

# PRZEGLĄD ZAGADNIENI SOCJALNYCH



## T R E Ś Ć

J. ZIELIŃSKI: ROŚNIE DOBROBYT MAS PRACUJĄCYCH W ZSRR. — T. HEJNE I M. MAKOLA: WZRASTAJĄCA ROLA WERBUNKU I BŁĘDY ZAKŁADÓW PRACY. — A. WANATOWSKI: PRZYCZYNY I SKUTKI WYPADKÓW PRZY PRACY W LATACH 1946—1949. — J. SULEJ: UDZIELANIE WOLNEGO CZASU NA SZUKANIE NOWEJ PRACY. — A. HULEK: ZAGADNIENIE PRACY W LECZENIU INWALIDÓW. — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA. — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY. — BIBLIOGRAFIA. — PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA PRACY I PRZEPISÓW POKREWNYCH. — ORZECZNICTWO. — WYJAŚNIENIA PRZEPISÓW Z ZAKRESU PRAWA PRACY I PRZEPISÓW POKREWNYCH

# СОДЕРЖАНИЕ № 12

## I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Юзеф Зелинский: Растет благосостояние трудящихся в СССР . . . . .	3
Тадеуш Гейне и Мариан Макола, Растущая роль вербовки рабочей силы и ошибки предприятий . . . . .	3 9

## II. СТАТЬИ И МАТЕРИАЛЫ

Антони Ванатовский: Причины и последствия несчастных случаев на работе в годы 1946—1949 . . . . .	15
Ян Сулей: Предоставление свободного времени для поисков новой работы . . . . .	26
Александр Гулек: Проблема труда при лечении инвалидов . . . . .	30

## III. ХРОНИКА

<b>В Польше</b>	
Существенные изменения в системе уплаты страховых взносов . . . . .	33
Результаты соревнования в области техники безопасности и гигиены труда в текущем году на железных дорогах . . . . .	34
Фабрично-заводские кабинеты охраны труда . . . . .	35
Совещание технических инспекторов труда по вопросу техники безопасности и гигиены труда в кожевенной и обувной промышленности . . . . .	37
Возмещение расходов застрахованным больным по проезду в лечебницу . . . . .	38
Организация и состояние домов инвалидов . . . . .	39
Задачи станций скорой помощи в области предупреждения несчастных слу- чаев и внезапных заболеваний . . . . .	41
Медицинское обслуживание писателей, художников и музыкантов учреж- дениями службы здравоохранения . . . . .	41
<b>За рубежом</b>	
Борьба с несчастными случаями на работе в Венгерской Народной Республике . . . . .	42
Забастовка шахтеров в Северной Родезии . . . . .	43

## IV. ОБЗОР КНИГ И ЖУРНАЛОВ

<b>Новые книги</b>	
В. Варкалло: «Вступление к учению о страховании» . . . . .	44
«Деревня в цифрах» — Сборник . . . . .	45
«Планирование на предприятиях пищевкусовой промышленности» — Сборник . . . . .	47
Правда об эксплуатации иранского рабочего . . . . .	48
<b>Польские журналы</b>	
Обязанность граждан извещать опекунскую власть по вопросам опеки над ребенком; Охрана здоровья матери и ребенка в условиях создающегося социализма — Д-р Г. Сломчинская . . . . .	49
<b>Обзор печати</b> . . . . .	51
<b>Библиография</b> . . . . .	53

## V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (приложение)

# PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH

(DAWNIEJ „PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA“)

MIESIĘCZNIK

1952  
GRUDZIEŃ



WARSZAWA  
POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ROK II (XXVI)

NR 12

## I. IDEE I ZAGADNIENIA

Józef Zieliński: Rośnie dobrobyt mas pracujących w ZSRR . . . . .	3
Tadeusz Hejny i Marian Makola: Wzrastająca rola werbunku i biedy zakładów pracy . . . . .	9

## II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

Antoni Wanatowski: Przyczyny i skutki wypadków przy pracy w latach 1946—1949 . . . . .	15
Jan Sulej: Udzielanie wolnego czasu na szukanie nowej pracy . . . . .	26
Aleksander Hulek: Zagadnienie pracy w leczeniu inwalidów . . . . .	30

