

PRZEGLĄD ZAGADNIENI SOCJALNYCH



T R E Ś Ć

XIX ZJAZD KOMUNISTYCZNEJ PARTII ZWIĄZKU RADZIECKIEGO. — Z. LANCMĄSKI: ROLA I ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W AKCJI PRODUKTYWIZACJI INWALIDÓW. — M. NIEDUSZYŃSKI: FINANSOWANIE URZĄDZEŃ SOCJALNO-KULTURALNYCH W SKALI ZAKŁADU PRACY. — E. OZDOWSKI: OCHRONA PRAW MATKI I DZIECKA W ZSRR. — J. PROKOPCZUK I M. NIEBOJEWSKA: SYTUACJA PRAWNA PRACOWNIKA W MIESZKANIACH POZOSTAJĄCYCH W DYSPOZYCJI ZAKŁADÓW PRACY. — WANDA CZECZERDA MACIUSZKO: URZĄDZENIA USŁUGOWE I ICH ROLA W ŻYCIU MIESZKAŃCÓW OSIEDLI. — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA. — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY. — PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA PRACY ORAZ PRZEPISÓW POKREWNYCH. — ORZECZNICTWO. — WYJAŚNIENIA PRZEPISÓW Z ZAKRESU PRAWA PRACY I POKREWNYCH

I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Зыгмунт Ланцманский: Роль и задачи профессиональных союзов в деле трудоустройства инвалидов 6

Мечислав Недушинский: Финансирование социально-культурных мероприятий на предприятии 11

II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Эдвард Оздовский: Охрана прав матери и ребенка в СССР 13

И. Прокопчук и М. Небоевская: Правовое положение работников, проживающих в ведомственных квартирах 23

Ванда Чечерская-Матюшко: Предприятия бытового обслуживания населения и их роль в жизни жителей соцгородков 34

III. ХРОНИКА

В Польше:

Минимальные показатели численности женщин, занятых в местной промышленности и промкооперации во II полугодии 1952 года 39

Подготовка рабочих квартир к зимним условиям 38

Новые положения о технике безопасности и гигиене труда в промышленных радиологических предприятиях 39

Передача Управлению социального страхования выплаты некоторых пенсий по старости 40

Новое нормирование права на семейное пособие 41

Профилактические задачи лечебного отдыха 42

Премии для сотрудников, отличающихся в кампании по вербовке рабсилы 43

За рубежом:

Усиление забастовочного движения в капиталистических странах 43

Рост количества несчастных случаев на работе как следствие гонки вооружений в Западной Германии 45

Государственный контроль в вопросах труда в Чехословакии 45

IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

Новые книги:

«Советское трудовое право» под ред. проф. Н. Г. Александрова 47

Польские журналы:

Основы социалистического здравоохранения и их осуществление в Польше; Против неправильной уравниловки в вопросах зарплаты — А. Ферский; Трудоустройство инвалидов с органическими недостатками. — Ю. Э. Амброж 48

Обзор печати 51

Библиография 53

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

(приложение)

PRZEGLĄD ZAGADNIENÍ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952

L I S T O P A D



WARSZAWA

P O L S K I E W Y D A W N I C T W A G O S P O D A R C Z E

ROK II (XXVI)

NR 11

XIX Zjazd Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego	3
----------------------------------------------------------------	---

I. IDEE I ZAGADNIENIA

Zygmunt Lancański: Rola i zadania związków zawodowych w akcji produktywizacji inwalidów	6
Mieczysław Nieduszyński: Finansowanie urządzeń socjalno-kulturalnych w skali zakładu pracy	11

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

Edward Ozdowski: Ochrona praw matki i dziecka w ZSRR	19
J. Prokopczuk i M. Niebojevska: Sytuacja prawna pracownika w mieszkaniach pozostających w dyspozycji zakładów pracy	23
Wanda Czczerda Maciuszko: Urządzenia usługowe i ich rola w życiu mieszkańców osiedli	34

III. KRONIKA

Krajowa

Minimalne wskaźniki zatrudnienia kobiet w drobnym przemyśle i w spółdzielczości w drugim półroczu 1952 r.	38
Przygotowanie kwater robotniczych do warunków zimowych	38
Nowe przepisy bhp w przemysłowych laboratoriach radiologicznych	39
Przekazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wypłaty niektórych emerytur	40
Nowe unormowanie uprawnień do zasiłków rodzinnych	41
Zadania profilaktyczne wczasów leczniczych	42
Premie dla pracowników wyróżniających się w akcji werbunkowej	43

Zagraniczna

Wzmoczenie się ruchów strajkowych w krajach kapitalistycznych	43
Wzrost liczby wypadków przy pracy jako skutek przygotowań wojennych w Niemczech Zachodnich	45
Państwowy nadzór nad zatrudnieniem pracowników w Czechosłowacji	46

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Nowe książki	
„Radzieckie Prawo Pracy“ pod red. N. G. Aleksandrowa	47
Czasopisma	
Założenia socjalistycznej ochrony zdrowia i jej realizacja w Polsce; Przeciwno niesłuższemu zrównywaniu płac — A. Ferski; Włączenie do pracy inwalidów z wadami organicznymi — J. E. Ambroź	48
Przeгляд prasy	51
Bibliografia	53

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przeгляд ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych	141
Orzecznictwo	146
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i przepisów pokrewnych	153

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.

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

Zamówienie CP1—PC—477/52 z dn. 20.X 52 r. Podpisano do druku 10.XI 52. Druk ukończ. dn. 15.XI 52. Nakład 3920. Papier druk. sat. VII kl. 60 gr. Form. B1 ark. wyd. 8,5
Zakł. Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego, W-wa 4686 3-B-27932

XIX Zjazd Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego

Tegoroczna, 35 rocznica Wielkiej Rewolucji Październikowej niemal zbiega się w czasie z dwoma innymi wydarzeniami o ogromnym znaczeniu dla Związku Radzieckiego i całej postępowej ludzkości.

Wydarzenia te — to XIX Zjazd Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego oraz, ogłoszona w przeddzień Zjazdu, nowa praca J. Stalina pt. „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“.

Wzajemny związek tych dwóch wydarzeń z 35 rocznicą Wielkiej Rewolucji ma swoją wymowę i swoje głębsze uzasadnienie. Jeżeli bowiem XIX Zjazd można nazwać podsumowaniem olbrzymich osiągnięć politycznych, gospodarczych i socjalno-kulturalnych pierwszego kraju socjalizmu za ubiegłych 35 lat, osiągnięć, które wykazują bezsprzeczną wyższość gospodarki socjalistycznej nad gospodarką kapitalistyczną, to epokowa praca J. Stalina jest naukowym uzasadnieniem tych osiągnięć; wytycza ona również dalszą drogę, po jakiej narody Związku Radzieckiego winny kroczyć pod przewodnictwem swej Wielkiej Partii, aby przejść stopniowo od socjalizmu do komunizmu.

Omówienie głównych problemów i sformułowanie zasadniczych praw rozwoju socjalizmu na podstawie zbadania i uogólnienia olbrzymiego doświadczenia ubiegłych 35 lat ma tym większe znaczenie, że wielki przywódca całej postępowej ludzkości scharakteryzował równocześnie prawa rządzące współczesnym kapitalizmem. Ułatwia to każdemu człowiekowi na kuli ziemskiej, od najwybitniejszych do najprostszych, przeprowadzenie porównania i oceny osiągnięć jednej i drugiej drogi rozwojowej, socjalistycznej i kapitalistycznej. A oto jak Stalin charakteryzuje podstawowe prawo socjalizmu:

„Istotne cechy i wymogi podstawowego ekonomicznego prawa socjalizmu można by było sformułować mniej więcej w następujący sposób: zapewnienie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa drogą nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki“.

Nie zysk więc jest celem produkcji socjalistycznej, ale zapewnienie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących potrzeb materialnych i kulturalnych społeczeństwa, przy czym nieprzerwany wzrost i doskonalenie socjalistycznej produkcji na bazie najwyższej techniki — jest właśnie środkiem do osiągnięcia tego celu. Innymi słowy: wszystko dla człowieka, dla jego dobrobytu materialnego i rozwoju kulturalnego — takie jest podstawowe prawo społeczeństwa socjalistycznego.

Jakie są natomiast w ujęciu J. Stalina podstawowe cechy i prawa współczesnego kapitalizmu?

„...zapewnienie maksymalnego zysku drogą wyzysku, rulny i pauperyzacji większości ludności danego kraju, drogą ujarznienia i systematycznego ogra-

biania narodów innych krajów, zwłaszcza krajów zacofanych, wreszcie drogą wojen i militaryzacji gospodarki narodowej, wykorzystywanych dla zapewnienia najwyższych zysków“.

Referaty wygłoszone na XIX Zjeździe wykazały i praktycznie potwierdziły prawdziwość naukowych twierdzeń Stalina. M. in. świadczą o tym dowodnie podane w referacie G. M. Malenkowa wskaźniki wzrostu produkcji przemysłowej w ZSRR i w krajach kapitalistycznych w latach 1929—1951. Podczas gdy w Stanach Zjednoczonych produkcja przemysłowa w tym okresie zaledwie podwoiła się, i to jedynie wskutek rozbudowy przemysłu zbrojeniowego, w Anglii wzrosła tylko o 60%, we Włoszech o 34%, a we Francji nie więcej jak o 4%, to w ZSRR wzrost produkcji przemysłowej wyniósł 1166%, czyli był prawie dwunastokrotny.

Dzięki tak potężnemu, nie spotykanemu nigdzie indziej na świecie wzrostowi produkcji przemysłowej, dochód narodowy w ZSRR zwiększył się na przestrzeni 1940—1951, mimo wojny i potwornych zniszczeń, o 83%, a realna wartość dochodów robotników i urzędników w przeliczeniu na jednego pracującego była w 1951 r. w przybliżeniu o 57% większa niż w roku 1940; realne dochody chłopów w tym czasie, w przeliczeniu na jednego pracującego, podniosły się w przybliżeniu o 60%.

Ten wzrost realnych dochodów masy pracujące zawdzięczają m. in. pięciokrotnej po wojnie obniżce cen, w wyniku czego konsument radziecki może dziś kupić za 50 rubli tyle towarów, ile jeszcze 5 lat temu kupował za 100 rubli.

Podczas gdy w Związku Radzieckim ceny towarów systematycznie spadały a stopa życiowa ludności stale wzrastała, w krajach kapitalistycznych w wyniku antyspołecznej polityki gospodarczej i przygotowań do wojny — było i jest odwrotnie: ceny wzrastają, a przez to, że płace pozostają daleko w tyle za wzrostem cen, stopa życiowa obniża się. Ujawnił to w dyskusji na Zjeździe A. I. Mikołaj, wykazując m. in., że gdy w Związku Radzieckim poziom cen chleba w r. 1952 obniżył się do 39 (przyjmując rok 1947 za 100), to w Stanach Zjednoczonych cena chleba w tym czasie wzrosła do 128, w Anglii do 190, a we Francji do 208. Cena mięsa w tym okresie spadła w ZSRR do 42, a w Stanach Zjednoczonych wzrosła do 126, w Anglii do 135 i we Francji do 188. Analogiczne wskaźniki dla cukru wynoszą: spadek do 49 w ZSRR i wzrost do 106 w Stanach Zjednoczonych, do 233 w Anglii oraz do 376 we Francji. Podobnie ma się rzecz z innymi artykułami, jak mleko, masło itd.

Prezydent Bierut, oceniając w swym przemówieniu wyborczym dnia 23 października br. linię rozwojową świata socjalistycznego i świata kapitalistycznego powiedział:

„...w świecie obecnym istnieją dwie siły, dwa systemy, z których jeden sprzyja rozwojowi gospodarki i kultury ludzkiej, przyspiesza i wzbogaca ten rozwój, zaś drugi hamuje postęp ogólnoludzki, ciągnie wstecz i niszczy życie narodów“.

Przedłożone Zjazdowi dyrektywy w sprawie piątego Pięcioletniego Planu ZSRR na lata 1951—1955 przewidują dalszy wzrost produkcji przemysłowej w Związku Radzieckim w przybliżeniu o 70%, podniesienie się dochodu narodowego o 60% oraz zwiększenie realnej wartości płac robotników i urzędników, z uwzględnieniem obniżki cen detalicznych — co najmniej o 35%, zaś dochodów kołchoźników — o 40%.

XIX Zjazd uchwalił tak dyrektywy w sprawie nowego Pięcioletniego Planu Rozwoju ZSRR na lata 1951—1955, jak też zmianę statutu i nazwy Partii, która odtąd zwie się Komunistyczną Partią Związku Radzieckiego. W myśl nowego statutu Partia postawiła przed sobą jako główne zadanie: „zbudować społeczeństwo komunistyczne w drodze stopniowego przechodzenia od socjalizmu do komunizmu”. Dla realizacji tego zadania wręcz wyjątkową wartość mieć będą właśnie wskazania J. Stalina, ujęte w jego wspomnianej na wstępie pracy w formie tez programowych.

Znaczenie nowej pracy J. Stalina i rezultatów obrad XIX Zjazdu KPZR dla dalszego rozwoju ZSRR i krajów obozu socjalizmu oraz dla całego świata — jest olbrzymie. Przyspieszą one wspaniały marsz narodów Związku Radzieckiego do komunizmu, ułatwią budowę socjalizmu w krajach demokracji ludowej i natchną masy pracujące świata — zgodnie ze wskazaniem Stalina zawartymi w jego przemówieniu końcowym na XIX Zjeździe KPZR — do walki o zapewnienie zwycięstwa Partii Komunistycznych w krajach kapitalistycznych i kolonialnych.

Będzie to najwspanialszym wynikiem XIX Zjazdu KPZR oraz uwieńczeniem dzieła Wielkiego Wodza Narodów Związku Radzieckiego i całej postępowej ludzkości, wynikiem na zawsze związanym z 35 rocznicą Wielkiej Rewolucji Październikowej.

ZYGMUNT LANCMAŃSKI

Rola i zadania związków zawodowych w akcji produktywizacji inwalidów

Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, zapewniając wszystkim obywatelom prawo do pracy gwarantuje równocześnie prawo do pomocy w razie niezdolności do pracy i zapewnia opiekę nad inwalidami (art. 60).

Prawo do pracy i obowiązek pracy mają pełne zastosowanie do inwalidów i stwarzają obowiązek dla wszystkich zakładów pracy rozwijania możliwości coraz szerszego zatrudnienia inwalidów. Jak wiadomo zagadnienie inwalidzkie przestało być w Polsce Ludowej sprawą opieki społecznej, a stało się sprawą włączenia do produkcji inwalidów, stanowiących cenną siłę roboczą.

W łańcuchu elementów, które współdziałają w produktywizacji inwalidów — najślabszym, jak dotąd, ogniwem są organizacje związkowe w zakładach pracy. Niektóre organizacje związkowe nie doceniają zagadnienia opieki nad inwalidami, nie stawiają tego zagadnienia w sposób dostatecznie mocny przed swymi członkami, nie mobilizują załóg do walki o prawidłowe ustawianie inwalidów w zakładzie i nie dążą do wykorzystania wszystkich możliwości, by zwiększać stan zatrudnienia inwalidów.

Rady zakładowe nie doceniają zagadnienia

A oto kilka przykładów:

W Pomorskiej Odlewni i Emalierni w Grudziądzu, a następnie w Państwowej Fabryce Maszyn Rolniczych „Unia“ w Grudziądzu, dyrekcje odmówiły zatrudnienia, pozbawionego obu kończyn dolnych, inwalidy Tadeusza Zielińskiego, absolwenta kursu kreśleń technicznych dla inwalidów w Poznaniu. Rada Zakładowa potwierdziła, że tego rodzaju ciężko poszkodowany inwalida nie może pracować. Znalazł się nawet lekarz, który pod wpływem kierownika personalnego wydał orzeczenie, że inwalida ten jest niezdolny do pracy. Fakty zadały kłam tym wszystkim twierdzeniom. Na polecenie Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego inwalida Zieliński został w „Unii“ zatrudniony i dziś ta fabryka jest zadowolona z jego pracy.

Inny przykład z tegoż Grudziądza:

Kierownictwo i Rada Zakładowa Grudziądzkich Warsztatów Mechanicznych i Odlewni Żeliwa (ul. Staszica 4) nie chciały przez długi czas zatrudnić inwalidy Kazimierza Olesia (amputacja obu przedramion). Kiedy jednak po długich naciskach instruktora produktywizacji zgodzono się na próbę zatrudnienia okazało się, że może on nie tylko pracować, ale i przekraczać normy. Oddajmy głos kierownictwu fabryki. Czytamy: „Oleś Kazimierz — amputacja obu przedramion... przeszkolony przyfabrycznie przy czynności malowania narzędzi ogradniczych w 17-tym dniu pracy osiągnął szybkość pracy nieinwalidy.

W 40-tym dniu pracy wykonał 125% normy, a w 61-szym dniu pracy wykonał pracę w ilości równej 220% normy“.

Niechętny stosunek Rad Zakładowych do zatrudniania inwalidów istnieje często tam, gdzie dyrekcja ma do inwalidów negatywny, społeczny stosunek.

W Państwowym Przedsiębiorstwie Skupu Owoców i Warzyw w Pińczowie, mimo realnych możliwości zatrudnienia inwalidów w księgowości — Rada Zakładowa zajęła zdecydowanie negatywne stanowisko i nie zgodziła się na zatrudnienie inwalidy. Także negatywny stosunek ma Państwowa Centrala Jajczarsko-Drobiarska w Kielcach, gdzie do prac specjalnie nadających się dla inwalidów, jak np. zbijanie skrzynek, sortowanie jaj — przyjęto ludzi zdrowych, zamiast inwalidów, przynosząc w ten sposób szkodę gospodarce narodowej, gdyż ci zdrowi, młodzi ludzie mogliby być zatrudnieni np. w budownictwie, które odczuwa brak siły roboczej i gdzie nie można — z uwagi na charakter pracy — zatrudniać inwalidów.

Przykładów wręcz społecznego stosunku do inwalidów dostarczają nam Rzeszowskie Zakłady Gastronomiczne przy ul. 3 Maja nr 8, gdzie zwolniono bezpodstawnie inwalidę Jana Wiktora. Kierownik personalny tych zakładów oświadczył, że nie przyjmuje tego inwalidy „bo tak chce“. Rada Zakładowa nie potępiła tego szkodliwego i niedopuszczalnego stanowiska. Inwalida ten, zatrudniony natychmiast przez instruktora w przedsiębiorstwie „Dozór Mienia“ w Rzeszowie, został w dniu 22 lipca br. nagrodzony za wzorowe wypełnianie powierzonych mu obowiązków.

Inny przykład formalnego stosunku do akcji zatrudnienia inwalidów daje nam Zjednoczenie Budowlane nr 2 w Rzeszowie, gdzie w charakterze pomocnika ślusarza zatrudniony był inwalida głuchoniemy Grzegorz Czyż. Ponieważ w hali, w której pracował, maszyny nie miały odpowiednich zabezpieczeń, zamiast zabezpieczyć maszyny — „zabezpieczono“ inwalidę w ten sposób, że zamknięto go w osobnych pokoju. Organizacja związkowa nie reagowała, przyglądając się biernie temu stanowi rzeczy.

Wszystkie te fakty świadczą, że wiele jeszcze organizacji związkowych nie docenia i nie rozumie:

po pierwsze: politycznego znaczenia włączania inwalidów do procesów produkcji. Jeżeli robotnik ma świadomość, że w przypadku utraty kończyny, utraty wzroku, czy też w przypadku innego uszkodzenia zdrowia — nie będzie wyrzucony poza nawias życia, że jego organizacja związkowa zajmie się nim i pomoże w zatrudnieniu go, to będzie to niewątpliwie czynnikiem mobilizującym, wiążącym człowieka z zakładem pracy i naszym budownictwem socjalistycznym.

po drugie: gospodarczego znaczenia produktywizacji inwalidów, która polega na tym, że zwiększa ona nasz potencjał siły roboczej, że pozwala na przesuwanie zdrowych i w pełni sił robotników do takich zawodów jak np. do górnictwa, budownictwa, transportu.

Jak wielkie mamy osiągnięcia w zakresie włączania inwalidów do produkcji, mówi najlepiej fakt, że w gospodarce narodowej pracuje już ponad 300 000 inwalidów. Swą twórczą pracą w Nowej Hucie, w Zakładach im. Stalina w Poznaniu, w Pafawagu i w setkach innych zakładów walczą oni o realizację naszego Planu 6-letniego.

po trzecie: społecznego znaczenia produktywizacji inwalidów, które polega na tym, że praca przeobraża inwalidów, czyni ich aktywnymi jednostkami, świadomymi współbudowniczymi socjalizmu, że wyzwala w nich potężne siły twórcze.

Inwalidzi przezwyciężają trudności

Oto dla przykładu jeden z bardzo wielu listów pisanych przez ciężko poszkodowanych inwalidów. List ten pisze inwalida wojenny Eugeniusz Wyszyński, który stracił obie dłonie i prawe oko jako żołnierz I Armii W.P. W 1949 roku ukończył kurs kreslarzy-kopistów i jest obecnie zatrudniony w Biurze Projektów Budownictwa Przemysłowego w Szczecinie. W liście jego czytamy: „... w instytucji, w której pracuję, pracujemy wszyscy na akord i pomimo tego dostałem dwa razy nagrodę za współzawodnictwo; pierwszy raz drugą nagrodę, drugi raz — pierwszą. Chodzę również do szkoły technicznej, gdyż postanowiłem zostać technikiem-mechanikiem. Marzeniem moim jest zostać mechanikiem, a mając już większe kwalifikacje zawodowe całe życie poświęcić pracy w tym kierunku, gdyż robię to z zamiłowania i chcę być czynnym i pełnowartościowym obywatelem, jak kiedyś w obronie, tak dziś w odbudowie zniszczonej przez imperializm Ojczyzny“.

Fakt ten lepiej aniżeli słowa ilustruje, jak wielkie znaczenie ma akcja produktywizacji, jak dalece konieczna jest mobilizacja organizacji związkowych wokół tego zagadnienia i jak dalece opłaca się wzmożenie wysiłku organizacji związkowych w trosce o zatrudnienie inwalidów.

I jeszcze jeden przykład świadczący jak socjalistyczna postawa inwalidy może dać organizacji związkowej szerokie możliwości mobilizacji całej załogi. W Fabryce Urządzeń Radiowych w Dzierżoniowie zatrudniony został, mimo wyraźnej niechęci rady zakładowej, inwalida wojenny Ostropolski, żołnierz II Armii (brak kończyny dolnej). Inwalidę tego, absolwenta Państwowego Zakładu Szkolenia Inwalidów, zaszeregowano do najniższej grupy uposażenia. Silna wola Ob. Ostropolskiego, socjalistyczny stosunek do pracy spowodowały, że łamał on wszelkie trudności, wybijając się systematycznie. Jego walka ukończona została Odznaką Racjonalizatora Produkcji, a dziś jest on stawiany jako przykład i wzór dla całej załogi. Rada zakładowa szczeni się nim, a organizacja partyjna przyjęła go w poczet kandydatów Partii. Ob. Ostropolski, jako wyróżniający się robotnik, został delegowany w lipcu br. do Warszawy na kurs dyrektorów.

Pozytywne osiągnięcia rad zakładowych

Tam, gdzie organizacja związkowa rozumie wagę i znaczenie produktywizacji, gdzie troszczy się o inwalidów i otacza ich właściwą opieką — tam mamy osiągnięcia, mamy dobrze i wydajnie pracujących inwalidów, tam rośnie zaścę przodowników pracy. Są na to liczne dowody.

W zakładach im. Stalina w Poznaniu znalazła dobre przyjęcie i opiekę ze strony rady zakładowej m. in. grupa 11 niewidomych, wśród nich górnik Tomasz Kasperczyk, który stracił wzrok w wypadku w kopalni. Nie fałszywe uczucie litości, a rzeczowa koleżeńska pomoc sprawiły, że ociemniały Kasperczyk jest dziś przodownikiem pracy i został odznaczony Srebrnym Krzyżem Zasługi.

Takżę stosunek rady zakładowej Państwowej Fabryki Obuwia w Otmęcie sprawił, że ociemniały inwalida Stanisław Żołotuchno jest przodownikiem pracy i został odznaczony Złotym Krzyżem Zasługi.

Mamy również rady zakładowe, które — idąc za wzorem związkowców ra-dzieckich — zajmują się nie tylko właściwym ustawieniem inwalidów w pracy, ale dbają również o ich sprawy bytowe. Taki społeczny stosunek do inwalidów głuchoniemych wykazują Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Marchlewskie-

go w Łodzi, gdzie zorganizowano szkolenie głuchoniemych pod kierunkiem wykwalifikowanych instruktorów oraz stworzono dobre warunki mieszkaniowe w Domu Młodego Robotnika przy ul. Żłotniczej 5. Dzięki takiemu stosunkowi do inwalidów, stali się oni cennymi, pełnowartościowymi robotnikami.

Zadania związków zawodowych

Jakie zadania stoją przed organizacjami związkowymi w walce o pełne rozwiązanie problemu inwalidzkiego, a tym samym o włączenie do pracy każdego niepracującego dotąd inwalidy?

Centralna Rada Związków Zawodowych już od dawna postawiła zagadnienie produktywizacji inwalidów jako jedno ze swych zadań. W grudniu 1948 roku ówczesna Komisja Centralna Związków Zawodowych wydała do wszystkich Zarządów Głównych, Ogólnych Komisji Zw. Zaw., Pow. Rad Zw. Zaw. oraz rad zakładowych okólnik nr 128 z dnia 2 grudnia 1948 roku, ustalający obowiązki organizacji związkowych w zakresie doboru czynności dla inwalidów, propagandy zatrudnienia inwalidów i opieki nad zatrudnionymi inwalidami.

Na II/VIII Kongresie Związków Zawodowych, obradującym w Warszawie w dniach 1 — 2 czerwca 1949 roku, przyjęto jako wytyczną pogłębienie współpracy z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej po linii produktywizacji i szkolenia inwalidów. W piśmie z dnia 10 maja 1951 roku do Zarządów Głównych ZZ i ORZZ — Centralna Rada Związków Zawodowych stwierdziła niedostateczny poziom zainteresowania się zagadnieniem produktywizacji inwalidów i zobowiązała Zarządy Główne Zw. Zaw. i ORZZ „do prowadzenia stałej analizy i oceny sytuacji na odcinku zatrudnienia, opieki i przebiegu pracy inwalidów oraz ich udziału w pracach związkowych“.

Należy stwierdzić, że szereg organizacji związkowych często zapomina o tych wytycznych. Oczywiście nie można ustawić zagadnienia produktywizacji inwalidów w centrum uwagi ruchu związkowego. Ale niedocenianie tego zagadnienia byłoby też niewybaczalnym błędem, sprzecznym z wytycznymi naszej Partii, z zasadami ustalonymi w naszej Konstytucji. I dlatego jest rzeczą konieczną przypomnienie podstawowych zadań związków zawodowych w akcji produktywizacji inwalidów. Zadania te są następujące:

1) walka o stałe zwiększanie stanu zatrudnienia inwalidów we wszystkich dla nich dostępnych czynnościach, przyjmując jako zasadę, że w zakładzie pracy winno być zatrudnionych tylu inwalidów, ile jest odpowiednich dla nich czynności. Inwalidzi stanowią bowiem wprawdzie malejącą, ale istniejącą jeszcze rezerwę siły roboczej;

2) dążenie do zastępowania wszędzie tam, gdzie to jest możliwe, pracy robotników w pełni sił fizycznych, robotnikami-rencistami, których kwalifikacje i doświadczenie zawodowe mogą być zwłaszcza wykorzystane w działach pomocniczych;

3) łamanie oporu kierownictwa zakładów pracy przeciwko zatrudnianiu inwalidów i rencistów przez wzmoczoną pracę propagandową, uświadamiającą i wychowawczą.

Prez. Bierut podkreślając jakościowy rozwój naszego przemysłu wskazuje na konieczność „nie zapewnienia siły roboczej w ogóle, lecz zapewnienia siły roboczej kwalifikowanej, kulturalnej, mogącej skutecznie posługiwać się nową techniką i umiejącej brać od tej techniki wszystko, co ona dać może“.

Organizacje związkowe, rady zakładowe, mając na uwadze zasadnicze zadanie zwiększenia stanu zatrudnienia inwalidów winny ze swej strony:

1) przysposabiać inwalidów do pracy; chodzi tu o nauczenie inwalidów wykonywania dobranych czynności (przez wyznaczenie majstra lub wykwalifikowanego robotnika-związkowca, odpowiedzialnego za przygotowanie inwalidy do wykonywania pracy) oraz o udzielenie pomocy w udostępnieniu dla celów szkolenia warsztatów, narzędzi i innych niezbędnych w tym celu środków;

2) pomagać wyznaczonym przez administrację zakładu pracy instruktorom inwalidzkim, których podstawowym zadaniem jest dobór i typowanie czynności dla inwalidów, przyspasabianie ich zawodowe i prawidłowe ustawienie w warsztatach pracy.

