inne,

- 3) pracownie: radiologiczna, analityczna, elektrokardiologiczna, protetyki dentystrycznej i inne.

Ponadto w skład przychodni wojewódzkich mogą wchodzić ambulanse ruchome.

Przychodnie rejonowe, obwodowe i wojewódzkie mogą być bądź ogólne, bądź udzielające świadczeń dla pewnych tylko osób (kobiet i dzieci) lub, gdy chodzi o przychodnie wojewódzkie — w zakresie jednej tylko specjalności.

Przychodnie wojewódzkie mogą jednocześnie spełniać zadania przychodni obwodowej, a w lokalach przychodni obwodowych mogą się również mieścić przychodnie rejonowe lub ich poradnie i gabinety.

Instrukcja poleca prezydiom wojewódzkich rad narodowych i równorzędnych dostosować w terminie do 31 grudnia 1952 roku dotychczas istniejące zakłady społeczne służby zdrowia do odpowiednich rodzajów i typów przychodni, bądź ośrodków zdrowia, przewidzianych omawianą instrukcją z tym, że zasady przekształcenia centralnych wojewódzkich poradni w przychodnie wojewódzkie oraz zasady organizacji i działalności zakładów leczniczo-profilaktycznych przy zakładach pracy uregulują odrębne przepisy.

PROBLEM RĄK DO PRACY I SPRAWY SOCJALNE W GÓRNICTWIE WĘGLOWYM

Jakkolwiek w przemyśle węglowym w okresie wykonywania Planu 6-letniego w zasadzie nie przewiduje się zwiększenia liczby robotników (i to mimo mającego nastąpić wzrostu produkcji), to jednak przemysł węglowy walczy z poważnymi trudnościami na odcinku zatrudnienia, których przyczyną są w szczególności: znaczna p l y n n o ś ć i duży wskutek tego procent załóg niestałych, a b s e n c j a oraz k o n i e c z n o ś ć u z u p e ł n i a n i a u b y t k u n a t u r a l n e g o z a ł ó g.

Główną pozycję dopływu siły roboczej dla przemysłu węglowego stanowili i stanowią a b s o l w e n c i Zasadniczych Szkół Zawodowych i Szkół Przynależnych Zawodowych, których liczba do koń-

ca roku 1951 wyniosła ok. 30 tysięcy, a w r. 1952 wynieść ma 11 tysięcy*).

Celem zapewnienia tej młodzieży odpowiednich warunków bytowania i pracy oraz przeciwdziałania tą drogą płynności kadr oddano do użytku kilkadziesiąt Domów Młodego Robotnika, jako też zorganizowano w nich sprawy wyżywienia oraz inne sprawy socjalne i kulturalne. Równocześnie przywiązuje się dużą wagę do tego, aby zwiększyć udział młodzieży w pracach akorodowych i bezpośrednio związanych z produkcją, do jakich predestynują młodzież uzyskane kwalifikacje zawodowe, gdyż daje to młodzieży lepsze możliwości zarobkowe i stanowi dodatkową podjętą do pracy w górnictwie.

Dalszym poważnym źródłem dopływu siły roboczej dla przemysłu węglowego jest planowy **w e r b u n e k**, który daje ok. 10% ogólnego dopływu. Wobec tego, że forma rekrutacji jest bardzo kosztowna, a płynność wśród nowoprzybyłych większa, niż wśród miejscowych, tę kategorię nowoprzyjętych trzeba otoczyć szczególną opieką. W tym celu Ministerstwo Górnictwa: 1) uruchomiło dotąd 82 hotele górnicze, z których wiele stanowi wzorowe ośrodki zakwaterowania, 2) prowadzi we własnym zakresie 75 stołówek pracowniczych, zaś 57 prowadzą spółdzielnie (ponadto od kwietnia br. zorganizowano 29 oddziałów zaopatrzenia robotniczego, a 30 dalszych ma powstać w najbliższym czasie), 3) wydało zarządzenie, na mocy którego górnicy zatrudnieni poza miejscem swego zamieszkania mogą przekazywać rodzinom swe deputaty węglowe, 4) uzyskało dla nowoprzyjętych prawo do zasiłków rodzinnych i bonów żywnościowych od pierwszej chwili ich zatrudnienia.

Poza tym powiększono opiekę nad

1) Dane w nin. notatce wzięte są z artykułu Dyr. W. Lubelskiego pt. „Zatrudnienie i sprawy socjalne w górnictwie węglowym“ zamieszczonego w Gospodarce Górnictwa, Nr 7—8 z 1952 r.

z d r o w i e m górników, tak że w zakładach podległych Ministerstwu Górnictwa czynnych jest obecnie 105 ambulatoriów lekarskich i 57 dentystycznych, obsługiwanych przez 210 lekarzy; ponadto uruchomiono 45 izb chorych, na łączną ilość 512 łóżek (gdy na 1 stycznia 1950 wypadało dziennie w ambulatoriach 226 godzin pracy lekarzy, na 31 grudnia 1951 liczba ta podniosła się już do 803 godzin, a do końca 1952 r. wzrosć ma do przeszło 1 tysiąca godzin).

Te wszystkie środki wzmogły poważnie stan opieki nad nowozwerbowanymi i nad stałymi załogami, dzięki czemu współczynnik **p ł y n n o ś c i** załóg zmniejszył się o ok. 8,5% w stosunku do 1949 r. Jednakże osiągnięcia te są jeszcze niezadowalające i mogłyby być znacznie lepsze, gdyby stan niektórych hoteli, stołówek i w ogóle opieki ze strony kierownictwa zakładów nad warunkami pracy i bytu robotników był wyżej postawiony. Dlatego na administracji zakładów pracy spoczywają **d a l s z e p o w a ż n e z a d a n i a** jeśli chodzi o zapewnienie robotnikom odpowiednich warunków pracy, aby tą drogą zapewnić dopływ i stałość załóg przemysłu węglowego.

Wobec tego, że w przyszłości nie można liczyć na samorzutny dopływ siły roboczej w większych rozmiarach, dalszym zagadnieniem z dziedziny polityki kadr i zatrudnienia w przemyśle węglowym jest **p e ł n e w y k o r z y s t a n i e r e z e r w w e w n ę t r z n y c h i w a l k a z a b s e n c j ą o r a z z w i ę k s z e n i e z a t r u d n i e n i a k o b i e t**.

Porównanie pierwszego kwartału br. z tymże okresem 1951 wskazuje na spadek absencji chorobowej o 1,3% i nieusprawiedliwionej o 0,33%, ale jest to objaw niewystarczający. Jeśli chodzi o zatrudnienie kobiet, od maja 1951 r. zatrudniono pod ziemią przeszło 1100 kobiet, zaś

Rozwój akcji socjalnej w przemyśle węglowym w latach 1945 — 1951

	1 9 4 5		1 9 5 1	
	liczba placówek	liczba korzystających	liczba placówek	liczba korzystających
żłobki	5	80	35	1201
przedszkola	45	1353	165	10977
świetlice dziecięce	—	—	50	3070
kolonie i półkolonie	—	11752	—	67897

w porównaniu z 1949 r. wzrost liczby zatrudnionych kobiet wynosi 30%.

Głębsza analiza problemu kadr w górnictwie węglowym wykazuje również, że zapewnienie przemysłowi węglowemu stałych kadr produkcyjnych i zagwarantowanie niezbędnego dopływu siły roboczej zależy w pierwszym rzędzie od pozytywnego rozwiązania problemu miejsc z k a n i o w e g o. Toteż znaczne środki inwestycyjne przeznaczone zostały na potrzeby mieszkaniowe górników, zarówno jeśli chodzi o nowe budownictwo, jak też o remont starych domów. W okresie do 1947 r. oddano do użytku około 4500 jednorodzinnych domów fińskich, a w okresie planu 3-letniego przekazano górnikom 12 tys. izb. W r. 1952 ma być przekazanych do użytku górników ponad 8 tys. izb oraz w stanie surowym wykonanych zostanie ok. 10 tys. izb, nie licząc remontów.

Państwo ludowe w trosce o kadry górnicze poświęca też poważne środki na cele akcji socjalnej, której rozwój przedstawia tabelka na str. 39.

J.Z.

ZATRUDNIANIE W SPÓŁDZIELCZOŚCI RZEMIEŚNIKÓW O OGRANICZONYCH ZDOLNOŚCIACH DO PRACY

Rzemieślnicy o ograniczonych zdolnościach do pracy, którzy w chwili obecnej nie pracują mimo, że mogliby być z pożytkiem zatrudnieni — to przede wszystkim rzemieślnicy w starszym wieku i rzemieślnicy, którzy na skutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, utracili częściowo zdolność do pracy.

Starość lub częściowe inwalidztwo odbijają się czasami na zdolności do pracy pojętej ilościowo, natomiast kwalifikacje zawodowe, umiejętność rzemiosła, doświadczenie nie ulegają, normalnie, zmniejszeniu z biegiem lat lub na skutek inwalidztwa. Toteż niewykorzystanie tych kwalifikacji i uzdolnień byłoby poważnym błędem, któremu stara się zaradzić okólnik Ministra Przemysłu Drobniego i Rzemiosła Nr. 31 z dnia 16 lipca 1952 r. w sprawie zatrudniania w spółdzielczości rzemieślników o ograniczonych zdolnościach do pracy. Okólnik był tym potrzebniejszy, że dotychczas spółdzielnie pracy nie kwapiły się z przyjmowaniem lub zatrudnianiem starych rzemieślników (i częściowych inwalidów), motywując swoje stanowisko tym, że wydajność takich pracowników jest niska i że obecność ich

w spółdzielni wpłynie na zmniejszenie wykonania jej planów produkcyjnych.

Tymczasem jest wiele takich zajęć, do których rzemieślnicy doświadczeni, choć o mniejszej wydolności, specjalnie dobrze się nadają. Mamy tu na myśli przede wszystkim prace instruktorskie, prace nauczania zawodu i prace brakarzy (kontrolerów produkcji). Okólnik idzie jednak dalej jeszcze, zalecając zatrudnienie tych osób w punktach usługowych, jako kierowników punktów, w zespołach chałupniczych, w spółdzielniach inwalidów w charakterze pracowników produkcyjnych (zakłada się, że w spółdzielniach tych wydajność pracy rzemieślników starszych lub częściowo tylko zdolnych do pracy będzie podobna, jak wydajność ogółu członków). Okólnik zaleca wreszcie przeszkalanie i zatrudnianie w zawodach innych, wymagających mniejszego wysiłku fizycznego. W tym celu okólnik zaleca centralom spółdzielczym zorganizowanie specjalnych kursów przeszkalających.

Centrale spółdzielcze winny przystąpić natychmiast do akcji zatrudniania rzemieślników o ograniczonych zdolnościach do pracy. W tym celu winny się one porozumieć ze Związkiem Izb Rzemieślniczych, który ma czuwać nad przebiegiem akcji i dostarczyć centralom danych, potrzebnych do jej przeprowadzenia.

Akcja ma być realizowana na szczeblu wojewódzkim w drodze porozumienia między izbą rzemieślniczą a wojewódzkimi placówkami terenowymi central w oparciu o plan zatrudnienia opracowany przez izbę rzemieślniczą, pod nadzorem wydziałów przemysłu wojewódzkich rad narodowych.

Wzór, według którego winien być wykonywany plan zatrudnienia oraz mają być sporządzane miesięczne sprawozdania, podany jest w omawianym okólniku (Dz. Urz. Ministerstwa Przemysłu Drobniego i Rzemiosła Nr. 19, poz. 167 z 1952 r.).

Z.M.

PROBLEM ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA INWALIDÓW W ZAKŁADACH PRACY PODLEGAJĄCYCH MINISTERSTWU PRZEMYSŁU DROBNEGO I RZEMIOSŁA

Konieczność jak najszerzego wykorzystania wszystkich rezerw osobowych dla wykonania wielkich zadań Planu 6-letniego znalazła m. in. wyraz w zarządzeniu Ministra Przemysłu Drobniego i Rzemiosła (Nr 82 z dnia 31 maja 1952 r. Znak ZP 2-059-7/52), który poleca kierownikom po-

długich mu zakładów pracy, aby dążyli do systematycznego zwiększenia stanu zatrudnienia inwalidów, nie ograniczając liczby zatrudnionych inwalidów do przewidzianej ustawą o zaopatrzeniu inwalidzkim — nor. my 3% stanu zatrudnienia.

Inwalidzi kierowani do zatrudnienia przez organy pracy i pomocy społecznej terenowych rad narodowych (w ramach zgłoszonych zapotrzebowań) winni być zatrudnieni bez wstąpienia, przy czym przy równych kwalifikacjach zawodowych należy dawać pierwszeństwo w zatrudnieniu inwalidom. Podobnie, jeżeli na stanowisku odpowiednim dla inwalidy pracuje nie-inwalida, należy za jego zgodą przesunąć go do innej pracy, a miejsce oddać inwalidzie.

Przy zatrudnianiu inwalidów należy unikać mechanicznego przydzielania im pracy, niezgodnej z ich kwalifikacjami, jak np. woźnych, portierów, dozorców itp., jak to zazwyczaj czyniono za czasów kapitalistycznych. Inwalidom powinny być powierzane te wszystkie czynności, które mogą być wykonywane przez inwalidów.

Inwalidów należy otoczyć szczególnie życzliwą, koleżeńską opieką oraz zapewnić im:

1) odpowiednie warunki, a w szczególności przydział mieszkań pracowniczych lub umieszczenie w internatach;

2) możliwość przysposobienia się do pracy oraz powiększania swych kwalifikacji.

W tym celu kierownicy zakładów pracy obowiązani są:

1) skontrolować prawidłowość ustalenia w pracy dotychczas zatrudnionych inwalidów i skorygować do końca br. wszystkie błędy w tym zakresie;

2) ułatwić niewykwalifikowanym inwalidom przeszkolenie zawodowe, bądź to przez skierowanie ich na szkolenie prowadzone przez Min. Pracy i Opieki Społecznej, bądź też przez zorganizowanie dla inwalidów lżej poszkodowanych szkolenia na terenie zakładu pracy;

3) wyznaczyć jednego pracownika w charakterze „zakładowego instruktora inwalidzkiego“, którego zadaniem będzie typowanie czynności dla inwalidów oraz czuwanie nad właściwym zatrudnianiem i doszkalaniami zawodowym inwalidów (szczegółowy zakres czynności zakładowych instruktorów inwalidzkich określa instrukcja Min. Pracy i Opieki Społecznej);

4) nawiązać i utrzymać ścisły kontakt z wydziałami pracy i pomocy społecznej prezydium wojewódzkich rad narodowych, których instruktorzy (szkolenia i zatrudniania inwalidów) będą służyć radą i pomocą w zatrudnianiu i przysposabianiu inwalidów do pracy.