## III. KRONIKA

<i>Krajowa</i>	
Istotne zmiany w systemie pobierania składek na ubezpieczenia społeczne	33
Wyniki tegorocznego współzawodnictwa bhp w kolejnictwie . . . . .	34
Fabryczne gabinety ochrony pracy . . . . .	35
Odpawa technicznych inspektorów pracy w sprawie bhp w przemyśle garbarskim i obuwniczym . . . . .	37
Zwrot kosztów przejazdów chorych ubezpieczonych do zakładu leczniczego	38
Obecne formy i stan zakładowej pomocy społecznej . . . . .	39
Zadania stacji pogotowia ratunkowego w zakresie zapobiegania przyczynom nieszczęśliwych wypadków i nagłych zachorowań . . . . .	41
Objęcie literatów, artystów plastyków i muzyków świadczeniami leczniczymi zakładów społecznych służby zdrowia . . . . .	41
<i>Zagraniczna</i>	
Walka z wypadkami przy pracy w Węgierskiej Republice Ludowej . . . . .	42
Strażk górników w Rodezji Północnej . . . . .	43

## IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

<i>Nowe książki</i>	
W. Warkalło: „Wstęp do nauki ubezpieczeń“ . . . . .	44
Praca zbiorowa: „Wieś w liczbach“ . . . . .	45
Praca zbiorowa: „Planowanie w przedsiębiorstwie przemysłu rolno-spożywczego“ . . . . .	47
Prawda o wyzysku robotnika irańskiego . . . . .	48
<i>Czasopisma</i>	
Obowiązek obywateli zawiadamiania władzy opiekuńczej o sprawach pieczy nad dzieckiem; Ochrona zdrowia matki i dziecka w ustroju budującego się socjalizmu — dr H. Słomczyńska . . . . .	49
Przegląd prasy . . . . .	51
Bibliografia . . . . .	53

## V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

(wkładka)

Przegląd ustawodawstwa pracy i przepisów pokrewnych . . . . .	157
Orzecznictwo . . . . .	162
Wyjaśnienia przepisów z zakresu prawa pracy i przepisów pokrewnych . . . . .	169

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 CP<sub>1</sub>—PC522/52 z dn. 18.XI.52 r. Podpisano do druku 2.XII. 52. Druk ukończ. dn. 10.XII. 52. Nakład 3850. Papier druk. sat. VII kl. 60 gr. Form. B<sub>1</sub> ark. wyd. 9  
Zakł. Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego, W-wa 5262 3-B-29904

JÓZEF ZIELIŃSKI

## Rośnie dobrobyt mas pracujących w ZSRR

W swej historycznej pracy pt. „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR”, Józef Stalin wykazał, że podstawowym prawem ekonomicznym socjalizmu jest „zapewnienie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących, materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki”.

G. M. Malenkov w swym referacie wygłoszonym w październiku br. na XIX Zjeździe KPZR tak z kolei określił stosunek Partii i władz radzieckich do pracy człowieka i jego potrzeb:

„W naszym kraju ucziwa praca jest wysoko ceniona i bardzo popierana... Mamy poważne osiągnięcia w dziedzinie poprawy warunków materialnych i wzrostu kultury narodu radzieckiego. Ale nie możemy poprzestać na tych osiągnięciach. Zadanie polega na tym, aby na gruncie rozwoju całej gospodarki narodowej zapewnić dalsze konsekwentne podniesienie materialnego i kulturalnego poziomu życia ludzi radzieckich. Partia nasza nadal będzie przejawiała nieustanną troskę o maksymalne zaspokojenie rosnących wciąż potrzeb ludzi radzieckich, gdyż dobro radzieckiego człowieka, rozkwit narodu radzieckiego jest dla naszej Partii najwyższym prawem”.

Jakie są dotychczasowe osiągnięcia pierwszego kraju socjalizmu w dziedzinie podniesienia warunków materialnego bytu mas pracujących (zwłaszcza po ostatniej wojnie) i jakie są dalsze w tym zakresie zamierzenia na przeciąg najbliższych lat, w związku z realizacją piątej stalinowskiej pięcioletki (1951—1955)?

We wspomnianej na wstępie pracy Stalin, wytykając błędy popełnione przez Jaroszenkę wyjaśnił, że jeżeli człowiek z jego potrzebami jest celem produkcji socjalistycznej, to środkiem do tego celu jest nieprzerwany wzrost i doskonalenie tej produkcji. Inaczej mówiąc, ażeby podnieść stopę życia mas, trzeba wpierv odpowiednio rozwinąć podstawy gospodarcze państwa i zwiększyć tą drogą jego zdolność produkcyjną oraz masę towarową, mając oczywiście na uwadze, że celem ostatecznym tej działalności gospodarczej jest — zgodnie z określeniem Stalina — człowiek z jego potrzebami. Historia ubiegłych 35 lat Związku Radzieckiego wyraża konsekwentną realizację tej zasady.