Potężna już dziś armia tych instruktorów spełni swe wielkie i ważne społeczne zadanie, jeśli będzie miała mocne oparcie i pomoc w radzie zakładowej, jeżeli organizacja związkowa będzie kontrolować ich pracę, a z drugiej strony będzie utrzymywać żywą więź z inwalidami;

3) troszczyć się o systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych inwalidów — wysuwanie ich i kierowanie na kursy, do szkół techników itd.;

4) pogłębiać współpracę z instruktorami dla spraw szkolenia i zatrudniania inwalidów Prezydiów WRN (samodzielne referaty produktywizacji inwalidów w Wydziałach Pracy i Pomocy Społecznej) i coraz szerzej korzystać z ich doświadczeń przy zatrudnianiu i szkoleniu inwalidów.

Walka o poprawę warunków bytu inwalidów

Prez. Bierut na VII Plenum KC PZPR powiedział: „...trzeba poprawić warunki życia robotników i przejawiać o nie stałą troskę i nie szczędzić w tym kierunku starań i wysiłków — takie jest zadanie. Istnieją ku temu wszystkie warunki, jeżeli nasi działacze partyjni, **związkowi** i gospodarczy, jeżeli terenowe rady narodowe wezmą się do tej sprawy z pełną energią, rozumiejąc, że taki jest kategoriyczny nakaz partii“.

Ten „kategoriyczny nakaz partii“ nakłada szczególne obowiązki w odniesieniu do inwalidów, którzy wymagają zwiększonej troski i opieki. Mamy tu następujące zadania:

1) aktywizacji komisji, zajmujących się sprawami bytowymi robotników, stałej troski o warunki mieszkaniowe i pomoc w urzędzeniu się inwalidów; w przydzielonych mieszkań należy dbać o zasłużonych dla produkcji inwalidów i troszczyć się o właściwą opiekę socjalną nad dziećmi inwalidów;

2) aktywizacji komisji kulturalno-osiwiatowych w zakładach pracy, jako też rozwijania akcji świetlicowej. Musimy pamiętać, że wśród inwalidów (szczególnie ociemniałych i głuchoniemych) jest jeszcze niestety wielu analfabetów;

3) zapewnienia inwalidom właściwej opieki lekarskiej w zakładzie pracy oraz — odpowiednio do ich zasług w produkcji — czasów leczniczych i wypoczynkowych. Specjalna rola przypada tu Zw. Zaw. Pracowników Służby Zdrowia, którego członkowie mogą mieć zasadniczy wpływ na proces przywracania inwalidom zdolności do pracy. Doniosła jest tu również rola Zw. Zaw. Nauczycielstwa Polskiego, którego członkowie mogą przyspieszyć proces przechodzenia inwalidów ze wsi do produkcji, przez objęcie indywidualnym nauczaniem analfabetów, niewidomych i głuchoniemych, tak jak to robią ich radzieccy koledzy;

4) zapewnienia bezpośredniej koleżeńskiej pomocy, np. w docieraniu niewidomych do miejsca pracy i z powrotem (chodzi o pomoc rady zakładowej w codziennych, drobnych, a jakże nieraz dla inwalidów dokuczliwych sprawach).

Ułatwianie pracy inwalidów

Wielkie znaczenie mogą mieć też ułatwienia w samej pracy, jak dostosowanie urządzeń, maszyn, miejsca pracy do kalectwa inwalidy. Nieraz drobne ulepszenie, jak np. podpórka czy oparcie dla amputowanego — to zagadnienie wydajności pracy. Nie trzeba też zapominać o zagadnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie jeśli chodzi o niewidomych.

Wnikliwe uwzględnianie, z pominięciem cikliwych momentów litości, specyfiki inwalidów ułatwi aktywizację społeczną i polityczną inwalidów oraz da w efekcie zwiększoną wydajność ich pracy.

Systematyczna realizacja tych wszystkich zadań będzie miała olbrzymie mobilizujące znaczenie nie tylko dla samych inwalidów, ale i dla ogółu pracujących.

Doświadczenie i przykład ZSRR

Mamy wspaniały wzór i przykład dla naszej pracy w doświadczeniach bratnich radzieckich związków zawodowych. WCSPS wielokrotnie podejmowało uchwały, zmierzające do podniesienia poziomu pracy związków zawodowych w zakresie zatrudnienia inwalidów, ich szkolenia, materialno-bytowej obsługi, opieki lekarskiej i kulturalno-oświatowej nad inwalidami. Doświadczenia radzieckie to drogowskaz, wskazujący słuszną drogę rozwiązania problemu.

Walczy więc o włączenie inwalidów do procesów produkcji, do aktywnego, twórczego życia, walczy o ich aktywizację społeczną. Stoi przed nami zadanie wprzęgnięcia do pracy ok. 160 tys. rencistów, 2 tys. niewidomych, 8 tys. głuchoniemych i kilkunastu tysięcy inwalidów innych grup.

Jest to trudne, ale porywające zadanie w chwili, gdy walczymy o każdą parę rąk do pracy. Zadanie to może i musi być wykonane. Właściwa praca organizacyjna, codzienna praca wychowawczo-uświadamiająca, dbałość o warunki bytu i perspektywy rozwoju — to czynniki, które wiążą inwalidów z zakładem pracy i uaktywnią ich w dziedzinie pracy związkowej.

MIECZYŚLAW NIEDUSZYŃSKI

Finansowanie urzędzeń socjalnych i kulturalnych w skali zakładu pracy

Typy urzędzeń socjalnych i kulturalnych prowadzonych przez zakłady pracy

Wszystkie urzędzenia socjalne i kulturalne prowadzone przez zakłady pracy można podzielić na 2 typy, biorąc pod uwagę tryb i metody ich finansowania. Do pierwszego typu zaliczymy urzędzenia finansowane wyłącznie w ramach budżetu państwa, do drugiego zaś należą te urzędzenia, które prócz tego są finansowane w ramach preliminarza środków specjalnych — z zasobów funduszu zakładowego danego przedsiębiorstwa.¹⁾

¹⁾ W myśl ustawy z dn. 4 lutego 1950 r. o funduszu zakładowym oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 24 marca 1951 r. w sprawie wykonania ustawy o funduszu zakładowym przedsiębiorstwa mogą przeznaczać kredyty z tego funduszu na:

- zasilanie budżetu wydatków różnych urzędzeń socjalnych i kulturalnych danego przedsiębiorstwa;
- ponadplanowe budownictwo mieszkaniowe;
- pozalimitowe inwestycje kulturalne i socjalne, obejmujące w szczególności wyposażenie i rozbudowę zakładowych świetlic, czytelni, klubów techniki, urzędzeń służących opiece nad zdrowiem pracownika oraz matki i dziecka, a także urzędzeń z zakresu sportu i wychowania fizycznego, ogródków działkowych, stołówek itp.

Do pierwszego typu urządzeń należą **wczasy świąteczne**, na które resorty otrzymują centralnie dotacje z budżetu Państwa. Wysokość dotacji ustala Ministerstwo Finansów na podstawie przewidywanej liczby zatrudnionych w danym roku budżetowym. Resort dzieli następnie otrzymaną centralnie dotację na podległe mu instytucje i przedsiębiorstwa. Zaliczamy tutaj również **kasy zapomogowo-pożyczkowe**. Fundusze kasy pochodzą z wkładek (które przeznaczają się na pożyczki dla pracowników zakładu pracy) oraz z bezpośredniej dotacji budżetowej, przeznaczonej wyłącznie na zapomogi dla pracowników. Wreszcie do tego typu zaliczyć należy akcję dla dzieci jak: imprezy okolicznościowe w rodzaju choinki noworocznej oraz Międzynarodowy Dzień Dziecka, zorganizowany centralnie dla wszystkich dzieci przez Ministerstwo Oświaty.

Do drugiego typu urządzeń zaliczamy żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce wraz z dożywianiem, kolonie i obozy oraz półkolonie dla młodzieży szkolnej i młodzieży w wieku przedszkolnym, różne urządzenia z zakresu sportu i wychowania fizycznego, czytelnice i kluby techniki oraz urządzenia służące opiece nad zdrowiem pracownika i jego rodziny. Urządzenia te posiadają charakter powszechny, tzn. w zasadzie prowadzone są przez wszystkie resorty. Do tego typu należą również ogrody jordanowskie, które jednak nie posiadają charakteru powszechnego. W zakresie budżetu centralnego prowadzą je trzy resorty: Ministerstwa Kolei, Przemysłu Rolnego i Spożywczego oraz Przemysłu Drobno- i Rzemiosła; w zakresie budżetu terenowego Ministerstwo Oświaty.

Jako typ pośredni między wspomnianymi wyżej typami wymienić należy wczasy pracownicze oraz stołówki. Do roku 1950 istniały domy wczasów organizowane przez zakłady pracy, a utrzymujące się przede wszystkim z własnych dochodów, częściowo zaś z funduszy zakładu. Obecnie wczasy pracownicze prowadzi oddzielny Fundusz Wczasów Pracowniczych, którego dochody pochodzą z dwóch źródeł: z opłat uczestników i z dotacji budżetowych. Ponadto wczasy prowadzi Orbis we własnym zakresie.

Jeśli chodzi o stołówki pracownicze, to w zasadzie powinny one być samowystarczalne. Jednakże na podstawie przepisów uchwały Prezydium Rządu z dnia 22.III.1952 r. w sprawie normowania konsumpcji mięsa i tłuszczów w stołówkach i zakładach gastronomicznych oraz w sprawie dotowania stołówek pracowniczych w r. 1952, stołówki są przejściowo dofinansowywane z budżetu Państwa, a to w celu ułatwienia im przejścia na gospodarkę samowystarczalną. Uchwała ta nie dotyczy nowotworzonych stołówek, które muszą być samowystarczalne. Stołówki prowadzone przez przedsiębiorstwa na rozrachunku gospodarczym mogą być poza tym dofinansowywane z funduszu zakładowego przedsiębiorstwa. Niezależnie od tego z budżetu państwa udziela się stałej dotacji dla stołówek prowadzonych przez Związek Spółdzielni Spożywców i Oddziały Zaopatrzenia Robotniczego, na uzupełnienie sprzętu i drobne remonty.

Fundusz zakładowy

Zanim przejdziemy do omówienia sposobów i metod finansowania urządzeń socjalnych i kulturalnych zakładu pracy, zapoznamy się z zasadami gospodarowania funduszem zakładowym, którego zasoby w poważnym stopniu zasilają kredyty przeznaczone na działalność socjalno-kulturalną przedsiębiorstwa.

Wspomniane na wstępie przepisy ustawowe oraz instrukcja Przewodniczącego PKPG z dnia 23 czerwca 1951 r. w sprawie zasad gospodarowania funduszem zakładowym, regulują wszystkie zagadnienia związane z gromadzeniem, gospodarowaniem i przeznaczeniem zasobów tego funduszu.

Zgodnie z ustawą, odpisy na fundusz wynoszą od 1% do 4% zysku planowego oraz od 10% do 30% zysku ponadplanowego, osiągniętego w roku poprzednim przez przedsiębiorstwa przemysłowe.²⁾ W każdym razie odpisy nie mogą przekroczyć 2,5% planowego funduszu płac. Rokrocznie uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów określa jaki procent zysków planowych i ponadplanowych — w granicach wyżej określonych limitów — odpisywać mają poszczególne grupy lub rodzaje przedsiębiorstw.

Fundusz Zakładowy przeznaczają się na następujące cele:

1) w 50% na pozalimitowe inwestycje socjalne, i kulturalne, na ponadplanowe budownictwo mieszkaniowe, służące potrzebom załogi danego przedsiębiorstwa oraz na pokrycie dodatkowych potrzeb zakładowych urządzeń socjalno-kulturalnych;

2) w 30% na współzawodnictwo zorganizowane w przedsiębiorstwie;

3) w 20% na indywidualne nagrody dla wyróżniających się pracowników danego przedsiębiorstwa.

Szczegółowego podziału kwot na poszczególne rodzaje potrzeb według powyższego klucza dokonuje — po uzgodnieniu z radą zakładową — dyrektor przedsiębiorstwa.

Kwotę funduszu zakładowego dla każdego przedsiębiorstwa ustala i zatwierdza corocznie, na podstawie analizy rocznego rachunku zamknięcia, jednostka bezpośrednio nadrzędna, w oparciu o opinię banku finansującego przedsiębiorstwo.

Obliczenia odpisów na fundusz zakładowy dokonuje się według następującego wzoru, w którym przyjęto przykładowe kwoty zysku planowego i ponadplanowego:

Obliczenie odpisu na fundusz zakładowy za rok 1951 w Przedsiębiorstwie Wyrobu Grzejników Elektrycznych

I.	Zysk bilansowy na dzień 31.XII.1951 r.	zł 600.000
II.	Zmniejszenie (—) zysku bilansowego z uwagi na:	
	a) wyższą cen na materiały podstawowe, pomocnicze i inne	„ 40.000
	b) wyższą płac i świadczeń	„ 40.000
	c) zmianę innych pozycji składowych kalkulacji	„ 10.000
	d) niższą cen zbytu wyrobów gotowych, półgotowych, półfabrykatów typowych	„ 10.000
	Razem: a), b), c), d)	„ 100.000
	Skorygowanie zysku bilansowego: a), b), c), d)	„ —100.000
	Podstawa obliczenia odpisu na Funduszu Zakładowy	„ 500.000
III.	Zysk planowany na dzień 31.XII.1951 r. zł 300.000	
	stawka 1 ⁰ / ₀	„ 3.000
	Zysk ponadplanowy na dzień 31.XII.1951 r. (różnica między sumą skorygowanego zysku bilansowego a zyskiem planowym) zł 200.000 stawka 10 ⁰ / ₀	„ 20.000
	Razem	„ 23.000
	Zaliczka kwartalna w wysokości 50 ⁰ / ₀	„ 4.000
IV.	Potrącenie odpisu za kwartały I, II i III	„ 12.000
	odpis za IV kwartał	„ 11.000
V.	2,5% planowego funduszu płac za rok 1951 wynosi	„ 75.000

Główny (starszy) księgowy

Kierownik przedsiębiorstwa

Akceptacja: a) banku finansującego

b) jednostki nadrzędnej

²⁾ Zalicza się do nich działające na zasadach rozrachunku gospodarczego i samodzielnie bilansujące przedsiębiorstwa: energetyczne, wyczołcze, przetwórcze lub eksploatujące bogactwa naturalne, których przedmiotem działalności podstawowej jest produkcja dóbr materialnych.

Jeżeli przedsiębiorstwo nie wykazuje zysku i jest planowo deficytowe, wówczas odpisów na Fundusz Zakładowy dokonuje się pod warunkiem wykonania planu produkcji w ustalonym asortymencie oraz wykonania planu obniżenia kosztów własnych produkcji w porównaniu z rokiem ubiegłym. Obliczenie odpisów dla takiego przedsiębiorstwa następuje według wzoru podobnego do poprzedniego po wprowadzeniu jednak w miejsce danych o zysku planowym i ponadplanowym danych o planowym i ponadplanowym obniżeniu kosztów własnych produkcji, porównywalnej z rokiem ubiegłym.

Odpisów na fundusz dokonuje rokrocznie przedsiębiorstwo produkujące. W razie likwidacji przedsiębiorstwa niewykorzystane środki przelewa się do budżetu Państwa.

Jednostka nadrzędna obowiązana jest kontrolować działalność przedsiębiorstwa w zakresie wykorzystania funduszu zakładowego na podstawie nadsyłanych w ciągu 45 dni po zakończeniu kwartału sprawozdań z wykonania zaplanowanych zamierzeń. Ponadto przedsiębiorstwo sporządza roczne sprawozdanie według wzoru, ustalonego w zarządzeniu Ministra Finansów z dnia 12 stycznia 1951 roku w sprawie bilansowania i sporządzania sprawozdań rocznych za rok 1950.

W omawianym przykładzie wypełnienie tego wzoru przedstawia się jak następuje:

Przedsiębiorstwo Wyrobu Grzejników Elektrycznych

Sprawozdanie roczne z gospodarki Funduszem Zakładowym za rok 1951

	P i a n	Wykonanie
A. Pozostałość na 1.1.1951.	—	1.000
a) odpisy kwartalne	23.000	25.000
b) wyrównawczy odpis roczny	—	—
Razem:	23.000	26.000
B. Niepokryte zobowiązania z r. ub.	1.000	1.000
C. Wydatkowano na:		
a) inwestycje socjalne i kulturalne (zakup sprzętu, instrumentów itp.)	6.000	7.000
b) współzawodnictwo zakładowe	6.600	7.000
c) nagrody dyrektorskie	4.400	5.000
d) pokrycie potrzeb zakładowych urzędzeń socjalnych i kulturalnych	5.000	5.000
Razem:	23.000	25.000
D. Pozostałość na dzień 31.XII.1951 r.	—	1.000

Ze sprawozdania wynika, że przedsiębiorstwo wykonało plan w 109%, przeznaczając wyższe kredyty wykonania przede wszystkim na zaspokojenie potrzeb kulturalnych i socjalnych pracowników i ich rodzin.

Tryb finansowania urzędzeń socjalnych i kulturalnych prowadzonych przez przedsiębiorstwo

Po omówieniu zasad gospodarowania funduszem zakładowym i po zorientowaniu się w wysokości własnych kwot przeznaczanych przez przedsiębiorstwo na finansowanie urzędzeń socjalnych i kulturalnych przejdziemy obecnie do przedstawienia metod i sposobów finansowania.

W roku 1951 urzędzenia socjalne i kulturalne zakładu pracy finansowano w ramach tzw. akcji socjalnej. Akcja socjalna dzieliła się na scentralizowaną

i niescentralizowaną. Scentralizowana obejmowała dotacje Centralnej Rady Związków Zawodowych na działalność kulturalno-oświatową, prewentoria, kulturę fizyczną i sport, ogródki działkowe, fundusz czasów pracowniczych, dotacje dla pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych (tylko dla jednostek budżetowych). Scentralizowanie tej akcji polegało na tym, że poszczególne resorty przekazywały odpowiednie kredyty do budżetu CRZZ, która z kolei bezpośrednio finansowała powyższe akcje i zadania socjalno-kulturalne. Do akcji scentralizowanej zaliczano również dotację dla stołówek pracowniczych, którą w globalnej kwocie otrzymywało Ministerstwo Handlu Wewnętrznego i następnie rozdzielało poszczególnym resortom.

Obok tego akcja socjalna występowała w budżecie 1951 r. w różnych działach i tytułach w postaci niescentralizowanej, prowadzonej w ramach pozabudżetowych środków specjalnych. Akcja ta obejmowała dotacje na kolonie i obozy, półkolonie i dziecińce wiejskie, ogródki jordanowskie, przedszkola, świetlice dla dzieci i młodzieży, domy turnusowe, żłobki zakładowe, stacje nad matką i dzieckiem itp., oraz dotacje dla pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych i wczasy świąteczne (tylko dla przedsiębiorstw). Większość akcji i urzędzeń socjalnych otrzymywała dotacje z budżetu Państwa na pokrycie wydatków związanych z ich działalnością. Niektóre jednak akcje niescentralizowane (np. przedszkola, świetlice dla dzieci i młodzieży, domy turnusowe) będąc akcjami odpłatnymi, posiadały własne dochody, które przeznaczają, uzupełniając dotacje budżetowe, na zwiększenie ilości świadczeń prowadzonej działalności. Tak więc kredyt figurujący w budżecie jako dotacja, stanowił wpływ preliminarza pozabudżetowych środków specjalnych, będących załącznikami właściwych tytułów budżetowych. W preliminarzach tych po stronie wpływów występowały ponadto opłaty za korzystanie z danego rodzaju akcji, a po stronie rozchodów wydatki, związane z prowadzeniem danego urzędzenia.

W roku 1952 zlikwidowano system finansowania urzędzeń socjalno-kulturalnych w formie akcji socjalnej. Na jej miejsce wprowadzono system znacznie uproszczony. Polega on na tym, że budżet Państwa finansuje bądź brutto, bądź też w formie dotacji wszystkie urzędzenia socjalno-kulturalne, prowadzone tak przez jednostki budżetowe (urzędy, instytucje) jak i przez przedsiębiorstwa działające na zasadach rozrachunku gospodarczego. Przy tym ogół dochodów tych urzędzeń, pochodzących z opłat za świadczone usługi, odprowadzany jest do budżetu Państwa. Ponadto, jako uzupełnienie kredytów budżetowych, w urzędzeniach i akcjach socjalno-kulturalnych prowadzonych przez przedsiębiorstwa występują środki pieniężne, dostarczane przez Fundusz Zakładowy (według klucza podziału przedstawionego powyżej w ustępie II) przeznaczone na polepszenie warunków bytowych i kulturalnych osób korzystających z tych urzędzeń. Kredyty płynące z funduszu zakładowego ujmowane są w odrębne preliminarze środków specjalnych. Tak więc jakieś urzędzenie kulturalne lub socjalne (np. przedszkole lub żłobek) prowadzone przez zakład pracy, przedsiębiorstwo przemysłowe, posiadać może dwa preliminarze: jeden stanowiący część składową budżetu Państwa, drugi środków specjalnych, nie powiązany z budżetem.

Finansowanie akcji socjalno-kulturalnej z budżetu Państwa

Większość wydatków urzędzeń socjalno-kulturalnych przedsiębiorstw i jednostek budżetowych finansuje bezpośrednio budżet Państwa, zamieszczając kredyty na te cele we właściwych przegródkach klasyfikacji budżetowej. Takie

urządzenia jak przedszkola, dziecińce, domy wczasów dziecięcych, ogrody jordanowskie, kolonie i obozy, półkolonie, świetlice dziecięce, finansowane są z działu 2. „Oświata i wychowanie“. Żłobki stałe i sezonowe wiejskie oraz urządzenia z zakresu sportu i wychowania fizycznego finansuje dział 6. „Zdrowie i kultura fizyczna“. Urządzenia socjalne takie, jak stołówki pracownicze, ogródki działkowe, Fundusz Wczasów Pracowniczych, pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe, wczasy świąteczne, finansowane są w formie dotacji z działu 7. „Pomoc Społeczna“.

Wymienione wyżej jednostki i resorty wykonujące zadania budżetowe obowiązane są sporządzić jednostkowe preliminarze wydatków według przepisów zawartych w nocie budżetowej na rok 1952, jeśli chodzi o rok 1952, oraz według zarządzenia Ministra Finansów z dnia 30 czerwca 1952 w sprawie opracowania projektu budżetu Państwa na rok 1953, jeśli chodzi o rok przyszły. Jednostkowe preliminarze łączone są na szczeblu resortu w preliminarze zbiorcze i w tej postaci występują w układzie wykonawczym budżetu danego roku we właściwych działach oraz częściach, reprezentujących poszczególne resorty i rozdziałach reprezentujących jednostki lub zadania budżetowe. Rozdziały te składają się z paragrafów i pozycji, określających rodzaj wydatków według klasyfikacji jednolitej dla całego budżetu. Dla przykładu przedstawimy dwa typowe budżety urządzeń socjalno-kulturalnych w postaci uproszczonej w rozbięciu na paragrafy wydatków:

Część 20. Ministerstwo Przemysłu Lekkiego

Dział 2. Oświata i wychowanie

Rozdział 1. Przedszkola miejskie

Nazwa jednostki: Przedszkole Wytwórni Grzejników Elektrycznych.

Wydatki ogółem:	844.000 zł
§ 1. Płace	200.000 „
§ 2. Świadczenia osobowe	30.000 „
§ 5. Podróże służbowe i przesiedlenia	2.000 „
§ 6. Wydatki biurowe	60.000 „
§ 7. Wydatki transportowe	3.000 „
§ 8. Biblioteka	3.000 „
§ 10. Specjalne wydatki szkolne	6.000 „
§ 12. Wyżywienie	500.000 „
§ 14. Inwentarz gospodarczy	40.000 „

Część 20. Ministerstwo Przemysłu Lekkiego

Dział 6. Zdrowie i kultura fizyczna

Rozdział 168. Żłobki stałe

Nazwa jednostki: Żłobek Wytwórni Grzejników Elektrycznych.

Wydatki ogółem:	123.500 zł
§ 1. Płace	40.000 „
§ 2. Świadczenia osobowe	6.000 „
§ 5. Podróże służbowe i przesiedlenia	200 „
§ 6. Wydatki biurowe i gospodarcze	15.000 „
§ 7. Wydatki transportowe	300 „
§ 12. Wyżywienie	60.000 „
§ 14. Inwentarz gospodarczy	2.000 „

Na podkreślenie zasługuje proporcja w poszczególnych kategoriach wydatków. W przytoczonym przykładzie, który jest typowy dla tego rodzaju urządzeń, wydatki celowe takie jak płace, specjalne wydatki szkolne, wyżywienie oraz inwentarz gospodarczy, stanowią w budżecie przedszkola około 90%, w budżecie żłobka ponad 80% ogółu wydatków. Pozostałe wydatki o charakterze gospodarczym i administracyjnym wahają się w granicach od 10% do 20%.

Kredyt przydzielony poszczególnym resortom na finansowanie różnych urządzeń socjalno-kulturalnych w odpowiednich podziałkach klasyfikacji budżetowej uruchamia Ministerstwo Finansów drogą kwartalnych otwarć, biorąc pod

uwagę faktyczne wykonanie kasowe za okres poprzedni i efektywne potrzeby jednostek.

Równocześnie ogół dochodów, płynących z opłat rodziców za przebywanie dzieci w przedszkolach, żłobkach lub innych urządzeniach, jednostki te obowiązane są odprowadzać do skarbu państwa. Budżetowanie brutto polega właściwie na tym, że jednostki otrzymując na finansowanie swej działalności kredyty z budżetu, nie mają prawa same zużywać własnych dochodów. W budżetowaniu brutto wydatki jednostki są oderwane od jej dochodów, nie pozostając w żadnym z nimi związku.

Poza tym istnieje inna jeszcze kategoria urządzeń socjalnych, dotowana przez budżet Państwa. Są to urządzenia, które pokrywają znaczną część wydatków własnymi dochodami, a tylko ujemną różnicę między dochodami i wydatkami (niedobór) pokrywa dotacja budżetowa. Urządzenia takie prowadzą różne towarzystwa, związki i organizacje społeczne. Prócz tego z dotacji budżetowej może być finansowana pewna specjalna akcja urządzeń socjalnych. Np. w zakresie kas zapomogowo-pożyczkowych zapomogi pracownicze pokrywa dotacja, natomiast pożyczki pracownicze udzielane są z własnych zasobów pieniężnych urządzenia, pochodzących z wpłat członków kasy.

Taki system finansowania stosuje się w odniesieniu do jednostek administracyjnych oraz urządzeń socjalno-kulturalnych. Urządzenia te nie posiadają innych źródeł finansowania.

Finansowanie przy pomocy środków specjalnych

Na odcinku urządzeń prowadzonych przez przedsiębiorstwa sprawa przedstawia się nieco inaczej. Urządzenia socjalno-kulturalne poszczególnych przedsiębiorstw obok kredytów budżetowych otrzymują środki pieniężne z Funduszu Zakładowego. Jak już wspomniano urządzenia te, obok preliminarza będącego składnikiem budżetu państwa, sporządzają odrębny preliminarz środków specjalnych, który gromadzi środki pieniężne pochodzące z Funduszu Zakładowego i przeznaczone na polepszenie warunków działalności danego urządzenia. Wynika z tego, że urządzenia te dysponują większymi środkami pieniężnymi niż inne urządzenia. Dlatego też mogą zaopatrzyć się w większą ilość sprzętu oraz świadczyć usługi o wyższej jakości.

Co to są środki specjalne i na czym polega gospodarka nimi? „Środkami specjalnymi jednostek budżetowych są administrowane przez nie określone dochody, które przeznaczone są na pokrycie określonych wydatków bez włączenia ich brutto do budżetu“. Taką definicję środków specjalnych podaje zarządzenie Ministra Finansów z dnia 30 czerwca 1952 r. w sprawie środków specjalnych i gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych. Z definicji tej wynika, że gospodarka tymi środkami odbywa się poza budżetem Państwa i że jednostka gospodarcza dysponująca zasobami pieniężnymi, pochodzącymi z funduszu zakładowego lub jednostka administracyjna może — posiadając własne dochody określonego typu — przeznaczyć je na sfinansowanie własnych potrzeb również określonego celu.

Przytoczona instrukcja wymienia nazwy i typy środków oraz dochody, jakimi mogą dysponować, jak również rodzaj wydatków, na które mogą przeznaczać te dochody.

Wśród szeregu typów środków specjalnych instrukcja wylicza również typ 10, o nazwie: poprawa warunków materialnych w urządzeniach socjalnych. Po stronie dochodowej występują dotacje z Funduszu Zakładowego. Po stronie wy-



datkowej kredyty przeznaczają się na poprawę warunków opieki i jakości świadczeń według następującej klasyfikacji paragrafów i pozycji:

- § 6. Wydatki biurowe i gospodarcze
poz. n) Bieżący remont pomieszczeń i inwentarza
- § 10. Specjalne wydatki szkolne
poz. a) Materiały do nauczania i ćwiczeń
- § 12. Wyżywienie
- § 14. Inwentarz
poz. a) Zakup i remont maszyn i urządzeń
poz. f) Zakup i remont sprzętu szkolnego i mebli dla pomieszczeń
szkolnych i wychowawczo-opiekuńczych
poz. g) Zakup i remont inwentarza gospodarczego
- § 51. Wpłata do budżetu.