Na stanowisko zakładowego instruktora inwalidzkiego można powołać np. referenta bhp, społecznego inspektora pracy, technika normowania pracy lub nawet doświadczony robotnika.

Zakłady pracy obowiązane są składać kwartalne sprawozdania opisowe z wykonania zarządzenia, z podaniem liczby zatrudnionych inwalidów.

Zagraniczna

Wielkie zdobycze krajów Socjalizmu

PIĄTA PIĘCIOLETKA WZROSTU DOBROBYTU I KULTURY W ZSRR

„Piąty plan pięcioletni oznacza nowy potężny rozwój gospodarki narodowej ZSRR i zapewnia dalszy znaczny wzrost dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego narodu“. Te słowa dyrektyw XIX Zjazdu WKP(b) w sprawie piątego pięcioletniego planu rozwoju ZSRR na lata 1951—1955 oparte są na imponującym planie rozbudowy sił gospodarczych, wzrostu dochodu narodowego i rozwoju wszelkiego rodzaju urządzeń i świadczeń socjalnych w kraju Rad.

Dyrektywy nowego planu pięcioletniego

przewidują, że dochód narodowy ZSRR w ciągu 5-letcia wzrośnie nie mniej niż o 60%, co pozwoli na zapewnienie dalszego wzrostu stopy życia robotników, pracowników umysłowych i chłopów.

Plan zakłada zwiększenie liczebności robotników i pracowników umysłowych o 15% w okresie 5-letcia 1951—1955. Ten stosunkowo nieznaczny wzrost należy zestawić z olbrzymimi założeniami rozwoju produkcji: poziom produkcji przemysłowej w ciągu tego 5-letcia wzrośnie o 70%, zaś produkcji rolnej od 40 do 90%. Jest jasne, że tak olbrzymie zadania produkcyjne przy stosunkowo niewielkim wzroście stanu zatrudnienia będą mogły być

wykonane tylko dzięki znacznemu wzrostowi wydajności pracy i poważnemu podniesieniu urodzajności ziemi.

Dyrektwy do nowego planu 5-letniego stwierdzają, że „obniżka cen jest najłagodniejszym środkiem systematycznego podniesienia realnych płac robotników i pracowników umysłowych oraz dochodów chłopów. Toteż przewiduje się stałe dalsze obniżki detalicznych cen artykułów masowego spożycia. Realne płace mają wzrosnąć co najmniej o 35%, zaś dochody kołchoźników w gotówce i w naturze co najmniej o 40%. Wydatki państwa na ubezpieczenia społeczne wzrosną w pięcioleciu o 30%.

Niemniej imponujące są założenia planu w odniesieniu do budownictwa mieszkaniowego. Inwestycje na państwowe budownictwo mieszkaniowe wzrosną w dwójnasób w porównaniu z poprzednią pięcioletką. Państwo odda w miastach i osiedlach robotniczych około 105 milionów metrów kwadratowych powierzchni mieszkalnej. Jednocześnie państwo popierać będzie budowę indywidualnych domów mieszkalnych, budowanych przez pracujących.

Rozmiary inwestycji w zakresie wodociągów i kanalizacji, centralnego ogrzewania i gazyfikacji domów, komunikacji miejskiej i innych urządzeń komunalnych wzrosną w ciągu pięciolecia o około 50% w porównaniu z 1950 r.

Dyrektwy dla planu przewidują również dalszy rozwój ochrony zdrowia ludności. Tak więc sieć szpitali, przychodni, sanatoriów, domów wczasowych, żłobków i przedszkoli zostanie znacznie rozbudowana: liczba miejsc w szpitalach wzrośnie o 20%, w sanatoriach o 15%, w domach wczasowych o 30%, w żłobkach o 20% i w przedszkolach o 40%. Liczba lekarzy wzrosnąć ma w ciągu tego pięciolecia nie mniej niż o 25%. Dyrektwy nakazują „skierować wysiłki pracowników naukowych medycyny na rozwiązanie doniosłych zadań ochrony zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień profilaktyki“. W dziedzinie nauczania dyrektwy przewidują zakończenie przejścia od nauczania 7-klasowego do powszechnego nauczania w zakresie szkoły średniej we wszystkich większych miastach, aż do ośrodków obwodowych i krajowych włącznie. W pozostałych miastach i w miejscowościach wiejskich powszechne nauczanie w zakresie szkoły średniej zrealizowane zostanie w ciągu następnej pięcioletki.

Budownictwo szkół miejskich i wiejskich wzrośnie o około 70% w porównaniu z poprzednią pięcioletką. Dyrektwy zapowia-

dają przystąpienie do realizacji nauczania politechnicznego w szkole średniej.

Zwiększone potrzeby gospodarki narodowej i budownictwa kulturalnego wymagają coraz to nowych tysięcy kadr fachowców, których liczba (z wyższym i średnim wykształceniem) wzrośnie od 30 do 35%.

Dyrektwy kładą również nacisk na podniesienie jakości przygotowania młodych kwalifikowanych robotników w systemie państwowych rezerw pracy oraz podniesienia kwalifikacji robotników pracujących drogą szkolenia wewnątrzzakładowego, jak też w szkołach i na kursach organizowanych w przedsiębiorstwach.

Zgodnie z planowanym rozwojem ochrony zdrowia, oświaty, instytucji naukowych i kulturalno-oświatowych rozmiary inwestycji na te cele wzrosną o 50% w porównaniu z poprzednią pięcioletką.

Jak już wspomniano, dyrektwy do planu opierają się na znacznym wzroście wydajności pracy. Dyrektwy stwierdzają, że nastąpi to drogą zastosowania we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej przodującej techniki, polepszenia organizacji pracy i podniesienia kulturalno-technicznego poziomu ludu pracującego. Tą drogą wydajność pracy wzrośnie: w przemyśle mniej więcej o 50%, w budownictwie o 55% i w gospodarce wiejskiej o 40%. Olbrzymim osiągnięciem będzie przewidziane zakończenie w zasadzie w okresie pięcioletki „mechanizacji robót wymagających wielkiego wysiłku i pracochłonnych w przemyśle i budownictwie“.

Plan kładzie również wielki nacisk na dalszy rozwój masowego ruchu wynalazców i racjonalizatorów spośród inżynierów, techników, robotników i kołchoźników.

W konkluzji dyrektwy w sprawie piątej pięcioletki radzieckiej stwierdzają: „niniejszy (piąty) plan pięcioletni ponownie demonstruje całemu światu wielką żywotną siłę socjalizmu, zasadniczą wyższość socjalistycznego systemu gospodarki nad systemem kapitalistycznym. Ten plan pięcioletni jest planem pokojowego budownictwa gospodarczego i kulturalnego. ...Przewidywany przez plan pięcioletni pokojowy rozwój ekonomiki radzieckiej jest przeciwny ekonomice krajów kapitalistycznych, kroczących drogą militarystyki gospodarki narodowej, otrzymywania maksimum zysków dla kapitalistów i dalszego zubożenia świata pracy“.

Wielkie, historyczne zadania, jakie przed narodem radzieckim stawia nowa pięcioletka, są zapowiedzią, że kończy się jedna, a zaczyna nowa epoka w życiu Związku Radzieckiego: budowanie komunizmu staje przed narodem radzieckim

i przed całym światem jako zadanie, którego konkretna realizacja jest dostrzegalna już dla obecnego pokolenia Ojczyzny Socjalizmu.

OPIEKA NAD DZIECKIEM W BUŁGARI I RUMUNII

Opieka nad dzieckiem jest jedną z naczelnych trosk krajów demokracji ludowej. W miejsce anemicznej i nieszczerzej filantropii okresu kapitalistycznego, w krajach tych podjęto wszechstronną i szeroko rozbudowaną akcję opartą na odpowiednich funduszach.

Zobaczmy to na przykładzie dwóch republik ludowych: Bułgarii i Rumunii.

W Bułgarii kapitalistycznej umierało ponad 20.000 dzieci rocznie w pierwszym roku życia. Jeszcze do 1944 r. Bułgaria zajmowała drugie miejsce wśród państw europejskich co do śmiertelności dzieci. Szczególnie wysoka była śmiertelność dzieci robotniczych; w dzielnicach robotniczych Sofii umierało cztery razy dzieci więcej niż w dzielnicach zamieszkałych przez ludność zamową.

W Bułgarii Ludowej w ciągu ostatnich sześciu lat zrobiono w zakresie opieki nad matką i dzieckiem znacznie więcej, niż w warunkach kapitalistycznych w ciągu ubiegłego półwiecza. Wydana w 1946 r. ustawa o ochronie macierzyństwa zapewniła wszystkim matkom oraz dzieciom do 14 roku życia bezpłatną opiekę lekarską. W myśl tej ustawy kobieta korzysta w okresie porodu z trzymiesięcznego płatnego urlopu. Liczba domów opieki nad matką wzrosła od 1944 dziesięciokrotnie, a liczba łóżek dwudziestopięciokrotnie. Podczas gdy w 1944 r. było 6 domów opieki nad matką na wsi, to jest obecnie 600 i większość porodów w Bułgarii odbywa się w tych domach. W tym samym okresie wzrosła dwudziestopięciokrotnie liczba żłobków, których najwięcej znajduje się w centrach przemysłowych i w spółdzielniach rolnych.

Dzięki takiej rozbudowie akcji opiekuńczej śmiertelność wśród dzieci zmniejszyła się do 1951 r. o ok. 40%, liczba zaś urodzeń zwiększyła się w porównaniu z okresem sprzed 1944 r. o 24%.

Również akcja opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym może poszczycić się poważnymi osiągnięciami. W 1943 i 1944, ostatnich dwóch latach władzy burżuazyjnej, liczba ogródków dziecięcych nie przekraczała w Bułgarii 289. W 1951 r. ogródków tych było już 1651 i korzystało z nich 13.315 dzieci. Poza tym istnieje w Bułgarii instytucja ogrodów i domów dla dzieci, gdzie matki zajęte pracą zawodową mogą pozostawiać swe dzieci pod opieką

wychowawczyń i lekarzy. Takich instytucji opiekuńczych miała Bułgaria w 1951 r. — 3644 ze 173.145 miejscami.

Liczne obozy wakacyjne dla młodzieży pozostają pod opieką Organizacji Pionierów i Związku młodzieży ludowej im. Dimitrowa. Z obozów tych korzystało w 1951 r. 110.000 uczniów.

W Rumuńskiej Republice Ludowej opieka kuracyjno-profilaktyczna obejmuje w ramach pomocy dla matki: zasiłki pieniężne i urlopy przed i po porodzie oraz całkowicie bezpłatne leczenie profilaktyczne i kuracyjne (pomoc lekarska, lekarstwa). Ostatni etap organizacji sieci opieki lekarskiej w Rumunii to połączenie ośrodków zdrowia z poliklinikami oraz ambulatoriami dla dzieci. System ten przyczynia się równocześnie do wykwalifikowania lekarzy i personelu pomocniczego. Centralnym organem tej szerokiej sieci jest Służba Opieki nad Matką i Dzieckiem. Organ ten zależy od Ministerstwa Zdrowia.

W miastach buduje się nowe kliniki porodowe lub zakłada się oddziały położnicze w każdym szpitalu. Na wsi, dawniej zupełnie zaniedbanej, założono od roku 1947 ponad 1000 wiejskich izb porodowych, gdy do roku 1947 istniała tylko jedna izba porodowa na wsi. Obwód lekarski udziela pomocy wszystkim dzieciom do 16 lat. Dzieci mają swoje karty chorobowe, które pozwalają na stałą obserwację ich rozwoju z punktu widzenia medycznego. Doktor i pielęgniarki czynią obowiązkowe wizyty w domu dziecka. Recepty są realizowane bezpłatnie przez aptekę szpitalną. W wypadku cięższej choroby, chore dziecko przyjmuje się do szpitala dla dzieci.

Ośrodki posiadają specjalne kuchnie, gdzie przygotowuje się potrawy dietetyczne i mleko dla niemowląt zdrowych, jak również środki odżywcze, które matki otrzymują bezpłatnie według recept i pod kontrolą lekarzy. Liczba kuchni dietetycznych wynosi około 3000. Jest również kilka tysięcy punktów rozdzielczych mleka. W ciągu krótkiego okresu czasu założono kilkaset ośrodków leczniczych na wsi.

W wielu miejscowościach zbudowano specjalne szpitale dla dzieci. Szpitale te są wyposażone w nowoczesne instalacje, obsługiwane przez specjalistów. W innych miastach powstały sekcje pediatriczne w szpitalach dla dorosłych. Liczba łóżek w szpitalach dla dzieci przekroczyła w r. 1951 o 650% poziom z roku 1944. Szpitale mają również oddziały chirurgii pediatricznej. Punkty sanitarne założone w szkołach, żłobkach i w przedszkolach roztacza-

ją szeroką działalność w zakresie opieki lekarskiej nad dziećmi.

Prowadzona jest też akcja wysyłania dzieci na kolonie letnie i zimowe. W ciągu roku 1951 wysłano nad morze lub w góry 100 tysięcy dzieci. Śmiertelność dzieci — prawdziwa plaga dawnej Rumunii — spadła o przeszło połowę i stale się zmniejsza. W licznych rejonach śmiertelność dzieci spadła do czterech promille. **S. H.**

ROZWÓJ GOSPODARCTWA I SPOŁECZNY ORAZ WZROST DOBROBYTU LUDZI PRACY NIEMIECKIEJ REPUBLIKI DEMOKRATYCZNEJ

Miesięcznik „Profesjonalnyje sojusy“ (Związki Zawodowe), ogłasza w numerze piątym z maja br. artykuł W. Ignatowa, poświęcony rozwojowi Niemieckiej Republiki Demokratycznej.

Utworzenie Niemieckiej Republiki Demokratycznej było niejako zwrotnym punktem w historii Europy. Pod kierownictwem Niemieckiej Socjalistycznej Partii Jedności (SED) klasa robotnicza i ludzie pracy osiągnęli poważne zdobycze, mające bardzo wielkie znaczenie dla narodu niemieckiego w walce o jedność i przebudowę demokratyczną swojej ojczyzny, w walce o pokój w Europie i w całym świecie.

W NRD przeprowadzona została reforma rolna i likwidacja kapitalistycznych monopoli. W toku reformy rolnej wywłaszczono 3,3 milionów hektarów ziemi, należącej przeważnie do wielkich właścicieli ziemskich. Z tego 2.167.600 hektarów, czyli 67,2%, oddano na własność 544 000 rodzinom pracujących chłopów, około 1 mln hektarów zaś zostało uspołecznionych. Największe zakłady przemysłowe uległy upaństwowieniu, w tej liczbie 17 zakładów koncernu „Herman Goering“ i 59 zakładów elektrycznych monopoli „Siemens“ i „AEG“.

W 1951 było w NRD 4.350 upaństwowionych wielkich zakładów przemysłowych. Zakłady upaństwowione odgrywają decydującą rolę w ciężkim przemyśle.