### Etapy rozwoju gospodarczego i postępu społecznego

Pomijając zasadnicze, rewolucyjne zmiany ustrojowe, rozwój i postęp społeczno-gospodarczy ZSRR odbywa się etapami. Począwszy od roku 1927, etapy te to kolejne stalinowskie plany pięcioletnie, decydujące o kształtowaniu się stosunków społeczno-gospodarczych w Związku Radzieckim.

Gospodarka planowa w Kraju Rad zaczęła się już w r. 1920, z chwilą uchwalenia przez VIII Wszechrosyjski Zjazd Rad długofalowego planu elektryfikacji Rosji, tzw. planu GOELRO. W założeniu swym plan ten oparty był na znanym twierdzeniu Lenina, że „komunizm — to władza radziecka plus elektryfikacja całego kraju”. Miał on na celu nie jakieś izolowane budownictwo poszczególnych elektrowni, lecz stopniowe przejście gospodarki kraju, a w tym i rolnictwa na nową bazę techniczną, na bazę techniczną nowoczesnej produkcji masowej, opartej na elektryfikacji. W tym ujęciu, plan GOELRO nie był tylko planem gospodarczym, czy gospodarczo-technicznym, lecz był planem społeczno-gospodarczym, planem głęboko humanistycznym. Prześlanką jego było bowiem, że elektryfikacja, stanowiąc najdoskonalszą bazę ogólnej mechanizacji, jednocześnie stwarza najłżejsze i najbardziej higieniczne warunki pracy. W planie tym czytamy np.: „Opierając się na osiągnięciach elektrotechniki, władza socjalistyczna może ze stosunkową łatwością stworzyć w naszych kopalniach takie warunki pracy, które usuną całą grozę pracy podziemnej na równi z innymi koszmarami przeszłości” (str. 12).

Elektryfikacja, w myśl planu GOELRO, miała w warunkach rozwoju społeczeństwa socjalistycznego uczynić pracę ludzką lżejszą, zamieniać ją na kierowanie maszynami i stworzyć przesłanki stopniowej likwidacji różnic pomiędzy pracą fizyczną i umysłową. Elektryfikacja gospodarstw rolnych miała mieć wpływ m. in. na przekształcenie pracy na wsi w rodzaj pracy przemysłowej.

Plan GOELRO, projektowany na 10—15 lat (1921—1935), został wykonany z nadwyżką, stwarzając podstawy do dalszego rozwoju gospodarczego i postępu społecznego w ZSRR w ramach stalinowskich pięciolatek.

**Pierwszy plan pięcioletni**, obejmujący lata 1928/29 — 1932/33, a wykonany w 4 lata i 3 miesiące, posunął już poważnie naprzód rozwój przemysłu socjalistycznego, dokonał kolektywizacji gospodarki rolnej, zniszczył klasy kapitalistyczne i założył fundamenty ekonomiki socjalistycznej i socjalistycznego postępu społecznego.

Osiągnięcia pierwszego planu pięcioletniego „ostatecznie uwolniły robotników i chłopów od jarzma eksploatacji i otworzyły przed wszystkimi pracującymi ZSRR drogę do zamożnego i kulturalnego życia”<sup>1)</sup>.

Jeszcze w początkach pierwszego planu pięcioletniego było około 1.300.000 bezrobotnych w miastach, a na wsi biedota stanowiła wówczas 30% włościan, tzn. ponad 10 milionów ludzi. W wyniku wykonania planu „zlikwidowano nędzę na wsi i bezrobocie w mieście. W zasadniczy sposób polepszone materialne położenie mas pracujących. Nastąpił szybki rozwój oświaty i ochrony zdrowia”<sup>2)</sup>.

W tych warunkach ustał samoczynny dopływ rąk roboczych ze wsi i ażeby zapewnić dalsze siły robocze dla rozwijającego się przemysłu trzeba było m. in. podjąć walkę z płynnością, wzmacniać mechanizację pracy, zróżnicować płacę w zależności od kwalifikacji i warunków pracy, polepszać warunki życiowe i mieszkalne klasy robotniczej itd.

Warto tutaj przypomnieć, że gdy Związek Radziecki wszedł na drogę stałego, planowego rozwoju swych sił wytwórczych i podnoszenia warunków i sto-

<sup>1)</sup> Historia WKP(b), krótki kurs, str. 305.