Ten typ środków specjalnych sporządzają przyzakładowe przedszkola, dziecińce wiejskie, domy wczasów dziecięcych, świetlice dziecięce, ogrody jordanowskie, kolonie, obozy, półkolonie i żłobki lub też jednostki wyższego stopnia, np. zjednoczenia przemysłowe, prowadzące wymienione urządzenia.

Jednostki te opracowują preliminarze środków specjalnych na okres roczny i zgłaszają je łącznie z preliminarzami budżetowymi na rok następny. Preliminarze indywidualne łączone są w pionie resortu w preliminarze zbiorcze, które w zakresie budżetu centralnego zatwierdza Minister Finansów, w zakresie zaś budżetów terenowych zatwierdzają prezydja właściwych rad narodowych. Zestawienia zbiorcze preliminarzy środków specjalnych stanowią załączniki do budżetu centralnego i budżetów terenowych.

Przy dokonywaniu wypłat z rachunku środków specjalnych, obowiązują te same zasady, jak przy uruchomianiu kredytów budżetowych. Przy dokonywaniu wypłat nie można przekroczyć limitów, ustalonych preliminarzem dla poszczególnych paragrafów i pozycji wydatkowych. Nadwyżki środków specjalnych przewidziane w preliminarzu lub też wygosposodarowane w ciągu roku mogą być bądź przelane na dochód budżetowy, bądź też na rachunek środków specjalnych roku następnego.

Jaki jest sens gospodarczo-społeczny tworzenia tego rodzaju środków specjalnych w przedsiębiorstwach?

Chodzi o to, aby przez stworzenie dogodnej i właściwej formy finansowej umożliwić pełną realizację kwot nagromadzonych w Funduszu Zakładowym i przeznaczonych na polepszenie warunków bytowych i kulturalnych pracowników przedsiębiorstwa oraz ich rodzin. Środki specjalne uzupełniają fundusze budżetu państwa przeznaczone na szeroko zakrojoną akcję socjalną i kulturalną i umożliwiają pełne zużytkowanie wygosposodarowanych nadwyżek planu finansowo-gospodarczego przedsiębiorstwa dla własnych celów.

Ochrona praw matki i dziecka w ZSRR

Troska o los matki i dziecka była zawsze jednym z charakterystycznych rysów polityki partii komunistycznej i władzy radzieckiej, a jest niewątpliwie jednym z najważniejszych zadań Państwa Radzieckiego. Ochrona interesów matki i dziecka opiera się na silnej podstawie — na wzroście sił produkcyjnych, na rozkwicie gospodarki i kultury Kraju Radzieckiego *)

Radzieckie prawo pracy na straży interesów matki i dziecka

Jedną z pierwszych zdobyczy Związku Radzieckiego było wyzwolenie kobiety i dania jej praw równych z mężczyzną we wszystkich dziedzinach działalności państwowej, gospodarczej, społeczno-politycznej i kulturalnej.

Kobieta w Związku Radzieckim ma równe z mężczyzną prawo do pracy, do płacy za pracę, do odpoczynku i ubezpieczenia społecznego. Prócz tego radzieckie prawo pracy przewiduje specjalne dodatkowe zabezpieczenie praw kobiety.

A więc nie wolno pod odpowiedzialnością karną odmówić przyjęcia do pracy kobiety w ciąży lub matki karmiącej jak również (z powodu ciąży lub karmienia), jak również nie wolno obniżyć płacy kobiecie w ciąży lub matce karmiącej. Kobieta ciężarna może być zwolniona z pracy tylko w wyjątkowych przypadkach — i to w każdym przypadku za zgodą odpowiedniego organu ochrony pracy. Ten tryb zwolnienia z pracy rozciąga się także na samotne matki, posiadające dzieci w wieku do jednego roku życia.

Przepisy prawa chronią poza tym kobietę przed pójściem do takiej pracy, która może być szkodliwa dla jej zdrowia i funkcji macierzyńskich. Radzieckie prawo pracy wymienia w specjalnych spisach prace ciężkie i szkodliwe, przy których zatrudnienie jest zabronione, z tym, że nie przestrzegający tego prawa są surowo karani. Np. specjalne regulaminy określają warunki przyjmowania kobiet na kursy traktorzystek lub szoferów. Przed przyjęciem na te kursy kobieta musi być poddana badaniu lekarskiemu, przy czym te kobiety, u których stwierdzono choroby lub niedomagania (wymienione w specjalnych spisach), nie są przyjmowane na kursy. Badania lekarskie kobiet, pracujących jako traktorzystki i szoferki samochodów ciężarowych, obowiązują raz w miesiącu. Kobiety powinny być zatrudniane przede wszystkim na ciągnikach gąsienicowych oraz na ciągnikach ze starterami.

Kobieta w ciąży powinna być przesunięta, jeżeli to jest dla niej wskazane, do pracy lżejszej na cały okres ciąży, przy czym zachowuje prawo do wynagrodzenia

*) Opracowano na podstawie materiałów zawartych w broszurze A. S. Krasnopolskiego i T. M. Świerdłowa pt. „Ochrona praw matki i rejonka w ZSSR“, Państwowe Wydawnictwo Literatury Prawniczej, Moskwa 1951 r.

w wysokości przeciętnego zarobku za ostatnie 6 miesięcy pracy na poprzednim stanowisku.

Praca nocna kobiet ciężarnych jest stanowczo zakazana (art. 131 Kodeksu Pracy). Także i kobiety karmiące piersią nie mogą być zatrudniane na zmianie nocnej w całym okresie karmienia. Od 5 miesiąca ciąży kobiety mogą być wysyłane w podróż służbową tylko za ich osobistą zgodą.

Prawo zobowiązuje do udzielania matce karmiącej własną piersią co najmniej dwóch dodatkowych przerw półgodziny (nie rzadziej niż co trzy i pół godziny na karmienie), niezależnie od zwykłych przerw w pracy — i to bez zmniejszenia zarobku. W zakładach pracy są urządzone oddzielne pomieszczenia dla karmienia niemowląt, a także izby higieny osobistej, których zadaniem jest szeregienie wśród kobiet nawyków sanitarno-higienicznych, zapobiegających chorobom kobiecym.

Każda kobieta w ciąży ma prawo do urlopu z powodu ciąży i porodu w ilości 77 dni kalendarzowych, w tym 35 dni przed porodem i 42 po porodzie (a w razie komplikacji lub urodzenia bliźniąt 56 dni po porodzie). Kobieta otrzymująca urlop z powodu rozwiązania zachowuje prawo do pracy w tym samym zakładzie pracy w ciągu całego urlopu oraz w ciągu dalszych 2 miesięcy po zakończeniu tego urlopu. Za cały okres urlopu z powodu ciąży i porodu kobieta otrzymuje zasiłek na koszt państwa ze środków państwowego ubezpieczenia społecznego. Niezależnie od tych zasiłków rodzice niemowlęcia otrzymują jednorazowy zasiłek w wysokości 120 rubli na wyprawkę oraz po 20 rubli miesięcznie na karmienie niemowlęcia przez 9 miesięcy.

Radzieckie prawo pracy ochrania wszechstronnie interesy matki i dziecka we wszystkich dziedzinach gospodarki, a więc zarówno w służbie państwowej i w przedsiębiorstwach państwowych, jako też w spółdzielczych gospodarstwach rolnych i w spółdzielniach pracy, z uwzględnieniem specjalnych tam warunków pracy.

Państwowe zasiłki dla matek wielodzietnych i samotnych

Państwo radzieckie w trosce o matkę i dziecko, ustanowiło system wypłaty zasiłków dla matek samotnych i wielodzietnych. Obecnie matkom wielodzietnym wypłacane są zasiłki w następującej wysokości:

dla matki posiadającej	zasiłek w rublach	
	jednorazowy	comiesięczny
dwoje dzieci — w razie urodzenia trzeciego	200	—
troje dzieci — „ „ czwartego	650	40
czworo dzieci — „ „ piątego	850	60
pięcioro dzieci — „ „ szóstego	1.000	70
sześcioro dzieci — „ „ siódmego	1.250	100
siedmioro dzieci — „ „ ósmego	1.250	100
ośmioro dzieci — „ „ dziewiątego	1.750	125
dziewięcioro dzieci — „ „ dziesiątego	1.750	125
dziesięcioro dzieci — „ „ każdego następnego	2.500	150

Miesięczne zasiłki są wypłacane matkom poczynając od 2 roku życia dziecka do osiągnięcia przezeń piątego roku życia. Wypłaty zasiłków wynoszą często na jedną rodzinę bardzo duże sumy.

Zasiłki dla matek samotnych zostały wprowadzone od dnia 8 lipca 1944 r. i są wypłacane przez państwo niezależnie od zasiłków dla matek wielodzietnych. Mieścienna wysokość zasiłków wynosi w rublach: na jedno dziecko 50, na dwoje dzieci 75, na troje i więcej 100 rubli. Matka samotna posiadająca troje lub więcej dzieci, otrzymuje niezależnie od tych zasiłków, jednorazowe i stałe zasiłki, przysługujące matkom wielodzietnym. Matki samotne i wielodzietne mają pierwszeństwo przy przydzielaniu mieszkań.

Ochrona zdrowia matki i dziecka. Wychowanie dziecka

Dla ochrony zdrowia matki i dziecka została zorganizowana w Związku Radzieckim rozgałęziona sieć specjalnych urzędzeń. W okresie ciąży kobieta jest pod stałą obserwacją lekarzy poradni kobiecej. Do dyspozycji kobiet stoi szeroka sieć klinik położniczych, położniczych oddziałów i łóżek w szpitalach, a gdy kobieta zmuszona jest odbywać poród w domu — ma zapewnioną pomoc wykwalifikowanej akuszerki.

Poradnie kobiece badają warunki pracy kobiet-robotnic, w celu ochrony zdrowia kobiet ciężarnych i zastosowania środków służących zapobieganiu chorobom ginekologicznym. W czasie ciąży kobieta powinna odwiedzić poradnię przeciętnie sześć razy, w tym w drugiej połowie okresu ciąży co najmniej raz w miesiącu. Dzięki poradniom i licznej sieci klinik położniczych kobieta radziecka odbywa połóg w najbardziej higienicznych warunkach i pod opieką wykwalifikowanych lekarzy, co ma olbrzymi wpływ na zdrowie matki i niemowlęcia.

W ciągu 5 lat od 8 lipca 1944 liczba lekarzy-pediatrów wzrosła dwukrotnie; przy 18 instytutach medycznych utworzone zostały wydziały pediatriczne, a w wyższych zakładach lekarskich istnieje 114 katedr pediatrii, akuszerii i ginekologii. Wzmogła się też pomoc dla położnic w kołchozach; liczba klinik położniczych w kołchozach wynosi ponad 5.000.

Wielką rolę w zakresie ochrony zdrowia spełniają **poradnie dla dzieci**, mające zadania leczniczo-profilaktyczne. Poradnie te przeprowadzają obowiązkowe szczepienia przeciwko ospie wszystkich dzieci do 1 roku życia, przeciwko dyfterytowi do trzech lat życia, profilaktyczne szczepienia przeciwko odrze, szkarlatynie, dżynterii. Poradnie obowiązane są objąć swą obserwacją wszystkie dzieci w odpowiednim wieku. Każde zdrowe dziecko badane jest w okresie pierwszych trzech lat życia 15 do 18 razy.

Dalszym urządzeniem leczniczo-profilaktycznym są **kuchnie mleczne i dziecięce stacje żywnościowe**, których zadaniem jest zaopatrywanie dzieci według wskazań lekarza w pożywienie dobrej jakości, właściwie przygotowane i odpowiednie do wieku dziecka. Pożywienie jest sprzedawane przez te instytucje po cenach ustanowionych przez państwo.

W systemie urzędzeń ochrony zdrowia należy także wymienić instytucje zupełnie odmiennego typu, a mianowicie **domy matki i dziecka** przeznaczone dla samotnych kobiet ciężarnych i karmiących piersią, które znajdują się w trudnych warunkach materialnych.

W 1950 roku w Związku Radzieckim było 6,5 tysiąca poradni dla dzieci i kobiet, ponad 3,5 tysiąca kuchni mlecznych, 6 tysięcy klinik położniczych i oddziałów położniczych przy szpitalach ze 124 tys. miejsc.

Dla małych dzieci matek pracujących utworzono sieć **żłobków i przedszkoli**. W 1949 roku było w ZSRR w stałych żłobkach — 849 tys. miejsc, w stałych przedszkolach — 1.270 tys. miejsc. Dla porównania należy przytoczyć, że w carskiej Rosji w 1913 roku było 19 żłobków z 550 miejscami.

Powyższe przepisy prawne mają na celu możliwie najlepsze zaspokojenie — w istniejących warunkach — naszych potrzeb mieszkaniowych. Potrzeby te wiążą się ze stałym rozwojem przemysłu, który uzależniony jest od dostarczenia mieszkań coraz liczniejszym rzeszom pracowniczym.

Państwowy Plan Inwestycyjny przewiduje na cele budownictwa mieszkaniowego znaczne środki finansowe, w ramach działalności Ministerstwa Budownictwa Miast i Osiedli oraz podległych mu jednostek. Naczelnym zadaniem tych jednostek, jako organów wykonawczych na odcinku budownictwa mieszkaniowego, jest budowanie i dostarczanie mieszkań dla uspołecznionych zakładów pracy, które z kolei zaspokajają potrzeby mieszkaniowe swoich pracowników.

W rozdzielniku mieszkań z nowego budownictwa uczestniczą w ramach przyznaczonych limitów inwestycyjnych poszczególne uspołecznione zakłady pracy, otrzymując dyspozycję przyznanymi im mieszkańiami i niekiedy ich administracją.

Poprzednie przepisy

Podstawowym aktem prawnym regulującym zagadnienie mieszkań dla pracowników i służącym jednocześnie polityce stabilizacji zatrudnienia było wspomniane rozporządzenie Rady Ministrów z 21 czerwca 1950 r. Rozporządzenie to spełniło ważne zadanie, zapoczątkowując planowe gospodarowanie istniejącą powierzchnią mieszkaniową, w celu zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych pracowników uspołecznionych zakładów pracy.

Przewidywało ono 2 rodzaje mieszkań dla pracowników z przydziału zakładu pracy: mieszkania pracownicze i służbowe. Zasadniczą cechą obu tych rodzajów mieszkań było to, że przydziałały je zakłady pracy swoim pracownikom i że wyłączono je spod ingerencji władz kwaterekowych. Mieszkania więc zarówno pracownicze jak i służbowe pozostawały w dyspozycji zakładów pracy.

Dyspozycja pracodawcy w odniesieniu do mieszkań pracowniczych lub służbowych opierała się na tytule prawnym, którym mógł być przydział budynku zakładowi pracy przez władzę kwaterekową z przeznaczeniem na mieszkania pracownicze, przydział mieszkań z nowego budownictwa lub posiadanie przez zakład pracy własnych budynków mieszkalnych. Tytułem takim mogła być również umowa najmu budynku lub jego części przez zakład pracy w miejscowościach nie objętych publiczną gospodarką lokalami.

Cechą, odróżniającą mieszkanie pracownicze od mieszkania służbowego według przepisów omawianego rozporządzenia, było to, że mieszkania służbowe były ściśle związane z pracą wykonywaną przez pracownika. Mieszkanie służbowe mógł więc zajmować dozorca domu, intendencja gmachu, strażnik, dyrektor fabryki. Do mieszkań służbowych nie odnosiły się normy zaludnienia mieszkań, w przeciwieństwie do mieszkań pracowniczych, w których normy zaludnienia były stosowane. Ponadto, gdy chodzi o mieszkania służbowe, zakład pracy miał dalej idące uprawnienia do żądania opróżnienia mieszkania przez pracowników. Mogło to nastąpić zarówno wtedy, gdy umowa o pracę została rozwiązana, jak i wówczas, gdy pracownik przestał pełnić funkcje uzasadniające przydzielenie mu mieszkania służbowego — np. gdy pracownik przestał być dozorcą, a zaczął pełnić funkcje robotnika w tym samym przedsiębiorstwie. Pracodawca mógł w takim przypadku żądać jeszcze przed całkowitym zwolnieniem mieszkania przez pracownika, opróżnienia jego części dla nowego pracownika, który został zaangażowany na miejsce dotychczasowego.

Zarówno mieszkanie służbowe, jak i mieszkanie pracownicze było z reguły przydzielane pracownikowi na piśmie, w formie ustalonej okólnikiem Prezesa Rady Ministrów z dnia 25.X.1950 r. (M. P. Nr A-118, poz. 1464). Przydział mieszkania był

jednostronnym aktem ze strony pracodawcy, podanym do wiadomości pracownika. W akcie przydziału wymieniano osoby, mające prawo do wspólnego zamieszkania z pracownikiem w przydzielonym mu mieszkaniu, liczbę izb objętych przydziałem i ogólne obowiązki pracownika odnośnie użytkowania mieszkania, oparte na przepisach Kodeksu Zobowiązań.

Dawne mieszkania pracownicze

Omówienie spraw związanych z dawnymi mieszkaniami pracowniczymi jest potrzebne, ponieważ przepisy rozporządzenia z 1950 r. o mieszkaniach służbowych i pracowniczych zachowały moc obowiązującą w stosunku do dawnych mieszkań pracowniczych, otrzymanych na podstawie przydziału dokonanego przez pracodawcę.

Problemem istotnym dla pracownika jest kwestia, czy zmieniając miejsce zatrudnienia i przechodząc do innego pracodawcy zachowuje on prawo do zajmowania dawnego mieszkania pracowniczego, bądź w jakich przypadkach przysługuje mu prawo do otrzymania mieszkania zastępczego, gdy pracodawca żąda opróżnienia mieszkania pracowniczego.

Rozporządzenie z 1950 r. o mieszkaniach pracowniczych i służbowych przyznaje pracownikowi prawo do zachowania posiadanego mieszkania pracowniczego, albo do otrzymania lokalu zastępczego, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany z pracownikiem bez jego winy (np. otrzymał on wypowiedzenie pracy), albo gdy przejście pracownika do innego zakładu pracy nastąpiło za zgodą dotychczasowego pracodawcy. Pracownik traci prawo nie tylko do mieszkania pracowniczego, lecz również do lokalu zastępczego, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu z jego winy, albo gdy on sam rozwiązuje stosunek pracy bez ważnej przyczyny.

Do orzekania w sporach lokalowych pomiędzy pracownikami a pracodawcami, dotyczących mieszkań pracowniczych, powołane są Wojewódzkie Komisje Lokalowe, do których pracownicy mogą składać sprzeciwy na wezwania zakładów pracy do opróżnienia mieszkania. Zażalenia na decyzję Komisji Wojewódzkich rozpatruje Państwowa Komisja Lokalowa przy Prezydium Rady Ministrów.

Z orzecznictwa tego wyłączone są spory o mieszkania pracownicze, pozostające w dyspozycji resortów Ministerstwa Obrony Narodowej i Ministerstwa Bezpieczeństwa Publicznego.

Pracodawca, który żąda od pracownika opróżnienia mieszkania w przypadkach uzasadniających uzyskanie mieszkania zastępczego — winien wskazać w wezwaniu do opróżnienia lokalu adres mieszkania zastępczego. Wojewódzka Komisja Lokalowa rozpatruje również ewentualne zarzuty, odnoszące się do lokalu zastępczego, który winien nadawać się do zajęcia ze względu na stan techniczny i w zasadzie odpowiadać obowiązującym normom zaludnienia. Wezwanie wystosowane przez zakład pracy z żądaniem opróżnienia mieszkania pracowniczego bez wskazania lokalu zastępczego, gdy pracownikowi lokal taki przysługuje, winno być oddalone.

Przez dostarczenie lokalu zastępczego należy rozumieć oddanie do dyspozycji pracownika faktycznie wolnego mieszkania, które może on objąć w swobodne użytkowanie. Dla pracownika przy tym obojętną jest rzecz, w jaki sposób pracodawca uzyska możliwość dysponowania wskazanym mu lokalem zastępczym; chodzi o to, czy będzie on mógł wskazany lokal użytkować bez przeszkód.

Jeżeli pracownik oprócz mieszkania pracowniczego posiada pomieszczenia gospodarcze, które nie stanowią przynależności do mieszkania pracowniczego, a które pracownik uzyskał w trakcie użytkowania lokalu, to obowiązek dostarczenia lokalu zastępczego nie rozciąga się na te pomieszczenia. Jednakże pracodawca takie po-

mieszkania musi mieć na uwadze, jeżeli stanowią one integralną, wymienioną w przydziale, część mieszkania pracowniczego.

Jak z powyższych rozważań wynika, zasadniczym obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie uprawnionemu pracownikowi takiego mieszkania zastępczego, w którym mógłby on zamieszkać wspólnie z najbliższymi członkami rodziny, prowadzącymi z nim wspólne gospodarstwo domowe.

Do członków rodziny uprawnionych do wspólnego zamieszkania z pracownikiem w mieszkaniu pracowniczym, których pracodawca winien uwzględnić przy wyborze mieszkania zastępczego należą: dzieci i wnuki pracownika, jeżeli nie przekroczyły 18 lat życia (chyba, że pobierają naukę w szkołach), małżonek pracownika, rodzice i dziadkowie, jeżeli przekroczyli 60 rok życia, lub są trwale niezdolni do zarobkowania i pozostają na wyłącznym utrzymaniu pracownika, następnie sieroty i dzieci przyjęte na wychowanie oraz pomoc domowa, jeżeli warunki rodzinne uzasadniają jej posiadanie.

W razie rozwodu pracownika obowiązek opróżnienia lokalu rozciąga się także na rozwiedzionego małżonka, który nie ma samoistnego tytułu do zajmowania mieszkania pracowniczego.

W razie wezwania pracownika do opróżnienia zajmowanego mieszkania pracowniczego bez przydziału lokalu zastępczego, w następstwie rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika (bez wypowiedzenia) lub wypowiedzenia pracy przez samego pracownika — Wojewódzka Komisja Lokalowa nie jest kompetentna do rozpatrywania zarzutów pracownika w przedmiocie ustalenia winy. Rozstrzyganie bowiem sporów w przedmiocie winy którejkolwiek ze stron należy do sądu, a gdy chodzi o ustalenie winy pracownika mianowanego (w stosunku tzw. publiczno-prawnym) właściwe są komisje dyscyplinarne.

Istnieją ponadto dawne mieszkania pracownicze, na które pracownik związany z danym zakładem pracy otrzymał przydział od władzy kwaterunkowej w czasie, gdy nie obowiązywały jeszcze przepisy rozporządzenia o mieszkaniach służbowych i pracowniczych. Opróżnienie takich mieszkań w powyższym trybie administracyjnym będzie mogło mieć zastosowanie jedynie wówczas, jeżeli w czasie wydania nakazu lokator był równocześnie pracownikiem danego zakładu pracy, a budynek pozostawał w faktycznej dyspozycji pracodawcy, który równocześnie wyraził zgodę na wydanie pracownikowi nakazu kwaterunkowego. I odwrotnie, brak jest podstaw do uznania za dawne mieszkania pracownicze takich lokali, na które władze kwaterunkowe wydały nakazy przed objęciem budynku przez zakład pracy. Jak więc widzimy, w pewnych wypadkach za dawne mieszkania pracownicze może być uznany lokal uzyskany z nakazu władzy kwaterunkowej, przy powstaniu jednak wyżej podanych okoliczności.

Jeżeli przeciwko pracownikowi wszczęto dochodzenie prokuratorskie nie zakończone wyrokiem sądowym, zaś pracodawca na tej jedynie podstawie rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania ustawowych terminów wypowiedzenia, to okoliczność powyższa nie może stanowić wystarczającej podstawy do żądania przez pracodawcę opróżnienia dawnego mieszkania pracowniczego, bez dania lokalu zastępczego. Wojewódzkie Komisje Lokalowe winny w takich wypadkach zawiesić rozpatrzenie sprawy lokalowej do czasu wyjaśnienia sprawy w trybie dochodzenia prokuratorskiego lub postępowania sądowego. Bowiem wyniki dochodzenia mogą stanowić podstawę do umorzenia sprawy przeciwko pracownikowi jeszcze przed prawą sądową, bądź też sąd może uniewinnić pracownika, a tym samym ustać mogą przyczyny, powodujące rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z winy pra-

cownika. Nie dotyczy to przypadków, dla których istnieją inne podstawy do rozwiązania stosunku pracy.

Zawieszenie postępowania przed władzami lokalowymi stanowi w tych przypadkach ochronę pracownika przed pozbawieniem go mieszkania.

Z powyższego omówienia wynika, że pracownik posiadający obecnie dawne mieszkanie pracownicze, uzyskane na podstawie przydziału pracodawcy, traci uprawnienie do zajmowania tego mieszkania i do lokalu zastępczego w przypadku, gdy sam wypowiada pracę, bądź gdy zostaje zwolniony z pracy ze swej winy.

Inna jest jednak sytuacja tych pracowników, którzy zmienili zakład pracy w interesie społecznym na polecenie swoich zwierzchnich władz, bądź też przeszli do pracy w innym zakładzie wprawdzie na własną prośbę, ale po uprzednim uzyskaniu zgody dotychczasowego pracodawcy na zmianę pracy. Prawo chroni te osoby, pozostawiając im uprawnienia do zajmowania dotychczasowego mieszkania, bądź do uzyskania mieszkania zastępczego.

Eksmisje z mieszkań pracowniczych w trybie administracyjnym, prowadzone są tylko wówczas, gdy żądanie opróżnienia mieszkania uwarunkowane jest publiczną potrzebą lokalową danego zakładu pracy. W trybie administracyjnym będzie też prowadzona eksmisja z mieszkania, które pozostaje w dyspozycji zakładu pracy, a zostało samowolnie zajęte przez osoby nie związane pracą z danym zakładem, bądź gdy zakład pracy żąda opróżnienia mieszkania przez osoby zamieszkałe w danym lokalu wspólnie z pracownikami, który sam wyprowadził się już z mieszkania, pozostawiając z nim osoby wspólnie zamieszkałe, nie posiadające samodzielnego tytułu do zajmowania mieszkania.

Eksmisja sądowa z mieszkania pracowniczego może mieć miejsce w niewielu tylko wypadkach, np. gdy pracownik dopuszcza się uchybień w użytkowaniu mieszkania, używając je niezgodnie z jego przeznaczeniem, albo gdy uporczywie wykracza przeciw obowiązującemu porządkowi domowemu, wywołując swym zachowaniem zgorznienie u innych współmieszkańców lub sąsiadów. Podstawą do żądania eksmisji sądowej może być również zaleganie pracownika z opłatami czynszu przez dwa co najmniej okresy płatności.

Nowe rozporządzenie Rady Ministrów z 4.VI.1952 r. o mieszkaniach służbowych i zakładowych stosuje się do mieszkań, które przydzielono po 25 czerwca 1952 r. Gdy jednak chodzi o mieszkania służbowe, to rozporządzenie ma zastosowanie również do mieszkań przydzielonych przedtem.

Mieszkania służbowe

Mieszkanie uzyskane przez pracownika w związku z jego pracą ma z jednej strony zapewnić odpowiednie warunki mieszkaniowe ludziom zatrudnionym w uspołecznionych zakładach pracy, z drugiej zaś zapewnić tymże zakładom pracy możliwości osiągnięcia przez nie zadań, zakreślonych w narodowym planie gospodarczym.

Obowiązujące obecnie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4.VI.1952 r. o mieszkaniach służbowych i zakładowych wprowadzają w miejsce dawnych mieszkań służbowych i pracowniczych jedno pojęcie mieszkania służbowego, które pracownik otrzymuje w związku ze stosunkiem pracy w danym zakładzie.

Mieszkanie służbowe pracownik otrzymuje od zakładu pracy, podpisując z nim umowę o przydział konkretnego mieszkania. Przydział mieszkania służbowego nie jest (jak to było dawniej) jednostronnym aktem pracodawcy, podanym do wiadomości pracownika, lecz jest umową dwustronną, określającą w sposób wyraźny wzajemne prawa i obowiązki kontrahentów: pracownika i zakładu pracy. Wzór umowy o przydział lokalu służbowego został ogłoszony w załączniku do zarządzenia Prezesa Rady

Ministrów z dnia 3 lipca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-58, poz. 892). Przez umowę taką zakład pracy oddaje pracownikowi w użytkowanie ściśle określone mieszkanie, z dokładnym wyszczególnieniem ilości izb i metrażu.

Umowa najmu mieszkania służbowego obowiązuje jedynie na czas trwania stosunku pracy i wygasa z chwilą ustania tego stosunku. Mówi ona ogólnie o osobach uprawnionych do wspólnego zamieszkania z pracownikiem, zaliczając do nich najbliższych członków rodziny prowadzących wspólne z pracownikiem gospodarstwo domowe, przy czym imienne wykazanie tych osób następuje w załączniku do umowy.

Pracownik jest obowiązany do zawiadamiania zakładu pracy o każdej zmianie liczby osób uprawnionych do wspólnego z nim zamieszkania, przy czym pracodawca może uzależnić wpisanie nowych członków rodziny do wykazu osób uprawnionych do wspólnego zamieszkania z pracownikiem od przedłożenia odpowiednich dowodów (np. aktu ślubu, świadectwa urodzenia itp.).