Przy przeprowadzeniu reformy rolnej utworzono setki majątków państwowych, których udział w ogólnej produkcji rolniczej stanowi 10%. Utworzono 540 państwowych stacji wynajmu maszyn rolniczych, które dysponują 16 000 traktorów.

Z chwilą przejścia w ręce państwa, reprezentującego interes całego narodu, podstawowych środków produkcji, stworzone warunki umożliwiające planowe prowadzenie gospodarki. Toteż już w połowie 1948 roku z inicjatywy SED wypracowano dwuletni plan odbudowy i rozwoju gospodarczego Wschodnich Niemiec (na rok 1949 i 1950).

Dzięki stosunkom gospodarczym z ZSRR i z krajami demokracji ludowej, opartym na zasadach równości i poszanowania wzajemnych interesów, dzięki wyższości planowej gospodarki, lud pracujący NRD wykonał plan dwuletni w rok i sześć miesięcy, nie uciekając się do pożyczek zagranicznych, wykorzystując przede wszystkim swoje własne zasoby. W tym okresie odbudowano i zbudowano 1106 zakładów przemysłowych. Produkcja przemysłowa już w pierwszym kwartale 1950 roku osiągnęła poziom przedwojenny z 1936 roku. Osiągnięto również poważne sukcesy w gospodarstwie wiejskim; już w 1950 roku zbiory osiągnęły poziom przedwojenny.

Pomyślne wykonanie planu dwuletniego stworzyło niezbędne warunki dla dalszego rozwoju gospodarczego. Trzeci zjazd SED w lipcu 1950 roku wypracował zasady planu pięcioletniego na lata 1951 — 1955. Zadaniem planu jest wszechstronny rozwój przemysłu i podniesienie poziomu życiowego mas pracujących. Przewiduje się specjalnie szybki wzrost w dziedzinie metalurgii, budowy maszyn i energetyki.

Według planu pięcioletniego wzniesie produkcja przemysłowa w 1955 roku dwa razy w porównaniu z produkcją 1936 roku.

Produkcja przemysłowa sektora upaństwowionego wzniesie do roku 1955 o 103,2% w porównaniu z taką produkcją 1950 roku, podczas gdy produkcja sektora prywatnego tylko o 56,5%. Zarobki robotników i urzędników w całości gospodarki państwowej wzrosną o 16,8%, zaś zarobki w przemyśle o 20%.

Już obecnie osiągnięto znaczne sukcesy przy realizacji planu pięcioletniego. W 1951 roku produkcja przemysłowa przewyższyła produkcję z poprzedniego roku o 21,9%, zbiory rolnicze były bogate, zwiększyło się pogłowie bydła. W pierwszym kwartale 1952 r. produkcja powiększyła się o 19% w porównaniu z pierwszym kwartałem 1951 r.; znacznie wzrosła produkcja artykułów żywnościowych i przemysłowych dla ludności.

Budowa metalurgicznego kombinatu „Ost“ koło Frankfurtu nad Odrą stanowi ważną podstawę dla stworzenia własnej bazy metalurgicznej. W kombinacie uruchomiono już dwa potężne wielkie piece. Pod koniec planu pięcioletniego kombinat będzie produkował rocznie 500 000 ton surowki i 500 000 ton stali. Jednocześnie buduje się drugi kombinat „West“. Kombinaty „Ost“ będzie przetapiał radziecką rudę, zaś kombinat „West“ — niemiecką.

Zjednoczenie Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB), liczące ponad 5 000 000 członków, odgrywa dużą rolę

w rozwoju gospodarczym republiki, w przekształcaniu Niemiec w pokojowe, demokratyczne państwo, w walce o pokój.

W statucie SED przyjętym na trzecim zjeździe w końcu 1950 roku, wyraźnie zaznaczono, że „wolne niemieckie związki zawodowe stoją na stanowisku walki klasowej. Celem ich jest zbudowanie socjalistycznego społeczeństwa. Są one szkołą demokracji i socjalizmu“.

Związki Zawodowe NRD pod kierownictwem SED przewodzą ruchowi robotników dążącemu do podniesienia wydajności pracy i mobilizują klasę robotniczą do przedterminowego wykonania pięcioletniego planu. Dzięki temu współzawodnictwo stało się ruchem masowym. Już na początku 1950 roku brało w nim udział 1 750 000 robotników i urzędników, co stanowi około 60% wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych.

Związki zawodowe zwołują narady produkcyjne, na których robotnicy zgłaszają swoje wnioski zmierzające do dalszego rozwinięcia produkcji, starają się o podniesienie kwalifikacji robotników przez organizowanie dla nich specjalnych szkół i kursów itd.

Pracownicy przedsiębiorstw państwowych starają się nie tylko o powiększenie produkcji, lecz również i o podwyższenie jakości pracy.

Rząd republiki i SED całkowicie popierają współzawodnictwo pracy. Dla zachęcenia przodowników pracy rząd republiki ustanowił zaszczytne tytuły: „Bohater pracy“, „Zasłużony aktywista“, „Zasłużony wynalazca“. Wykorzystanie doświadczeń radzieckich stachanowców ma duże znaczenie dla podniesienia wyników pracy przedsiębiorstw państwowych; tak np. za wzorem Korabielnikowej i Kuzniecowa, pracownicy fabryk obuwia postanowili wytwarzać w ciągu roku pół miliona par obuwia ponad plan z zaoszczędzonej skóry.

Rozwój gospodarki narodowej pociąga za sobą stałe podnoszenie poziomu życia pracowników. W NRD nieznane jest bezrobocie; szybko rosnąca produkcja wymaga coraz to nowych pracowników; w roku bieżącym liczba robotników i urzędników wzrosła więcej niż o 150 000.

Ustawodawstwo pracy zapewnia robotnikom i urzędnikom ubezpieczenia społeczne w szerokim zakresie, 8-mio godzinny dzień pracy, coroczny urlop płatny od 12 do 24 dni, bezpłatną pomoc lekarską, bezpłatną nauką, jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę. Państwo zapewnia ochronę pracy. Związki zawodowe mają prawo na równi z organami państwowymi kontrolo-

wać w przedsiębiorstwach przestrzegania przepisów pracy. Co rok zwiększają się środki przeznaczone na cele socjalne i kulturalne. W 1951 roku wyniosły one 1/3 ogólnej sumy wydatków budżetowych. Wzrastają stale zarobki pracowników. Od 1 września 1950 roku podniesiono zarobki robotników i urzędników, renty starcze i sieroce o 15%.

W najważniejszych gałęziach gospodarstwa narodowego wzrost ten był jeszcze większy: w przemyśle węglowym i kopalnianym wyniósł 30 procent, w metalurgicznym — 25 procent. W roku 1951 nastąpił dalszy wzrost zarobków robotniczych w przemyśle kopalnianym o 20 procent.

Jednocześnie rząd przeprowadza systematycznie obniżanie cen na artykuły pierwszej potrzeby. W 1949 roku trzykrotnie zniżono ceny, w 1950 — czterokrotnie, a w 1951 roku — pięciokrotnie, przy czym ludność na samej niższej cenie z grudnia 1951 roku zaoszczędzi w ciągu roku 2,3 miliardy marek. Równoległe ze zniżką cen zwiększane są ilości artykułów wydawanych na kartki lub też w ogóle znosi się kartki na niektóre towary. Od 1948 roku powiększono ilość mięsa otrzymywanego na kartki w dwójnasób, zaś tłuszczy — trzykrotnie. Jesienią 1950 roku zaniechano sprzedaży kartofli na kartki. Od 1 stycznia 1951 roku zniesiono kartki i zniżono cenę na chleb; wyroby piekarskie, mąkę, kaszę i makaron. W lutym 1951 zniesiono kartki na większość artykułów tekstylnych.

Jednocześnie z rozwojem gospodarki i podniesieniem stopy życiowej ludności osiągnięto poważne sukcesy w dziedzinie kultury. Reforma oświaty uostępniła dzieciom mas pracujących średnie i wyższe wykształcenie. Dzięki utworzeniu fakultetów robotniczo-włościańskich i przyznawaniu stypendiów powstają kadry inteligencji z klasy robotniczej i z chłopów pracujących. Zwiększyła się liczba szkół wyższych, powstała Akademia Nauk i Akademia Sztuki, zbudowano nowe teatry, utworzono wiele bibliotek i czytelni dla pracujących. Związki zawodowe starają się gorliwie o podniesienie poziomu materialnego i kulturalnego pracowników. Związki biorą udział w przygotowywaniu i zatwierdzaniu umów zbiorowych, w opracowywaniu norm pracy, organizują wczasy i lecnicztwo pracownicze. Związki pracują w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, które po raz pierwszy w Niemczech obciążają wyłącznie przedsiębiorstwa państwowe i prywatne. Związki zawodowe wreszcie kontrolują stan ochrony i bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach, stan budownictwa mieszkalnego.

Nowe książki

I. F. Skorochołow: SOWIETSKIJ SUD NA STRAŻE PRAW GRAZDAN

(Sąd radziecki na straży praw obywateli)
Nakł. Gosjurizdat, Moskwa, 1951.

Z pracy powyższej pragniemy zwrócić szczególną uwagę na jej rozdział IV, który autor poświęcił roli sądów radzieckich przy czuwaniu nad przestrzeganiem praworządności socjalistycznej w zakresie stosunków pracy.

Po omówieniu różnicy, jaka istnieje między ustrojem kapitalistycznym i socjalistycznym, gdy chodzi o realizację praw obywateli do pracy i stosunek państwa i sądów do pracujących, autor przechodzi do metod ochrony przez sądy radzieckie praw obywateli, wynikających z przepisów prawa pracy.

Prawo radzieckie przewiduje odpowiedzialność nie tylko cywilną ale i karną za naruszenie ustaw, regulujących stosunek pracy.

Jeśli chodzi o spory cywilne na tle stosunku pracy, w ZSRR istnieją trzy tryby ich rozstrzygnięcia: a) tryb rozjemczy przez komisję rozjemczą, b) tryb sądowy i c) tryb administracyjny.

Z reguły spór ze stosunku pracy przed skierowaniem go do sądu powinien być rozpoznawany przez komisję rozjemczą. W niektórych jednak przypadkach przewidziana jest wyłącznie droga sądowa (np. w sprawach o pełne wynagrodzenie szkody wyrządzonej przedsiębiorstwu lub instytucji, gdy ustawa przewiduje nieograniczoną odpowiedzialność pracownika za wyrządzoną szkodę albo gdy czyn wyrządzający szkodę zagrożony jest represją karną), w innych wreszcie prawo zezwala pracownikowi na wniesienie sprawy albo do komisji albo do sądu (np. spory na tle zwolnienia z pracy, przeniesienia, rozliczeń z podróży służbowej, kar dyscyplinarnych itd.).

Pozwy w sprawach ze stosunku pracy są wolne od opłat. Sąd powinien rozpoznać sprawę ze stosunku pracy w ciągu 5 — 7 dni, a następnie wydać stronom wyrok nie później, niż w ciągu 3 dni.

Rozpoznając sprawę o naruszenie praw ze stosunku pracy, sąd radziecki dokładnie bada wszystkie okoliczności sprawy i wyrokuje ściśle na podstawie ustaw. Jeżeli stwierdzone zostało, że administracja zakładu pracy naruszyła prawa pracownika, sąd zobowiązuje ją do przywrócenia stanu poprzedniego, zgodnego z prawem, i do wynagrodzenia szkód.

Np. rozpoznając sprawę o zwolnienie z pracy sąd bada, czy okoliczność podana przez administrację jako przyczyna zwolnienia z pracy, przewidziana jest w prawie jako powód uprawniający do zwolnienia z pracy, czy został zachowany określony w ustawie tryb zwolnienia z pracy, czy podany przez administrację powód zwolnienia odpowiada rzeczywistości itp. Jeżeli w toku rozpoznania sprawy stwierdzono, że prawdziwa przyczyna zwolnienia z pracy była inna, niż podana przez zakład pracy, sąd może uznać, że zwolnienie nastąpiło bezprawnie i nakazać zatrudnienie pracownika z powrotem na poprzednim stanowisku, nawet jeżeliby rzeczywista ale nie podana przez zakład pracy przyczyna zwolnienia z pracy uprawniała do tego i chociażby dane stanowisko było już zajęte. Wydając orzeczenie, polecające przyjęcie pracownika z powrotem do pracy, sąd nakazuje jednocześnie zapłatę pracownikowi wynagrodzenia za okres czasu, w którym był on bez pracy, nie więcej jednak jak za 20 dni, chyba, że chodzi o niewykonanie orzeczenia sądowego, wówczas bowiem zakład pracy odpowiada za cały okres przymusowej nieobecności pracownika w pracy.

Wydając orzeczenie, nakazujące przyjęcie z powrotem do pracy pracownika bezprawnie zwolnionego, sąd może nałożyć na osobę, odpowiedzialną za bezprawne zwolnienie, obowiązek wynagrodzenia przedsiębiorstwu lub instytucji szkody wyrządzonej przez to, że pracownikowi bezprawnie zwolnionemu trzeba wypłacić wynagrodzenie za czas, gdy nie pracował. Odškodowanie takie nie może przewyższać 3-mies. zarobku osoby winnej.

Rozpatrując sprawy na tle zwolnienia z pracy sądy rozstrzygają m. in. sprawy o sformułowanie przyczyn zwolnienia, wskazanych przez zakład pracy w zaświadczeniu, zarządzeniu lub w książeczce pracy.

Prawo radzieckie zakazuje przesyłania przez jedno przedsiębiorstwo innemu tajnych lub nieprawdziwych opinii o pracowniku i zakład pracy winien podać w zarządzeniu, zaświadczeniu lub w książeczce pracy tylko taką przyczynę zwolnienia, która jest przewidziana w ustawie i zgodna ze stanem faktycznym. Pracownik może zwrócić się do sądu o zmianę sformułowania przyczyny zwolnienia.

Jak z powyższego widać sądy radzieckie, w dążeniu do bezwzględnej ochrony praw pracownika, śledzą bardzo wnikliwie sposób stosowania przez zakłady pracy przepisów prawa pracy.

Analogicznie sądy radzieckie postępują, jeśli chodzi o prawa członków kolchozów.

NOWA ORGANIZACJA WERBUNKU I OPIEKI NAD PRACOWNIKAMI W CZECHOSŁOWACJI

(w jęz. czeskim) wyd. ROH, Praga, 1952.
Biblioteka Ministerstwa Sił Roboczych.
Str. 89.

W krajach demokracji ludowej sprawa zorganizowanego werbunku i systematycznej troski o pracowników zajęła — na obecnym etapie budowy podstaw socjalizmu — jedno z czołowych miejsc. W oparciu o doświadczenia Związku Radzieckiego coraz konsekwentniej są realizowane wielkie zadania władzy ludowej na tym odcinku, tak ważnym dla rozwoju gospodarczego i społecznego, dla przyspieszenia drogi do socjalizmu.