<sup>2)</sup> G. Sorokin: Stalinowskie plany pięcioletnie, Polgos 1950, str. 31.

py życia mas oraz zwycięsko kończył swój pierwszy plan pięcioletni, w krajach kapitalistycznych szalał straszliwy kryzys ekonomiczny, produkcja gwałtownie kurczyła się, a bezrobocie i nędza mas osiągały niespotykane dotąd rozmiary.

Zwycięskie wykonanie pierwszego planu pięcioletniego stworzyło warunki do wytyczenia nowych, dalej idących zadań w **drugim planie pięcioletnim**, obejmującym lata 1933—1937. Podstawowym zadaniem społecznym tego planu była ostateczna likwidacja wszystkich klas wyzyskiwaczy oraz usunięcie przyczyn powodujących eksploatację człowieka przez człowieka i podział społeczeństwa na wyzyskiwanych i wyzyskujących. Zasadniczym zadaniem gospodarczym drugiego planu pięcioletniego była rekonstrukcja całej gospodarki narodowej, stworzenie dla niej nowoczesnej bazy technicznej i opanowanie tej nowej techniki dla celów dalszych osiągnięć produkcyjnych.

Drugi plan pięcioletni, wykonany na odcinku przemysłu w 4 lata i 3 miesiące, obok wielkich osiągnięć gospodarczych ma do zanotowania poważne osiągnięcia społeczne. Zlikwidowano definitywnie klasę wyzyskiwaczy, ukończono kolektywizację gospodarstw chłopskich i na bazie wielkich osiągnięć gospodarczo-społecznych — zbudowano społeczeństwo socjalistyczne.

Klasowa struktura społeczeństwa radzieckiego uległa zasadniczej zmianie: robotnicy i chłopi przestali być klasami wyzyskiwanymi i gnębnymi, zacierają się granice pomiędzy klasą robotniczą i chłopstwem oraz granice między obiema tymi klasami a inteligencją.

Techniczna rekonstrukcja gospodarki narodowej spowodowała mechanizację bardziej pracochłonnych działów produkcji, wpływając na polepszenie warunków pracy robotników i dając w efekcie wzrost wydajności pracy o 82% w przemyśle i 83% w budownictwie. Szczególne znaczenie posiadała mechanizacja prac rolnych, która poważnie zmieniła na lepsze warunki pracy na wsi.

Ponadto, w tym czasie (1933—1937) przygotowano około 6 milionów wykwalifikowanych sił do pracy oraz o około 1 miliona specjalistów, podnosząc poziom społeczno-zawodowy i kulturalny wielomilionowych rzesz pracujących.

Ważną rolę w pomyślnym wykonaniu drugiego planu pięcioletniego przypisać należy socjalistycznemu współzawodnictwu pracy oraz ruchowi stachanowskiemu, które rozwinęły się m. in. dzięki podniesieniu warunków życia pracujących. W wyniku wysiłków stachanowców i przodowników pracy rzeczywista wydajność pracy w przemyśle wzrosła w okresie drugiego tylko planu pięcioletniego — jak już wspomniano — o 82%, gdy plan przewidywał wzrost tylko o 63%.

**Trzeci plan pięcioletni** (1938—1942), ustalony już po zbudowaniu, w zasadzie, ustroju socjalistycznego miał rozwiązać dalsze problemy zakończenia budowy społeczeństwa socjalistycznego i wejścia na drogę do komunizmu. Wobec tego, że przejście do komunizmu wymaga m. in. obfitości produktów i znacznie wyższego poziomu gospodarczego kraju, aniżeli poziom przodujących gospodarczo państw kapitalistycznych, Stalin wysunął na XVIII Zjeździe WKP(b) zadanie prześcignięcia pod względem ekonomicznym głównych państw kapitalistycznych w ciągu najbliższych 10—15 lat. Wykonanie trzeciego planu pięcioletniego miało poważnie zbliżyć ZSRR do tego zadania. Przy tym w okresie trzeciego planu pięcioletniego ogólna konsumpcja miała wzrosnąć 1,5—2 razy.

Wykonanie planu w pierwszych trzech i pół latach miało przebieg po-myślny, ale całkowitemu jego wypełnieniu przeszkodziła agresja hitlerowska w czerwcu 1941 r. Wojna i spowodowane przez nią zniszczenia zahamowały czasowo rozwój Związku Radzieckiego w dziedzinie gospodarczo-społecznej. Jak podał Malenkow na XIX Zjeździe KPZR spowodowało to opóźnienie rozwoju gospodarczego kraju o 8—10 lat.