Pracownik zobowiązuje się przez podpisanie umowy do przestrzegania obowiązujących przepisów administracyjnych, budowlanych i porządkowych oraz do użytkowania mieszkania zgodnie z jego przeznaczeniem, do utrzymania go w należyтым stanie i niedokonywania żadnych zmian w oddanym mu do użytkowania lokalu bez pisemnej zgody pracodawcy.

Tekst umowy zawiera ważne zastrzeżenie, że pracownik nie może podnajmować przydzielonego mu mieszkania osobom postronnym. Dotychczas bowiem miały niierzadko miejsce fakty, że pracownicy przyjmowali do przydzielonych im mieszkań dalszych krewnych, zatrudnionych w zupełnie innych zakładach pracy, a często podnajmowali mieszkania zupełnie obcym osobom. Dopuszczalność tego rodzaju faktów wypacza sens wydanych przepisów, które mają na celu przede wszystkim zagwarantowanie określonej liczby mieszkań dla aktualnych pracowników danego zakładu pracy.

Podpisując umowę, pracownik godzi się na to, że przydzielone mu mieszkanie służbowe będzie podlegało obowiązującym normom zaludnienia, tzn. że pracodawca będzie mógł dokwaterowywać do mieszkania niedostatecznie zaludnionego innych pracowników, bądź też, że w razie wypadku zmniejszenia się liczby osób uprawnionych do wspólnego zamieszkania z pracownikiem, zakład pracy będzie mógł przekwaterować go do innego, mniejszego lokalu, jeżeli rozkład posiadanego mieszkania nie pozwala na dokwaterowanie innych osób.

Pracownik obowiązany jest do objęcia w posiadanie przydzielonego mu mieszkania w ciągu miesiąca od daty podpisania umowy, w przeciwnym razie umowa wygasa.

Wygąśnięcie umowy, a w konsekwencji konieczność opróżnienia mieszkania przez pracownika i osoby wspólnie z nim zamieszkałe następuje z chwilą rozwiązania stosunku pracy, przy czym termin wskazany pracownikowi na opróżnienie zajmowanego mieszkania nie może być krótszy, niż jeden miesiąc.

Pracownik zachowuje jednak prawo do posiadanego mieszkania, albo do otrzymania mieszkania zastępczego w razie służbowego przeniesienia go do innego zakładu pracy. Takie samo uprawnienie przysługuje pracownikowi, który na własną prośbę przechodzi do pracy w innym zakładzie pracy, jeżeli dotychczasowy pracodawca wyrazi na to zgodę, a władza zwierzchnia dotychczasowego zakładu pracy zaakceptuje pozostawienie pracownika w zajmowanym mieszkaniu.

Umowa wylicza przypadki, uzasadniające dostarczenie przez zakład pracy zastępczego lokalu w zamian za dotychczasowe mieszkanie służbowe. Lokal zastępczy winien być dostarczony: 1) gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z winy zakładu pracy, 2) gdy zakład pracy wypowiedział pracownikowi pracę bez uzasadnionej przyczyny,

3) w razie utraty przez pracownika zdolności do pełnienia dotychczasowej pracy,
4) w razie przejścia pracownika w stan spoczynku z nabyciem praw do zaopatrzenia emerytalnego.

Umowa precyzuje dalej w jakich przypadkach pracownikowi nie przysługuje uprawnienie do otrzymania mieszkania zastępczego. Zachodzi to wówczas, gdy zakład pracy przenosi pracownika na inne stanowisko lub do innej pracy w tym samym zakładzie pracy i w obrębie tej samej miejscowości oraz na takich samych lub podobnych warunkach pracy i płacy, a pracownik bez uzasadnionej przyczyny odmawia przyjęcia tej pracy. Tak samo nie przysługuje pracownikowi mieszkanie zastępcze, gdy odmówi on przyjęcia pracy w innej miejscowości, w której równocześnie pracodawca wskaże mu odpowiednie mieszkanie.

Umowa gwarantuje ochronę praw mieszkaniowych osobom uprawnionym do wspólnego zamieszkania z pracownikiem, który zmarł w czasie trwania stosunku pracy lub przed otrzymaniem przysługującego mu mieszkania zastępczego. Zakład pracy obowiązany jest wówczas wskazać zastępcze mieszkanie członkom rodziny zmarłego pracownika. Mieszkanie zastępcze, przysługujące pracownikowi we wszystkich omówionych wyżej przypadkach, powinno w zasadzie odpowiadać obowiązującym normom zaludnienia, winno nadawać się do zamieszkania ze względu na stan techniczny, a ponadto winno znajdować się w obrębie tej samej miejscowości, przy czym rzeczywiste koszty przeprowadzki pokrywa zakład pracy.

Należy zaznaczyć, że uprawnienia do zatrzymania zajmowanego mieszkania służbowego lub do lokalu zastępczego przysługują rodzinom żołnierzy odbywających kadrową służbę wojskową, a to w oparciu o przepisy dekretu z 6.IX.1951 o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy kadrowej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. R. P. Nr 46, poz. 339).

Prawo do zajęcia określonego umową lokalu przysługuje pracownikowi dopiero z chwilą uiszczenia administracji domu określonego w umowie czynszu.

Umowa o przydział mieszkania służbowego jest sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden pozostaje w zakładzie pracy, drugi otrzymuje pracownik, trzeci zaś — administracja domu.

Umowa o najem mieszkania służbowego precyzuje w sposób jasny i wyraźny całość praw i obowiązków użytkownika lokalu, czego nie stosowano na podstawie dawnych przepisów.

Rozwiązanie umowy o przydział mieszkania służbowego nie następuje automatycznie, z chwilą rozwiązania stosunku pracy, lecz dopiero na wyraźne, doręczone pracownikowi na piśmie żądanie opróżnienia mieszkania w ciągu przynajmniej jednego miesiąca, licząc od daty doręczenia takiego wezwania. Wezwanie winno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie wniesienia w ciągu 7 dni zarzutów do Wojewódzkiej Komisji Lokalowej.

W przypadku, gdy pracownik nie skorzysta z przysługującego mu prawa złożenia zarzutów, zakład pracy może zwrócić się do Wojewódzkiej Komisji Lokalowej o wydanie tytułu wykonawczego dla władz kwaterekowych do przeprowadzenia eksmisji. Decyzję taką podejmuje Wojewódzka Komisja Lokalowa na posiedzeniu niejawnym, bez potrzeby przeprowadzania rozprawy.

Jeżeli pracownik wniesie w ustalonym terminie 7 dni sprzeciw do Wojewódzkiej Komisji Lokalowej, zostaje wyznaczona rozprawa, na której strony mają możliwość złożenia wyjaśnień i przedstawienia dowodów. Decyzja Wojewódzkiej Komisji Lokalowej w sprawie opróżnienia mieszkania służbowego jest ostateczna w administracyjnym trybie instancji i podlega wykonaniu. Jeżeli jedna ze stron czuje się

pokrzywdzona wydaną decyzją, może wnieść zażalenie do Państwowej Komisji Lokalowej o rozpatrzenie sprawy w trybie nadzoru.

Wniesienie zażalenia do Państwowej Komisji Lokalowej nie wstrzymuje wykonania zaskarżonej decyzji, chyba że Komisja ta podejmie decyzję wstrzymującą egzekucję do czasu rozpoznania sprawy. W przypadkach nie cierpiących zwłoki egzekucję może wstrzymać Przewodniczący Państwowej Komisji Lokalowej. Ten tryb postępowania odnosi się do wszystkich mieszkań pozostających w dyspozycji zakładów pracy.

Jak już wspomniano wyżej utrata prawa do mieszkania służbowego według nowych przepisów następuje zasadniczo z chwilą rozwiązania stosunku pracy, przy czym dla sprawy obojętna jest okoliczność, czy zakład pracy dokonał wypowiedzenia, czy też pracownik prosił go o zwolnienie z pracy. Jeżeli wypowiedzenia dokonał pracodawca, pracownik może domagać się podania mu na piśmie motywów zwolnienia; motywy te bowiem mają decydujące znaczenie w kwestii, czy pracownikowi przysługuje mieszkanie zastępcze.

Odwołanie od motywów pracodawcy, dotyczących zwolnienia pracownika z pracy, rozstrzyga naczelną władza zakładu pracy, w oparciu o opinię specjalnie w tym celu powołanej komisji. Skład tej komisji i tryb jej działania ustala zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1952 r. (Monitor Polski Nr A-58, poz. 891). W skład komisji wchodzi przedstawiciel władzy naczelnej zakładu pracy, przedstawiciel komórki prawnej naczelnej władzy zakładu pracy i przedstawiciel zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

Komisja przed wydaniem opinii co do motywów zwolnienia pracownika z pracy, winna dać możliwość złożenia wyjaśnień pracownikowi i zakładowi pracy, przedstawienia dowodów, świadków i ewentualnie może zarządzić przeprowadzenie rozprawy. Po wyjaśnieniach komisja odbywa tajną naradę i przeprowadza głosowanie nad treścią opinii, przy czym decyzja zapada większością głosu. Opinia komisji winna być sporządzona w formie pisemnej, z umotywowaniem stanowiska i podpisana przez wszystkich członków komisji, nawet tych, którzy głosowali odmiennie. Przewodniczący komisji przedkłada opinię komisji kierownikowi naczelnej władzy zakładu pracy, która wydaje decyzję w oparciu o tę opinię. Opinia komisji, dotycząca słuszności motywów zwolnienia pracownika z pracy, daje rękojmię zarówno ochrony słusznych praw pracownika, jak interesów gospodarczych zakładu pracy.

Z powyższego omówienia wynika, że pracownik zachowuje uprawnienia do zajmowanego lokalu lub do mieszkania zastępczego po rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy, gdy został zwolniony bez uzasadnionej przyczyny oraz w przypadku inwalidztwa lub przejścia na emeryturę.

Natomiast całkowita utrata praw do lokalu zajmowanego i otrzymania mieszkania zastępczego następuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, gdy pracownik odmawia bez uzasadnionych przyczyn przyjęcia innej pracy w tym samym zakładzie lub objęcia pracy w innej miejscowości, gdy pracodawca zagwarantował pracownikowi odpowiednie mieszkanie w nowym miejscu pracy, a wreszcie w przypadku, gdy pracodawca miał uzasadnione podstawy do rozwiązania stosunku pracy mimo braku winy pracownika. Stanowi to istotną różnicę w porównaniu z poprzednim rozporządzeniem, które przewidywało, że w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy bez winy pracownika, pracodawca winien mu dostarczyć mieszkanie zastępcze.

Zachowują uprawnienia do lokalu lub do otrzymania mieszkania zastępczego członkowie rodzin żołnierzy kadrowej służby wojskowej, pracownicy przeniesieni służbowo do pracy w innym zakładzie, lub pracownicy, którzy przeszli do pracy w innym zakładzie na własną prośbę, ale za pisemną zgodą pracodawcy.

Mieszkania zakładowe

Drugim rodzajem mieszkań, przewidzianym przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z 4 czerwca 1952 r., są mieszkania zakładowe, które stanowią pewną odmianę mieszkań służbowych. Od tych ostatnich różnią się one tym, że: 1) zamieszkiwać w nich mogą tylko pracownicy danego zakładu pracy, zaś inne osoby tylko wówczas, gdy zakład pracy wyraził na to zgodę; 2) administracja mieszkaniem zakładowym może być sprawowana jedynie przez zakład pracy, który nimi dysponuje. Tymczasem administracja mieszkań służbowych może być przekazana specjalnie w tym celu powołanym instytucjom, np. zarządowi budynków mieszkalnych.

Mieszkaniem zakładowym zasadniczo stają się mieszkania pozostające w dyspozycji danego zakładu pracy, a więc zarówno mieszkania służbowe, jak i dawne mieszkania pracownicze — o ile za takie zostaną uznane decyzją Rady Ministrów, przeznaczającą w poszczególnych osiedlach lub w ich częściach wszystkie lub niektóre kategorie lokali na mieszkania zakładowe dla poszczególnych zakładów pracy.

Za mieszkanie zakładowe mogą być uznane lokale mieszkalne, znajdujące się w zasadzie w terenowo wyodrębnionych domach i osiedlach mieszkaniowych, związanych z kopalniami, hutami, fabrykami lub innymi zakładami pracy; uznanie to dotyczyć może zarówno wszystkich mieszkań, znajdujących się w tych domach i osiedlach, jak też tylko niektórych ich rodzajów.

Uznanie jednak za mieszkanie zakładowe dotyczyć może również lokali mieszkalnych nie pozostających w dyspozycji zainteresowanego zakładu pracy, a więc nie będących ani mieszkaniem służbowym, ani dawnymi pracowniczymi tegoż zakładu pracy, ale znajdujących się w dyspozycji władzy kwaterunkowej, innego zakładu pracy, a w miejscowościach nie objętych publiczną gospodarką lokalami i zajętych na podstawie swobodnej umowy najmu lub innego tytułu. Lokale nie zajmowane dotychczas na potrzeby zakładu pracy tylko wówczas mogą być uznane za zakładowe, gdy uznanie ich za takie podyktowane będzie potrzebą zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zainteresowanego zakładu pracy i jeśli lokale te odpowiadać będą wymogom koniecznym dla mieszkań zakładowych, a przede wszystkim jeżeli będą położone w terenowo wyodrębnionych domach i osiedlach, związanych z zainteresowanym zakładem pracy.

Uznanie przez Radę Ministrów mieszkań za zakładowe odbywa się na podstawie złożonych przez zakłady pracy wniosków. Tryb opracowywania i składania takich wniosków określa zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z 19 września 1952 r. (Monitor Polski, Nr A-78, poz. 1245). Zgodnie z tym zarządzeniem wnioski o uznanie za mieszkania zakładowe winny być składane za pośrednictwem naczelnych władz zakładów pracy i zawierać w szczególności: 1) charakterystykę obiektów przeznaczonych na mieszkania zakładowe, 2) wyjaśnienie, czy objęte są wnioskiem wszystkie mieszkania znajdujące się w danym osiedlu i budynku, czy też tylko niektóre ich rodzaje i w czyjej dyspozycji te lokale się znajdują, 3) szczegółowe uzasadnienie wniosku, a zwłaszcza wskazanie korzyści, jakie zakładowi przyniesie uzyskanie mieszkań zakładowych. Do wniosku tego winien być dołączony uzgodniony z Wojewódzką Komisją Lokalową plan przekwaterowania osób zamieszkałych w lokalach przeznaczonych na mieszkania zakładowe; uzgodnienie to daje rękojmię realności planu.

Plan przekwaterowania winien zawierać między innymi: ogólną liczbę osób przeznaczonych na przekwaterowanie, liczbę zajętych przez nie izb, plan zapewnienia mieszkań zastępczych dla osób usuwanych a uprawnionych do otrzymania zastępczego mieszkania, jak też plan zakwaterowania osób, którym mieszkanie zastępcze nie przysługuje. Z osób nie będących pracownikami danego zakładu pracy mogą po-

zostać w mieszkaniach zakładowych pracownicy innych zakładów pracy, których czynności zawodowe związane są z zaspokajaniem potrzeb tego zakładu. Dotyczyć to będzie przede wszystkim pracowników przedsiębiorstw usługowych, mających swoją siedzibę na terenie przeznaczonym na mieszkania zakładowe takich jak: sklepy, warsztaty naprawy przedmiotów osobistego użytku, fryzjernie, łaźnie, urządzenia socjalne itp. Do osób nie związanych pracą z osiedlem lub jego częścią przeznaczoną na mieszkania zakładowe, a uprawnionych do otrzymania zastępczego mieszkania, zaliczyć należy osoby, którym przysługuje prawo do przydziału mieszkania według przepisów dekretu o publicznej gospodarce lokalami. W miejscowościach, gdzie przepisy tego dekretu obowiązują, do osób uprawnionych należą przede wszystkim te, które zajmują lokal na podstawie tytułu prawnego. Obowiązek dostarczenia mieszkań zastępczych obciąża wnioskujący zakład pracy; jeżeli nie dysponuje on w tym celu mieszkańami, obowiązany jest uzyskać je we własnym zakresie, przy czym wchodzi w grę nawet zbudowanie potrzebnych na ten cel mieszkań.

Osoby usuwane z domów przeznaczonych na mieszkania zakładowe, które nie mają uprawnień do mieszkań zastępczych, mogą być zakwaterowane w pomieszczeniach pozostających w dyspozycji właściwego terenowo Prezydium Rady Narodowej. Gdyby to nie było możliwe, osoby te mogą być przekwaterowane do innej miejscowości na terenie kraju, o ile w określonym terminie nie uzyskają one mieszkań we własnym zakresie.

Do mieszkań uznanych za zakładowe mają zastosowanie przepisy odnoszące się do mieszkań służbowych, ze zmianami wynikającymi z przepisów o mieszkaniach zakładowych.

Podkreślić należy, że przydział mieszkania zakładowego następuje na podstawie umowy zawierającej analogiczne postanowienia, jak umowa o przydział mieszkania służbowego, z uwzględnieniem tylko różnic wynikających z charakteru mieszkania zakładowego.

Mieszkania zakładowe, podobnie jak i mieszkania służbowe, podlegają obowiązującym normom zaludnienia oraz przepisom o dokwaterowaniu i przekwaterowaniu, co znalazło wyraźne potwierdzenie w § 6 wzoru umowy Nr 2 o przydział mieszkania zakładowego.

Normy zaludnienia

Normy zaludnienia obowiązujące dla mieszkań pracowniczych określa instrukcja Nr 2, stanowiąca załącznik do uchwały Rady Ministrów z 18 lipca 1951 r. o rozdziale i wykorzystaniu mieszkań pracowniczych i służbowych (Monitor Polski Nr A-68, poz. 887). Podstawowa norma zaludnienia zgodnie z tą instrukcją określana jest w metrach kwadratowych powierzchni użytkowej dla mieszkań nowowypbudowanych lub odbudowanych według obowiązujących standardów przestrzennych i wynosi od 9 do 12,5 m² tej powierzchni na każdą osobę uprawnioną do zamieszkania z pracownikiem na podstawie przydziału¹⁾.

Dla mieszkań niestandardowych norma ta określana jest w izbach mieszkalnych i wynosi jedną izbę na 2 osoby, z tym, że w rodzinach liczących dla nieparzystego członka rodziny przypada jedna izba. Jednakże osoba samotna nie może zajmować więcej niż jedną izbę, a rodzina dwuosobowa więcej niż dwie izby mieszkalne.

Do mieszkań służbowych i zakładowych stosuje się — w braku specjalnego przepisu — wyżej omówione normy, obowiązujące dla dawnych mieszkań pracowniczych.

¹⁾ Należy zaznaczyć, że przez powierzchnię użytkową mieszkania rozumie się całkowitą wewnętrzną powierzchnię mieszkania, zarówno przeznaczoną dla celów mieszkalnych, jak też niemieszkalnych (łazienka, ubikacja, przedpokój itp.).

Ponadto uchwała Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1952 r. (Monitor Polski, Nr A-89, poz. 1326) przewiduje prawo do zajmowania dodatkowej powierzchni mieszkalnej dla osób: a) szczególnie zasłużonych dla Polski Ludowej, b) prowadzących w związku z pracą zawodową lub społeczną stałą twórczą działalność naukową, artystyczną, techniczną lub publicystyczną, jeśli działalność ta wymaga wykonywania pracy w mieszkaniu, c) zajmujących szczególnie odpowiedzialne stanowiska kierownicze w pracy zawodowej lub społecznej, d) osób, które ze względu na stan zdrowia wymagają specjalnych warunków mieszkaniowych lub izolacji od otoczenia.

Uchwała ta reguluje sprawę przyznawania dodatkowej powierzchni mieszkalnej zarówno w odniesieniu do mieszkań kwaterunkowych jak i pozostających w dyspozycji zakładów pracy. Dodatkowa powierzchnia mieszkalna przyznawana jest w postaci oddzielnej izby, przy czym nie powinna ona w zasadzie przekraczać podwójnej normy podstawowej przysługującej uprawnionemu.

Mieszkania na terenie państwowych gospodarstw rolnych, leśnych, hodowlanych, ogrodniczych, rybnych, parków narodowych oraz w terenowych jednostkach państwowego gospodarstwa leśnego

Na mocy omawianych przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 4 czerwca 1952 r. mieszkania znajdujące się na terenie państwowych gospodarstw rolnych, leśnych, rybnych, hodowlanych, ogrodniczych, na terenie parków narodowych oraz w terenowych jednostkach państwowego gospodarstwa leśnego, zostały uznane za mieszkania służbowe danych zakładów. Dotyczy to zarówno przypadków, gdy mieszkania te zajmują pracownicy tych jednostek gospodarczych jak i przypadków, gdy zajmują je osoby trzecie, nie związane stosunkiem pracy z omawianymi zakładami.

Mieszkania, pozostające w dyspozycji omawianych wyżej jednostek gospodarczych, mimo uznania ich za mieszkania służbowe, w istocie swej są raczej zbliżone do mieszkań zakładowych.

Pierwszą cechą zbliżającą ten typ mieszkań do mieszkań zakładowych jest ta okoliczność, że mogą w nich mieszkać jedynie osoby związane z pracą w danej jednostce gospodarczej. Osoby nie związane z pracą w takiej jednostce gospodarczej, na żądanie opróżnienia lokalu muszą opuścić dotychczas zajmowane mieszkania, nie otrzymując lokalu zastępczego. Przepisy omawianego rozporządzenia traktują bowiem te osoby tak, jakby zajmowały one lokal bez żadnego tytułu i bez zgody zakładu pracy (zajęcie mieszkania zakładowego przez osoby nie związane pracą w danym zakładzie wymaga takiej zgody).

Drugą cechą zbliżającą te mieszkania do zakładowych jest okoliczność, że z natury swej pozostają one w administracji danej jednostki gospodarczej, co charakteryzuje mieszkania zakładowe.

Różnica polega na tym, że usunięcie z mieszkania zakładowego może nastąpić pod warunkiem dostarczenia lokalu zastępczego, gdy chodzi o osoby uprawnione do otrzymania przydziału mieszkania zgodnie z zasadami dekretu o publicznej gospodarce lokalami — podczas gdy wymóg ten nie ma zastosowania przy usuwaniu z mieszkań znajdujących się na terenie państwowych gospodarstw rolnych, leśnych, rybnych, hodowlanych, parków narodowych oraz terenowych jednostek państwowego gospodarstwa leśnego.

Z uwagi jednak na pewne podobieństwo mieszkań służbowych omawianych wyżej instytucji z mieszkaniami zakładowymi, należy przyjąć, że instytucje te przy składaniu wniosków o opróżnienie potrzebnych im mieszkań służbowych kierować się będą z jednej strony swym uzasadnionym interesem gospodarczym, a z drugiej strony

uwzględniać będą interes społeczny, przemawiający za umożliwieniem znalezienia mieszkania zastępczego dla osób usuwanych, a zatrudnionych w innych zakładach pracy. Usuwanie tych osób z zajmowanych przez nie mieszkań będzie się więc odbywać tylko w granicach istniejących konieczności.

Jednakże pewnej kategorii osób nie związanych stosunkiem pracy z omawianymi jednostkami gospodarczymi, przysługiwać będzie mieszkanie zastępcze; chodzi o tych byłych pracowników, którzy w związku z pracą w danych zakładach utracili trwale zdolność do wykonywania pełnionej pracy lub przeszli w stan spoczynku z nabyciem praw do zaopatrzenia; odnosi się to również do najbliższych członków rodziny zmarłego pracownika, którzy w czasie zatrudnienia pracownika w danym zakładzie, pozostawali z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.

*

Omówione przepisy rozporządzenia z 4.VI.1952 r. w sprawie mieszkań służbowych i zakładowych służyć mają ogólnonarodowym interesom naszego Ludowego Państwa przez zabezpieczenie i stabilizację kadr w ważnych gałęziach pracy. Przewidziane rygory służą celowej ochronie tych kadr i zapobiegają spekulankim próbom wykonywania zatrudnienia jedynie w celu zdobycia mieszkania. Mieszkań dla pracujących jest jeszcze za mało w stosunku do potrzeb. Jednakże Państwo Ludowe buduje wciąż nowe osiedla i nowe bloki mieszkalne dla ludzi pracy. To rosnące w socjalistycznym, warszawskim tempie budownictwo daje nam uzasadnioną nadzieję, że zniknie na zawsze w naszej rzeczywistości widmo nor mieszkalnych w suterrenach i na poddaszach — nor pozostawionych w spuściźnie przez kapitalizm.

Wanda Czezerda-Maciuszko

Urządzenia usługowe i ich rola w życiu mieszkańców osiedla

(na tle badań w osiedlu mokotowskim w Warszawie)

W nowym socjalistycznym budownictwie mieszkaniowym, niezbędnym dopełnieniem mieszkania są urządzenia osiedlowe. Budownictwo obecne bowiem nie tylko winno zlikwidować nędzę mieszkaniową mas pracujących, spuścić okresu kapitalistycznego, lecz również — przez budowę odpowiednich urządzeń osiedlowych — rozszerzyć ramy mieszkania oraz wpłynąć na podniesienie wygody życia i kształtowanie się świadomości nowego człowieka. Tak jak różnorodne są potrzeby obywateli, tak różnorodna jest sieć projektowanych urządzeń osiedlowych. Żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, nie tylko odciążają kobietę od nieustannego czuwania nad dzieckiem, lecz również i wychowują dziecko, stwarzając warunki indywidualnie nieosiągalne. Urządzenia oświatowo-kulturalne, kluby, czytelnie, świetlice, chętnie widziane przez mieszkańców, podnoszą poziom wykształcenia obywatela i rozszerzają krąg jego zainteresowań. Urządzenia usługowe i gospodarcze: stołówki, bary mleczne, punkty usługowe różnych branż, dają możliwość wyeliminowania z domu wielu czynności, które dotychczas nie pozwalały kobiecie zająć się pracą zawodową, ograniczając zakres ich zajęć — a często i zainteresowań — do sprzątania, gotowania i prania.

Budowa nowych osiedli mieszkaniowych, które coraz gęstszą siecią pokrywają cały kraj, nie była jednak dotychczas wolna od pewnych błędów.

Z powodu źle pojętej oszczędności, realizacja projektowanych urządzeń usługowych często ulegała znacznemu opóźnieniu w stosunku do budynków mieszkalnych.

Użytkownik obejmujący nowe mieszkanie, nie znajdował niezbędnych placówek. Wychowawczy sens nowego budownictwa nie mógł więc być osiągnięty; nie znalazł on bowiem tych urządzeń, które by mu pozwoliły na zmianę dotychczasowego, nie zawsze racjonalnego stylu życia. Te opóźnienia w realizacji całości osiedla, stopniowo ulegają likwidacji. VII Plenum KC PZPR zwróciło baczną uwagę na zapewnienie masom pracującym nie tylko dobrego mieszkania, ale i koniecznych placówek socjalnych. Jednakże nie we wszystkich jeszcze osiedlach problem urządzeń usługowych naprawdę został postawiony i zrealizowany. Jednym z osiedli o najbogatszym programie czynnych już placówek jest osiedle mokotowskie w Warszawie.

Wiosną 1948 roku, a więc przeszło 4 lata temu, została podjęta w Warszawie budowa tego pierwszego, nowego osiedla mieszkaniowego. Ten nowy zespół mieszkaniowy nie był wolny od błędów koncepcji osiedla, zwłaszcza że przechodziła ona szereg zmian i przeobrażeń. Pomyślane początkowo jako teren zamknięty, odwrócony od dzielnicy, dopiero później potraktowane zostało jako całkowicie nowe osiedle socjalistyczne, jako wielki zespół mieszkaniowy, z siecią własnych urządzeń usługowych.

Osiedle planowane jest na 8.500 mieszkańców i posiada już szereg urządzeń społeczno-usługowych. Bogaty i różnorodny program tych urządzeń został już w 2/3 wykonany.

Z urządzeń dziecięcych osiedle posiada 3 przedszkola (Tow. Przyj. Dzieci); mieszczą się one w ćwiartkach osiedla I, III, IV — w budynkach dwukondygnacyjnych. W zasadzie przedszkola są całkowicie wykorzystane, gdyż na 140 miejsc w każdym z nich jest zapisanych 140 dzieci. Przez to jednak, że przedszkola były oddane do użytku w różnym czasie (od sierpnia do grudnia 1951) zasada obsługi tej ćwiartki, w której znajduje się dane przedszkole, nie była całkowicie przestrzegana. Ponieważ pierwszeństwo w umieszczeniu dzieci w przedszkolu przysługuje matkom pracującym, najwcześniej uruchomione przedszkole (w ćwiartce I) przyjmowało zapisy dzieci mieszkających w całym osiedlu. Toteż przedszkole to ma najmniejszy odsetek dzieci, których matki nie pracują zawodowo. Podobna, chociaż odwrócona sytuacja, istnieje w przedszkolu oddanym do użytku dopiero w grudniu 1951 r., gdzie odsetek kobiet nie pracujących, które zapisały swe dzieci do przedszkola, wynosi 50%.