Ostatnio ukazała się w Czechosłowacji książka, która reasumuje wysiłki władzy ludowej na odcinku zorganizowanego werbunku i troski o pracowników. Wysiłki te znalazły swój wyraz w odpowiednich zarządzeniach rządu i poszczególnych ministerstw, uchwałach Prezydium Frontu Narodowego i Centralnej Rady Związków Zawodowych, w licznych przemówieniach przedstawicieli rządu. Książka stanowi obszerny zbiór wszystkich tych zarządzeń, uchwał i przemówień — dając bogaty materiał informacyjny, wysoce pożyteczny dla pracowników służby zatrudnienia i werbunku, referentów personalnych i socjalnych oraz dla wszystkich bezpośrednio zainteresowanych zagadnieniami omawianymi w książce.

Z podstawowych przepisów prawnych podane są: 1) zarządzenie rządowe z 27.12

1951 r. o organizacji werbunku sił roboczych i wyjaśnienia do tego zarządzenia; 2) wytyczne Min. Sił Roboczych dla zorganizowanego werbunku sił roboczych z 12.I.1952; 3) wytyczne Min. Sił Roboczych dla werbunku sił roboczych, realizowanego przez przedsiębiorstwa z 18.4.1952 r.; 4) okólnik Min. Zdrowia z 21.4.52 r. w sprawie służby zdrowotnej w zakresie werbunku sił roboczych; 5) wytyczne Min. Sił Roboczych dla udzielania zapomóg przy zorganizowanym werbunku sił roboczych z 31.4.52 r.; 6) okólnik Min. Sił Roboczych z 1.4.52 r. w sprawie rozwiązywania niektórych przypadków przy udzielaniu zapomóg w zakresie zorganizowanego werbunku sił roboczych; 7) wytyczne Min. Sił Roboczych w sprawie zatrudnienia osób o zmniejszonej zdolności do pracy z 11.3.1952 r.; 8) okólnik Min. Sił Roboczych z 28.3.52 r. o państwowym nadzorze nad zatrudnieniem pracowników.

Z uchwał i przemówień podane są: 1) uchwała Prezydium Frontu Narodowego o pozyskaniu nowych pracowników do kopalń, hut i ciężkiego przemysłu; 2) uchwała Prezydium CRZZ z 18.1.52 r. o zadaniach ruchu zawodowego przy zorganizowanym werbunku sił roboczych; 3) przemówienie Min. Sił Roboczych Havelky z dnia 17.1.52 r. o zadaniach okręgowych rad narodowych przy zorganizowanym werbunku.

Na zakończenie podane są następujące wzory formularzy: a) umowa o pracę; b) sprawozdanie o przyjęciu pracowników pozyskanych w ramach zorganizowanego werbunku; c) spis pracowników przewożonych do miejsca pracy; d) wzór indywidualnego potwierdzenia o przyjęciu pracowników w zakresie zorganizowanego werbunku; e) wniosek na badanie lekarskie przy zorganizowanym werbunku; f) wzór druku przekazowego na wypłatę zapomóg przy werbunku; g) potwierdzenie o zarobkach, służące dla obliczenia zapomóg udzielanych przy werbunku według wytycznych Min. Sił Roboczych.

Warto, aby podobnego typu książka ukazała się również u nas w Polsce.

Czasopisma

Franciszek Blinowski. WALKA PAŃSTWA LUDOWEGO O DOBROBYT MAS PRACUJĄCYCH, Trybuna Ludu, Nr 222 z 10 sierpnia 1952 roku.

„Trybuna Ludu“ z dnia 10 sierpnia br. ogłosiła ciekawy i wnikliwy artykuł min. F. Blinowskiego, poświęcony omówieniu

położenia materialnego mas pracujących w okresie międzywojennym i obecnie, w Polsce Ludowej.

Poziom materialny mas pracujących w Polsce kapitalistycznej w okresie międzywojennym nie tylko był niższy niż w innych, bardziej rozwiniętych krajach kapitalistycznych, ale ponadto wykazywał stałą tendencję spadkową. Widać to wyraźnie z danych statystycznych.

Sytuacja klasy robotniczej

W okresie 1929—1938 r. tj. w czasie, gdy ludność kraju wzrosła o 4 miliony osób, liczba robotników zatrudnionych w przemyśle wielkim i średnim nie tylko nie podniosła się, ale spadła jeszcze z 858 tysięcy do 808 tysięcy, czyli o 50 tysięcy. Oznacza to, że liczba osób przypadająca na jednego zatrudnionego wydatnie wzrosła, czyli innymi słowy, że stosunek pracujących do niepracujących w rodzinie robotniczej wybitnie się pogorszył.

W tym samym okresie ilość czasu przepracowanego przez robotników w wielkim i średnim przemyśle zmniejszyła się z 1811,4 milionów godzin do 1598,4 mln. godzin, tj. o 11,8% czyli jeszcze bardziej, aniżeli liczba zatrudnionych.

Przy tym w obu przykładach stan w roku 1938 był już lepszy, aniżeli w latach kryzysu, gdyż w r. 1933 liczba robotników w wielkim i średnim przemyśle była o 315 tysięcy osób mniejsza, niż w r. 1929, a liczba przepracowanych w tym roku godzin o 45,5% niższa od stanu w r. 1929.

Równolegle, w okresie 1929—1938 nastąpił też spadek o ok. 23% średnich płac za godzinę pracy robotnika.

Jeśli uwzględnić spadek liczby zatrudnionych, spadek przepracowanego czasu i spadek średniej płacy, to okaże się, że dochód z płac zarobkowych robotników wielkiego i średniego przemysłu, biorąc porównawczo lata 1929 i 1938, obniżył się o ok. 40%, a jeśli wziąć pod uwagę lata 1929 i 1933, to spadek wyniósł między tymi latami przeszło 55%.

Nielepsza była w tym czasie sytuacja innych robotników i pracowników (np. roczne płace nominalne robotników rolnych były niższe w r. 1938 o 47% aniżeli w r. 1929).

Takiemu spadkowi dochodów pieniężnych klasy robotniczej towarzyszył jeszcze silniejszy spadek stopy życiowej, bo spotęgowany przyrostem naturalnym rodzin robotniczych oraz poważnym bezrobociem, które wg oficjalnych danych wynosiło w

r. 1938 ponad 450 tys. osób, nie licząc bezrobocia ukrytego.

Położenie ludności wiejskiej

Równie ciężkie były warunki ludności pracującej na wsi, gdzie w gospodarstwach do 5 ha powierzchni, skupiających ponad 8,5 mln. ludności, 1 ha ziemi musiał dać utrzymanie średnio 1,5 osobie, co — uwzględniając przeciętny dochód z ha w gospodarstwach małych — wynosiło w gotówce ok. 17 zł miesięcznie na te półtorej osoby.

Ogólna nędza w mieście i na wsi obniżała przyrost naturalny ludności, który spadł w okresie międzywojennym z 16,2 do 11,2 na tysiąc mieszkańców i zwiększała śmiertelność niemowląt. Zmniejszyła się też ilość łóżek szpitalnych, liczba dzieci w przedszkolach, liczba studentów na wyższych uczelniach, spadł nakład druków itd.



Temu obrazowi stałego pogarszania się sytuacji życiowej mas pracujących w Polsce przedwojennej autor przeciwstawia stan i rozwój w Polsce Ludowej, której podstawowym prawem ekonomicznym jest, wg sformułowania Prez. Bieruta na VII Plenum KC: „zaspokajanie w coraz większym stopniu rosnących potrzeb materialnych i kulturalnych narodu”.

Po wojnie przeciętny dochód narodowy na głowę ludności zwiększył się w porównaniu ze stanem przedwojennym blisko 2,3 razy, a ponadto dokonała się zasadnicza przemiana jego podziału, konsekwentnie ograniczająca udział w dochodzie elementów kapitalistycznych.

W związku z tym położenie materialne klasy robotniczej i pracującego chłopstwa uległo znacznej poprawie, jak o tym świadczą fakty i cyfry.

Poprawa położenia materialnego klasy robotniczej w Polsce Ludowej

Poprawa ta wynika przede wszystkim z ogromnego wzrostu zatrudnienia, które ze stanu 2,6 mln. pracowników najemnych poza rolnictwem przed wojną podniosło się do wysokości 4.997 tys. w r. 1951, a w roku 1952 wynieść ma 5.340 tys., czyli przeszło dwukrotnie więcej niż przed wojną. Wskutek tego, gdy przed wojną na utrzymaniu jednego zatrudnionego znajdowały się 2 niepracujące osoby, to obecnie liczba ta zmniejszyła się do 1,2 osób.

Równolegle do wzrostu stanu zatrudnienia odbywał się aż do r. 1951 stały wzrost płac realnych, jak następuje:

Rok	Place nominalne	Place realne (bez świadczeń, ale łącznie z zasiłkiem rodzinnym)
1946	100	100
1947	153	113
1948	213	157
1949	304	207
1950	350	219

W wyniku tej ewolucji średnia płaca realna pracowników przekroczyła w roku 1950 o 11,3% poziom przedwojenny.

Dalszym, istotnym czynnikiem poprawy sytuacji materialnej klasy robotniczej jest rozwój elementów pozapłacowych, dzięki rozbudowaniu uprawnień, wynikających z prawodawstwa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz świadczeń socjalnych. Wskutek tego łączny dochód roczny robotników i pracowników podniósł się o z górą 3,5 miliarda złotych (nie licząc zasiłków rodzinnych).

Poprawa na wsi

Jeszcze większa poprawa nastąpiła w sytuacji materialnej wsi, dzięki temu:

- 1) że po reformie rolnej przeciętne gospodarstwo rolne posiada półtora raza więcej gruntu niż przed wojną;
- 2) że znaczny odływ w ostatnich latach chłopów ze wsi do miast w związku z uprzemysłowieniem przeciął potrzebę działów rodzinnych;
- 3) że państwo ludowe zniosło istniejące dawniej nożyce cen przemysłowych i rolnych;
- 4) że państwo ludowe przekreśliło dawne zadłużenie gospodarstw chłopskich, które przekraczało przed wojną 1,2 miliarda ówczesnych złotych;
- 5) że państwo ludowe udzieliło wsi znacznej pomocy pod formą maszyn rolniczych, nawozów sztucznych, kredytów na nasienneictwo itd.

Wzrost spożycia i rozwój urządzeń socjalnych i kulturalnych

Wyrazem ogólnego podniesienia się stopy życiowej mas pracujących tak w mieście, jak i na wsi jest silny wzrost spożycia na głowę ludności podstawowych artykułów przemysłowych.

Obok tego państwo ludowe wpływało na polepszenie warunków bytu mas pracujących drogą rozwoju urządzeń socjalnych, jak to przedstawia poniższa tablica.

Niemniejsze znaczenie mają osiągnięcia uzyskane w zakresie szkolnictwa i upowszechnienia kultury.

Aby ocenić ogromny wysiłek państwa ludowego w dziedzinie socjalnej i kulturalnej, należy pamiętać, że sumy łożone przez państwo na urządzenia socjalne i kulturalne łącznie z wydatkami na świadczenia socjalne i zasiłki rodzinne przekraczają wydatnie trzecią część ogólnego funduszu płac w naszym kraju.

Przejsiowe trudności i drogi do ich przezwyciężenia

Po przedstawieniu dorobku Polski Ludowej w dziedzinie podniesienia poziomu materialnego bytu mas pracujących, autor zajął się także sprawą przejściowego zahamowania wzrostu realnych płac i stopy życiowej klasy robotniczej, jakiego jesteśmy świadkami na przestrzeni ostatniego roku, poczynwszy od drugiego półroczia 1951 r.

Sprawcą zahamowania wzrostu płac realnej jest podniesienie się cen na rynku na szereg artykułów konsumpcyjnych, w wyniku nienadążania rolnictwa za ogólnym tempem rozwoju naszej gospodarki i zwężenia proporcji między popytem a produkcją produktów rolnych a popytem na nie ze strony ludności pozarolniczej. Skrzywiło to podział dochodu narodowego na niekorzyść klasy robotniczej.

Aby przezwyciężyć przyczyny, które powstrzymały u nas wzrost płac realnych i poziomu stopy życiowej klasy robotniczej należy zdaniem autora:

- 1) usilnie walczyć o dalsze podniesienie dochodu narodowego przez jak największy wzrost produkcji wszystkich gałęzi gospodarstwa narodowego, a zwłaszcza rolnictwa;
- 2) starać się o utrzymanie prawidłowych proporcji w podziale wytworzonego dochodu między klasę robotniczą i pracujące chłopstwo, drogą świadome-

Stan urządzeń socjalnych w latach 1938 i 1952.

Rodzaj urządzeń	Stan w r.		Wskaźnik
	1938	1952	
Liczba dzieci w żłobkach	ok. 450 osób	39,3 tys.	8.700%
„ dzieci w przedszkolach wszyst. typ.	74,8 tys.	379 „	506%
„ dzieci na koloniach i półkoloniach (wykonanie 1951 r.)	418,5 „	800 „	190%
„ łóżek szpitalnych ogółem	75 „	119 „	160%
„ łóżek szpitalnych na 10.000 mieszk.	21,7 „	48 „	220%
„ łóżek w sanat. przeciwgruźliczych	5,6 „	21,5 „	384%
„ miejsc w prewent. przeciwgruźl.	2,4 „	7,6 „	317%
„ ośrodków zdrowia	482 „	5.426 „	1.134%

go oddziaływania państwa na rynek, w szczególności przez: stosowanie bodźców ekonomicznych dla podniesienia produkcji rolnej, kontynuowanie systemu kontraktacji i obowiązkowych dostaw, zabezpieczenie niezbędnych rezerw artykułów rolnych, umocnienie roli handlu uspołecznionego i okiełznanie elementów kapitalistycznych wsi i miasta itd.

Autor wyraża przekonanie, że jeżeli te i inne niezbędne środki zostaną zastosowane, wówczas przyczyną się przyczyny, które powstrzymały u nas w ostatnich miesiącach wzrost płac realnych i poziomu stopy życiowej klasy robotniczej.

J. Z.

Stefan Jędrychowski. ZADANIA BUDOWNICTWA W ZWIĄZKU Z VII PLENUM KC PZPR. Gospodarka Planowa, Nr 8, sierpień 1952 r.