**Czwarty plan pięcioletni**, obejmujący lata powojenne (1946—1950), miał przeto na celu, w pierwszym rzędzie, odbudowanie zniszczonych okręgów, podniesienie przemysłu i rolnictwa do poziomu przedwojennego, a następnie dopiero dalszy wzrost produkcji i stopy życia mas pracujących, zgodnie z linią rozwojową kraju, prowadzącą od socjalizmu do komunizmu.

### Wzrost produkcji podstawą wzrostu dobrobytu

Takie były etapy rozwoju społeczno-gospodarczego Związku Radzieckiego, ujęte w ramy planów gospodarczych. Poprzednio wspomniano, że wzrost dobrobytu jest możliwy tylko na bazie stałego wzrostu produkcji, w oparciu o systematyczny rozwój sił wytwórczych kraju. Przyjrzyjmy się bliżej wzrostowi produkcji w ZSRR na tle danych, dotyczących głównych krajów kapitalistycznych.

Beria podał na XIX Zjeździe KPZR, że Związek Radziecki zwiększył swą produkcję przemysłową w okresie ubiegłych 35 lat władzy radzieckiej 39 razy, gdy w Stanach Zjednoczonych produkcja przemysłowa wzrosła w tym czasie tylko 2,6 raza. Anglia na 39-krotne powiększenie swej produkcji przemysłowej potrzebowała 162 lat (1790—1951), a np. Francja w ciągu ostatnich 90 lat powiększyła swą produkcję tylko 5,5 raza. Świadczy to dobitnie o dynamice rozwoju gospodarczego ZSRR, a tym samym o możliwościach, jakie stwarza ustrój socjalistyczny w dziedzinie poprawy warunków życia ludności.

Dla bliższego nam okresu 1929—1951 wzrost produkcji przemysłowej w ZSRR i w krajach kapitalistycznych przedstawiał się porównawczo w sposób następujący:

Tablica Nr 1

### WZROST PRODUKCJI PRZEMYSŁOWEJ W ZSRR I W KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH W LATACH 1929—1951

(w procentach w porównaniu z rokiem 1929)

	1929	1939	1943	1946	1947	1948	1949	1950	1951
ZSRR	100	552	573	466	571	721	870	1082	1266
USA	100	99	217	155	170	175	160	182	200
Anglia	100	123	danych	112	121	135	144	157	160
Francja	100	80	nie pu- bliko- wano	63	74	85	92	92	104
Włochy	100	108		72	93	97	103	118	134

**Źródło:** Referat Malenkowa na XIX Zjeździe KPZR.

Z tablicy tej wynika, że gdy w Stanach Zjednoczonych produkcja przemysłowa w okresie ostatnich 22 lat (1929—1951) podwoiła się, w Anglii wzrosła o 60%, we Włoszech o 34%, a we Francji zaledwie o 4%, to w ZSRR wzrost w tym czasie był prawie 12-krotny. Przy tym wzrost ten w Związku Radzieckim, pomijając lata wojenne, był stały i systematyczny, podczas gdy np. w Stanach Zjednoczonych w okresie ostatnich 10 lat przed wojną produkcja przemysłowa nie tylko nie wzrosła ale obniżyła się, po czym w okresie ko-



niunktury wojennej podniosła się, ale zaraz po zakończeniu działań wojennych zmniejszyła się znowu bardzo poważnie (z 217 w r. 1943 do 155 w r. 1946).

Produkcja Związku Radzieckiego w ostatnich 2 latach była o 22% większa niż cała produkcja przemysłowa w ciągu obu pierwszych pięcioletek łącznie. Za odcinku przemysłu budowy maszyn, który jest podstawą postępu technicznego całej gospodarki narodowej, rozwój jest jeszcze szybszy: w roku bieżącym wytwarza się o wiele więcej maszyn i urządzeń niż w pierwszej i drugiej pięcioletce łącznie.

Ten ostatni przykład jest wyrazem logicznej kolejności, jaka leży u podstaw rozwoju poszczególnych działów produkcji socjalistycznej; szybszy wzrost produkcji środków produkcji ma na celu powiększenie bazy technicznej dla rozwoju przemysłu, produkującego na cele konsumpcyjne człowieka. Dlatego też, jeżeli wzrost produkcji środków produkcji w całym przemyśle radzieckim w latach 1940—1951 wyniósł 239, przyjmując r. 1940 za 100, to wzrost produkcji środków konsumpcji wyniósł w tym czasie 143 (a w r. 1952 wynieść ma według planu 156), przy wskaźniku 202 dla całej produkcji przemysłowej.