Obserwacja wykazała, że przeciętna frekwencja dzieci jest uzależniona (poza wypadkami epidemii chorób dziecięcych) od pracy zawodowej matek i waha się w poszczególnych przedszkolach od 110 do 80 dzieci dziennie, przy czym najniższa jest w przedszkolu, w którym 50% matek nie pracuje zawodowo.

Institucja Komitetów Rodzicielskich oraz Opiekuńczych sprawia, że przedszkolami interesują się nie tylko rodzice dzieci w wieku przedszkolnym, lecz także dorośli należący do Komitetów Opiekuńczych, których celem jest zaradzenie i pomożenie kierownictwu przedszkoli w ewentualnych trudnościach. Uporządkowanie terenu działki przy przedszkolu, założenie telefonu, wykonanie zabawek i ławek dla dzieci, występy dzieci na akademiach i uroczystościach państwowych, organizowanych na terenie osiedla — oto niektóre formy zainteresowania urządzeniami osiedlowymi, obopólnej wymiany usług, a zarazem początki tworzenia się nowych form współżycia społecznego.

Przewidziane w planie szkoły zostały całkowicie wykonane i oddane do użytku. Do szkół podstawowych uczęszcza 1283 dzieci, z czego znaczną część stanowią dzieci mieszkające na terenie osiedla. Do liceum uczęszcza 373 dzieci. Należy zaznaczyć, że szkoły te przewidziane były nie tylko dla dzieci mieszkających

w osiedlu, lecz również dla całego Mokotowa i nie jest rzeczą przypadku, że szkoły te są wykorzystywane także przez mieszkańców Fortów Mokotowskich i młodzież Dolnego Mokotowa.

Wszystkie szkoły mieszczą się w dobrze zaprojektowanych budynkach, które — poza podstawowymi izbami lekcyjnymi — mają pomocnicze gabinety i pracownie naukowe (fizyczne, chemiczne, przyrodnicze), sale gimnastyczne, sale robót ręcznych oraz świetlice i pokoje organizacji uczniowskich. Jedynym niedociągnięciem, które wyraźnie daje się odczuwać, jest — według opinii kierownictwa szkół — sprawa działki. Otóż teren działki przyszkolnej nie został nie tylko uporządkowany, ale choćby nawet dokładnie wyznaczony. Nie znając programu urządzenia działki ani nawet jej wielkości, kierownictwo szkoły nie może urządzić boiska sportowego, względnie przynajmniej uporządkować najbliższego terenu szkoły.

W gmachu jednej ze szkół znajduje się również wypożyczalnia książek dla dzieci i młodzieży. Dorosli mieszkańcy osiedla korzystać mogą z „Klubu Prasy i Książki“ oraz z biblioteki - wypożyczalni. Działalność obu placówek nie ogranicza się tylko do wypożyczania książek; pełnią one również zastępczo rolę nie wybudowanego jeszcze klubu robotniczego. W lokalu Klubu Prasy i Książki organizowane są różne imprezy, jak prelekcje, spotkania czytelników z autorami, dyskusje na temat nowych książek i wiele innych. Obydwie placówki pomyślane początkowo tylko dla potrzeb osiedla, obsługują obecnie nie tylko jego mieszkańców, lecz również najbliższych dzielnic: Fortów Mokotowskich, okolic parku Dreszera i nawet dolnego Mokotowa. Przy współpracy kierownictwa i czytelników została podjęta akcja popularyzowania czytelnictwa. Zainteresowani sygnalizują sobie wzajemnie za pomocą tablic bardziej wartościowe pozycje oraz czynią krótkie uwagi i recenzje o książkach nowonabytych. Czytelnicy współdecydują również o zakupie nowych książek.

Klub Prasy i Książki zdobył sobie szybko uznanie mieszkańców. W pierwszym okresie istnienia (został oddany do użytku 1. V. 1951) frekwencja była niewielka — do Klubu zaglądały 2 — 3 osoby dziennie.

Obecnie frekwencja dzienna osiąga przeszło 70 osób. Na podkreślenie zasługuje fakt, że mimo szczupłości lokalu niektórzy z mieszkańców regularnie tam przesiadują, a nawet pracują.

Placówki zdrowia mają znaleźć pomieszczenie w kompleksie wzdłuż głównej arterii osiedla; istniejąca już apteka i ambulatorium mieszczą się tymczasem w lokalach prowizorycznych. Osobnego omówienia wymaga poradnia D i D1. Według pierwotnej koncepcji pomyślana ona była na wzór poradni TPD działającej na osiedlu żoliborskim, mającej pod swoją opieką tylko dzieci zdrowe. Lokal zajmowany przez poradnię był w zasadzie wystarczający do tego celu. Obecnie jednak koncepcja poradni uległa zmianie. Służy ona jednocześnie dzieciom chorym i zdrowym; w tym stanie rzeczy lokal jest zupełnie nie wystarczający i stwarza niebezpieczeństwo zarażenia dzieci zdrowych. Poza tym znacznie powiększony został promień obsługi poradni, co spowodowało wzrost liczby podopiecznych. Dodatkowo raz w tygodniu przyjmowane są dzieci mieszkające na osiedlu, będące poza akcją przedszkoli.

Z przewidzianych w programie osiedla urządzeń usługowych stosunkowo najłatwiej zrealizowano dotąd sieć placówek handlu, żywienia zbiorowego oraz rzemiosła. Te jednak, które już istnieją, mieszczą się w lokalach specjalnie urządzonych. Osiedle posiada 4 sklepy spożywcze; 2 z nich mieszczą się przy głównej ulicy osiedla, 2 pozostałe w środku dziedzińców pomiędzy koloniami. Pierwsze z nich ze względu

na bardziej centralne położenie obsługują i ludność spoza osiedla. Sklepy wewnątrz dziedzińców, odsunięte od ruchu, obsługują na ogół tylko mieszkańców osiedla.

Sklepy przemysłowe, jak np. sklepy z wyrobami skórzanymi, sklep z odzieżą lekką, perfumeria, prócz mieszkańców osiedla obsługują także obcych.

Zagadnienie placówek żywienia zbiorowego nie zostało dotąd na osiedlu należycie rozwiązane. Jediną placówką tego rodzaju jest bar mleczny. Czy to ze względu na peryferyjne położenie, czy też dlatego że domy dla samotnych (którzy przede wszystkim powinni stanowić klientelę tego rodzaju placówek) są dosyć odległe od baru, czy wreszcie ze względu na wyższy koszt posiłku w barze — nie jest on dostatecznie wykorzystany. Być może, że na większą frekwencję wpłynęło by bardziej centralne jego usytuowanie, jak również inna kalkulacja cen.

Z pozostałych urządzeń osiedlowych czynne są jeszcze dwie placówki, mające kapitalne znaczenie dla mieszkańców osiedla. Są to osiedlowe warsztaty naprawcze oraz pralnia.

Osiedlowe warsztaty naprawcze obejmują swoim zasięgiem tylko teren osiedla. Do warsztatów tych należy obsługa osiedla w zakresie prac remontowo-konserwatorskich, wykonywanych na zlecenie administracji oraz dokonywanie usług indywidualnych na zlecenie użytkowników mieszkań, w zakresie naprawy uszkodzeń instalacji elektrycznej, wodociągowo-kanalizacyjnej itp. Warsztaty wykonują również roboty malarskie przy odnawianiu mieszkań oraz instalacje wanien i piecyków w łazienkach. Na wielkie zapotrzebowanie łazienek wśród mieszkańców osiedla wskazuje fakt, że w momencie przyjmowania przez osiedlowe warsztaty naprawcze zgłoszeń na instalacje wanien, 150 mieszkańców osiedla zgłosiło zapotrzebowanie na ich instalację, mimo dość wysokich kosztów z tym związanych.

Na specjalne omówienie zasługuje sprawa pralni. W generalnej koncepcji osiedla pranie miało być wyeliminowane z mieszkania i czynność ta (jak i suszenie bielizny) odbywać się miała w pralni osiedlowej, w której każda gospodyni sama mogłaby wyprać i wysuszyć bieliznę przy pomocy maszyn. Ta koncepcja pralni budziła zastrzeżenia mieszkańców, specjalnie rodzin obarczonych małymi dziećmi, dla których zagadnienie suszenia pranej codziennie bielizny dziecięcej i pieluszek, wobec braku suszarni w budynku, nasuwało wiele zastrzeżeń. W toku realizacji dalszych partii osiedla, koncepcja pierwotna pralni osiedlowej została zarzucona i od dnia 1 lutego 1952 r. została uruchomiona pralnia użytkowa, która tylko częściowo nastawiona jest na wykonywanie prania bielizny mieszkańców osiedla. Głównym jej zadaniem jest pranie bielizny szpitalnej, fartuchów i obrusów z zakładów żywienia zbiorowego, WSS i innych placówek społecznych. Przy takiej zmianie założenia pralni, wypranie bielizny prywatnej trwa bardzo długo i tylko część mieszkańców osiedla może korzystać z usług pralni. Sprawa prania jest w zasadzie niezałatwiona i tak jak w pierwszym okresie, w dalszym ciągu na terenie osiedla wiszą sznury z suszącą się bielizną. Niszczenie mieszkań z powodu prania w domu jest ogólnie znane, ale zapobieżenie temu nie leży obecnie w możliwościach mieszkańców.

Mimo oddania do użytku pierwszych mieszkań w roku 1948 nie ma też jeszcze do chwili obecnej w osiedlu żłobka.

Takich osiedli jak Mokotów — i nie tylko osiedli, ale całych nowych dzielnic i miast — buduje się w Polsce coraz więcej. Rosną nowe dzielnice Warszawy, Łodzi, Katowic, Krakowa, Lublina, Nowej Huty i Nowych Tych. Doświadczenia osiedla mokotowskiego, jego osiągnięcia i błędy winny posłużyć nowym osiedlom do pełnego zrealizowania wymagań nowego budownictwa i rozwinięcia form współżycia socialistycznego.

K r a j o w a

MINIMALNE WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA Kobiet W DROBNYM PRZEMYSŁE I W SPÓŁDZIELCZOŚCI W DRUGIM PÓŁROCZU 1952

Analiza stanu zatrudnienia kobiet w jednostkach gospodarczych podległych Ministerstwu Przemysłu Drobniego i Rzemiosła wykazała, że stan ten nie tylko odbiega od wskaźników ustalonych przez Ministra Przemysłu Drobniego i Rzemiosła w marcu rb., ale że uległ nawet pogorszeniu w stosunku do okresu ubiegłego. Szczególnie niekorzystnie przedstawia się pod tym względem sytuacja w przemyśle spółdzielczym, gdzie odsetek zatrudnionych kobiet uległ zmniejszeniu w I kwartale br. w stosunku do IV kwartału 1951 jak następuje: w jednostkach należących do Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych z 39,4 do 36,0%, na terenie Centrali Przem. Lud. i Art. z 50,1 do 45,6% i w jednostkach należących do Centrali Spółdzielni Inwalidów z 34,5 do 33,3%. W miesiącu kwietniu br. stan zatrudnionych kobiet w spółdzielczości objętej przez CSJ spadł jeszcze bardziej, mianowicie do 30,8%. Zauważono przy tym, że w ramach likwidacji przerostów zatrudnienia większość zwalnianych pracowników stanowiły kobiety.

Wobec tego, że powyższy rozwój zjawisk nie idzie po linii ogólnych założeń, dotyczących aktywizacji kobiet dla pomysłnej realizacji planu 6-letniego, Minister Przemysłu Drobniego i Rzemiosła okólnikiem Nr 35 z dnia 11 sierpnia 1952 r. (Dz. Urz. MPD i Rz. Nr 20, poz. 176) ustalił szczegółowe wskaźniki stanu zatrudnienia kobiet dla poszczególnych jednostek organizacyjnych (w stosunku do ogółu zatrudnionych) jako zadania minimalne na II półrocze 1952.

Wskaźniki te wynoszą:

1) dla Zarządu Przemysłu: Maszynowego 15%, Okrętowego 19%, Gal. Metal. 45%, Wyr. Metalowych 30%, Sprzętu Gosp. 25%, Okuć i Wyrobów z Drułu 37%, Wyrobów Błaznanych 54%, Sprzętu Medycznego 32%, Chem. i Tworzyw Sztucznych 54%, Szklarckiego 33%, Drzewnego i Szczotkarskiego 36%, Muzycznego 40%, Sportowego

42% i dla Państw. Przedsiębiorstwa Kraw.-Kućnierskiego 33%;

2) dla Woj. Zarządów Przemysłu Tere-nowego: m. st. Warszawy 32%, Łodzi 25%, woj. warszawskiego 34%, bydgoskiego 35%, poznańskiego 34%, łódzkiego 25%, kieleckiego 25%, lubelskiego 32%, białostockiego 24%, olsztyńskiego 31%, gdańskiego 45%, koszalińskiego 32%, szczecińskiego 41%, zielonogórskiego 44%, wrocławskiego 40%, opolskiego 29%, katowickiego 36%, krakowskiego 36% i rzeszowskiego 45%;

3) dla Woj. Zarządów Przem. Ter. Mat. Budowlanych: m. st. Warszawy 20%, warszawskiego 20%, kieleckiego 20%, bydgoskiego 27%, poznańskiego 22%, łódzkiego 20%, m. Łodzi 20%, woj. lubelskiego 30%, białostockiego 24%, olsztyńskiego 32%, gdańskiego 30%, koszalińskiego 32%, szczecińskiego 40%, zielonogórskiego 25%, wrocławskiego 25%, opolskiego 35%, katowickiego 35%, krakowskiego 20% i rzeszowskiego 20% (w województwach, w których nie powołano WZPTMB wskaźniki powyższe obowiązują w stosunku do przedsiębiorstw przemysłu materiałów budowlanych):

4) dla centrali spółdzielni: Związku Spółdz. Przem. i Rzem. 45%, Centrali Prz. Lud. i Art. 52% i Centrali Spółdz. Inwalidów 35% z tym, że centrale te winny opracować w ramach powyższych minimalne wskaźniki dla podległych im jednostek.

Okólnik zobowiązuje dyrektorów wspomnianych zarządów do wydania zarządzeń wykonawczych i przeprowadzenia akcji kontrolnej w terenie.

PRZYGOTOWANIE KWATER ROBOTNICZYCH DO WARUNKÓW ZIMOWYCH

W trosce o odpowiednie warunki bytu w porze zimowej robotników, zamieszkujących kwatery robotnicze należące do zjednoczeń (przedsiębiorstw) budownictwa przemysłowego, Minister Budownictwa Przemysłowego wydał zarządzenie (okólnik Nr 65 z 28 sierpnia 1952 r. (Biuletyn Min. Bud. Przem. Nr 12, poz. 86), w któ-

rym poleca staranne zabezpieczenie kwatery przed przenikaniem zimna i wilgoci.

W szczególności okna hoteli winny być zaopatrzone w podwójne, uszczelnione ramy (z tym że co najmniej jedno okno w izbie powinno mieć wywietrznik), drzwi tak wewnętrzne jak i zewnętrzne należy dopasować i uszczelnić, podłogi winny być uszczelnione i izolowane od spodu, aby zapobiec przenikaniu zimna i wilgoci, pokrycia dachów należy zabezpieczyć przed wpływami opadów atmosferycznych itp.

Pomieszczenia mieszkalne i socjalne (użytkowe) powinny być wyposażone w odpowiednią ilość pieców do ogrzewania tak rozmieszczonych, aby zapewnić w sypialniach temperaturę nie niższą od 16 stopni. W każdym hotelu winny być wydzielone specjalne pomieszczenia przeznaczone do suszenia odzieży, będącej własnością zamieszkałych w hotelu robotników, a ponadto przygotowane do warunków zimowych wszelkie urządzenia wodno-kanalizacyjne, uzupełnione oraz doprowadzony do należytego stanu sprzęt przeciwpożarowy, sprzęt do uprzątnięcia śniegu i inne.

Odpowiedzialność za należyte wykonanie powyższego zarządzenia o przygotowaniu kwatery robotniczych do warunków zimowych ponoszą: 1) pełnomocnicy do spraw bytowych, 2) zastępcy kierowników budów do spraw zatrudnienia i bytowych i 3) pracownicy, którym podlegają hotele robotnicze — każdy w swoim zakresie.

NOWE PRZEPISY BHP W PRZEMYSŁOWYCH LABORATORIACH RADIOLOGICZNYCH

Jak wiadomo promienie X (rentgenowskie) są od dawna szeroko stosowane przy badaniu zmian chorobowych, występujących u ludzi i zwierząt. Promienie te stosuje się też w technice, zwłaszcza w metalurgii do badań struktury metali, różnych przedmiotów i konstrukcji metalowych itp. W badaniach tych chodzi o stwierdzenie czy w odlewach metalowych lub spoinach części metalowych (przy spawaniu metali) nie występują zmiany w budowie danego przedmiotu metalowego, osłabiające jego wytrzymałość (np. kotła). Do zmian tych należą: szczeliny, pęcherze gazowe różnej wielkości, porowatość itp. — które mogą powstać w czasie odlewania lub spawania przedmiotów metalowych i wpływając ujemnie na ich wytrzymałość, stać się przyczyną nieszczęśliwych wypadków (wybuch kotła lub innego naczynia pod ciśnieniem, zawalenie się mostu itp.).

Oprócz promieni X (rentgenowskich) stosuje się zarówno w medycynie jak i w technice promienie gamma, których źródłem wytwarzania są ciała promieniotwórcze: rad, tor, mezotor i inne. Właściwości promieni gamma są podobne do promieni X. Należy jednak zaznaczyć, że ich zdolność przenikania przez różne ciała jest znacznie większa; dlatego też znalazły one zastosowanie przy badaniu przedmiotów o grubym przekroju ścian.

Zarówno promienie X jak i promienie gamma posiadają właściwości biologicznego oddziaływania na żywą komórkę, powodując w niej różne zmiany chorobowe, łącznie z jej niszczeniem. Stosowanie więc energii promienistej w medycynie oraz w przemyśle wymaga zachowania środków ostrożności, opartych na spostrzeżeniach naukowych.

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z 6.VIII.1952 r. w sprawie higieny i bezpieczeństwa pracy w przemysłowych laboratoriach radiologicznych (Dz. U. Nr 39 z 1952 r., poz. 274) reguluje ochronę pracowników tych laboratoriów przed szkodliwym oddziaływaniem energii promienistej.

Wobec tego, że ludzie z pewnymi schorzeniami łatwiej podlegają szkodliwemu oddziaływaniu promieni X lub gamma, przeto rozporządzenie wymaga, by kandydaci do pracy przy obsłudze aparatów radiologicznych byli gruntownie badani przed przyjęciem ich do wymienionych czynności. Celem wstępnych badań lekarskich, jakim mają być poddani kandydaci do prac w przemysłowych laboratoriach radiologicznych, jest odpowiedni dobór pracowników mało podatnych na działanie energii promienistej. Mając to na uwadze, omawiane rozporządzenie z 6 sierpnia 1952 r. zabrania przyjmowania do wymienionych prac kandydatów z pewnymi schorzeniami skóry, gruczołów o wewnętrznym wydzielaniu, ośrodkowego układu nerwowego, mięśnia sercowego, płuc oraz kandydatów o nieprawidłowym morfologicznym składzie krwi. Pracownicy, którzy już są zatrudnieni w wymienionych laboratoriach, muszą być badani okresowo co 3 miesiące.

Rozporządzenie wymaga również, by kandydaci do obsługi aparatów radiologicznych przeszli odpowiednie fachowe przeszkolenie, ze szczególnym uwzględnieniem higieny i bezpieczeństwa pracy w tym zakresie.

Najbardziej istotnym punktem rozporządzenia, zapewniającym ochronę pracowników przemysłowych laboratoriów radiologicznych, jest ściśle określenie ilości energii promienistej (oznaczanej za pomocą

specjalnych aparatów pomiarowych), na którą ustrój ludzki — zgodnie z ostatnimi badaniami naukowymi — może być narażony bez szkody dla jego normalnych czynności. Ilość ta wynosi 50 mili r w ciągu dnia pracy, a 1,2 r w ciągu miesiąca pracy (r jest jednostką energii promienistej). Prócz tego rozporządzenie przewiduje stosowanie odpowiednich ochron aparatów radiologicznych oraz używanie przez pracowników ochron osobistych (rękawic i fartuchów) ołowio-gumowych o odpowiedniej grubości, zależnie od siły energii promienistej. Wreszcie rozporządzenie przewiduje ruchome osłony w postaci ścianek (parawanów) z blachy ołowianej odpowiedniej grubości.

Rozporządzenie mówi również o takim postępowaniu pracownika w czasie wykonywania przezeń czynności (radiokopii i radiografii), aby uniknąć on szkodliwego oddziaływania większej ilości energii promienistej. Podane są również zasadnicze sposoby postępowania w czasie pracy przy badaniu przedmiotów metalowych (i innych), umożliwiające sprawny i szybki przebieg tego badania, a zarazem ograniczające do minimum stopień narażenia pracowników na szkodliwe działanie promieni X lub gamma.

Rozporządzenie omawia dokładnie wielkość pomieszczeń dla laboratoriów radiologicznych, ich oświetlenie i wentylację. Ściany pomieszczeń laboratoriów radiologicznych muszą być zabezpieczone przed przenikaniem promieni X do sąsiednich pomieszczeń pracy, za pomocą blachy ołowianej lub innego odpowiedniego materiału (związków barowych lub zaprawy cementowej dostatecznej grubości). W razie przeprowadzania prac radiologicznych za pomocą przenośnych aparatów rentgenowskich, albo aparatów z użyciem ciał radioaktywnych w hali fabrycznej, rozporządzenie przewiduje stosowanie odpowiednich środków ochrony, zabezpieczających przed szkodliwym działaniem promieni X lub gamma zarówno pracowników obsługi wymienionych aparatów, jak też osoby zatrudnione przy innych pracach.

Oprócz energii promienistej występującej w przemysłowych laboratoriach rentgenowskich przy użyciu aparatów stałych i przenośnych, źródłem niebezpieczeństwa dla pracowników może być też prąd elektryczny wysokiego napięcia (kilkaset woltów), który również wymaga stosowania przepisów obowiązujących dla urządzeń elektrycznych tego typu.

Dla zapewnienia przestrzegania przez zakłady pracy omawianego rozporządzenia, przewiduje się powołanie osobnego, fachowego organu kontrolnego, którego

zadaniem będzie przeprowadzanie okresowych badań urządzeń (aparatów) i ochron stosowanych w przemysłowych laboratoriach radiologicznych oraz opiniowanie projektów nowych laboratoriów.

Ten nowy organ kontrolny — ściśle fachowy — będzie współpracował z terenową inspekcją pracy. W razie stwierdzenia przez wyżej wymieniony organ uchybień w zakresie urządzeń ochronnych w przemysłowych laboratoriach radiologicznych, będzie on występował z wnioskami do terenowej inspekcji pracy, celem wydania odpowiednich nakazów.

Jak wynika z treści rozporządzenia o higienie i bezpieczeństwie pracy w przemysłowych laboratoriach radiologicznych, jest ono wyrazem głębokiej troski Polski Ludowej o zdrowie człowieka pracy.

Dr Marian Mosur

PRZEKAZANIE ZAKŁADOWI UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH WYPŁATY NIEKTÓRYCH EMERYTUR

W związku z dążnością do skupienia wszelkiego typu wypłat emerytalnych w jednej instytucji, Minister Pracy i Opieki Społecznej wydał ostatnio trzy zarządzenia, w wyniku których Zakład Ubezpieczeń Społecznych przejmuje dalszą wypłatę emerytur należnych od: 1) Izb Rzemieślniczych, 2) monopoli państwowych, 3) przedsiębiorstw przemysłu cukrowniczego.

Emerytury Izb Rzemieślniczych

Przejęcie przez ZUS wypłaty emerytur należnych od Izb Rzemieślniczych nastąpiło od 1 września 1952 r. w wyniku zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 lipca 1952 r. Nr Upu 18h-1/52, podjętego na wniosek Związku Izb Rzemieślniczych.

Wypłata będzie miała miejsce na zasadach powszechnego ubezpieczenia emerytalnego, w ramach stawek rent obowiązujących w tym ubezpieczeniu. Izby Rzemieślnicze winny przekazać ZUS wszelkie materiały, niezbędne do podjęcia wypłat.

Emerytury monopoli

Pracownicy tzw. publiczno-prawni b. monopoli państwowych (solnego, spirytusowego, tytoniowego i loteryjnego), objęci rozporządzeniem Ministra Skarbu z 3 kwietnia 1935 r. o stosunku służbowym, uposażeniu i zaopatrzeniu emerytalnym pracowników monopoli, a więc posiadający „prawo do uposażenia emerytalnego nie mniejszego od przysługującego funkcjonariuszom państwowym“ — nie pod-

legali powszechnemu ubezpieczeniu emerytalnemu. Ponieważ przy regulacji płac w 1949 r. nie nastąpiło odpowiednie zaszeregowanie emerytów monopoli, otrzymywali oni ostatnio jedynie zaliczki na zaopatrzenia emerytalne w wysokości świadczeń minimalnych, tj. 90 zł mies. dla emeryta i 63 zł dla wdowy. Stan ten wywoływał liczne zażalenia zainteresowanych.

Minister Pracy i Opieki Społecznej zarządzeniem z 26 sierpnia 1952 r. Nr Upu 18g-1/52 — wydanym w porozumieniu z Min. Finansów, Górnictwa oraz Przemysłu Rolnego i Spożywczego — polecił ZUS przejść z dniem 1 października 1952 roku wypłatę świadczeń emerytalnych dla pracowników publiczno-prawnych b. monopoli państwowych (spirytusowego, tytoniowego, solnego i loteryjnego) i wypłacać je według przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych. Ponieważ osoby uprawnione otrzymują jedynie zaliczki w wysokości minimalnych rent, ZUS winien również wypłacić różnicę wysokości świadczeń za okres od 1 stycznia do 30 września 1952 r.

Zainteresowane instytucje powinny dostarczyć Zakładowi listy osób uprawnionych do świadczeń z podaniem ilości lat, zaliczalnych do wysługi emerytalnej oraz kwoty uposażenia zasadniczego faktycznie przez danego pracownika pobieranego ostatnio w służbie czynnej, które to uposażenie stanowić będzie podstawę wymiaru świadczenia.

W stosunku do tych osób, które nabyły prawo do zaopatrzeń przed 1 stycznia 1949 r. zamiast kwoty uposażenia należy podać ZUS grupy uposażenia, do których poszczególni emeryci byli wzgl. powinni być zaliczeni, zgodnie z § 108 rozporządzenia Ministra Skarbu z 3 kwietnia 1945 roku Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 228 oraz §§ 3 i 4 rozporządzenia z 20 lipca 1949 r. Dz. U. R. P. Nr 42, poz. 315.

W związku z tym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło dodatkowo, że 1) do pensji wdowich należy zastosować przez analogię art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 1 lipca 1949 (Dz. U. R. P. Nr 42, poz. 304), licząc od dnia I.X. 1952 r. 2) emerytom b. monopoli państw. (również osobom pozostałym), którzy nabyli prawo do zaopatrzenia emerytalnego na zasadzie ustawy emerytalnej z dnia 11.XII. 1923 r. należy wypłacić różnicę zaopatrzenia emerytalnego za okres od dnia 1.I. 1952 r., 3) do wdów po wymienionych w pkt. 2 funkcjonariuszach (emerytach) należy zastosować zasady określone w pkt. 1) (nie dotyczy to wdów, którym wypłata pensji wdowiej została wcześniej zawieszona), 4) do

zaliczania czasu służby kontaktowej bez opłat należy zastosować te same zasady, co w zakresie emerytur państwowych.

Emerytura b. pracowników cukrowni

Na podstawie Układu Zbiorowego Pracy w Przemysle Cukrowniczym (art. 70) wypłacane są „emerytury“ długoletnim pracownikom cukrowni. Warunkiem ich przyznania jest przepracowanie przed 1 września 1949 r. 15 lat w przemyśle cukrowniczym i otrzymywanie renty z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego. Emerytury wynoszą połowę ostatnio pobieranego wynagrodzenia (również połowę deputatu) z potrąceniem renty ustawowej.

Poczynając od 1 października 1952 r. dalszą wypłatę wspomnianych, dodatkowych świadczeń emerytalnych, opartych na art. 70 Układu Zbiorowego w Przemysle Cukrowniczym i w wysokości, określonej tym układem — przejął ZUS (na podstawie zarządzenia MPIOS z 2 września 1952 r. Nr Upu 207-6/52). Zakład przejmuje tylko samą technikę wypłat, na podstawie dostarczonych przez zainteresowane zakłady pracy list osób uprawnionych. Osoby, nabywające uprawnienie w późniejszych terminach, podawane będą Zakładowi do wiadomości dodatkowo. Przyznawania świadczeń i ustalenia ich wysokości oraz określania ew. warunków i terminów wypłat — nadal dokonywać będzie przemysł we własnym zakresie.

NOWE UNORMOWANIE UPRAWNIEŃ DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

W Dzienniku Ustaw ukazało się niedawno rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 23 sierpnia 1952 r. w sprawie warunków nabywania uprawnień zasiłków rodzinnych (Dz. U. Nr 38 poz. 267).