Na obecnym etapie drogi do socjalizmu w naszym kraju zagadnienia budownictwa wysuwają się na czołowe miejsce. Artykuł dr. Jędrychowskiego zobrazował w sposób syntetyczny aktualną sytuację budownictwa, uwydatniając przy tym także na tle wskazań VII Plenum KC PZPR sprawy zatrudnienia w budownictwie, opieki socjalnej nad pracownikami, systemu norm i płac, szkolenia kadr itd. Pierwszoplanowym zagadnieniem jest niedostatek siły roboczej, wymagający rozwinięcia systematycznej akcji werbunkowej na wsi i w małych miasteczkach, wzmocnienia zatrudnienia kobiet oraz wydatnego zmniejszenia płynności zatrudnionych już robotników. Na polskiej wsi istnieją jeszcze poważne rezerwy robocze, jeśli np. wziąć pod uwagę, że wg spisu powszechnego z 1950 r. wśród czynnej zawodowo ludności było osób zatrudnionych w przemyśle wraz z budownictwem: np. w woj. kieleckim 13,0%, w woj. rzeszowskim 8,65% i w woj. lubelskim 5,4%.

Podobnie nie są dotąd należycie wykorzystane rezerwy w miastach pośród niezatrudnionych kobiet. W miastach całej Polski tylko połowa kobiet zdolnych do pracy jest dotąd zatrudniona; wśród ogółu zatrudnionych w budownictwie na 1.I 1952 r. kobiet było tylko 10,2%. „Powolny wzrost zatrudnienia kobiet wiąże się ściśle z niedostatecznym zakresem szkolenia kobiet do pracy w budownictwie. Zalecenia osiągnięcia co najmniej 20-procentowego udziału kobiet w ogólnej ilości szkolonych nie zostały dotąd wykonane. Tak np. w Warszawie udział kobiet w ogólnej ilości szkolonych w budownictwie stano-

wił w r. 1951 zaledwie ok. 10%. W związku z brakiem szkolenia, kobiety pracujące w budownictwie rzadko kiedy mogą podnieść swoje kwalifikacje i rzadko awansują. Stan urządzeń opieki nad matką i dzieckiem jest w budownictwie niedostateczny, a zasada pierwszeństwa w korzystaniu z urządzeń socjalnych przez matki pracujące nie jest przestrzegana. Kierownicy przedsiębiorstw i związki zawodowe nie prowadzą dostatecznie energicznej walki o realizację tej zasady na korzyść budownictwa i o rozszerzenie zakresu urządzeń opieki nad matką i dzieckiem“.

Powołując się na wypowiedź Prezydenta Bieruta na VII Plenum KC PZPR Wicepremier Jędrychowski stwierdza konieczność troskliwej dbałości o wzmoczenie dopływu kobiet do budownictwa.

Poważną rezerwę wewnętrzną budownictwa w zakresie siły roboczej stanowią możliwości zmniejszenia absencji i płynności robotników, co ściśle się wiąże z potrzebą usprawnienia obowiązującego systemu płac i norm, jak też z koniecznością wzmoczonej troski o zaspokojenie potrzeb socjalnych robotników. „Dyrektorzy przedsiębiorstw budowlanych i kierownicy budów powinny zrozumieć, że troska o człowieka jest równie ważna jak troska o produkcję, choćby dlatego, że zapewnia ona sprawność najważniejszej siły wytwórczej, jaką jest człowiek. W związku z tym trzeba tu podkreślić, że na wielkich budowach należy powołać zastępcę dyrektora do spraw socjalno-bytowych załogi“.

Dr. St. Jędrychowski poświęca też sporo uwagi zagadnieniu metod pracy zespołowej, które nie upowszechniły się dotąd na budowach w takim zasięgu, jak na to w pełni zasługują. Przyczyną tego stanu rzeczy jest „biurokratyczny i oportunistyczny stosunek do tej sprawy ze strony kierowników budów, projektantów nadzoru inwestycyjnego i organów nadrzędnych, niedostateczna walka o wprowadzenie zespołowych metod pracy organizacji partyjnych i związków zawodowych, niedostateczne uświadomienie, poinformowanie i pouczenie robotników“.

Poważne zadania stoją przed naszym kierownictwem również na odcinku szkolenia kadr, szczególnie zaś szkolenia majstrów. Np. na budowie kombinatu Nowa Huta brakuje ok. 50% majstrów. Łuki te trzeba zlikwidować możliwie najspieszniej.

Nasze budownictwo ma już za sobą potężne osiągnięcia. Tym bardziej przeto winno ono zwycięsko przełamać trudności, jakie piętrzą się na jego drodze i w pełni wykonać wielkie zadania, które przed nim stoją.

Przegląd prasy

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

Opieka zdrowotna

„Trybuna Ludu“ z 13.8. porównuje **lecznictwo uzdrowiskowe** przed wojną i dziś. W roku bieżącym wśród ogółu kuracjuszy robotnicy stanowią 41,4%, chłopi 6,6%, inteligencja pracująca 42,6%, inni (emeryci, wojskowi itd.) 9,4%. W uzdrowiskach leczą się głównie chorzy na choroby zawodowe i społeczne. „W okresie przedwojennym klasy posiadające traktowały uzdrowiska jako miejsca rozrywek. Wykorzystywano je niemal wyłącznie w okresie letnim. Teraz uzdrowiska są przystosowane do pracy całorocznej, wskutek czego mogą obsłużyć znacznie większą liczbę kuracjuszy“.

„Życie Warszawy“ z 28.8. omawia **osiągnięcia służby zdrowia** na terenie woj. białostockiego. W porównaniu z r. 1939 liczba łóżek szpitalnych zwiększyła się niemal trzykrotnie, ośrodków zdrowia — czterokrotnie, stacji pogotowia ratunkowego prawie siedmiokrotnie. Prócz tego powstało 26 izb porodowych, 1 stacja krwiodawstwa, 3 średnie szkoły lekarskie i Akademia Lekarska, których przed wojną w ogóle nie było.

Praca i zatrudnienie

Prasa żywo zajmuje się zagadnieniem skutecznych metod **walki z płynnością kadr**. „Płynność kadr w naszym przemyśle jest znaczna — pisze „Głos Robotniczy“ z 18.8. — W przemyśle węglowym procent zwolnionych w stosunku do zatrudnionych, wyniósł w roku 1951—43,2%, w przemyśle maszyn ciężkich — 39%. W budownictwie przemysłowym płynność załogi w kwietniu br. wynosiła ponad 10%. W przemyśle bawełnianym w pierwszym półroczu bieżącego roku ilość zwolnionych pracowników w stosunku do zatrudnionych wyniosła 15,9%...“

Dokładne przeanalizowanie warunków pracy i życia pracowników fabryki pozwoli jej kierownictwu na pewno na wykrycie wielu przyczyn płynności załogi, — stwierdza dziennik — a serdeczne rozmowy z ludźmi, wysłuchanie ich uzasadnionych życzeń, dopomogą do poprawy tego, co jeszcze jest złe. Trzeba interesować się sprawami ludzi. Musi zniknąć z naszych zakładów, z naszych budowli bezduszny stosunek do ludzi“.

Podobnie również inne dzienniki podkreślają wagę należytej troski o warunki bytowe, która — obok należytego zakorzeniania i zróżnicowania plac — jest drugim podstawowym środkiem walki z płyn-

nością. „Braki w zaopatrzeniu z powodu niedbalstwa odpowiedzialnych za to ludzi, — pisze „Głos Pracy“ z 14.8. — niedoświadczanie w niektórych hotelach robotniczych i Domach Młodego Robotnika, biurokracyzm, bez troska lub kumoterstwo w załatwianiu palących spraw mieszkaniowych, niedostateczna dbałość o warunki bhp i zaopatrzenie załogi w odzież ochronną itd. — to wszystko zraża robotników do zakładu pracy i częstokroć nakłania ich do szukania pracy gdzie indziej, zwiększa płynność siły roboczej.“

Toteż dla wydatnego zmniejszenia tej płynności konieczne jest, aby związki zawodowe wspólnie z administracją wykorzystywały wszelkie istniejące możliwości poprawy warunków bytowych mas robotniczych, aby nie tolerowały żadnego uchybienia w tej dziedzinie“.

Szczególnie trudnym i ważnym odcinkiem walki z płynnością kadr są robotnicy nowozwerbowani ze wsi. Trzeba dla nich urządzić dobre hotele robotnicze, trzeba się troskliwie zająć sprawą ich codziennych bolączek bytowych oraz wychowaniem ich na uświadomionych obywateli. „Głos Pracy“ z 20.8. omawia szczegółowo to zagadnienie na przykładzie woj. krakowskiego.

Troska o dziecko

W związku z Krajowym Zjazdem Pediatrów Polskich „Trybuna Ludu“ z 3.9. zamieściła artykuł dr H. Słomeczyńskiej, omawiający osiągnięcia Polski Ludowej na polu troski o zdrowie dziecka. Dzięki szeroko rozwiniętej opiece leczniczej i profilaktycznej wskaźnik zgonów niemowląt obniżył się o 27%. „Wskaźnik spadku umieralności na biegunki i nieżyty żołądka i jelit u dzieci do lat 2 obniżył się w porównaniu z rokiem 1932 o 38,5%. Otczenie specjalną opieką dzieci przedwczesnie urodzonych zmniejszyło śmiertelność na tym odcinku o 69,4%.“

Sprawa stanu sanitarnego oraz bezpieczeństwa epidemiologicznego naszego kraju jest zagadnieniem ogólnopolskim. Około 56% chorób zakaźnych przypada na okres wieku dziecięcego i dlatego na ten odcinek zwróciliśmy szczególną uwagę. Wskaźnik umieralności obniżył się w porównaniu z 1938 r. 9-krotnie dla odry, 10-krotnie dla krztuśca, 9-krotnie dla płonicy, 2-krotnie dla błonicy.

Znaczny spadek wskaźnika śmiertelności wiąże się z polepszeniem opieki lekarskiej i metod leczniczych oraz usprawnieniem rejestracji chorych zakaźnie.

Walka z chorobami zakaźnymi opiera się przede wszystkim na zapobieganiu, oświadczeniu sanitarnej oraz wczesnej hospitalizacji chorych.

Zagadnienie żłobków jest dzisiaj jednym z ważnych zagadnień służby zdrowia ze względu na to, że wiąże się ono ściśle z udostępnieniem kobietom — pracy i nauki, przez zapewnienie właściwej opieki ich dzieciom. W r. 1939 ilość żłobków wynosiła 33, a ilość miejsc w nich — 568, w r. 1951 ilość żłobków wynosiła 754, a miejsc — 31.523⁴.

„W nowym roku szkolnym w Warszawie będzie 187 przedszkoli dla 14.325 dzieci, 79 przedszkoli publicznych, 54 przyzakładowe, 28 TPD-owskich i 26 prowadzonych przez organizacje społeczne — zapewni 14 tysiącom matek możliwość pracy“ — podaje „Głos Pracy“ z 30.8. Dziennik zwraca uwagę na to, że niektóre przedszkola warszawskie są wadliwie lokalizowane, czego należy unikać w przyszłości.

Wczasy niedzielne

„Przebieg tegorocznych wczasów niedzielnych wykazał niezwykłą popularność i masowość tej formy odpoczynku — stwierdza „Trybuna Ludu“ z 24.8. W pobliżu wielkich miast zorganizowano ośrodki wypoczynkowe wśród lasów, nad brzegami rzek i jezior, gdzie masowo zjeżdżają wycieczki z poszczególnych zakładów pracy. Bardzo ważnym momentem jest właściwe zorganizowanie tych wycieczek. Korespondenci robotniczy zamieszczają w „Głosie Pracy“ z 9.9. parę przykładów dobrej i złej organizacji wycieczki niedzielnej.

Zatrudnienie kobiet

Pod tytułem „Więcej kobiet do produkcji“, „Trybuna Robotnicza“ z 25.8. porusza konieczność podniesienia stanu zatrudnienia kobiet na Śląsku. W miastach śląskich jeszcze około 60% kobiet zdolnych do pracy nie zostało dotąd zatrudnionych zawodowo. Zakłady pracy winny wykazać wzmoczoną inicjatywę w werbowaniu kobiet do pracy, troskę o ich awans zawodowy, dbałość o zapewnienie im dzieciom miejsca w żłobku czy przedszkolu.

Uchwałą Prezydium Rządu z 17.7. w sprawie zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet omawia „Życie Warszawy“ z 5.9.

„Pełne powodzenie akcji werbunkowej zależy w dużej mierze od właściwego ustosunkowania się kierownictwa zakładu do nowoprzyjętych pracownic — stwierdza dziennik. — Nie wystarczą jednak zarządzenia, jeśli nie znajdą one mocnego oparcia w radach zakładowych i kobiecych oraz w kierownictwie instytucji. Kierownictwa zakładów powinny zastanowić się, czy pracownicy są na właściwych stanowiskach i przede wszystkim w zależności od wyników tej wewnętrznej inspekcji zameldować oddziałom zatrudnienia o możliwościach wymiany wewnątrz zakładu, bądź przedłożyć listę swych pracownic — fachowców innych branż, którzy lepiej mogą być wyzyskani w innych zakładach pracy. Zwolnione przez nich miejsca sprzedawców, szatniarzy, kelnerów zajmą kobiety.

Przyjęcie nowych pracownic nakłada na kierownictwo zakładów nowe obowiązki. Każę im otoczyć je jak najpełniejszą opieką, służyć radą i pomocą, zachęcić do nowego zawodu oraz stworzyć możliwości awansu“.

Zaopatrzenie pracownicze

„Głos Pracy“ z 16.8. i 3.9. analizuje wyniki rocznej pracy Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego. „W istniejących już OZR według danych na dzień 15.6. br. uruchomiono łącznie 333 stołówki, 262 bufety, 34 kioski, 2 sklepy, 24 warsztaty szewskie, 9 krawieckich, 3 zakłady fryzjerskie i 12 pralni. OZR posiadały w tym okresie 2.360 ha gospodarstw rolno-warzywnych, 33 cieplarnie, 3.994 okna inspektowe, 2.745 sztuk trzody chlewnej, 249 sztuk bydła, 191 owiec itd.

Podane liczby świadczą, że OZR stały się poważną bazą zaopatrzenia robotników w zakładach pracy. Ale świadczą też one, że OZR nie wykorzystwały jeszcze w pełni swoich możliwości, ograniczając się w większości wypadków do uruchamiania stołówek i bufetów, zaniedbując natomiast organizowanie placówek usługowych“.

Np. OZR funkcjonujące przy kopalniach węgla nie wykorzystwały dotąd swych wielkich możliwości w dziedzinie poprawy warunków bytowych górników i ich rodzin. Sporo w tym winy dyrekcji i rad zakładowych, które niedostatecznie interesowały się sprawą OZR.

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Julian Gromadzki

I. KSIĄŻKI

Chwat St. dr i Chwat Maria dr, **Pierwsza pomoc w kopalni.** Warszawa 1952. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 184, 3 nlb., rys. 63.