Trzeba jednak zaznaczyć, że produkcja artykułów konsumpcyjnych po roku 1940 była szczególnie silnie zahamowana wskutek wojny i spowodowanych nią zniszczeń<sup>3)</sup>, w wyniku czego wynosiła ona w r. 1944 tylko 54% poziomu przedwojennego, po czym dopiero stopniowo wzrastała, ale wskutek suszy w latach bezpośrednio po wojnie zaledwie w r. 1949 przekroczyła znowu poziom z r. 1940.

W r. 1952 produkcja głównych artykułów konsumpcyjnych, wytwarzanych przez przemysł, przedstawiać się będzie w przybliżeniu następująco:

	Ilość	w stosunku do 1940
tkaniny bawełniane	z górną 5 mld. m	ok. 30% więcej
tkaniny wełniane	prawie 190 mil. m	ok. 60% więcej
tkaniny jedwabne	218 mil. m	2,8 razy więcej
obuwie skórzane	250 mil. par	ok. 20% więcej
obuwie gumowe	125 mil. par	80% więcej
cukier	przeszło 3300 tys. ton	przeszło 50% więcej
masło (nie licząc masła prod. domowej) ponad	380 tys. ton	przeszło 70% więcej

A jakie tempo rozwoju wykazywało w latach ostatnich rolnictwo wraz z pokrewnymi mu gałęziami gospodarki narodowej ZSRR?

Przed wszystkim wzrósł obszar zasiewów wszystkich roślin uprawnych o 5,3 miln. ha w r. 1951 w stosunku do okresu przedwojennego (w porównaniu z r. 1913 obszar zasiewów wszystkich roślin uprawnych wzrósł w 1952 r. 1,4 raza). Z tego obszar zasiewów zbóż wzrósł tylko o 5%, natomiast obszary zajęte pod uprawy przemysłowe i warzywniczko-arbuzowe zwiększyły się więcej niż 2,4 raza, obszary zaś zajęte pod rośliny pastewne ponad 11 razy.

Z ogólnej wartości towarowej produkcji roślinnej przeszło 40% przypada obecnie na uprawy przemysłowe, służące za surowiec dla przemysłu (np. len i bawełnę). Mimo to, globalne zbiory zbóż wyniosły w 1952 r. 8 miliardów

<sup>3)</sup> Np. spośród 211 cukrowni, które istniały przed wojną, 196 uległo całkowitemu lub częściowemu zniszczeniu (zob. przemówienie Mikołajana na XIX Zjeździe).

pudów, przy czym zbiory najważniejszej rośliny spożywczej — pszenicy zwiększyły się w porównaniu z 1940 r. o 48%. Plony upraw zbożowych z jednego ha były w latach 1949—1950 o 13% wyższe niż w r. 1940.

Z innych płodów rolnych warto wspomnieć, iż globalna produkcja włókna bawełny przekroczyła w 1951 r. poziom przedwojenny o 46%, buraka cukrowego w tym samym roku o 31%. Został też przekroczony przedwojenny poziom produkcji roślin oleistych, ziemniaków (o 21% w r. 1950 w stosunku do 1940) i roślin pastewnych.

Mikojan przytoczył na XIX Zjeździe charakterystyczne zjawisko, ilustrujące wymownie tendencje rozwojowe produkcji w ustroju kapitalistycznym i socjalistycznym. Gdy w krajach kapitalistycznych produkcja cukru w r. 1951 w stosunku do r. 1950 uległa zmniejszeniu (w Stanach Zjednoczonych o 338 tys. ton, we Francji o 140 tys. ton), to w ZSRR produkcja cukru zwiększyła się w tym czasie o 454 tys. ton. Gdy w Stanach Zjednoczonych produkcja mięsa w 1951 r. zmniejszyła się w porównaniu z 1946 r. o 437 tys. ton, to w Związku Radzieckim produkcja mięsa zwiększyła się w tym czasie o 709 tys. ton. Podczas gdy produkcja masła w Stanach Zjednoczonych skurczyła się w 1951 r. w porównaniu z r. 1940 o 281 tys. ton, to w Związku Radzieckim produkcja masła zwiększyła się w tym czasie o 132 tys. ton, nie licząc produkcji domowej.