Rozporządzenie to nie wprowadza zasadniczych zmian w dotychczasowym stanie prawnym; wyjaśnia jednak i precyzuje pewne sytuacje, które mają wpływ na uprawnienia do zasiłków rodzinnych, jak również potwierdza i legalizuje stosowaną już w tych przypadkach praktykę.

Najważniejszym zagadnieniem, uregulowanym przez rozporządzenie, jest ustalenie pojęcia „dnia pracy“, miarodajnego dla oceny uprawnień do zasiłków. Przepisy o ubezpieczeniu rodzinnym uzależniają prawo do zasiłków rodzinnych od odpowiedniego wkładu pracy. Wkład ten polegać ma nie tylko na przepracowaniu w każdym miesiącu kalendarzowym 20 dni, ale na zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin pracy, obowiązującym w myśl przepisów prawnych lub umowy zbiorowej dla pracowników danej kategorii.

Zasada ta jest już od dłuższego czasu stosowana w praktyce, jednakże brak wyraźnego przepisu prawnego powodował niejednolitość w postępowaniu oddziałów ZUS i w orzecznictwie instancji odwoławczych. Obecnie stało się bezspornym, że osoby których dzienny czas pracy nie osiąga ogólnie obowiązującej normy, nie mają prawa do zasiłków rodzinnych.

Rozporządzenie rozszerza zakres sytuacji życiowych, kiedy przerwa w wykonywaniu zatrudnienia nie przerywa — pod pewnymi warunkami — ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych. Chodzi tu o okres zasadniczej służby wojskowej oraz powołania na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe.

Do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania przed nabyciem uprawnień do zasiłków rodzinnych zalicza się żołnierzem zwolnionym z zawodowej lub nadterminowej służby wojskowej okres odbytej służby, absolwentom zaś, podlegającym przepisom ustawy o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych i szkół wyższych — okres nauki. Jeżeli zatem wymienione wyżej osoby podejmują zatrudnienie w przepisany terminie po zwolnieniu ze służby wojskowej lub zakończeniu nauki, to uzyskują prawo do zasiłków bez wymogu przepracowania 3 miesięcy.

Bardzo ważnym przepisem jest zwolnienie od okresu wyczekiwania na zasiłek rodzinny nie zatrudnionego poprzednio członka rodziny, który obejmuje zatrudnienie z powodu powołania dotychczasowego żywiciela, pobierającego zasiłki rodzinne, do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Przepis ten stosuje się również, jeżeli podjęcie zatrudnienia przez członka rodziny spowodowane zostało śmiercią żywiciela. W ten sposób ciągłość pomocy Państwa dla rodziny pracowniczej nie ulega przerwie w razie zmiany w osobie żywiciela, wywołanej przytoczonymi okolicznościami.

Ta słuszna zasada, stosowana już od dłuższego czasu w praktyce, uzyskała obecnie formalną sankcję prawną. Korzystanie z tego przywileju uzależnione jest jednakże od podjęcia zatrudnienia w ciągu 30 dni od zajęcia okoliczności, która wywołała potrzebę podjęcia pracy.

L. F.

ZADANIA PROFILAKTYCZNE WCZASÓW LECZNICZYCH

Jednym z wyrazów troski Państwa Ludowego o dobro ludzi pracy są wczasy

lecnicze, które polegają na połączeniu urlopu wypoczynkowego z leczeniem zapobiegawczym. Pracownicy o nadwątłym zdrowiu mają możliwość wyjazdu w trakcie urlopu do uzdrowisk, gdzie przebywają w domach wczasowych FWP, korzystając jednocześnie z wód leczniczych, kuracji i opieki lekarskiej. Przy ubieganiu się o wczasy lecznicze pierwszeństwo mają przodownicy pracy, racjonalizatorzy oraz pracownicy wyróżniający się w pracy zawodowej i społecznej. Wczasy te udostępnione są jednak również członkom rodzin pracowniczych. Plan na 1952 r. przewidywał wyjazd na wczasy lecznicze 53 tys. osób.

Opłaty za korzystanie z tych wczasów są stosunkowo niewielkie, gdyż wynoszą 84—150 zł, zależnie od wysokości wynagrodzenia pobieranego przez danego pracownika. Członkowie rodzin pracowniczych płać więcej, gdyż obowiązuje ich pełna taksa.

Podstawowym rodzajem wczasów leczniczych są **21 dniowe wczasy ambulatoryjno-zdrojowiskowe**, z których korzystają pracownicy zakwalifikowani przez komisję lekarsko-społeczną, wykazujący dyspozycję do chorób reumatycznych, dotknięci chorobami serca, naczyń krwionośnych, wątroby, żołądka, jelit itd. Natomiast na wczasy te w zasadzie nie powinni być kierowani pracownicy, u których proces chorobowy poczynił już znaczne postępy.

Bardzo ważne znaczenie lecznicze mają **28-dniowe wczasy przeciwgruźlicze**, których celem jest ochronienie na czas pracownika przed gruźlicą, w razie gdy zaatakowała ona jego organizm. W domach wczasów przeciwgruźliczych, dysponujących łącznie 600 łózkami, pracownicy otrzymują troskliwą opiekę lekarską i bardzo dobre pożywienie. Pracownicy kierowani są na te wczasy na wniosek ośrodka przeciwgruźliczego.

Pracownicy zatrudnieni w gałęziach pracy, w których istnieje zagrożenie chorobą zawodową, kierowani są do odpowiednich uzdrowisk. Stosowane tam leczenie zapobiegawcze z jednej strony ułatwia regenerację tkanek i narządów już uszkodzonych, z drugiej zaś uodpornia organizmy pracujących na oddziaływanie dalszych szkodliwych wpływów. W szczególności uwzględnione jest **przeciwdziałanie pylicy, ołowicy i chorobom reumatycznym**. Z kuracji przeciwpylicowej korzystają pracownicy narażeni na pył krzemowy i dotknięci niezłym oskrzeli, a mianowicie: górnicy zatrudnieni powyżej 5 lat, piaskarze i robotnicy zatrudnieni powyżej 2 lat przy materiałach ogniotrwa-

rych i ściernych (szmerglowych), przodownicy pracy pracujący w miejscach zapylonych, kamieniarze, pracownicy dotknięci pylicą krzemową początkową, względnie z objawami nieżytu oskrzeli. Kuracją przeciwłowicową są objęci pracownicy bez widocznych objawów zatrucia, zatrudnieni co najmniej od 3 lat: w hutach ołowiu, cynku i srebra, fabrykach akumulatorów i odlewów ołowianych, w drukarniach, przy topieniu ołowiu i odlewaniu czcionek, lutowaniu ołowiem i spawaniu łukiem elektrycznym względnie acetylenem przedmiotów metalowych malowanymi farbami ołowianymi, a także pracownicy z początkowymi objawami zatrucia i po przebytej kuracji klinicznej.

Z kuracji przeciwrumatycznej korzystają pracownicy zatrudnieni w warunkach usposabiających do gośćcowych schorzeń narządów ruchu, a mianowicie: zatrudnieni w miejscach o znacznej wahańach temperatury lub nadmiernej wilgotności, pracujący w niewygodnej pozycji, osobnicy o wadliwej postawie (np. płaskiej stopie), dotknięci bólami narządów ruchu i nerwobólami, ozdrowieńcy po przebyciu ostrego zapalenia stawów, jeśli upłynęło od niego co najmniej pół roku.

Polska Ludowa dysponuje bogatą siecią uzdrowisk, w których spora część znajduje się na terenie ziem zachodnich. Ostatnio ukazała się broszura Dr Z. Grubera pt. „Wczasy profilaktyczne“, która w sposób popularny omawia zagadnienie wczasów profilaktycznych oraz podaje wzajemny przegląd poszczególnych miejscowości uzdrowiskowych. Broszura jest bogato ilustrowana. Podane są też w niej wskazówki praktyczne o sposobie otrzymywania skierowań na wczasy profilaktyczne.

A. M.

PREMIE DLA PRACOWNIKÓW WYRÓŻNIAJĄCYCH SIĘ W AKCJI WERBUNKOWEJ

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 lipca 1952 r. (Zn. 1480/1) przewidziało premie dla pracowników zatrudnienia za wykonanie kwartalnych bądź dodatkowych planów werbunku.

Prowadzący bezpośrednio werbunek w terenie pracownicy referatów zatrudnienia Prezydów Powiatowych Rad Narodowych, w których kwartalny plan werbunku wynosi nie mniej niż 100 robotników otrzymują za 100 procentowe i terminowe wykonanie planu werbunku kwartalne premie w wysokości 20 proc. kwartalnego uposażenia zasadniczego. Premia ta może być podniesiona do 30 proc., jeżeli przekroczone plan na odcinku werbunku do górnictwa, hutnictwa i kamieniołomów.

Pracownicy oddziałów zatrudnienia Prezydów Woj. Rad Narodowych, którzy dzięki wyjazdowi i pracy w terenie osiągnęli werbunek co najmniej 50 robotników w ciągu kwartału, również otrzymują premie.

Premie nie przysługuje, jeżeli pracownik prowadzący werbunek w terenie udzielił zwerbowanemu nieprawdziwych informacji o warunkach pracy, płacy lub zakwaterowania, jeżeli skierował do pracy osoby nie odpowiadające wymaganiom pod względem wieku lub zdolności do pracy, wreszcie jeżeli skierował do pracy zwerbowanego, nie posiadającego wymaganych dokumentów, albo jeżeli popełnił i inne przekroczenia służbowe.

Premie wypłaca się cztery razy do roku, a w razie terminowego wykonania dodatkowego planu werbunku zarządzanego przez Przewodniczącego PKPG — premie mogą być wypłacane miesięcznie na podstawie każdorazowej decyzji Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Zagraniczna

WZMOŻENIE SIĘ RUCHÓW STRAJKOWYCH W KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH

Informacje, zebrane przez Światową Federację Związków Zawodowych za III-ci kwartał br., wykazują olbrzymie nasilenie ruchów strajkowych, ogarniających kraje kapitalistyczne Europy i Ameryki oraz kraje zależne Dalekiego Wschodu.

Robotnicy tych krajów, w obliczu stałego obniżania się ich poziomu życiowego, wobec szerzącego się bezrobocia, wobec systematycznego niszczenia wolności związkowej — konsekwencji wprzęgnięcia państw kapitalistycznych i kolonialnych w rydwan polityki przygotowań wojennych — coraz częściej sięgają do broni strajkowej.

Poniższe zestawienie daje wyobrażenie o nieustającej ani na chwilę walce wyzyskiwanych przez kapitalizm robotników, którzy m. in. poprzez strajki o podłożu pozornie czysto ekonomicznym prowadzą walkę o obalenie ustroju, opartego na wyzysku człowieka przez człowieka, walkę o lepsze jutro ludzkości.

Francja

1200 górników w Estevelles podjęło 12 sierpnia strajk przeciwko szykanom i karom, nakładanym na nich przez zarządy kopalń. Robotnicy fabryki samochodów Hispano-Brune w Paryżu zastrajkowali przeciwko obniżce ich zarobków o 7%. Wielka akcja celem uzyskania ogólnej podwyżki płac podjęta została z inicjatywy Generalnej Federacji Pracy (CGT).

Włochy

Strajk kolejarzy, przeprowadzony w dniu 7 sierpnia, objął 85 do 95% wszystkich pracowników kolejowych.

Strajk powszechny w Nowarze i prowincji Nowara, przeciwko zamknięciu trzech fabryk włókienniczych, przeprowadzony został przez trzy centrale włoskiego ruchu związkowego i doprowadził do strajku okupacyjnego tych fabryk, przy czym cała ludność solidaryzowała się ze strajkującymi, udzielając im poparcia.

W prowincji Ankona, Grosseto i Katanii odbyły się wielkie strajki i manifestacje robotników rolnych, walczących o reformę rolną.

Anglia

1600 robotników fabryki samolotów w Stockport zastrajkowało, domagając się przyjęcia z powrotem do pracy 2 delegatów robotniczych. Strajk został poparty przez robotników tej samej wytwórni w Londynie i Manchesterze oraz robotników setek innych fabryk.

Przeszło 1100 robotników wytwórni samochodów w Londynie zastrajkowało o przyjęcie z powrotem do pracy 75 zwolnionych robotników. Przeprowadziło strajk 180 elektromonterów, zatrudnionych przy budowie rafinerii ropy w Coryton (Essex), o podwyżkę stawek płacy. 20.000 robotników w fabryce samochodów Austin Motor Works w Birmingham odmówiło pracy w godzinach nadliczbowych, jako protest przeciwko zamierzonemu zwolnieniu 800 spośród nich. Konfederacja Zw. Zaw. Pracowników Budowy Okrętów i Przemysłów Mechanicznych postanowiła przeprowadzić w całym kraju akcję przeciwko podejmowaniu pracy w godzinach nadliczbowych, domagając się podwyżki płac o 2 funty tygodniowo.

Irlandia

W Dublinie miał miejsce strajk drukarzy. Od 11 lipca do końca września nie pojawił się żaden dziennik.

Belgia

W dniu 9 sierpnia przeprowadzono 24-godzinny strajk, który objął ponad 1 milion pracowników, przeciwko projektowanej dwuletniej służbie wojskowej. W rezultacie strajku, rząd zmuszony został do utrzymania 21-miesięcznej służby wojskowej.

Dania

W czasie od 12 do 21 sierpnia, przeprowadzony został strajk szoferów taksówek w Kopenhadze, przeciwko zamierzonemu przedłużeniu czasu pracy.

Norwegia

Kolejarze w zakładach kolejowych Loelvalden przerwali pracę, domagając się lepszych warunków higienicznych.

USA

Dwumiesięczny strajk 650 000 robotników hut żelaza, zakończył się 25 lipca częściowym zwycięstwem robotników, którzy uzyskali podwyżkę zarobków. Od 23 sierpnia do 1 września przerwało pracę 475 000 górników, by uczcić pamięć robotników, którzy ponieśli śmierć lub ulegli kalectwu w wypadkach w kopalniach i aby zmusić zarządy kopalń do stosowania przepisów bezpieczeństwa.

W wyniku dziesięciodniowego strajku robotników wytwórni dywanów — ok. 20 000 robotników uzyskało 10% podwyżkę płac.

Od 17 do 26 sierpnia strajkowało 30 000 robotników wytwórni wyrobów kauczukowych Goodyear, aby uzyskać włączenie podwyżek płac i innych zdobyczy robotniczych do umów zbiorowych. Strajk zakończył się zwycięstwem robotników.

Japonia

Celem uzyskania podwyżki odbrawy emerytalnej przeprowadzono zwycięski strajk 35 000 marynarzy, który uniemożliwił 400 statków, należących do 180 towarzystw okrętowych.

24-godzinny strajk pracowników arsenału w Oppama, pozostającego pod komendą władz amerykańskich, zakończony został uzyskaniem podwyżki zarobków.

Korea

Strajkowało 30 000 robotników w Fusan, jako protest przeciwko „wyborom“ Li Syn-Mana.

Brazylia

5 000 pracowników autobusowych w Sao-Paulo przeprowadziło strajk o poprawę warunków pracy.

Strajk powszechny w Rio Grande 12 i 13 sierpnia, podjęty dla zaprotestowania przeciwko drożyznie artykułów pierwszej potrzeby, objął przemysł, handel, transport i zakłady użyteczności publicznej.

Chili

Odbyły się strajki ponad 31 000 robotników wytwórni salety o podwyżkę płac.

4 000 urzędników Państwowej Kasy Oszczędności przeprowadziło 24-godzinny strajk ostrzegawczy, domagając się podwyżek płac.

Meksyk

W dniu 15 sierpnia zakończył się 3-miesięczny strajk w zakładach hutniczych w Nuevo-Leon o nową umowę pracy.

Również w innych krajach Ameryki Łacińskiej zanotowane zostały różne strajki, jak np. w Urugwaju, Kubie i Gwatemali.

Walka, jaką robotnicy krajów kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych prowadzą w obronie prawa do życia i w obronie pokoju, jest wspaniałym potwierdzeniem tezy, sformułowanej przez Stalina na XIX Zjeździe WKP(b), że klasa robotnicza i partie robotnicze tych krajów podjęły sztandar walki o wolność narodową i wyzwolenie społeczne, porzucony i poodeptany przez burżuazję, traktującą proletariata jako „surowy materiał ludzki, nadający się jedynie do wyzyskiwania go“.

S. Horszowski

WZROST LICZBY WYPADKÓW PRZY PRACY JAKO SKUTEK PRZYGOTOWAŃ WOJENNYCH W NIEMCZECH ZACHODNIICH

WzmóŜona eksploatacja siły roboczej w Niemczech Zachodnich

Od czasu przestawienia gospodarki zachodnio-niemieckiej na potrzeby zbrojeń, forsuje się wydajność pracy przy uŜyciu

wszystkich możliwych środków. Powrócono przy tym do metod eksploatacji siły roboczej wypróbowanych juŜ po I-ej wojnie światowej oraz restytuowano osławione „Reiskuratorium für Wirtschaftlichkeit“, zmieniając jedynie nazwę na „Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft“ (Kuratorium do spraw racjonalizacji gospodarki niemieckiej).

Kuratorium to powołano do życia w drodze porozumienia między Ministerstwem Federalnym Gospodarki, Ministerstwem Federalnym do spraw Planu Marshalla i ECA („Administracja Współpracy Gospodarczej“). Zabiegom „racjonalizacyjnym“ patronują czynniki amerykańskie, które chętnie dzielą się z przedstawicielami kapitalizmu niemieckiego swymi doświadczeniami w zakresie eksploatacji siły roboczej.

Socjaliści prawicowi ustosunkowali się oczywiście pozytywnie do Kuratorium do spraw Racjonalizacji, co znalazło wyraz w obsadzie personalnej władz Kuratorium, w których zgodnie zasiadają przedstawiciele prawicowego kierownictwa związków zawodowych (Walter Raymond, Fritz Berg) — z jednej strony i przedstawiciele organizacji pracodawców (z W. A. Menne, przewodniczącym Związku Federalnego Przemysłu Niemieckiego na czele) — z drugiej strony.

Natomiast masy pracujące ustosunkowują się negatywnie do zabiegów racjonalizacyjnych, zdając sobie sprawę z tego, iż prowadzą one do przyspieszenia tempa pracy, obniżki stawek akordowych, wzmóŜonej eksploatacji oraz do wzrostu liczby wypadków przy pracy. ToteŜ „Berliner Wirtschaftsblatt“ z dnia 19 kwietnia br. pisał, że „...niezrozumiałym jest fakt, iż zabiegi racjonalizacyjne podejmowane przez przedsiębiorców niemieckich nie wszędzie spotykają się ze zrozumieniem po stronie partnera socjalnego (tzn. robotników — przyp. nasz)“.

Tabl. I. Wypadki i choroby zawodowe w przemyśle, rzemiośle i handlu Niemiec Zachodnich¹⁾

Okres	ubezp. pracownicy	zgłoszone wypadki i zachorowania	
		ogółem	na 1 000 ubezpiecz.
koniec 1928 r.	11.395.705	1.106.132	93,15
„ 1932 r.	8.280.075	501.742	60,59
„ 1934 r.	10.801.587	799.834	74,05
„ 1936 r.	13.166.618	1.126.748	85,59
„ 1938 r.	15.700.150	1.534.956	97,76
„ 1949 r.	9.945.000	850.714	85,54
„ 1950 r.	10.033.753	1.012.700	100,90
„ 1951 r.	11.129.750	1.197.800	107,62

¹⁾ Źródło: „Stat. Jahrbuecher f. d. Deutsche Reich“, „Wirtschaft u. Statistik“, „Arbeits- und sozialstat. Mitteilungen“.

Uwagi: 1. Dane za lata 1928 — 1938 odnoszą się

do obszaru b. Rzeszy Niemieckiej, za lata 1949 — 1951 do obszaru Niemiec Zachodnich.

2. Udział chorób zawodowych w liczbach uwiódzonych w kolumnie 3-ej wynosi przeciętnie 3%.

Wzrost wypadkowości

Jak forsowna eksploatacja siły roboczej odbija się na zdrowiu i zdolności do pracy mas robotniczych wskazuje tablica I.

Rok 1928, który zaznaczył się jako okres szczytowy „fali racjonalizacyjnej“ i forsowania intensywności pracy, zapisał się w statystyce wysoką liczbą wypadków. Przyszłi następnie kryzys gospodarczy, który zredukował zarówno liczbę pracowników ubezpieczonych, jak (w wyższym jeszcze stopniu) liczbę wypadków przy pracy. Po dojściu do władzy Hitlera rozpoczął się w roku 1934 proces „nakręcania koniunktury“ i forsowania zbrojeń, toteż liczba wypadków rosła gwałtownie z każdym rokiem. W latach wojny nie ogłaszano statystyki wypadkowej, co uniemożliwia kontynuowanie porównań.

Porównując dane z lat 1936/38, kiedy hitlerowska machina zbrojeniowa pracowała pełną mocą, z danymi za lata 1950/51 należy stwierdzić, że kapitalistyczna eksploatacja siły roboczej w adenauerowskich Niemczech Zachodnich prześcignęła faszystowską „gospodarkę materiałem ludzkim“. Crescendo produkcji zbrojeniowej będzie niewątpliwie wzmacniać liczbę wypadków przy pracy, coraz liczniej bowiem przemysł zatrudnia niewykwalifikowane robotnice, coraz silniej rośnie intensywność pracy, coraz dłuższy staje się dzień pracy.

Zastraszający wzrost wypadkowości zmusił frakcje socjal-demokratyczne w „Landtagach“ niektórych prowincji zachodni-niemieckich do zgłaszania interpelacji, domagających się zaostrzenia czujności władz powołanych do czuwania nad bezpieczeństwem i higieną pracy. Jak gdyby inspekcja pracy była zdolna opanować proces wynikający z warunków ustrojowych!

Tabl. II. Liczba wypadków przy pracy¹⁾
(Wskaźnik 1949 — 100)

rok	ubezpieczeni	wypadki
1949	100	100
1950	108	119
1951	112	140

Jak widać z tablicy II liczba wypadków wzrosła w okresie ostatnich dwóch lat o 40%, podczas gdy liczba ubezpieczonych podniosła się w tym czasie tylko o 12%. Stanowi to jaskrawy dowód, jak zbrojenia i wzmożona eksploatacja siły roboczej wpływają na wyczerpanie mas pracujących będące w dużej mierze przyczyną zwiększonej wypadkowości.

T. B.

PAŃSTWOWY NADZÓR NAD ZATRUDNIENIEM PRACOWNIKÓW W CZECHOSŁOWACJI

Celem lepszego wykorzystania sił roboczych, upłynienia wewnętrznych rezerw przedsiębiorstw i zapewnienia należytego wykorzystania dnia pracy przez pracowników, powołany został w Czechosłowacji obwieszczeniem rządowym Nr. 77/1952 Państwowy Nadzór nad zatrudnieniem pracowników.

Państwowy nadzór nad zatrudnieniem pracowników wykonuje Ministerstwo Sił Roboczych i jego organy, prowadząc w zakładach pracy systematyczną kontrolę gospodarki siłą roboczą, a w niektórych zakładach pracy kontrolując także opiekę nad pracownikami.

Zakłady pracy muszą sobie uświadomić, że nie wolno gospodarować według widzi mi się majątkiem państwowym, bez zwracania uwagi na plan i koszty, bezkarnie marnotrawić najcenniejszego dobra społecznego, a mianowicie siły roboczej. Państwowy nadzór dba o to, aby możliwie jak najlepiej gospodarowano wykwalifikowaną siłą roboczą. Do zakresu jego kompetencji należy troska o właściwe wykorzystanie czasu pracy, kontrola fluktuacji i absencji w zakładach pracy, badanie jak z nimi walczą zakłady pracy itd.

Państwowy nadzór zajmuje się także planem sił roboczych i bada, jak zostały ustalone zapotrzebowanie na siłę roboczą (czy na oko, czy też na podstawie wypróbowanych, technicznie udowodnionych norm). Przyczyni się to do udoskonalenia planowania oraz umożliwi właściwą ocenę źródeł siły roboczej w gospodarce narodowej, co znów jest istotne dla przyspieszenia rozwoju podstawowych gałęzi produkcji.

Nadzór państwowy obejmuje wreszcie analizę wszelkich spraw mających na celu lepsze wykorzystanie sił roboczych. Chodzi tu zwłaszcza o takie zagadnienia jak: organizacji pracy w przedsiębiorstwach, przestojów i ich przyczyn, obsady zmian, zatrudnienia kobiet, ogólnego wykorzystania czasu pracy, płacy, szkolenia robotników itp.

Nadzór państwowy wykonywany jest przez specjalnych inspektorów. Doświadczenia zbierane przez inspektorów państwowego nadzoru będą troskliwie analizowane, a następnie na ich podstawie opracowywać się będzie wytyczne pracy organów gospodarczych, celem ich upowszechnienia w terenie.

¹⁾ Źródło: „Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen“ 1950, 1951, 1952.

Nowe książki

RADZIECKIE PRAWO PRACY

pod redakcją prof. N. G. Aleksandrowa, przełożyli z rosyjskiego Jerzy Licki i Janusz Dąbrowski. Nakładem Zakładu Wydawniczego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, Warszawa 1951, str. 400.

Podręcznik „Radzieckie Prawo Pracy“, napisany pod redakcją prof. Aleksandrowa (który jest równocześnie autorem podstawowych, teoretycznych rozdziałów podręcznika), przy współudziale wybitnych uczonych i znawców prawa pracy W. M. Dogadowa, A. E. Paszerstnika, G. K. Moskalenkę i E. I. Astrachana, ukazał się w języku rosyjskim w 1949 r. i spotkał się na ogół z pozytywną oceną krytyki. Nie jest to pierwszy ani jedyny w ZSRR podręcznik prawa pracy, można jednak powiedzieć o nim, że bardziej aniżeli jakikolwiek dotychczasowy podręcznik daje on pełny obraz rozwoju radzieckiego prawa pracy oraz radzieckiej nauki prawa pracy. Ukazał się on w okresie, kiedy podstawowe zagadnienia nauki prawa pracy, rozwijającej się szybko i szeroko po przewyciężeniu w latach trzydziestych poglądów o burżuazyjnym podłożu radzieckiego prawa pracy, głoszonych przez uczonych ze szkoły Paszukanisa (Wożyński, Griszyn i inni), — znalazły już swoje gruntowne opracowanie.

W czasie wojny narodowej i po wojnie ukazały się studia Aleksandrowa, dotyczące podstawowego zagadnienia prawa pracy, a mianowicie charakteru i sposobu regulowania społecznych stosunków pracy, studia Paszerstnika dotyczące zagadnień prawnych wynagrodzenia za pracę, Kamińskiej, Dogadowa i Aleksandrowa o pojęciu umowy o pracę w radzieckim prawie pracy, Szwajcera i Paszerstnika o umowie zbiorowej i o dyscyplinie pracy itd.

W ten sposób podręcznik wyrósł na podstawie wielkiej i gruntownej pracy naukowo-badawczej, w wyniku której przewidziano błędne poglądy i przeprowadzono wielką pracę wyjaśnienia roli i funkcji prawa pracy na poszczególnych etapach rozwoju społecznego. Badania historyczno-

prawne, dotyczące kształtowania się stosunków pracy w różnych formacjach społecznych i powstawania norm prawnych, regulujących te stosunki, ujawniły w pełni odmienny charakter socjalistycznego stosunku pracy i socjalistycznego prawa pracy w porównaniu z prawem kapitalistycznym.

Zarówno układ podręcznika „Radzieckie Prawo Pracy“, jak i wykład poszczególnych zagadnień ma znaczenie nie tylko dydaktyczne, ale i naukowe. Czytelnik zapoznaje się z ujęciem przez marksistowską naukę prawa pracy takich zagadnień, jak: źródła prawa pracy, społeczny i prawny stosunek pracy, umowa o pracę, umowa zbiorowa, czas pracy i czas wypoczynku, wynagrodzenie za pracę, ochrona pracy, dyscyplina pracy, spory ze stosunku pracy. Czytelnik zapoznaje się również z historią radzieckiego prawa pracy, która uwidacznia narodziny tego prawa na podstawie nowych, socjalistycznych stosunków produkcyjnych (własność społeczna), a następnie przedstawia jego funkcję umacniania i zabezpieczania socjalistycznej organizacji pracy na różnych etapach jej rozwoju.

Podręcznik zajmuje się dalej krótkim przedstawieniem rozwoju prawa pracy w państwach demokracji ludowej, wykazując jego socjalistyczny charakter. Wreszcie podręcznik daje głęboką analizę rozwoju ustawodawstwa pracy w kapitalizmie, ujawniając jego funkcję polegającą na utrwalaniu i umacnianiu kapitalistycznej organizacji pracy, organizacji pogłębiającej się wyzysku pracy oraz jego różnorodne formy działania, zmierzające ostatecznie do coraz silniejszego oddania robotnika w niewolę kapitalisty.

Udostępnienie podręcznika „Radzieckie Prawo Pracy“ polskiemu czytelnikowi jest więc bardzo pożyteczne. Oczywiście przy studiowaniu tej pracy uczonych radzieckich należy pamiętać, że jest ona teoretycznym uogólnieniem rozwoju i obecnego stanu prawa pracy w ZSRR.