S p i s r z e c z y: I. Podstawowe wiadomości z anatomii i fizjologii ustroju ludzkiego. — II. Najczęstsze powody nieszczęśliwych wypadków w kopalniach. — III. Wytyczne udzielania pierwszej pomocy w wypadkach: A. Urazy mechaniczne. — B. Urazy cieplne. — C. Stany chorobowe związane z utratą przytomności. — D. Pierwsza pomoc w wypadkach zaważenia stropów, obsunięcia brył, zasypania itp. — E. Pierwsza pomoc w zatruciu gazami kopalnianymi. — IV. Kolejność udzielania pomocy w nieszczęśliwych wypadkach. — V. Organizacja pierwszej pomocy w górnictwie.

Doroszewicz M., **Wybrane zagadnienia organizacji przemysłu.** Warszawa 1952. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 96, 1 nlb. Biblioteka Ekonomiki Przemysłu, t. 48.

S p i s r z e c z y: 1. Zasada jednoosobowego kierownictwa w przedsiębiorstwie. — 2. Organizacja Centralnych Zarządów Przemysłowych. — 3. Organizacja przedsiębiorstw przemysłowych. — 4. Organizacja służb planowania i sprawozdawczości w przemyśle.

Enfants privés d'un milieu familial normal (Dzieci pozbawione normalnego środowiska rodzinnego). New York, 1952. Nations Unies, Departament des questions sociales, s. III, 43.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Wstęp. — II. Ogólna analiza problemu. — III. Pozbawienie normalnego środowiska rodzinnego i jego skutki dla dziecka. — IV. Akcja zapobiegawcza. — V. Akcja lecznicza i ochronna. — VI. Odpowiedzialność władz publicznych. VII. Wnioski i zalecenia. — Dodatek: Międzynarodowe Biuro Pracy: wprowadzenie dolnej granicy wieku przy dopuszczaniu do pracy.

(Treść pracy będzie omówiona oddzielnie — Red.).

Grosfeld L., **Polska w latach kryzysu gospodarczego 1929—1933.** Warszawa

1952. Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, s. 314, 2 nlb.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Kryzys nadprodukcji. — II. Rola i polityka monopoli kapitalistycznych. — III. Rola kapitału zagranicznego. — IV. Kryzys finansowo - kredytowy. — V. — Położenie i walka klasy robotniczej: 1. Bezrobocie — straszliwa plaga klasy robotniczej. — 2. Wzrost eksploatacji klasy robotniczej. — 3. Zmiany w dochodzie społecznym i jego podziale. — 4. Pogorszenie się warunków życia i pracy. — 5. Walki strajkowe w okresie kryzysu. — VI. Splot kryzysu przemysłowego z kryzysem agrarnym i położenie mas chłopskich: — I. Struktura i dyferencjacja klasowa wsi polskiej. 2. Kapitalistyczne i półfeudalne formy wyzysku. 3. Spadek cen. 4. Rentowność gospodarki chłopskiej. 5. Degradacja gospodarki rolnej. 6. Pauperyzacja mas pracujących wsi i ich walka. — VII. Burżuazyjna a rewolucyjna droga wyjścia. — VIII. Budujemy nową Polskę. — *S p i s ź r ó d e ł i l i t e r a t u r y:* A. Klasyści marksizmu-leninizmu. — B. Wystąpienia kierowników PZPR i Polski Ludowej. — C. Źródła, materiały, pamiętniki. — D. Literatura (76 pozycji).

Helbrecht J. mgr. inż., **Liny i łańcuchy.** Warszawa 1952. Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 54, 1 nlb., rys. 17, kartka 1 wklejona: ważniejsze błędy dostrzeżone w druku.

Biblioteka Ochrony Pracy.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wstęp. — 1. Liny wótkiennicze. — 2. Liny stalowe. — 3. Łańcuchy. — 4. Haki.

Praca poświęcona eksploatacji i konserwacji lin, łańcuchów i haków. Podaje wskazówki jak zapobiegać wypadkom przy posługiwaniu się nimi oraz sposoby obliczenia bezpiecznych dopuszczalnych obciążeń roboczych.

Kronik N., **Z zagadnień wynalazczości pracowniczej.** Warszawa 1951. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 85, 1 nlb. Biblioteka Pracy, t. 13.

S p i s r z e c z y: Od autora. — 1. Umasowienie wynalazczości pracowniczej. — 2. Planowość w ruchu racjonalizatorskim. — 3. Konieczność szerszego zgłaszania pomysłów racjonalizatorskich. —

4. Załatwienie wniosków racjonalizatorskich. — 5. Załatwienie odwołań i zażaleń. — 6. Społeczne przeglądy wynalazczości i racjonalizacji w ZSRR. — 7. Zespoły wynalazców i racjonalizatorów — 8. Zagadnienie rozpowszechniania wynalazczości pracowniczej. — 9. Wynagradzanie racjonalizatorów. — 10. Struktura i technika pracy organów wynalazczości pracowniczej. — 11. Udział nowatorów i racjonalizatorów w opracowaniu planu techniczno-przemysłowo-finansowego na 1952 r. — 12. Materiały źródłowe. (Teksty przepisów prawnych, dotyczących wynalazczości pracowniczej, wydanych do dnia 7 lipca 1951 r.).

Mayzel J., **Pracownictwo**. Warszawa 1952, Państwowe Wydawnictwa Szkolnictwa Zawodowego, s. 399, 1 nlb, kartka 1 luzem: zauważone omyłki w druku.

Z treści: IV. Demokracja Ludowa jako dyktatura proletariatu s. 44—61. — V. Organizacja władz państwowych i organów administracji państwowej. Prawa i obowiązki obywatelskie s. 62—116. — X. Przedsiębiorstwa państwowe s. 155—167. — Spółdzielnie s. 167—182. — XI. Prawo przemysłowe z 1927 r. s. 183—191. — XII. Planowanie gospodarcze s. 191—196. — XVII. Zadania planowe. Umowy s. 238—291. — XVIII. Sposunek pracy s. 290—318. — XXIII. Prawo finansowe s. 371—381. — Dodatek: Reglamentacja niektórych artykułów s. 381—383. Zwierzęta. Mięso. Nasiona oleiste. — Skóra. — Papier. — Wełna. — Aparaty rentgenologiczne. — Materiały drzewne. — Materiały nieżelazne. — Wyroby ze złota i platyny. — Ochrona przeciwpożarowa s. 386—387. — Apteki. — Zakłady społeczne służby zdrowia s. 387—390. — Państwowa Inspekcja Handlowa s. 392.—

Metodyka technicznego normowania pracy. Praca zbiorowa. Warszawa 1952. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 156, 2 nlb. Biblioteka Pracy, t. 20.

S p i s r z e c z y: I. Zadania technicznego normowania pracy. — II. Podział procesu pracy na elementy składowe. — III. Analityczna klasyfikacja zużycia czasu roboczego na miejscu pracy. — IV. Techniczna norma pracy. — V. Skład normy pracy. — VI. Metody normowania pracy. — VII. Sposoby ustalania elementów czasu wchodzących w skład normy pracy. — VIII. Zasady i podstawy opracowania normatywów czasu. — IX. Metodyka i technika obserwacji czasu pracy. — X. Przykłady normatywów. — XI. Przepisy dotyczące technicznego normowania pracy.

Książka zbiorowa pracowników Departamentu Płac i Norm PKPG, jest nowym poszerzonym wydaniem pracy pod tymże sa-

mym tytułem, wydanej w r. 1950, tylko do użytku wewnętrznego.

Mierzecki H. prof. dr, **Pracownicze choroby skóry**. Warszawa 1951. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 215, 1 nlb., rys. 36.

S p i s r z e c z y: I. Dermatologia pracownicza w rozwoju historycznym. — II. Statystyka, mianownictwo i systematyka dermatoz pracowniczych. — III. Diagnostyka pracowniczych chorób skóry. — IV. Zmaki pracownicze. — V. Dermatocy pracownicze wywołane przez czynniki chemiczne. — VI. Nowotwory chemiczne. — VII. Pracownicze uszkodzenia cieplne i promieniotwórcze skóry. — VIII. Trądzik przemysłowy. — IX. Schorzenie skórne wywołane przez ziarenkowce ropne. — X. Grzybice. — XI. Leczenie i zapobieganie. — P i ś m i e n n i c t w o.

Miklaszewski St. mgr i Cembrzyński C., **Zasady bezpieczeństwa pracy transportu przemysłowego**. Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 111, 1 nlb., rys. 77. Seria Ochrony Pracy Nr 73.

S p i s r z e c z y: Od wydawcy. — I. Wiadomości ogólne. — II. Przepisy ruchu. — III. Kierowanie ruchem pociągów. — IV. Prace przetokowe. — V. Zestawianie i wyprawianie pociągów. — VI. Ogólne wiadomości o sygnalizacji. — VII. Ogólne warunki bezpieczeństwa.

Książka opracowana została z inicjatywy Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy C. Z. Przemysłu Hutniczego, przy współudziale Komisji Bezpieczeństwa Pracy dla Hutnictwa. Podaje ona zasady bezpiecznego ruchu i bezpiecznej pracy na kolejowych bocznicach przemysłowych oraz w transporcie kolejowym wewnątrz zakładów pracy w przemyśle.

Morawski L. inż., **Maszyny rolnicze. Wskazówki bezpieczeństwa i higieny pracy**. Warszawa, 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 111, ilustr. 52, tabl. 5. Seria Ochrony Pracy, Nr 44.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Wypadki przy obsłudze maszyn i urządzeń w świetle statystyki. — II. Zabezpieczenie urządzeń przekładniowych. — III. Zabezpieczenie maszyn, pracujących bez zmiany pozycji: 1. Młocarnie. — 2. Sieczkarnie. — 3. Kieraty. — 4. Maszyny do przygotowywania pasz i karmy. — 5. Maszyny czyszczące ziarno. — 6. Piła tarczowa. — IV. Zabezpieczenie maszyn pracujących w ruchu: 1. Ciągniki. — 2. Maszyny do sprzętu ziemioplodów. — 3. Siewniki. — 4. Maszyny i narzędzia do uprawy roli. — V. Silniki rolnicze. — Źródła i literatura. Spis ilustracji i tablic.

Morawski L. inż. **Obsługa zwierząt w rolnictwie. Wskazówki bezpieczeństwa i higieny pracy.** Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 98, 2 nlb., ilustr. 26. Seria Ochrony Pracy, Nr 69.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Uwagi ogólne. — II. Warunki bezpieczeństwa pracy przy obsłudze i jeździe końmi: 1. Obsługa koni. — 2. Jazda zaprzęgiem. — 3. Ładowanie koni do pociągu. III. Warunki bezpieczeństwa pracy przy obsłudze stadnika. — IV. Bezpieczna obsługa krów. — V. Bezpieczna obsługa świń i owiec. — VI. Urządzenia elektryczne. — VII. Choroby odzwierzęce (zoonozy): Wąglik. — Nosaczka. — Różyczka. — Pryszczycza. — Gruźlica bydłęca. — Brucelloza. — Wścieklizna. — Tężec. — Świerzb. *Ź r ó d ł a.*

Autor podaje w rozdziałach II, III i IV statystykę wypadków przy niektórych rodzajach pracy i analizuje ją.

Roszkowski S. inż. **Bezpieczeństwo pracy przy pędniach.** Warszawa 1952. Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 80, 1 nlb., rys. i ilustr. 85, tabl. 4. Centralny Instytut Ochrony Pracy.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Wiadomości podstawowe: Określenie pędni. — Pędnia jako źródło wypadków. — Zasadnicze części pędni jako źródło wypadków. — Czynności wykonywane przy obsłudze pędni jako źródło wypadków. — II. Wały i części na nich osadzone. — III. Cięgna. — IV. Budowa oston. — Obsługa pędni. — *L i t e r a t u r a.* —

Ochrona zdrowia w zakładzie pracy. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 39.

Centralna Rada Związków Zawodowych. — Biblioteka Szkolenia Zawodowego. Materiały dla kursu członków komisji ochrony pracy oraz społecznych inspektorów pracy. Nr 6 (23).

Z a w i e r a: Wstęp; A. Warunki bytu i pracy kształtują ciało i psychikę zatrudnionych, często decydując o stanie ich zdrowia. — B. Ustrój socjalistyczny umożliwia całkowitą likwidację szkodliwości występujących podczas pracy. I. Środki ochrony zdrowia: A. Zasadnicze elementy wadliwej organizacji pracy i stosowane zaradcze środki ochrony zdrowia. — B. Szkodliwości występujące podczas procesów produkcyjnych i stosowane środki ochrony zdrowia. — Zasadnicze sanitarno-higieniczne środki ochrony zdrowia stosowane w zakładach pracy. — II. Organizacja służby zdrowia w przemyśle: A. Organizacja służby zdrowia w zakładzie pracy. — B. Współpraca komisji ochrony pracy, socjalno-ubezpieczeniowych i spo-

łecznych inspektorów ochrony pracy z placówkami służby zdrowia w zakładzie pracy. — Ogólne dane o organizacji pierwszej pomocy w zakładzie pracy. — IV. Praktyczne wskazówki dla działalności grupowego społecznego inspektora ochrony pracy w zakładzie pracy na odcinku ochrony zdrowia zatrudnionych. — Pytania kontrolne. — Bibliografia (zawiera 8 pozycji).

Sapociński T. **O socjalistyczną dyscyplinę pracy.** — Warszawa, 1952, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 22, 1 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. Autor omawia sprawę socjalistycznej dyscypliny pracy oraz sposobu przestrzegania jej, na podstawie podanych przez siebie konkretnych faktów z życia niektórych zakładów pracy w Polsce. Przytacza przykłady z działalności różnych ogniw Związków Zawodowych w zakresie utrzymania dyscypliny pracy.

Tymczasowe przepisy bezpieczeństwa przy eksploatacji urządzeń elektrycznych elektrowni i stacji. Wskazówki bezpieczeństwa i higieny pracy. Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 132, rys. 25. Seria Ochrony Pracy, Nr 57.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — 1. Wiadomości ogólne: 1. Cel, zakres stosowania i przeznaczenie tymczasowych przepisów bezpieczeństwa. — 1. 2. Kwalifikacje personelu obsługującego urządzenia elektryczne wysokiego napięcia i sankcje służbowe. — 2. Przepisy ogólne bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji urządzeń elektrycznych elektrowni i stacji. — 3. Przepisy bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji linii napowietrznych i kablowych w elektrowniach i stacjach. — 4. Przepisy bezpieczeństwa przy robotach specjalnych. — Załączniki (11) zawierają między innymi: spis chorób i zaburzeń stanowiących przeszkodę do wykonywania robót przy urządzeniach elektrycznych wysokiego lub niskiego napięcia, szkolenie pracowników zatrudnionych przy obsłudze urządzeń elektrycznych wysokiego napięcia i wymagane od nich kwalifikacje i zasady pierwszej pomocy w nagłych wypadkach przy porażeniu prądem elektrycznym (z rysunkami).