Inny przykład dynamiki gospodarki rolnej w ZSRR. Jak podaje Beria, zbiory bawełny w zacofanych do niedawna pod względem kultury rolnej wschodnich republikach ZSRR wynosiły przeciętnie w 1951 r. 21 kwintali z ha. W tym samym czasie zbiory bawełny wynosiły: w Stanach Zjednoczonych 8,3 kwintali z ha, w Indiach 3,4, w Pakistanie 5,2, w Iranie 4,5, w Turcji 7,2 i w Egipcie, klasycznym kraju uprawy bawełny — 11,5 kw. z ha.

Poważne sukcesy rozwoju rolnictwa w okresie powojennym m. in. na odcinku produkcji pasz, umożliwiły rozwój hodowli, która wskutek działań wojennych poważnie ucierpiała. W braku liczb procentowego wzrostu pogłowia, podamy liczby bezwzględne za czas od lipca 1945 do lipca 1952. Pogłowia bydła wzrosło w tym czasie w ZSRR — o 13,4 miln. sztuk, owiec — o 41,8 miln. sztuk, trzody chlewnej — o 21,2 miln. sztuk i koni — o 5,6 milionów sztuk. Według wypowiedzi Malenkowa na XIX Zjeździe KPZR poziom przedwojenny 1940 r. pod względem stanu pogłowia bydła został osiągnięty w r. 1948, pod względem stanu pogłowia owiec — w r. 1950, a pod względem stanu pogłowia trzody chlewnej w roku bieżącym. Dzięki temu globalna i towarowa produkcja mięsa, mleka, masła, jaj, wełny i skór przekroczyła już poziom przedwojenny. Niemniej na odcinku hodowli, gdzie odtworzenie wyniszczonego w czasie wojny i okupacji stanu pogłowia wymaga szeregu lat, znaczniejszy rozwój hodowli i odpowiedni wzrost pogłowia przewidziane są dopiero na okres piątej pięciolatki.

Takie są osiągnięcia ZSRR w dziedzinie rozwoju produkcji przemysłowej i rolniczo-hodowlanej, zwłaszcza w zakresie artykułów konsumcyjnych i środków spożywczych, służących bezpośrednio do zaspokojenia potrzeb radzieckich mas pracujących.

(W drugiej części artykułu, która ukaże się w następnym numerze, omówione zostaną m. in.: wzrost dochodu narodowego i płac w ZSRR, spadek cen i wzrost spożycia, polepszenie warunków bytowo-mieszkaniowych, sprawy, zatrudnienia, wydajności pracy i in.).

# Wzrastająca rola werbunku i błędy zakładów pracy

## Wzrost znaczenia werbunku

Towarzysz Bierut na VII Plenum KC PZPR stwierdził, że „...proces przechodzenia chłopów do pracy w przemyśle nie może się już odbywać i nie odbywa się w sposób żywiołowy i samorzutny i że ci działacze gospodarczy, którzy czekają na samorzutny przypływ siły roboczej, bardzo często stają w obliczu zawiedzionych nadziei i nie zrealizowanych z powodu braku siły roboczej — planów“.

Każdy dzień potwierdza słuszność tej tezy. Coraz częściej widzi się, że kierownicy zakładów pracy, którzy z założonymi rękami oczekują na robotników, nie podejmując żadnego wysiłku dla zwerbowania potrzebnych rąk roboczych, a także dla zapewnienia zwerbowanym odpowiednich warunków, nie są w stanie zapewnić zakładowi siły roboczej, co w konsekwencji pociąga za sobą niejednokrotnie niewykonanie planów.

Przed wojną chłop uciekał ze wsi do miasta, bo rozdrobniona ziemia nie mogła wyżywić wielomilionowej masy chłopskiej (znana jest powszechnie liczba 8 milionów osób zbędnych na wsi). Dzisiaj, kiedy sporo osób ze wsi już odpłynęło (do miast i przemysłu, na Ziemię Zachodnie, do szkół) i chłop ma zapewnioną egzystencję na wsi, nie decyduje się on szybko na opuszczenie rodzinnej wioski.