Ukazanie się podręcznika radzieckiego nie zwalnia oczywiście w niczym polskich

pracowników naukowych, zajmujących się prawem pracy, od przygotowania podręcznika prawa pracy Polski Ludowej. Podręcznik radziecki może służyć tu jako wzór sumienności i jasności, umiejętnego stosowania metody dialektycznej do zagadnień prawa pracy, bojowości i rewolucyjności w pracy naukowej i dydaktycznej. Podręcznik radziecki służyć może studentom, praktykom i naukowcom, jako klucz do prawidłowego, naukowego rozwiązywania problemów prawa pracy, jako książka ucząca rozumienia tej ważnej w społeczeństwie socjalistycznym gałęzi prawa, tak ściśle związanej z losem, życiem, pracą i walką mas pracujących.

„Radzieckie Prawo Pracy“ zostało przyswojone językowi polskiemu starannie. Trzeba powiedzieć, że tłumacze nie mieli łatwego zadania. Prawo pracy jest gałęzią prawa rozwijającą się od niedawna, na tle nowych i bardzo różnorodnych stosunków. W związku z tym terminologia, jaką dysponuje nauka prawa pracy i ustawodawstwo, jest chwiejna, dwuznaczna i przełożenie na język polski książki z zakresu prawa pracy nastrocza bardzo poważne trudności. O tych trudnościach daje wyobrażenie problem, jaki powstał na tle tłumaczenia słowa „służaszczij“. Wybór przez tłumaczy słowa „funkcjonariusz“ nie wydaje się słuszny, gdyż wyraz ten ma w naszym słownictwie inny sens i określa stosunek, jaki łączy pracownika z osobą prawną, z reguły z państwem. Tymczasem wyraz „służaszczij“ przeciwstawia pracownikom o charakterze pomocniczym, nie pracujących bezpośrednio w produkcji, robotnikom pracującym bezpośrednio w produkcji. Wyraz: pracownik biurowy, jakkolwiek nie we wszystkim odpowiada, byłby tu bardziej na miejscu.¹⁾

Druga trudność, to sprawa przetłumaczenia terminu: „trudowoje prawootnoszenie“. Uważam, że termin polski „stosunek pracy“, należy traktować tak, jakby

to był jeden wyraz. Stosunek pracy może być nie uregulowany przez prawo i wówczas nazywamy go — zgodnie z Aleksandrowem — społecznym stosunkiem pracy, albo jest uregulowany przez prawo i wówczas staje się prawnym stosunkiem pracy. Tłumaczenie tego terminu jako „stosunek prawny pracy“ jest z jednej strony ciężkie językowo, z drugiej zaś odbija samo pojęcie stosunku pracy.

Jest oczywiście, że przy tłumaczeniu tak pełnego treści, wielkiego rozmiarów dzieła, trudno uniknąć usterek. W tłumaczeniu jest ich stosunkowo niewiele. Chciałbym jednak zwrócić uwagę na dwie, które — moim zdaniem — zmieniają sens. Jedna to tłumaczenie wyrazu „trudowaja funkcja“ (np. na str. 48) jako „funkcja pracy“, podczas gdy prawidłowo powinno być: „funkcja robocza“. Druga, to tłumaczenie (np. na str. 49) wyrazów „obszczestwiennoj trud“ jako „praca wspólna“, gdy tymczasem chodzi tutaj o pracę społeczną.

Czytelnik polski znajdzie w „Radzieckim Prawie Pracy“ wielką ilość wskazówek naukowych i praktycznych co do sposobu rozwiązywania problemów, jakie powstają także na tle polskiego prawa pracy. Albowiem podstawowe zasady polskiego i radzieckiego prawa pracy są obecnie wspólne. Prawo do pracy, obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy, prawo do wynagrodzenia według pracy, prawo do zabezpieczania materialnego i prawo do warunków sprzyjających wysokiej wydajności pracy i bezpiecznych dla zdrowia — stanowią również podstawowe zasady prawa pracy, rozwijającego się w Polsce Ludowej i utrwalonego w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Jedyne sprawa powszechności pracy i powszechnego wyzwolenia od wyzysku nie została jeszcze w pełni realizowana w naszym życiu gospodarczym, a tym samym i w prawie pracy.

Władysław Bagiński

Czasopisma

ZAŁOŻENIA SOCJALISTYCZNEJ OCHRONY ZDROWIA I JEJ REALIZACJA W POLSCE¹⁾

Idea przewodnią ustroju socjalistycznego jest troska o człowieka, o jego życie i zdrowie, a więc m. in. o jego rozwój biologiczny, jego dobre samopoczucie psychiczne i fi-

1) Tłumacze wyjaśnili na stronie 400 omawianej książki zakres pojęciowy rosyjskiego wyrazu „służaszczij“ dodając, że wobec braku odpowiednika tego wyrazu w języku polskim postęgiwać się będą dla oznaczenia jego zakresu pojęciowego wyrazem „funkcjonariusz“, jako — ich zdaniem — „nasuwającym mniej niedogodności niż inne możliwe odpowiedniki“. Proponowany przez autora recenzji termin „pracownik biurowy“ również nie oddaje należycie treści wyrazu „służaszczij“, gdyż do kategorii osób objętych tym terminem należy m. in. np. strażnik w fabryce, którym nie sposób podciągnąć pod pojęcie „pracownik biurowy“ w znaczeniu powszechnie u nas używanym. Toteż wydaje się, iż sprawa znalezienia odpowiednika w języku polskim dla rosyjskiego wyrazu „służaszczij“ jest nadal sprawą otwartą. (Red.)

¹⁾ Dr B. Kożusznik: „Przekształtć społeczna służbę zdrowia w socjalistyczną ochronę zdrowia“, dwumies. *Zdrowie Publiczne*, Nr 4 lipiec-sierpień, 1952 r.

zyczne, jego stopę życiową i warunki kulturalne. Odpowiedzialność za zdrowie społeczeństwa spoczywa na aparacie socjalistycznej ochrony zdrowia, który ochronę tę winien stworzyć i urzeczywistnić.

Na czym polega istotna treść socjalistycznej ochrony zdrowia?

Socjalistyczna ochrona zdrowia, oparta o twórczą naukę marksizmu, nie sprowadza się tylko do zwalczania i likwidacji chorób, lecz ma większe i dalej sięgające zadania. Celem jej jest zapobieganie chorobom oraz podnoszenie zdrowotności społeczeństwa przez współdziałanie w świadomych tworzeniu odpowiednich warunków środowiska pracy i życia mas ludzkich. Winny to być takie warunki, które będą zapobiegały chorobom i umożliwiały podnoszenie stanu zdrowia ludności. Urzeczywistnienie tego celu ułatwia właśnie twórczy charakter marksizmu, który jest nauką o prawach rozwojowych przyrody i społeczeństwa, umożliwiającą zatem zarówno poznanie praw pozytywnego rozwoju psychofizycznego człowieka, jako też świadome kierowanie życiem społecznym, aby stworzyć odpowiednie warunki dla zwiększenia sił i zdolności twórczych człowieka.

Podczas, gdy w warunkach ustroju burżuazyjno-kapitalistycznego służba zdrowia miała charakter wyłącznie leczniczy, reparycyjny, a nasza obecna służba zdrowia, ma jeszcze dolać charakter leczniczo-profilaktyczny, socjalistyczna ochrona zdrowia mieć będzie charakter profilaktyczno-leczniczy.

Za aktywną profilaktyką przemawiają przesłanki zarówno ideologiczne, jak i ekonomiczne.

Przesłanki ideologiczne polegają na tym, że w trosce o człowieka, która jest ideą przewodnią ustroju socjalistycznego, ochrona zdrowia jest sprawą biologicznego istnienia człowieka, najbardziej wartościowego i najcenniejszego kapitału. „Ustrój socjalistyczny musi być ustrojem ludzi zdrowych, dobrze rozwiniętych fizycznie i psychicznie, radujących się życiem, cieszących się dobrym samopoczuciem fizyczno-psychicznym. Ludzi o stale wzrastającej zdolności, sprawności i wydajności pracy“. Stąd troska o podnoszenie zdrowia jest sprawą zasadniczą i naczelną.

Przesłanki ekonomiczne są niemierniej ważne i oczywiste. O rozwoju ekonomicznym, od którego zależy wzrost dobrobytu materialnego i kul-

tury mas pracujących, decyduje poziom i wzrost sił twórczych. Otóż najważniejszą siłę twórczą stanowią ludzie, kadry. Choroby, nieszczęśliwe wypadki, kalectwo i inwalidztwo niszczą i osłabiają tę najważniejszą część sił twórczych, opóźniają i hamują tym samym rozwój dóbr materialnych i kulturalnych społeczeństwa. Dlatego zapobieganie chorobom i nieszczęśliwym wypadkom — kalectwu i inwalidztwu — oznacza zaoszczędzenie wielkich sum na leczenie i świadczenia oraz odzyskanie i wprowadzenie do produkcji milionów godzin roboczych, które w efekcie zwiększy wyniki pracy i zależny od nich poziom życia tak ogółu, jak i samych zainteresowanych.

W procesie likwidacji chorób, zapobiegania ich powstawaniu, w procesie wzrostu i rozwoju zdrowia fizycznego i psychicznego mas — decydującymi czynnikami są: środowisko w którym człowiek rośnie, rozwija się, pracuje i żyje oraz warunki materialne, kulturalne i społeczne życia i pracy człowieka. Dlatego, jak to już wyżej zaznaczono, socjalistyczna ochrona zdrowia musi zwrócić szczególną uwagę na środowisko zewnętrzne, musi planowo i świadomie je zmieniać i przeobrazić, aby stworzyć takie warunki tego środowiska, które sprzyjają stałemu rozwojowi zdrowia fizycznego pojedynczego człowieka i całego kolektywu.

Powyższe przesłanki wskazują, że przed polską służbą zdrowia na etapie rozwoju ku socjalizmowi stają nowe zadania i nowe obowiązki.

Organy ochrony zdrowia muszą brać obecnie udział w wyborze placu budowlanego pod osiedla, miasto lub obiekt przemysłowy, w projektowaniu i w realizacji tego miasta, osiedla, domu, instytucji socjalnych, obiektów przemysłowych i komunikacyjnych itd. pod kątem widzenia założeń i potrzeb ochrony zdrowia osób, które mają w nich żyć i pracować. Obok tego reprezentanci socjalistycznej ochrony zdrowia muszą pilnować, czy stan sanitarno-higieniczny miasta, osiedla, zakładu pracy, instytucji socjalnych itd. nie zagraża zdrowiu i życiu, czuwać nad czystością, powietrzem, nad zdrowymi warunkami pracy, nad zapewnieniem zdrowej wody do picia, rozwiązaniem problemu zieleni (w szczególności wokół szkół, żłobków, szpitali itd.), nad mikroklimatem (ogrzewaniem i wentylacją), nad wyżywieniem tak pod względem ilości i jakości, jak też zabezpieczenia produkcji i zbytu produktów spożywczych od zanieczyszczenia, zepsucia itd., nad budową i wyposażeniem

urządzeń socjalnych i w ogóle nad wszystkim, co może stan zdrowia mas podnieść lub usunąć niebezpieczeństwo zagrożenia zdrowia ludności.

Tak szerokie zadania, stojące przed aparatem ochrony zdrowia w ustroju budującego się socjalizmu, wymagają wybitnej aktywności ze strony osób, wchodzących w skład tego aparatu, stałych kontaktów ze wszystkimi dziedzinami gospodarki narodowej oraz systematycznej kontroli, którą zresztą objąć należy także same instytucje ochrony zdrowia (np. szpitale, sanatoria, przychodnie), gdzie również stwierdza się nieraz różne zaniedbania.

Dla realizacji powyższych postulatów w zakresie higieny, stanu sanitarno-porządkowego i dyscypliny epidemiologicznej rząd Polski Ludowej powołał specjalny aparat tzw. s t a c j e e p i d e m i o l o g i c z n e, których zadaniem właśnie jest troska o warunki zdrowotne środowiska, w którym nasze społeczeństwo rośnie, rozwija się, żyje i pracuje.

Najważniejsze zadania aparatu sanitarno-epidemiologicznego są następujące:

- 1) szerzenie oświaty sanitarnej, higienicznej i przeciwepidemiologicznej;
- 2) sanitarny nadzór zapobiegawczy w dziedzinie budownictwa kraju (tak przy nowych budowach, jak i przy generalnych remontach i generalnej rekonstrukcji starych obiektów);
- 3) bieżący państwowy nadzór sanitarno-przeciwepidemiczny nad całą gospodarką narodową;
- 4) zagwarantowanie właściwych warunków sanitarno-higienicznych i przeciwepidemicznych w zbiorowiskach ludzi, zwłaszcza powstających w związku z realizacją wielkich budów socjalistycznych;
- 5) zapobieganie i likwidacja chorób zakaźnych;
- 6) sanitarna ochrona granic i inspekcja ruchu ludności i towarów;
- 7) opracowywanie ustawodawstwa higienicznego i przeciwepidemicznego;
- 8) wciągnięcie szerokich mas społeczeństwa do walki o wysoki poziom sanitarno-higieniczny i przeciwepidemiczny, jak również zapewnienie kontroli szerokich mas społeczeństwa w tej dziedzinie (aby to zrealizować należy przekazywać masom pracującym zdobyte wiedzy i doświadczeń w dziedzinie ochrony zdrowia);
- 9) wyrównanie dysproporcji pomiędzy stanem sanitarno-higienicznym miast i wsi.

W świetle powyższych zadań okazuje się, że służba sanitarno-epidemiczna jest przodującym oddziałem socjalistycznej ochrony zdrowia, który w poważnej mierze za-

decyduje o jej sukcesach. „Miernikiem jej poziomu, jej sprawnego funkcjonowania są nie poszczególne wyleczone przypadki chorób, ale stopień stałego obniżania się umieralności dzieci, przyrost ludności, rozwój fizyczny i psychiczny ludności, przedłużenie wieku produktywnego i życia, spadek absencji chorobowej w produkcji, likwidacja chorób w ogóle, a zakaźnych w szczególności itd.“

Realizacja tak nakreślonych zadań wymaga dużych wysiłków w kierunku zapewnienia i uzupełnienia kadry. W tym celu konieczne jest rozszerzenie szkolenia kadr fachowych, dbanie o właściwy dobór, otoczenie kadr opieką polityczną i wychowawczą oraz podniesienie ich poziomu naukowo-metodycznego.

Bazą dydaktyczną dla kształcenia kadr sanitarno-epidemiologicznych jest m. in. powołany niedawno w ramach Akademii Medycznej w Warszawie oddział sanitarno-higieniczny.

A. Ferski. PRZECIWKO NIESŁUSZNEMU ZRÓWNYWANIU PŁAC, Gospodarka Płanowa, Nr 9 z 1952 r.

Na VII Plenum KC PZPR bardzo mocno postawiona została sprawa prawidłowego ustalania systemu płac, zgodnie z socjalistyczną zasadą wynagradzania według pracy. „Realizacja zasady „każdemu według ilości i jakości pracy“ oznacza wynagradzanie w zależności od ilości wykonanej produkcji oraz w zależności od jej jakości, przy czym jakość pracy obejmuje także znaczenie danej pracy dla społeczeństwa socjalistycznego, a więc znaczenie przedsiębiorstwa w danej gałęzi gospodarki narodowej, a nawet znaczenie pewnej grupy robotników dla danego przedsiębiorstwa. Opracowanie prawidłowych tabel i stawek płac rozwiązuje to zagadnienie tylko wówczas, gdy równocześnie zakład pracy dysponuje naukowo opracowanym taryfikatorem kwalifikacyjnym i technicznymi normami pracy“.

Taryfikatory kwalifikacyjne służą do zaszeregowania robotników oraz poszczególnych prac według kategorii, odpowiadających danym kwalifikacjom zawodowym. Zaszeregowanie to stanowi podstawę przydziału pracy robotnikom na podstawie obiektywnych kryteriów. Wprowadzenie w życie taryfikatorów kwalifikacyjnych umożliwia skuteczną walkę z nieodpowiednim rozmieszczeniem robotników na poszczególnych stanowiskach roboczych, powodującym, że nieraz robotni-

cy wysoko wykwalifikowani kierowani są do robót, które śmiało mogliby wykonywać robotnicy o znacznie niższych kwalifikacjach.

Autor zwraca również uwagę na konieczność prawidłowego ustalania norm pracy, bez czego niemożliwa jest należyta organizacja pracy w przedsiębiorstwie.

Właściwe ustalenie systemu płac ma podstawowe znaczenie dla zmniejszenia absencji i płynności kadr, dla należytego wykorzystania dnia roboczego, podniesienia wydajności oraz skutecznej walki z marnotrawstwem. Nadzieja na wzrost wynagrodzenia w miarę uzyskanych osiągnięć roboczych i zwiększonych kwalifikacji, stanowi dla pracowników ważny bodziec wydajnej pracy i skłania ich do nieustannego podnoszenia swego wykształcenia zawodowego. Zrównywanie płac jest niesłuszne, gdyż hamuje w konsekwencji wzrost kwalifikacji, wzrost produkcji i wzrost wydajności pracy.

A. M.

J. E. Ambrož

WŁĄCZENIE DO PRACY INWALIDÓW Z WADAMI ORGANICZNYMI, Prace Inwalidou (Praca Inwalidów), Praga 1952, Nr 7-8 (w jęz. czeskim)

Zainteresowanie problemem włączenia do pracy inwalidów z wadami organicznymi jest wyrazem socjalistycznej dbałości o człowieka oraz troski o pełne wykorzystanie wszelkich rezerw roboczych dla budownictwa socjalistycznego. Niedostatecznie dotąd zwracano uwagę na fakt, że nawet ludzie o poważnych wadach serca, płuc, systemu nerwowego itp. mogą

pracować bardzo pożytecznie dla społeczeństwa, jeśli odpowiednio dobrać się im pracę, jeżeli właściwie zorganizuje się miejsce i warunki pracy. Racjonalne zatrudnienie tych osób zwiększy liczebność kadr roboczych, oszczędzi ciężar utrzymywania ich na koszt społeczeństwa, a wreszcie im samym zapewni możliwość twórczego udziału w życiu społecznym i zarobkowania na samych siebie.

Jak stwierdza autor, istnieją spore możliwości zatrudnienia osób z wadami organicznymi w dziedzinie lekkiego przemysłu i mechaniki precyzyjnej, dystrybucji, administracji, inspekcji, prac brakarskich itp. Oczywiście konieczna jest przy tym dbałość o zdrowie zarówno inwalidów, jak też odbiorców (np. bielizna wykonywana przez gruźlików musi być dezynfekowana przed oddaniem jej do sprzedaży). Miejsce pracy inwalidów musi być pozbawione wszystkiego, co mogło by wpłynąć ujemnie na stan ich zdrowia.

Konieczne jest również odpowiednie dostosowanie przepisów dyscypliny pracy do specyficznej sytuacji pracujących inwalidów z wadami organicznymi. Zakład pracy, zatrudniający tego rodzaju pracowników, musi w szczególnej mierze dbać o należyte zorganizowanie opieki socjalnej.

Problem zatrudnienia inwalidów z wadami organicznymi wymaga gruntownego opracowania naukowego, w oparciu o systematyczne badania obserwacyjne i eksperymentalne. Artykuł J. E. Ambroža stanowi wprowadzenie do tego zagadnienia, świadczące o żywym zainteresowaniu powyższym problemem w Czechosłowacji.

A. M.

Przegląd prasy

za okres od 11.IX.1952 r. do 10.X.1952 r.

Akcja socjalna

W „Głosie Pracy“ z 3.X. br. znajdujemy podsumowanie tegorocznych doświadczeń kolonii letnich dla dzieci. W porównaniu z latami poprzednimi podniósł się poziom kolonii i ich organizacja. Staranniej, niż przedtem kwalifikowano obiekty kolonijne, troskliwiej doбирали wychowawców, lekarzy, higienistów. Natomiast na niektórych koloniach zachodziły jeszcze szkodliwe przejawy kumoterstwa w obsadzie personelu kolonijnego oraz niedostatecznej dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo dzieci. Wynika stąd wskazówka na przyszłość, iż należy lepiej zorganizować kontrolę punktów kolonijnych.

Ochrona pracy

Na temat ochrony pracy ludzi morza pisał w „Głosie Pracy“ z 13.IX. br. prof. dr W. Bogustawski, kierownik Działu Higieny Pracy Instytutu Medycyny Morskiej i Tropikalnej. Jest to dziedzina nauki, która rozwinęła się dopiero w warunkach Polski Ludowej i ma obecnie przed sobą duże możliwości. Trzeba „podać badaniom naukowym warunki bytowania załóg pływających, ustalić i przeanalizować szkodliwość czynników, działających na człowieka. Następnie — opracować normy mieszkaniowe, odzieżowe i żywienia dla różnych warunków klimatycznych. Wreszcie — współpracować z technikami

w zakresie należytej klimatyzacji wnętrza. Trzeba przy tym uwzględniać przyzwyczajenia polskich marynarzy i ich przydatność do pracy na morzu, wynikającą z przystosowania do polskich warunków klimatu i żywienia". Niemniej istotne zadania stoją przed nauką w dziedzinie ochrony pracy nurków, stoczniovców, pracowników przetwórnictwa rybnych i robotników portowych. Dla nurków opracowano już u nas szereg przepisów, dotyczących wymogów zdrowia i nadzoru lekarskiego przed pracą. Natomiast dotychczas nie sprawdza się stanu pracownika podczas pracy.

W przemyśle stoczniowym „ochrona pracy sprowadza się do należytej organizacji i sprawnej działalności służby higieny i bezpieczeństwa pracy, do odpowiedniego wyposażenia miejsc pracy (prezstrzeń na jednego pracownika, wentylacja, oświetlenie, odzież ochronna itp.), do właściwego rozplanowania przerw i posiłków w ciągu dnia, wreszcie — do odpowiedniego przygotowania pracowników do zawodu i właściwej ich kwalifikacji przez lekarzy“.

Opieka nad inwalidami

„Dotychczasowe wyniki pracy inwalidów, których liczba w zakładach produkcyjnych przekracza 300.000 osób, wskazują, jak wielkie znaczenie dla naszej gospodarki narodowej może mieć dalsza ich produktywizacja“ — stwierdza Z. Lancański w „Głosie Pracy“ z 17.IX. br. Sprawa zatrudnienia inwalidów wymaga wielkiej troski ze strony wszystkich ogniw związkowych. Trzeba inwalidom dobrać najodpowiedniejsze dla nich zajęcia, trzeba dbać o ich potrzeby socjalne. Inwalidzi odpowiednio przyuczeni i postawieni na właściwych stanowiskach roboczych, mogą pracować nie gorzej, aniżeli inni pracownicy. Stanowią przeto rezerwę roboczą, którą należy w pełni uwzględnić, z korzyścią zarówno dla nich samych, jako też dla całego społeczeństwa.

Socjalistyczna dyscyplina pracy

Niskie kwalifikacje robotników, płynność załogi i rozluźniona dyscyplina pracy, są jeszcze ciągłe czynnikami powodującymi niewypełnianie planu przez niektóre zakłady produkcyjne. W łódzkich zakładach bawełnianych wcześniejsze odchodzenie od maszyny przy końcu zmiany i spóźnianie się do pracy, stwarzają poważne luki, wpływające bardzo ujemnie na produkcję.

Ale dla realizacji socjalistycznej dyscypliny pracy nie wystarczą środki admini-

stracyjno-karne. Trzeba „zerwać z biurokratycznym ustosunkowaniem się do sprawy zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny pracy i wzmóc pracę wychowawczą wśród załogi, zmierzającą do wpojenia nawyku rzetelnej, rytmicznej pracy i do wytworzenia w zakładzie atmosfery, wykluczającej pobłażliwość środowiska dla przejawów bumelanctwa“ — czytamy w „Głosie Pracy“ z 10.X. br. — „Otoczenie zaś pracowników troskliwą opieką w zakresie potrzeb bytowych, staranie o należyte zorganizowanie ich pracy, należyte stosowanie przepisów pracy — wszystko to w decydujący sposób przyczyni się do wytworzenia i utrzymania prawdziwie socjalistycznego stosunku mas pracujących do wykonywanej pracy“.

Szkolenie nowych kadr

Szkolnictwo zawodowe uległo w bieżącym roku szkolnym znacznemu rozbudowaniu. W prasie poszczególnych regionów kraju można było znaleźć w początkach roku szkolnego sporo informacji o miejscowych szkołach zawodowych, o warunkach nauki i utrzymaniu uczniów. Tą drogą prasa zaznajamiała młodzież z perspektywami kształcenia fachowego, jakie stoją dziś przed nią otworem. Tak np. „Głos Wybrzeża“ z 13.IX. br. pisze obszernie o szkołach zawodowych Wybrzeża, podając jednocześnie, gdzie jeszcze są wolne miejsca i na jakich warunkach przyjmuje się uczniów.

Szkolenie młodych kadr wymaga szczególnej troskliwości. Młodzieży trzeba postawić zadania, które potrafią ją zmobilizować, trzeba jej zapewnić należyte warunki bytu i wychowania. Niestety są jeszcze przykłady wręcz odwrotnego stosunku do młodzieży. „Trybuna Robotnicza“ z 13.IX. br. podaje przykład kopalni „Mysłowice“, gdzie młodzież dotąd kierowano do pracy po linii „zapychania dziur“, gdzie nie dbano ani o szkolenie zawodowe, ani też nie zapewniono opieki nad mieszkańcami Domu Młodego Górnika. Tego rodzaju karygodne zaniedbania muszą być energicznie zwalczane przez organizacje partyjne, związki zawodowe i administrację zakładów pracy.

Troska o warunki bytu

„Troska o człowieka, poprawa materialnych warunków bytu mas pracujących jest jednym z poważnych elementów agitacji za programem Frontu Narodowego w obecnej kampanii, za oddaniem głosów na kandydatów, którzy program ten będą realizowali“ — czytamy w artykule „Trybuna Robotniczej“ z 3.X. br. Artykuł ten

omawia liczne osiągnięcia huty im. Bolesława Bieruta w Częstochowie na polu troski o warunki bytowe załogi. Od lipca br. wzięto się tam do energicznej walki z istniejącymi zaniedbaniami, co dało widoczny rezultat w postaci stabilizacji i wzrostu załogi oraz jej wzmożonej aktywności produkcyjnej.

Podobne przykłady można znaleźć w licznych innych zakładach pracy. Jak czytamy w „Trybunie Ludu“ z 27.IX. w woj. Śląsko-Dąbrowskim „w pierwszym półroczu br. oddano do użytku rodzinom górniczym 2.480 nowych i wiele setek wyremontowanych izb. Zorganizowano 52 hoteli robotniczych zamieszkałych przez 7.274 górników, 70 Domów Młodego Górnika, w których przebywa około 13 tysięcy młodzieży, przysposabiającej się do zawodu górnika, stworzono przy kopalniach 55 oddziałów zaopatrzenia robotniczego. Wszystkie kopalnie posiadają ambulatoria i lekarzy, którzy pracują na 3 zmiany. Przy 18 kopalniach zorganizowano ambulatoria dentystyczne. Na przedszkola, żłobki, kolonie i półkolonie dla dzieci górniczych Państwo wyasygnowało w 1952 r. 36,5 miliona złotych, a na inwestycje socjalne dla górników około 19 milionów złotych“.

Nie wszędzie jednak dotąd zajęto się należycie sprawami bytowymi pracowników. Istnieją zakłady pracy, w których zaniedbania na tym polu są bardzo jaskrawe. Nic dziwnego, że panuje tam zarazem duża płynność załogi, a wydajność pracy nie wykazuje tendencji rozwojo-

wych. Np. w Południowych Zakładach Obuwia w Chełmku co miesiąc niemal przybywa i odchodzi około 100 pracowników. Mimo, że ok. 95% załogi tych zakładów dojeżdża do pracy (nieraz z odległych miejscowości) nie zorganizowano dotąd należycie zaopatrzenia (przede wszystkim w żywność). Dostarczanie robotnikom przysługującego im mleka jest wysoce niesprawne. Wszystkie te braki muszą być jak najrychlej usunięte.

✱

W „Trybunie Ludu“ z 16.IX. br. W. Skulska poruszyła żywotną potrzebę starannego wykończania nowych osiedli, usunięcia z nich brakoróbstwa, powodującego marnotrawstwo nakładów inwestycyjnych. Ostatnio z inicjatywy Zarządu Osiedli Robotniczych zorganizowano szereg spotkań między wykonawcami i nadzorem wykonawstwa, a bezpośrednimi użytkownikami — lokatorami nowych osiedli. Uwagi zebrane w trakcie tych spotkań nakłaniają do energicznej walki z brakoróbstwem, opartym na błędnym założeniu, że jakoś wykonania może mieć w dzisiejszym budownictwie znaczenie drugorzędne. Trzeba wydatnie wzmoczyć kontrolę robót budowlanych ze strony miejskich rad narodowych, jako reprezentantów użytkowników. Trzeba zarazem należycie rozwiązać zagadnienie wychowania nowego lokatora, wpoić mu troskę o ład w osiedlu i o dobre sąsiedzkie współżycie.