Przepisy zatwierdzone zostały przez Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego (pismo MPC z dnia 17.8.51, znak M. IV/695).

Walka o plan, o obniżenie kosztów własnych produkcji przemysłowej i podwyższenie rentowności przedsiębiorstwa. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 29, 2 nlb. Centralna Rada Związków Zawodowych. Biblioteka Szkolenia

Związkowego. Materiały dla kursu członków rad zakładowych Nr 8.

Broszura omawia zadania organizacji zawodowej i jej rolę w zaznajomieniu załogi z planem produkcyjnym. Wyjaśnia co to jest rozrachunek gospodarczy i fundusz zakładowy oraz wykazuje zadania organizacji związkowej w obniżaniu kosztów własnych produkcji.

Warkalło W. dr, **Wstęp do nauki ubezpieczeń**. Zarys wykładu. Warszawa 1952, s. XI, 223. Szkoła Główna Planowania i Statystyki w Warszawie.

Z treści: Dział IV. Ubezpieczenia społeczne s. 199 — 219; § 45. Wprowadzenie w problematykę. — § 46. Stosunek ubezpieczenia. § 47. Działy ubezpieczenia społecznego. — § 48. Podstawy prawne. § 49. Organizacja instytucji ubezpieczenia społecznego. — § 50. Składka ubezpieczeniowa i świadczenia z ubezpieczenia społecznego. — § 51. Świadczenia chorobowe. — § 52. Świadczenia emerytalne. § 53. Świadczenia wypadkowe. — § 54. — Zasiłki rodzinne. — § 55. — Ubezpieczenie na wypadek braku pracy. — § 56. — Rozstrzygnięcie sporów ze stosunku ubezpieczenia. — *Literatura do działu IV* s. 222—223.

Walewski A. inż., **Drabiny. Wskazówki bezpieczeństwa i higieny pracy**. Warszawa 1951. Zakład Wydawniczy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, s. 94, rys. i ilustr. 80. Seria Ochrony Pracy, Nr 82.

Spis rzeczy: Od autora. — 1. Wiadomości wstępne. — II. Podział drabin na grupy. — III. Surowce i konstrukcja drabin. — IV. Użytkowanie drabin. — V. Przechowywanie i przenoszenie drabin. — VI. — Zadania, kontrole, utrzymanie i naprawa drabin. — Spis rysunków.

Zadania Komisji Ochrony Pracy oraz zakładowego, oddziałowego i grupowego społecznego inspektora pracy. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 20, 2 nlb. Centralna Rada Związków Zawodowych. — Biblioteka Szkolenia Związkowego. — Materiały dla kursu członków rad zakładowych Nr 11.

Z a w i e r a: Ochrona pracy w krajach kapitalistycznych. — Ochrona pracy w krajach demokracji ludowej. — Społeczna Inspekcja Pracy — Zadania zakładowego społecznego inspektora pracy. — Zadania oddziałowego społecznego inspektora pracy. — Zadania grupowego społecznego inspektora pracy. — Zadania Komisji Ochrony Pracy. — Obowiązki Rady Zakładowej w stosunku do społecznej inspekcji pracy. — Pytania kontrolne. — Bibliografia. —

Zadanie w dziedzinie akcji socjalnej. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 30, 1 nlb. Centralna Rada Związków Zawodowych. Biblioteka Szkolenia

Związkowego. Materiały dla kursu członków komisji socjalno-ubezpieczeniowych Nr 8/28/.

Z a w i e r a: Zadania w dziedzinie akcji socjalnej. — Kwalifikacja dzieci do korzystania z placówek akcji socjalnej. — Kierowanie i przyjmowanie dzieci do urządzeń socjalnych. — Odpłatność rodziców. — Żłobek. — Przedszkole. — Wzasy letnie dla dzieci i młodzieży. — Świetlica dziecięca. — Ogródek Jordanowski. — Dom wczasów dziecięcych. — Prewentorium dla dzieci. — Dom zdrowia dla dzieci. — Akcja choinki noworocznej. — Akcja wczasów świątecznych. — Pracownicy Kasy Zpomogowo-Pożyczkowej. — Pytania kontrolne.

Broszura wyjaśnia znaczenie akcji socjalnej, zadania poszczególnych jej urządzeń, podaje czynności rady zakładowej i komisji socjalno-ubezpieczeniowej w tej dziedzinie oraz omawia finansowanie akcji w r. 1952.

Zieliński J. dr med., **Wiadomości z higieny pracy**. Warszawa 1952. Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 150, 2 nlb., rys. 55, kartka 1 luzem: ważniejsze błędy dostrzeżone w druku. Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Spis rzeczy: Przedmowa CIOP. — Wstęp. — I. O budowie i czynnościach ciała ludzkiego. — II. Fizjologiczne podstawy racjonalizacji pracy. — III. Higiena w zakładzie pracy i indywidualne żłobki ochronne. — IV. Choroby zawodowe. — V. Ogólne zasady udzielania pierwszej pomocy w zakładach pracy. — VI. Podstawowe wiadomości o chorobach społecznych. Zakończenie. — *Literatura zawiera 24 pozycje bibliograficzne w języku polskim.*

Autor zaznajamia z zasadami higieny, których należy przestrzegać w zakładach pracy oraz z urządzeniami służącymi ochronie zdrowia pracowników. — Książka przeznaczona dla osób zajmujących się sprawami bhp, społecznych inspektorów pracy i pracowników służby zdrowia.

II. CZASOPISMA

1. Akcja socjalna

Brzezina Helena. **Wzasy świąteczne dla górników**. (Górnik 1952. Nr 14/139/s. 14).

Omawia działalność Wydziału Oświaty i Kultury Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników w dziedzinie wczasów świątecznych. Wydział chce objąć odpczynek górnika ramami organizacyjnymi tak, aby górnik czas wolny od pracy w okresie letnim spędzał wśród przyrody i korzystał z czystego powietrza, wody i słońca. Autorka omawia pracę poszczególnych okręgów

Związku w zakresie organizacji wczasów świątecznych.

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Marciniak S. mgr, Stawiński E. dr med., Scholtz Maria, lekarz. **Bezpieczeństwo pracy przy promieniowaniu ciał radioaktywnych i promieni X** (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1952. Nr 5 (60), s. 137—141, rys. 2).

Autorzy omawiają szkodliwość dla zdrowia prac z ciałami radioaktywnymi i przy źródłach promieni X. Podkreślają biologiczne działanie promieni na organizmy żywe. Wymieniają schorzenia wywołane nadmierną dawką promieni: uszkodzenia skóry, leukopenię, bezpłodność (u kobiet i mężczyzn), zmiany organizmu (mutacje), raka, martwicę kości. Wskazują na środki leczenia i metody ochrony zdrowia oraz dopuszczalne dozy promieniowania. Podają piśmiennictwo dotyczące omawianej sprawy.

3. Gospodarka komunalna i mieszkaniowa

Kowalik M., **Mieszkania służbowe w świetle nowych przepisów** (Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1952. Nr 7 (49), s. 238—242).

Autor omawia szczegółowo nowe rozporządzenie o mieszkaniach służbowych z dn. 4 czerwca 1952 r. (Dz. U. R. P. Nr 29, poz. 196), które uchyla obowiązujące dotąd w tej sprawie rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21 czerwca 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 28, poz. 257).

Męczyński F. **Hotele przy gospodach** (Żywnie Zbiorowe. 1952. Nr 5, s. 149—151).

Zawiera: **Jakie przepisy regulują prowadzenie hoteli. — Urządzenie, wyposażenie i organizacja pomieszczeń. — Stan zatrudnienia. — Utrzymanie czystości. — Zakwaterowanie. — Cennik.**

Omawia sprawę organizacji i prowadzenia 10-pokojowego hotelu przy gospodzie spółdzielczej CRS „Samopomocy Chłopskiej”. Omawia przepisy prawne regulujące gospodarkę w tych hotelach.

Malisz B. **Plan Wielkiego Krakowa** (Miasto 1952, Nr 4, s. 36—38).

Omawia nowy plan rozwoju Wielkiego Krakowa, uwzględniający powstanie Nowej Huty. Plan ten został przedstawiony w referatach i koreferatach wygłoszonych na regionalnej Konferencji Towarzystwa Urbanistów Polskich, odbytej w Krakowie w dniach 24—26 lutego 1952 r. Autor podaje szkieletowo treść i wyniki dyskusji, jaka wyłoniła się na Konferencji. Przedstawiona koncepcja, po oceniu jej przez odpowiednie władze i przedstawicieli klasy robotniczej Krakowa, ma stać się

podstawą dla stworzenia planu wielkiego miasta w nowej formie.

4. Inwalidzi

Bednarowicz E. **Roszczenia o zaopatrzenie inwalidzkie** (Życie Inwalidy 1952. Nr 5—6, s. 15—16).

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

Zob. na ten temat notatkę tegoż autora w Kronice Nr 6 naszego czasopisma.

Lancmański Z. **Produktywizacja inwalidów** (Życie Gospodarcze 1952. Nr 12 s. 636—637).

Zob. omówienie w Nr 7 Przeglądu Zagadnień Socjalnych, str. 47.

Lancmański Z. **Uwagi w sprawie zatrudnienia inwalidów** (Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1952. Nr 6 (48), s. 203—205).

Zawiera: 1. Pojęcie inwalidztwa. — 2. Dobór zajęć. — 3. Zatrudnienie inwalidów. — 4. Przepisy prawne specjalne. — 5. Zagadnienie siły roboczej.

Autor omawia ustawy, rozporządzenia i inne obowiązujące przepisy prawne, dotyczące zatrudnienia inwalidów i nawołuje do korzystania z pracy inwalidów, jako rezerwy cennej siły roboczej.

Nauman A. dr. **O zatrudnienie inwalidów z gruźlicą płuc** (Życie Inwalidy 1952. Nr 5—6, s. 6—8).

Aby zatrudnić chorych na gruźlicę trzeba, po przeprowadzeniu ich przez ogniwo tzw. łańcucha rehabilitacyjnego (do którego zalicza się też poradnię przeciwgruźliczą i szkolenie zawodowe), kierować chorych przez Centralę Spółdzielni Inwalidów, do pracy w spółdzielniach inwalidzkich, bądź w spółdzielniach nowego typu, przeznaczonych specjalnie dla chorych na gruźlicę i ozdrowieńców. Autor omawia wysiłki zmierzające do stworzenia specjalnych spółdzielni dla tej kategorii osób.

5. Kadry i ich szkolenie. Zatrudnienie

Ferski A. mgr. **Limitowanie zatrudnienia i płac** (Gospodarka Planowa 1952. Nr 6, s. 12—16).

Zob. omówienie w dziale „Przegląd Wydańnictw” Nr 8/1952, str. 49.

Grzymkowski R. **Aktualne zagadnienia zatrudnienia w świetle wytycznych VII Plenum KC PZPR** (Życie Gospodarcze 1952. Nr 19 (163), s. 1029—1033).

Sobolewski S. mgr. inż. **Szkolenie кадр górniczych dla przemysłów mineralnych** (Materiały Budowlane 1952. Nr 5, s. 149—151).

Najważniejszym zadaniem w zakresie szkolenia zawodowego jest utrzymywanie

stałej łączności między szkołami przygotowującymi techników i inżynierów górniczych dla przemysłu mineralnego, a zakładani pracy w tym dziale przemysłu. Autor omawia szczegółowo, co ma robić każda ze stron, aby łącznie tę z korzyścią dla sprawy utrzymać.

T y b o r J. W. Zadania technika normowania pracy przy wprowadzaniu metody inż. Kowalowa (Przemysł Włókienniczy 1952, Nr 4, s. 144 — 149).

Omawia zadania i rolę techników normowania pracy przy wprowadzaniu metody inż. Kowalowa do przemysłu w ogóle i do fabryk włókienniczych w szczególności. Wskazuje na konieczność powołania Komisji Metodycznych w każdym zakładzie, gdzie stosuje się metodę Kowalowa i na niezbędny w niej udział technika normowania pracy. Opisuje działalność Komisji Metodycznej i pracę jej, rozłożoną na 6 kolejnych etapów. Autor krytykuje niektórych techników normowania pracy, podając najbardziej typowe niedomagania w ich pracy. Zwraca uwagę na konieczność dokładnego zaznajomienia się techników z literaturą dotyczącą podstaw normowania pracy i metodą inż. Kowalowa, aby sprostać zadaniom nałożonym na nich przez zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dn. 22 maja 1950 r. w sprawie powoływania i zakresu działania organów normowania pracy. Autor uważa, że technicy normowania muszą pomagać robotnikom zakładów włókienniczych w osiągnięciu takiej wydajności pracy, jaka cechuje przodowników.

Z ar z y c k i J. Przygotowania nowego roku szkolnego. (Szkoła Zawodowa 1952, Nr 11/41), s. 323 — 352, tabl. statystycznych 4. Wyjątki z referatu wygłoszonego na konferencji dyrektorów OSZ i Centralnych Zarządów Szkolenia Zawodowego w dn. 9 i 10 maja 1952 r. w CUSZ.

Z a w i e r a: Zmiany w przekroju zawodowym szkół: Zasadnicze szkoły zawodowe, Technika zawodowa. — Warsztaty szkolne. — Zadania na rok szkolny 1952/53. — Udoskonalić organizację pracy dydaktyczno-wychowawczej. — Dobór i doskonalenie zespołów nauczycielskich. — Praca szkolnej organizacji ZMP. — Polepszenie bazy materialnej szkoły. — Przeprowadzenie zaplanowanej rekrutacji.

Autor omawia wymienione powyżej zagadnienia i ilustruje swe wywody liczbami. W r. 1951/52 było w zasadniczych szkołach zawodowych 90.400, w technikach 72.600 uczniów. Plan na r. 1952/53 przewiduje w zasadniczych szkołach zawodowych 116.700, w technikach 66.700 uczniów. Zasadnicze szkoły zawodowe posiadają 1910 warsztatów, w większości mechanicznych. Warsztaty szkolne znajdują się pod kiero-

wnictwem Centralnego Zarządu Warsztatów Szkolnych i wprowadzają przemysłową organizację pracy oraz planową produkcję. W dziedzinie rekrutacji uczniów specjalną uwagę zwrócono na zwiększenie liczb dziewcząt w szkołach przysposabiających do przemysłu. W r. 1951/52 liczba dziewcząt w zasadniczych szkołach zawodowych o kierunku przemysłowym wynosiła przeciętnie 15%, w technikach przeszło 20%. W szkołach zawodowych o kierunku chemicznym prawie połowa uczniów to dziewczęta.

6. Opieka nad żołnierzem i jego rodziną

M a l l i k T. mjr. Uprawienia i ulgi dla żołnierzy i ich rodzin w ustawodawstwie Polski Ludowej (Wojskowy Przegląd Prawniczy 1952, Nr 1, s. 98—121).

Autor omawia dekret z dnia 14 kwietnia 1948 r. o zasiłkach i pomocy dla żołnierzy Wojska Polskiego, żołnierzy i funkcjonariuszy służby bezpieczeństwa publicznego, członków Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej oraz ich rodzin (Dz.U.R.P. Nr 21, poz. 139), a także przepisy prawne wydane do dnia 20 lutego 1952 r. przez Ministerstwo Obrony Narodowej i inne Ministerstwa — wskazując na uprawienia, ulgi i przywileje należne żołnierzom oraz ich rodzinom.

7. Planowanie i organizacja pracy

K o r y z n a Z. mgr. Zadania organizacji pracy i płac. (Poligrafika 1952; Nr 2, s. 28—31).

Zawiera: 1. Zarys struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. — 2. Struktura aparatu organizacji pracy i płac. — 3. Zarys działalności komórek organizacji pracy i płac. — A. Organizacja pracy. — B. Planowanie i kontrola w zakresie płac. — C. Planowanie zatrudnienia i wydajności pracy. — D. Współzawodnictwo pracy. — 4. Podział pracy wewnątrz komórek zajmujących się organizacją pracy i płac.

Omawia organizację pracy i płac w przedsiębiorstwach przemysłu graficznego.

Zaostrzyć walkę wszystkich ogniw związkowych o podniesienie dyscypliny pracy w kolejnictwie (Sygnały 1952, Nr 24 (128), s. 1).

Zawiera: Aktyw związkowy i partyjny tolerował nierobów. — Stawiać sprawy dyscypliny pracy na posiedzeniach prezydiów. — Bumelanckie warsztaty i stacje. — Upowszechnić związkowe metody walki o poprawę dyscypliny. — Trzeba zacząć od góry.

Z a w a d z k i S. Szkoły stachanowskie metodą podnoszenia kwalifikacji robotni-

ków (Życie Gospodarcze 1952. Nr 12, s. 652—653).

Autor, opierając się na literaturze wydanej w ZSRR, omawia metody pracy i organizację radzieckich szkół stachanowskich, które mają być wzorem dla zakładanych szkół przodowników pracy w Polsce.

8. Płace

Frankowski K. W sprawie metody bankowej kontroli funduszu płac (Gospodarka Planowa 1952. Nr 5, s. 33—39).

Artykuł omawia Instrukcję Służbą Narodowego Banku Polskiego, zatwierdzoną przez Ministerstwo Finansów pismem z dn. 15 marca 1951 r. Nr DB 4101/8/51, która reguluje sposób planowania i formy sprawozdawczości bankowej oraz technikę kontroli bankowej funduszu płac. Banki mają w swoim zakresie prowadzić walkę z przerostami osobowymi, doglądać prawidłowości wydatków na robociznę i płace oraz na świadczenia socjalne w zakładach pracy. Artykuł nosi charakter dyskusyjny.

9. Prawo i ochrona pracy

J. G. Spółdzielczy stosunek pracy (Drobna Wytwórczość 1952. Nr 6, s. 27—28).

Autor omawia uchwałę Prezydium Rządu z dn. 16 lutego 1952 r. Nr 55 w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy i Nr 56 w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla członków spółdzielni pracy oraz zarządzenie Ministra Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 15 z dn. 18 lutego 1952 r. Następnie po ustaleniu pojęcia spółdzielczego stosunku pracy, autor wyjaśnia sprawę: wynagradzania i podatku od niego, czasu pracy i przestojów, socjalistycznej dyscypliny pracy, urlopów wypoczynkowych, ochrony pracy, ubezpieczeń społecznych, akcji socjalnej oraz ulg, z których korzystają członkowie spółdzielni pracy.

10. Ubezpieczenia społeczne

Brojewski M. Obliczanie zasiłków chorobowych. Uproszczone sposoby ustalania przeciętnego zasiłku dziennego (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952. Nr 5, s. 137—138).

Podaje rodzaje zasiłków oraz sposoby ustalania należnego zasiłku, poparte przykładami dla każdego rodzaju: chorobowy, domowy, szpitalny, sanatoryjny, w razie izolacji, z tytułu wypadku w górnictwie, połogowy i pogrzebowy.

Brojewski M. Ustalenie podstawy wymiaru zasiłków. Uproszczone sposoby

obliczania przeciętnego zarobku tygodniowego (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952. Nr 5, s. 135—136).

Podaje zasady obliczania podstawy wymiaru zasiłków w razie choroby lub macierzyństwa i sposoby ustalania przeciętnego zarobku tygodniowego pracownika, poparte przykładami z praktyki.

F. Kiedy nie wolno wypłacać zasiłku rodzinnego? (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952. Nr 5, s. 139).

Zestawienie przypadków, kiedy nie wolno wypłacać zasiłku rodzinnego.

J. P. Walka o jakość pracy w wykonywaniu ubezpieczenia społecznego (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952. Nr 6, s. 157—159).

Walka o podniesienie poziomu pracy ubezpieczeniowej toczy się na terenie ZUS i w zakładach pracy. Dzięki rozwojowi współzawodnictwa i usprawnieniom, ZUS osiągnął wielkie oszczędności w dziedzinie kosztów administracyjnych nie obniżając poziomu obsługi ubezpieczonych. Obecnie ZUS kieruje swą uwagę na usprawnienie wypłaty świadczeń w zakładach pracy, rozwijając odpowiednią akcję szkoleniową i kontrolną. Następnie autor przedstawia zadania zakładowych organizacji związkowych w tej dziedzinie, podkreślając rolę rady zakładowej oraz komisji socjalno-ubezpieczeniowej przy pracy związanej z wypłacaniem zasiłków, wydawaniem legitymacji ubezpieczeniowych itp. Szczególnie czuwać należy nad wypłatą zasiłków rodzinnych według wytycznych wydanych przez CRZZ. Na zakończenie autor omawia masową akcję szkoleniową aktywu związków zawodowych, która obejmuje również sprawy ubezpieczeniowe.

W. M. Rok działania uchwały o rentach górniczych (Przegląd Związkowy 1952. Nr 5, s. 233—236).

Omawia kolejno wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i O. S., wydane do dnia 15 marca 1952 r.

11. Współzawodnictwo pracy. Racjonalizatorstwo i wynalazczość

Giergielewiczowa A. Włączamy się do współzawodnictwa (Położna 1952. Nr 4, s. 2).

Współzawodnictwo wśród położnych powinno polegać na: 1. ścisłym wykonywaniu „Wytycznych postępowania leczniczego położnej gminnej i położnej izby porodowej” w zakresie odbierania porodów i pielęgnowania położnic oraz noworodków, 2. braniu czynnego udziału w organizacjach społecznych i działalności

uświadamiającej wśród matek, jak pielęgnować niemowlęta, 3. podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i społecznych, 4. dbaniu o higienę przy pracy w izbie porodowej. Współzawodnictwo winno dać w wyniku podniesienie wydajności pracy i lepszą opiekę nad zdrowiem matki i dziecka.

K o w a l s k i H. Nowe wytyczne współzawodnictwa gwarancją wykonania planów produkcyjnych w przemyśle hutniczym (Hutnik 1952. Nr 4, s. 122—123).

Zawiera: Zadania hutnictwa w r. 1952. — Znaczenie ruchu współzawodnictwa dla wykonania planów produkcyjnych. — Niedomagania dotychczasowej organizacji ruchu współzawodnictwa. — Akcja ZZH i nowe wytyczne przyczynią się do upowszechnienia najlepszych metod pracy.

Autor omawia „Wytyczne o współzawodnictwie pracy w przemyśle hutniczym” uchwalone przez plenum Związku Zawodowego Hutników dnia 10 stycznia 1952 r. Podstawą wytycznych jest zawieranie umów opartych na określonych zobowiązaniach między hutnikami, zespołami, oddziałami i zakładami. Każdy ze współzawodniczących otrzymuje „Umowę o współzawodnictwie socjalistycznym” w formie książeczki, do której wpisuje swoje zobowiązanie produkcyjne, jak również zobowiązania wezwanych przez siebie do współzawodnictwa towarzyszy pracy.

M a k o w i e c k i E. Administracja a współzawodnictwo pracy. O planową współpracę organów administracji i związków zawodowych (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1952. Nr 5, s. 144—145).

Autor omawia metody współpracy administracji i związków zawodowych w dziedzinie współzawodnictwa pracy, w świetle okólników ZUS, odpowiadających postanowieniom Uchwały Prezydium Rządu Nr 57 z dnia 16 lutego 1952 o rozwijaniu socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

R o d o w i c z W. Wynalazczość pracowników w dziedzinie bhp (BHP — Przyjaciel przy Pracy 1952. Nr 4, s. 13).

Autor nawołuje pracowników zakładów pracy, aby zajęli się więcej niż dotychczas projektami racjonalizatorskimi z dziedziny bhp i proponuje, aby pomysły w tej dziedzinie omawiać na naradach wytwórczych.

12. Zdrowie i leczenie. Higiena

K r u p i ń s k i J. dr. Organizacja ochrony zdrowia a nauka Pawłowa (Zdrowie Publiczne 1952. Nr 2 (40), s. 37—55).

Zawiera: Jedność ustroju i środowiska. — Zagadnienie środowiska szpitalnego. — Zagadnienie ustroju jako całości w orga-

nizacji służby zdrowia. — Indywidualizacja postępowania leczniczego.

Pamiętając o jedności środowiska i ustroju, trzeba umacniać i rozwijać system rejonizacji opieki nad chorymi i system opieki przy pomocy poradni, gdyż systemy te wiążą chorego z jego środowiskiem. Należy opracować taki regulamin dla zakładów leczniczych, który by umożliwił stworzenie wewnątrz zakładu środowiska sprzyjającego procesowi leczenia i wpływał na szybkie przywrócenie choremu zdrowia. Stosunek do ustroju jako do całości, nakazuje wprowadzenie do leczenia otwartego systemu tylko jednej historii choroby; pozwoli to każdemu lekarzowi leczącemu chorego zapoznać się z całością choroby. Każdego chorego należy traktować indywidualnie, w oparciu o ogólne wytyczne czy instrukcje leczenia.

M e l a n o w s k i W. prof. dr. Uszkodzenia oczu przy pracy. Pomoc doraźna niefachowa (BHP — Przyjaciel przy Pracy 1952. Nr 4, s. 16—18, rys. 3).

Zawiera: Odpryski. — Rany klute i cięte. — Urazy tępe. Oparzenia. — Apteczka podręczna i opatrunki — szkolenie — pouczanie.

W ą t o r s k i K. Walczymy z chorobami zawodowymi (Chemik 1952. Nr 4, s. 123—125, tablice 3).

W r. 1947 Oddział Ochrony Zdrowia i Higieny Pracy Centralnego Zarządu Przemysłu Chemicznego w Gliwicach, zaczęła zbierać materiały dotyczące zachorowalności wśród pracowników przemysłu chemicznego. Autor omawia tablice statystyczne chorób zawodowych w tym przemyśle w latach 1948—1950, sporządzone na podstawie powyższych materiałów, choć uważa je za niekompletne. Autor wspomina, iż w r. 1949 na polecenie PKPG zbadano z punktu widzenia uciążliwości i szkodliwości zdrowia pracowników, całość przemysłu polskiego w rozmaitych produkcjach i pracach. Przeszło 40% prac szkodliwych dla zdrowia przypada na przemysł chemiczny.

Związki Zawodowe walczą z reumatyzmem (BHP — Przyjaciel przy Pracy 1952. Nr 5 (32), s. 18—20).

Artykuł omawia przebieg oraz uchwały konferencji zwołanej przez CRZZ w porozumieniu z Państwowym Instytutem Reumatologicznym, w celu organizacji walki ze schorzeniami reumatycznymi u robotników. Artykuł podaje też szereg wskazówek praktycznych z tej dziedziny i podkreśla rolę społecznej inspekcji pracy w zapobiegawczej akcji przeciwrumatycznej.

CONTENTS OF No 10

A programme of greatness and well-being	2
---	---

I. IDEAS AND PROBLEMS

<i>Janusz Dąbrowski</i> : Regulation of labour relations in the Polish commercial maritime fleet	7
<i>R. L.</i> : The 35th Session of the International Labour Conference	16

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>J. Prokopczuk and M. Niebojewska</i> : Regulations concerning dwellings for the working people within the framework of public management of lodgings	24
<i>Włodzimierz Pleszko</i> : For the increase of women's employment	30
<i>Ryszard Grzymkowski</i> : Cooperation of enterprises with the rural communes and the village-mayors for the implementation of labour recruiting plans	34

III. CHRONICLE

Polish

New organisation of the open health care	37
The problem of manpower and social problems in coalmining	38
Employment of artisans with limited work capacity in cooperatives	40
The problem of increasing invalid employment in enterprises subjected to the Ministry of Small Industry and Craftsmanship	40

International

The fifth Five Year Plan of increasing the well-being and culture in U.S.S.R.	41
Child care in Bulgaria and Roumania	43
Economic and social development in the German Democratic Republic	44

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books

<i>I. F. Skorochodow</i> — The Soviet Court of Justice on guard of citizens' right	46
New organisation of recruiting and care of workers in Czechoslovakia	47

Periodicals

The struggle of the People's State for the welfare of the working masses — <i>F. Błtnowski</i> ; The tasks of the building industry in connection with the VII Plenary Meeting of the Central Committee of the Polish United Workers' Party (PZPR) — <i>St. Jędrychowski</i>	47
<i>Press Review</i>	51
<i>Bibliography</i>	53

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW (inserted)

W sprawie prenumeraty na rok 1953

Dotychczasowe doświadczenie wykazuje, że część prenumeratorów naszego pisma z opóźnieniem odnawia prenumeratę na rok następny, co nie tylko powoduje przerwę w dostawie pisma, ale ponad to uniemożliwia później skompletowanie numerów za czas ubiegły, gdyż nakład jest ustalany w zasadzie według stanu zgłoszonych prenumerat i instytucja kolportażowa nie zawsze miała możliwość dosłania wstecznych numerów.

Aby uniknąć niepotrzebnych trudności na tym tle, jak również, aby zapobiec przejściowemu zmniejszeniu nakładów z początkiem roku oraz zapewnić prawidłową gospodarkę finansową pisma, Redakcja „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“ usilnie prosi wszystkich prenumeratorów, a zwłaszcza urzędy, instytucje i przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielcze o **WCZESNE ODNAWIANIE PRENUMERATY NA R. 1953.**

Prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe, które udzielają również niezbędnych informacji.

Zgłoszenia i przedpłaty na rok przyszły należy dokonać **najpóźniej do 15 grudnia r. b.**

Informujemy, że urzędy pocztowe nie będą przyjmowały prenumeraty wstecz za okresy ubiegłe. —

REDAKCJA
„PRZEGLĄDU ZAGADNIEŃ
SOCJALNYCH“



Cena egz. 6 zł.