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

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Julian Gromadzki

KSIĄŻKI

Badanie metod pracy przodowników. Warszawa 1952, Państwowe Wydawnictwa Techniczne s. 65, 1 nlb.

Prace Głównego Instytutu Pracy, zesz. 4.

Spis rzeczy: Przedmowa. — Hendzel Danuta. Analiza pracy w zakładach przemysłu włókiennego im. Waryńskiego w Łodzi, s. 5—29 ilustr. 27, tabl. 28. — Kowalczuk R. Analiza pracy przodownika samoprządnicy wózkowej s. 31—54, ilustr. 20, tabl. 30. — Kosmala W. Analiza pracy dziurkarek, s. 55—60, tabl. 8. — Hendzel D. i Kosmala W. Analiza pracy zwijaczek karmelków, s. 61—65, rys. 4, tabl. 5.

Przedmowa wyjaśnia cele badań, ich przebieg oraz znaczenie dla wzrostu wydajności pracy, omawia stosunek kierowników zakładów pracy, majstrów oraz samych przodowników do przeprowadzanych badań.

Baran I, mgr. inż. **Sztuczne oświetlenie pomieszczeń pracy.** Warszawa 1952 Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 130, 1 nlb, rys. 52, tabl. 14, kartka 1 wklejona: ważniejsze błędy dostrzeżone w druku.

Biblioteka Ochrony Pracy.

Spis rzeczy: Przedmowa. — Wstęp. — A. Promieniowanie. — B. Pojęcia i jednostki oświetleniowe. — C. Oko jako

narząd widzenia. — D. Warunki widzenia. — E. Źródła światła. — F. Oprawy oświetleniowe. — G. Rozmieszczenie opraw. — H. Zalecone natężenia oświetlenia. — I. Projektowanie oświetlenia. — J. Załącznik: zalecone natężenia oświetlenia pomieszczeń przemysłowych i stanowisk pracy (według grup przemysłu, rodzaju pomieszczenia i czynności pracy). — **Literatura:** 17 pozycji bibliograficznych w języku polskim, 21 w rosyjskim, 12 w niemieckim, 8 we francuskim i 11 w jęz. angielskim.

Dyskusja Sejmowa o Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej 18—22 lipca 1952 r. Stenogram. Warszawa 1952 Książka i Wiedza, s. 348.

Spis rzeczy: Bierut B. O Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. — Przemówienia wygłoszone na posiedzeniach Sejmu w dniach 19 i 21 lipca 1952 r. — Deklaracje przedstawicieli Klubów poselskich przed głosowaniem nad Konstytucją.

Działalność komisji ochrony pracy i grupowego społecznego inspektora pracy. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 37, 1 nlb. Centralna Rada Związków Zawodowych. Biblioteka Szkolenia Związkowego. — Materiały dla kursu członków komisji ochrony pracy oraz społecznych inspektorów pracy. Nr. 7.

Zawiera: I. Zagadnienie ochrony pracy w ustroju kapitalistycznym. — II. Ochrona pracy w ZSRR. — III. Ochrona pracy w Polsce Ludowej: 1. Ustawodawstwo o ochronie pracy. — 2. Nakłady finansowe na bhp. — 3. Masowe szkolenie w zakresie bhp. — IV. Społeczna Inspekcja Pracy: 1. Przyczyny powołania SIP. — 2. Ustawa z 4.II.1950 r. o Społecznej Inspekcji Pracy. — 3. Zakres działalności społecznych inspektorów pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy. Oddziałowy społeczny inspektor pracy. Grupowy społeczny inspektor pracy. — 4. Komisja Ochrony Pracy. — Pytania kontrolne.

Działalność komisji socjalno-ubezpieceniowej i delegata socjalno-ubezpieceniowego. Warszawa 1952. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 22, 1 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. — Materiały dla kursu członków komisji socjalno-ubezpieceniowych oraz delegatów socjalno-ubezpieceniowych. Nr. 9(29).

Zawiera: Wstęp. — Zakładowa komisja socjalno-ubezpieceniowa. — Oddziałowe komisje socjalno-ubezpieceniowe. — Delegaci socjalno-ubezpieceniowi. — Pytania kontrolne.

Ekspertyza lekarsko-pracownicza. Podręcznik dla lekarzy pod ogólną redakcją A. J. Awerbacha, prof. I. A. Arnoldi, K. M. Rabańskiej, prof. B. I. Marcinkowskiego. Przekład z rosyjskiego. Tom I. Warszawa 1952. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. XI, 1 nlb. errata 535, 1 nlb. errata.

Spis rzeczy: Awerbach A. J. Ogólne zasady ekspertyzy lekarsko-pracowniczej. — Choroby wewnętrzne: Fogelson L. I. prof. Zasady oceny zdolności do pracy w chorobach wewnętrznych. — Fogelson L. J. Choroby serca i naczyń. — Tablice wniosków ekspertyzy w chorobach serca i naczyń. — Fogelson L. J. Choroby narządów oddychania. — Tablice wniosków ekspertyzy w chorobach narządów oddychania (oprócz gruźlicy płuc). — Szrejberg L. G., Brachtman I. L. Gruźlica płuc. — Tablice wniosków ekspertyzy i zaleceń rodzaju pracy w gruźlicy płuc. — Szemes M. P. Choroby przewodu pokarmowego. — Tablice wniosków ekspertyzy w chorobach narządu trawienia. — Fogelson L. I. Choroby nerek. — Tablice wniosków ekspertyzy w chorobach nerek. — Rachmalewicz E. M. i Cypkin I. S. Choroby krwi. — Burejko W. M. Choroby przemiany materii i gruźli i gruźli wewnętrznego wydzielenia. — Tablice wniosków ekspertyzy w chorobach przemiany materii i gruźli wewnętrznego wydzielenia. — Burejko W. M. Przewlekłe choroby stawów. — Tablice wniosków ekspertyzy w przewlekłych chorobach stawów. — Marcinkowski B. J. Choroby zawodowe: Główne zasady i sposoby badań w ekspertyzach lekarsko-pracowniczych w chorobach zawodowych (zawiera również wykaz chorób zawodowych). — Choroby zawodowe spowodowane działaniem czynników fizycznych. — Choroby zawodowe wywołane działaniem czynników chemicznych (zatrucia zawodowe). — Choroby zawodowe wywołane działaniem czynników biologicznych (Arkylostomiiasis). — Kuricki J. I. i Pasternak A. E. Ocena i zgrupowanie zawodowych i higienicznych czynników w lekarsko-pracowniczej ekspertyzie osób cierpiących na choroby narządów wewnętrznych. — Przykładowe wykazy zawodów dostępnych dla cierpiących na choroby narządów wewnętrznych.

Fiodorowicz A. T. **Rola pracy socjalistycznej w komunistycznym wychowaniu mas pracujących.** Tłumaczyła z rosyjskiego E. Wąsowicz. Warszawa 1952 Książka i Wiedza, s. 229, 2 nlb.

Spis rzeczy: Wstęp. — Filozofia i pedagogika przedmarksowska o wychowawczym znaczeniu pracy. — Marksizm-leninizm o roli pracy w rozwoju i wychowaniu

człowieka. — Praca socjalistyczna i jej rola w wychowaniu komunistycznym. — Znaczenie wychowawcze pracy socjalistycznej w okresie stopniowego przejścia od socjalizmu do komunizmu. — Zakończenie.

Gruber Z. dr. **Wczasy profilaktyczne.** Warszawa 1952 Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 56, 3 nlb, mapka 1.

Fundusz Wczasów Pracowniczych.

Spis rzeczy: I. Wczasy profilaktyczne. — II. Rodzaje wczasów profilaktycznych: 1. Wczasy ambulatoryjno-zdrojowskowe 21-dniowe. — 2. Wczasy przeciwgruźlicze 28-dniowe. — III. Wczasy profilaktyczne jako środek zapobiegawczy przeciwko chorobom zawodowym. — 1. Akcja przeciwgruźlicowa. — 2. Akcja przeciwotwiciowa. — 3. Akcja specjalna przeciw chorobom reumatycznym. — IV. Opis miejscowości wczasów zdrowiskowych, klimatycznych i morskich: 1. Zdrojowiska według wskazań leczniczych. — 2. Stacje klimatyczne FWP. — 3. Stacje morskie. — 4. Kąpieliska Pomorskie Wschodnie. — 5. Wskazy uzdrowisk i miejscowości klimatycznych według wskazań leczniczych. — V. Wskazówki praktyczne o sposobie otrzymywania skterowań. — VI. Spis alfabetyczny uzdrowisk miejsc klimatycznych i morskich.

Na mapce Polski oznaczono miejscowości wczasowe Funduszu Wczasów Pracowniczych.

Kaduszkiewicz A. **Wyniki powojennego planu pięcioletniego ZSRR.** Warszawa 1952, s. 68, 3 nlb.

Spis rzeczy: I. Podstawowe założenia powojennego planu pięcioletniego ZSRR. — II. Przemysł. — III. Rolnictwo. — IV. Transport i łączność. — V. Rozwój dobrobytu i kultury. — VI. Wielkie budownictwo epoki stalinowskiej.

Kłosiewicz W. **Zadania związków zawodowych w świetle wytycznych VII Plenum Komitetu Centralnego PZPR.** Referat wygłoszony na X Plenum CRZZ w dniu 29 lipca 1952 r. Warszawa 1952, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 92, 4 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych.

Zawiera: Obrona pokoju i niepodległości ojczyzny wiąże się nierozdzielnie z codzienną naszą pracą. — W walce i pracy umacnia się światowy obóz pokoju i postępu. — Rośnie dojrzałość mas pracujących i ich aktywność. — Podstawowe braki w metodach kierowania socjalistycznym współzawodnictwem pracy. — Przewycięść niedociągnięcia w rozwijaniu wynalaz-

czości pracowniczej. — W sposób zorganizowany zabezpieczyć siłę roboczą dla naszych zakładów. — Wszeczhronna mechanizacja — warunkiem wzrostu wydajności pracy. — Troska o dobrobyt i poziom kulturalny mas pracujących — kategorię nakaz partii. — Musimy rozwiązać decydujący problem wzmocnienia spójni miasta z wsią. — Pod kierownictwem klasy robotniczej w sojuszu z pracującym chłopstwem. — Rola związku zawodowego pracowników rolnictwa w umacnianiu spójni miasta ze wsią. — Nowa sytuacja wymaga nowych metod pracy i nowych metod kierownictwa. — Umieć dostrzegać trudności i w praktyce skutecznie je usuwać. — O systematyczną, planową kontrolę wykonania. — Posługujmy się szerszej i śmielej orężem krytyki i samokrytyki — mobilizujmy wszystkie siły dla wypełnienia wskazań VII Plenum KC Partii. — Przemówienie końcowe wygłoszone w dniu 30.VII. 1952 r. — Skorowidz zagadnieniowy zawiera 36 hasel głównych, ułożonych w porządku abecedowym.

Kuropatkin A. **Woprosy ekonomiki sel'skochozajstwenного труда w SSSR.** Moskwa 1952 Gos. Izd. Politiczeskoj Literatury, s. 340.

Spis rzeczy: Wwedenie. — Sel'skochozajstwennyj trud pri kapitalizmie. — II. Sozdanie predposytok i osuszczenienie sptosnoj kollektiwizacii sel'skogo chozajstwa SSSR. Preobrazowanie indywidualnogo, czastnogo sel'skochozajstwenного труда w kollektiwnyj, socjalisticeskij trud. — III. Socjalisticeskaja sobstwennoś' — osnovna sel'skochozajstwenного труда w SSSR. — IV. Materialno-techniceskaja baza sel'skochozajstwenного труда w SSSR. — V. Sowetskaja agrobiologiceskaja nauka na službe socjalisticeskogo sel'skogo chozajstwa. — VI. Socialisticeskaja organizacija sel'skochozajstwenного труда w kolchozach: 1. Formy kooperacii труда w kolchozach. — 2. Proizwodstvennaja brigada — osnovnaja forma organizacii sel'skochozajstwenного труда. — 3. Trudoden' i ego znaczenie w razvitii kolchoznogo proizvodstva. — 4. Socjalisticeskoje sorenowanije — mogućaja siła razvitija sel'skogo chozajstwa. — 5. Proizwoditel'nost' труда w sel'skom chozajstwie. — VII. Rost techniceski obrazowannyh kadrow w socjalisticeskom sel'skom chozajstwie SSSR. — VIII. Powyżsenie politiczeskogo i kulturnogo urownaja sowetskogo krest'janstva. — Zakliuczenie.

Masłowa N. **Wzrost wydajności pracy w przemyśle ZSRR w okresie powojennej pięcioletki stalinowskiej.** Tłumaczył z rosyjskiego M. Birencajw. Warszawa

1952 Książka i Wiedza, s. 22, 1 nlb, kartka 1 wklejona, errata.

Z doświadczeń Socjalistycznego Budownictwa ZSRR Nr 15.

Autorka na tle podanych przez siebie liczb stwierdza stały wzrost wydajności pracy robotników radzieckich w latach 1946—1950. Wzrost wydajności osiągnięty został dzięki: socjalistycznej organizacji produkcji i pracy, zastosowaniu nowoczesnej techniki, wzrostowi dobrobytu narodu, wzrostowi kwalifikacyj kadr robotniczych, socjalistycznej zasadzie wynagrodzenia według pracy, socjalistycznej dyscyplinie pracy, współzawodnictwie i ruchowi stachanowskiemu. Opisowi działania wymienionych czynników wzrostu wydajności pracy poświęcona jest cała broszura.

Młot J. (Diksztajn S.). **Kto z czego żyje?** Warszawa 1952. Książka i Wiedza, s. 129, 3 nlb, ilustr. 12.

Wydział Historii Partii KC PZPR.

Spis rzeczy: *Słowo wstępne* Ż. Kormanowej. — *Z przemowy J. Plechanowa do pierwszego wydania rosyjskiego.* — *Z przemowy do wydania 1903 roku.* — *Kto z czego żyje?*

Wznowione wydanie popularnej, znanej robotnikom polskim od zarania ruchu socjalistycznego, książeczki wyjaśniającej istotę wyzysku kapitalistycznego w marksowskim ujęciu. Autor wyjaśnia co to jest wartość dodatkowa i kto ją sobie przywłaszcza, rzuca hasło wywłaszczenia fabryk i ziemi. Broszura wyszła po raz pierwszy w r. 1881 w Warszawie i doczekała się w Polsce wielu wydań. Tłumaczono ją w różnych okresach czasu w wielu krajach i na wiele języków. Broszurę zalecał do drukowania w języku rosyjskim — Lenin. Wśród ilustracji podobizna autora.

Muszyński Z. inż. **Wynalazczość pracownicza w Planie Sześcioletnim.** Warszawa 1952 Państwowe Wydawnictwa Techniczne, s. 42, 1 nlb.

Biblioteka Planu Sześcioletniego.

Spis rzeczy: *Wstęp.* — *I. Wynalazczość pracownicza w okresie od roku 1945 do końca r. 1949.* — *II. Wynalazczość pracownicza w Planie 6-letnim.* — *III. Pomoc związków zawodowych na odcinku wynalazczości pracowniczej w Planie 6-letnim.* — *IV. Inteligencja techniczna a wynalazczość pracownicza w Planie 6-letnim.* — *V. Urząd Patentowy R. P. w Planie 6-letnim.* — *VI. Przykłady z naszej wynalazczości: 1. Usprawnienie pracownicze.* — *2. Udoskonalenie techniczne.* — *3. Wynalazek.*

Nemow N. **Stalinskaja zabota o blage naroda.** Moskwa 1952 Izdatielstwo WCSPS Profizdat, s. 86, 2 nlb., ilustr. 22.

Spis rzeczy: *Zakon razwitija socializma.* — *Nacionalnyj dochod raspredeljaetsja w interesach trudjaszczisza.* — *Welikije blaga socialisticzkiego obszczestwa.* — *Bjudziet sowetskoj sem'i.* — *Stroitelstwo žiliszcz i blagoustrojstwo gorodow i seł.* — *Na puti k kommunizmu.*

Książka zawiera wiadomości o osiągnięciach socjalnych mas pracujących ZSRR we wszystkich dziedzinach pracy i bytu. Liczby i wykresy oraz zdjęcia dokumentują wywody autora. Specjalny rozdział omawia budżety rodzin robotniczych w Związku Radzieckim.

Planowanie w przedsiębiorstwie przemysłu rolno-spożywczego. Praca zbiorowa Warszawa 1952 Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, s. 239, 1 nlb.

Biblioteka Ekonomiki Przemysłu nr 59.

Z treści: *Gutowski J. Plan zatrudnienia i płac (s. 99—125): 1. Planowanie zatrudnienia.* — *2. Wydajność pracy.* — *3. Normowanie pracy.* — *4. Planowanie wskaźników wydajności pracy.* — *5. Planowanie płac.* — *Święcicki A. Kontraktowanie i dostawy surowców rolniczych: Zapotrzebowanie siły roboczej dla upraw przemysłowych i źródła jej pokrycia (s. 138—139), 1 tablica: ilość robocizny w dniach (ok. 10 godz.) zużytej przy uprawie 1 ha na plantacji dla 14 rodzajów upraw przemysłowych.*

Prijmak I. A. **Organizacja truda i techniczkoje normirowanie w metallurgiczskom proizwodstwie.** II pererabotanoe i dopełnennoe izdanie. Moskwa 1952 Gos. Naucz. Techn. Izdat. Literatury po Czernoj i Cwetnoj Metałurgii, s. 288, rys. 89.

Spis rzeczy: *I. Osnowy organizacii i techniczkoego normirowanija proizwodstvennych processow.* — *II. Techniczkoje normirowanie i organizacija truda w domennych cechach.* — *III. Techniczkoje normirowanie i organizacija truda w martenowskich cechach.* — *IV. Techniczkoje normirowanie i organizacija truda w produktynych cechach.*

Praca daje podstawy organizacji pracy i technicznego jej normowania przy wielkich piecach, piecach martenowskich i w walcowniach hut żelaza. Omawia doświadczenia hutników-stachanowców i metody ich pracy oraz podaje zasady rozkładu czasu roboczego. Jeden z rozdziałów na 16 stronicach omawia różne systemy płac i premii stosowanych w hutnictwie radzieckim.

CONTENTS OF NR 11

XIX Congress of the Communist Party of the Soviet Union	3
-------------------------------------------------------------------	---

I. IDEAS AND PROBLEMS

<i>Zygmunt Lancmański</i> : Role and tasks of the Trade Unions in the campaign of productivisation of invalids	6
<i>Mieczysław Nieduszyński</i> : The financing of social — cultural arrangements within the scope of enterprises	11

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>Edward Ozdowski</i> : Protection of mother and child rights in USSR	19
<i>J. Prokopczuk and M. Niebojewska</i> : Legal position of the worker in dwellings remaining at the disposal of work establishments	23
<i>Wanda Czezerda Maciuszko</i> : Social accomodations and their role in the life of the settlement dwellers	34

III. CHRONICLE

Polish

Minimum indexes of women's employment in small industry and in the cooperatives in the second half of 1952	38
Preparation of worker's quarters to winter conditions	38
New regulations of workers'safety and hygiene in industrial radiological laboratories	39
The payment of certain pensions has been handed over to the Social Insurance Institute	40
New regulation of rights to family allowances	41
Prophylactic aims of curative leisure	42
Premiums for workers distinguishing themselves in the recruiting campaign	43

International

Increase of strikes in capitalist countries	43
The increase of the number of occupational accidents as a result of war preparations in Western Germany	45
State supervision over the employment of workers in Czechoslovakia	46

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books

„The Soviet Labour Law“ — edited by <i>N. G. Aleksandrow</i>	47
------------------------------------------------------------------------	----

Periodicals

Guiding principles of the socialist health protection and its implementation in Poland; Against the unjust levelling of wages — <i>A. Ferski</i> ; Including of invalids with organic defects into work — <i>J. E. Ambroz</i>	48
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Press review

.	51
-----------	----

Bibliography

V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW

(inserted)

K O M U N I K A T
W SPRAWIE PRENUMERATY NA 1953 r.

Przypominamy jeszcze raz o konieczności odnowienia prenumeraty na 1953 rok do dnia 15 grudnia r.b. w urzędach pocztowych lub u listonoszy.

Cena prenumeraty miesięcznika „PRZEGLĄD ZAGADNIENIŃ SOCJALNYCH“: rocznie zł 72. —, półrocznie zł 36. —. Cena 1 egzemplarza zł 6.—.

URZĘDY, INSTYTUCJE I ORGANIZACJE, KTÓRE Z POWODU BRAKU KREDYTÓW NIE BĘDĄ MOGŁY DO DNIA 15 GRUDNIA R.B. UIŚCIĆ PRENUMERATY ZA 1953 R. GOTÓWKĄ PRZEŚLĄ DO DNIA 1 GRUDNIA R.B. ZAMÓWIENIE PISEMNE NA ADRES PPK „RUCH“ CENTRALNA EKSPEDYCJA W WARSZAWIE UL. SREBRNA NR 12.

Zamówienia winny być podpisane przez dyrektora i głównego księgowego, zawierać ilość zamówionych egzemplarzy oraz dokładny termin i sposób uregulowania należności w 1953 roku.

Uprzedzamy, że spóźnione wpłaty lub zamówienia pisemne spowodują niedostarczenie czasopisma z początkiem 1953 roku.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE



Cena egz. 6 zł.

Polska Ludowa zapewnia również ochronę zdrowia pracującemu chłopu. Rząd szeregami uchwał stworzył chłopu mało- i średniorolnemu warunki, umożliwiające korzystanie z dobrodziejstw otwartej i zamkniętej pomocy lekarskiej.

W okresie socjalistycznej przebudowy wsi służba zdrowia otacza opieką przede wszystkim pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych i spółdzielni produkcyjnych, stanowiących wyższą formę gospodarki wiejskiej, a w konsekwencji przyspieszających wzrost dobrobytu nie tylko wsi, ale także i miasta.

Projekt Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej gwarantuje prawo do ochrony zdrowia. Mówi o tym zarówno art. 59 projektu Konstytucji, zapewniający prawo do wypoczynku, jak też art. 60, który brzmi:

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

2. Coraz szerszemu urzeczywistnieniu tego prawa służą:

- 1) rozwój ubezpieczenia społecznego robotników i pracowników umysłowych na wypadek choroby, starości i niezdolności do pracy oraz rozbudowa różnych form pomocy społecznej,
- 2) rozwój organizowanej przez Państwo ochrony zdrowia ludności, rozbudowa urządzeń sanitarnych i podnoszenie stanu zdrowotnego miast i wsi, szeroka akcja zapobiegania chorobom i ich zwalczania, coraz szersze udostępnianie bezpłatnej pomocy lekarskiej, rozbudowa szpitali, sanatoriów, ambulatoriów, wiejskich ośrodków zdrowia, opieka nad inwalidami”.

Projekt Konstytucji gwarantuje prawo do ochrony zdrowia nie tylko w oparciu o istniejącą już sieć zakładów zamkniętej i otwartej pomocy lekarskiej, ale gwarantuje także jej dalszy rozwój. Znalazło to wyraz w art. 3, który mówi: „Polska Rzeczpospolita Ludowa zabezpiecza stały wzrost dobrobytu, zdrowotności i poziomu kulturalnego mas ludowych”.

Obecny stan organizacyjny ochrony zdrowia

Odpowiedzialność za zdrowie mas pracujących w mieście i na wsi ponosi Ministerstwo Zdrowia. Włączenie lecznictwa ubezpieczeniowego do Ministerstwa Zdrowia wzmocniło służbę zdrowia i umożliwiło ześrodkowanie jej sił.

Prawo do ochrony zdrowia gwarantuje obecnie szeroka sieć zakładów zamkniętej i otwartej pomocy leczniczej: sanatoriów, prewentoriów, ośrodków zdrowia, szpitali, przychodni, poradni wyodrębnionych, ambulatoriów, punktów sanitarnych oraz pogotowia ratunkowego.

Zgodnie z ludowym charakterem naszej władzy, za ochronę zdrowia w terenie ponoszą odpowiedzialność władze terenowe, tj. prezydium rad narodowych.

Lecznictwo zamknięte

Polska Ludowa posiada już szeroką sieć szpitali. Polska przedwrześniowa posiadała 20,1 łóżek szpitalnych na 10 000 ludności i była pod tym względem na jednym z ostatnich miejsc w Europie. 29 powiatów nie posiadało w ogóle szpitali, aczkolwiek ustawa sanitarna z 19 lipca 1919 r. nakładała na samorządy powiatowe obowiązek zakładania szpitali i ich utrzymywania. W okresie od r. 1934 do 1938 przybyło w szpitalnictwie zaledwie 13 806 łóżek, tzn. przeciętnie około 1 000 łóżek rocznie. W Polsce Ludowej tylko w r. 1949 przybyło 7 101 łóżek. W Planie 6-letnim przewidywany był wzrost łóżek

z 89 300 do 123 500. Przekroczenia w zakresie wykonywania planów na r. 1950 i 1951 w dziedzinie powiększania ilości łóżek szpitalnych wskazują już dziś, że przy końcu r. 1952 osiągniemy wskaźnik łóżek szpitalnych przewidywany na rok 1955. Tempo wzrostu łóżek szpitalnych w okresie Planu 6-letniego jest 10-krotnie większe w stosunku do okresu przedwojennego. Podobnie wykonanie zadań Planu 6-letniego w zakresie łóżek w izbach porodowych nastąpi już w ciągu pierwszych 3 lat sześciolatki.

Wielką rolę w lecznictwie zamkniętym, jak i w profilaktyce odgrywają u z d r o w i s k a. Z lecznictwa uzdrowiskowego w coraz to większym stopniu korzystają robotnicy i pracujący chłopci. Przed wojną z dobrodziejstw zapobiegawczych i leczniczych uzdrowisk korzystały wyłącznie klasy posiadające. Wymownym przykładem, że tak było, jest statystyka państwowego uzdrowiska Krynica z 1934 r. Według tej statystyki w r. 1934 w Krynicy leczyło się 25% prywatnych urzędników, 18% kupców, 11% urzędników państwowych, 8% nauczycieli, 6% wojskowych, 5% przemysłowców, 4% lekarzy, 3% inżynierów, 1,7% ziemian, 1,7% księży, 1% rzemieślników, 0,6% adwokatów i 15% zawodów nieokreślonych. W statystyce tej brakuje jedynie robotników i chłopów pracujących.

W Polsce Ludowej w 1948 r. w uzdrowiskach leczyli się w 78% ludzie pracy. W 1949 r. — 90% kuracjuszy w naszych uzdrowiskach stanowili ludzie pracy, a w roku następnym odsetek ten sięgał już 95%. Pracownicy fizyczni stanowili w r. 1948 19% kuracjuszy, w r. 1949 — 45%, w latach 1950-51 ponad 50%. Po raz pierwszy w historii lecznictwa uzdrowiskowego w Polsce robotnik i chłop pracujący szeroko korzystają z jego dobrodziejstw. Szczególnie charakterystyczny jest stały wzrost liczby małorolnych i średniorolnych chłopów, korzystających z uzdrowisk: w r. 1947 — 1,7%, w roku 1948 — 4,1%, w roku 1949 — 5,6%, a w roku 1950 — 7,7% ogólnej liczby kuracjuszy. W r. 1951 notujemy wzrost w stosunku do roku 1950 o 100%. W Planie 6-letnim lecznictwo uzdrowiskowe w jeszcze szerszym stopniu będzie udostępnione masom pracującym przez zwiększenie liczby miejsc do 49,7 tysiąca, tj. o 38% w stosunku do stanu obecnego.

Lecznictwo otwarte

Oprócz bogatej sieci zamkniętych zakładów pomocy leczniczej istnieje i rozwija się w wielkim tempie sieć otwartej pomocy leczniczej w formie o s r o d k ó w z d r o w i a, a m b u l a t o r i ó w, p r z y c h o d n i, p u n k t ó w s a n i t a r n y c h itd. Wyrazem tego są następujące dane: w okresie przedwojennym były w Polsce zaledwie 482 ośrodki zdrowia, które zajmowały się wyłącznie poradnictwem. W r. 1950 istniało obwodowych miejskich ośrodków zdrowia 200, okręgowych 192, okręgowych wiejskich 688, wiejskich punktów zdrowia 253, razem więc 1.333. Oprócz tego istniało 1 196 placówek lecznictwa otwartego instytucji ubezpieczeń społecznych. W r. 1951 uruchomiono 861 gminnych ośrodków zdrowia, w spółdzielniach produkcyjnych 97, pozostałych placówek lecznictwa otwartego 1 975. W ramach ośrodków zdrowia uruchomiono ponadto 30 izb chorych z 317 łózkami.

Plan rozwojowy na 1952 r. jest następujący: ośrodki zdrowia gminne — 803, w spółdzielniach produkcyjnych — 212; pozostałych placówek lecznictwa otwartego 2 075 — razem więc będzie placówek lecznictwa otwartego 3 090, w tym izb chorych 103 z 778 łózkami. Wytyczne planu rozwojowego w Planie 6-letnim przedstawiają się następująco: w dziedzinie lecznictwa otwartego w r. 1953 ilość placówek będzie wynosiła 2 321, w 1954 — 2 645, w 1955 —