Czy oznacza to, że wieś nie posiada już rezerw, że nie ma już na wsi ludzi, którzy mogliby odejść z gospodarstwa wiejskiego? Taki wniosek byłby całkowicie niesłuszny. W artykule T. Gołębiewskiego, ogłoszonym w Nr 1 z 1951 r. „Pracy i Opieki Społecznej“, podano szacunkowo liczbę około 2,5 mil. osób dorosłych, które mogłyby wyjść z rolnictwa na ówczesnym etapie. Ocena ta nie uwzględniała spodziewanego rozwoju spółdzielczości produkcyjnej i mechanizacji rolnictwa, tak uspołecznionego jak i prywatnego. Szczególne znaczenie mieć właśnie będzie przebudowa struktury rolnej i wzrost mechanizacji rolnictwa, w wyniku których wyzwalać się będą coraz nowe rezerwy. Od sprawnej zaś organizacji akcji werbunkowej, od należytej opieki nad zwerbowanymi zależą będą przyszłe wyniki planowego werbunku robotników. Im większe zainteresowanie okażą zakłady pracy dla zarządzonych akcji werbunkowych, im żywszy w nich wezmą udział czynniki społeczne (PZPR, ZMP, rada zakładowa), tym lepsze będą wyniki, tym szybciej zakłady pracy zostaną zaopatrzone w siłę roboczą. Statystyka osób skierowanych do pracy wykazuje, że gospodarka nasza wchłania corocznie poważne liczby nowych robotników, w wyniku czego stan zatrudnienia zwiększył się przeszło dwukrotnie w porównaniu z okresem przedwojennym.

Zachodzi pytanie: czy i w jakim stopniu wzrosło znaczenie werbunku, jako metody dostarczania siły roboczej do zakładów pracy? Rzecz jasna, mowa o takim werbunku, który zapewnia faktyczne zwiększenie załogi o konkretną liczbę zwербowanych robotników. Zdarzają się bowiem wypadki, że mimo pozornie dobrych wyników werbunku zakład pracy ostatecznie nie uzyskuje potrzebnych robotników, z uwagi na dużą płynność siły roboczej.

Następująca tablica ilustruje liczbę osób skierowanych do pracy przez urzędy zatrudnienia względnie samodzielne oddziały zatrudnienia Prezydów Rad Narodowych.

**Pośrednictwo pracy i werbunek w latach 1949-1951**

Rok	1 Skierowano do pracy przez pośrednictwo (w tysiącach)	2 Zwerbowano do pracy (w tysiącach)	3 Stosunek % 1 do 2
1949	1.651	110	6,9
1950	1.865	162	8,6
1951	1.831	210	11,4

Z tablicy tej wynika, że jakkolwiek siła robocza kierowana do pracy w drodze werbunku nie jest decydującym czynnikiem w procesie dostarczania robotników do gospodarki narodowej, to jednak odsetek osób skierowanych do pracy drogą werbunku w okresie 1949 — 1951 stale wzrastał, dochodząc w r. 1951 do 11,4% osób skierowanych do pracy drogą pośrednictwa. Werbunek stał się zwłaszcza głównym środkiem przerzucenia męskich rąk roboczych ze wsi do miasta. Przypatrzmy się bliżej temu zagadnieniu.

Jeśli chodzi o liczby osób skierowanych do pracy przez pośrednictwo, to kobiety stanowią tu około 35—40% całości. Z drugiej strony, zaledwie pewien odsetek (ok. 30%) mężczyzn skierowanych do pracy przez pośrednictwo przystępuje do pracy po raz pierwszy (za dotychczas nie pracujących uważa się osoby, które nie pracowały w okresie planu 6-letniego). Wynika stąd, że liczba mężczyzn — robotników niewykwalifikowanych, skierowanych do pracy w drodze pośrednictwa po raz pierwszy, wynosi rocznie ok. 300 — 350.000. Wobec dużych trudności dokładnego stwierdzenia, kto przystępuje do pracy po raz pierwszy, a kto był już poprzednio zatrudniony, wydaje się, że i ta liczba jest przesadzona. Jeśli się zważy, że pośrednictwo pracy jest prowadzone przede wszystkim w większych miastach, sądzić należy, że w praktyce 70—80% wszystkich osób skierowanych do pracy w drodze pośrednictwa pracy pochodzi z miast. Wreszcie, jeżeli uwzględnimy, że w skład osób skierowanych do pracy w drodze pośrednictwa wliczamy również wszystkich zatrudnionych w zawodach nieprodukcyjnych (np. urzędnicy), staje się jasne, że znaczenie werbunku jest bez porównania większe, niżby to mogło wynikać z przytoczonej wyżej tabeli.

W praktyce więc zasadniczym czynnikiem, warunkującym dopływ nowej, męskiej, niewykwalifikowanej siły roboczej do produkcji, jest właśnie sprawny, skuteczny jej werbunek.

## Od czego zależą pomyślne wyniki werbunku

Dotychczasowa praktyka wykazała, że wyniki werbunku w dużej mierze zależą od doboru ekip werbunkowych przez zakłady pracy, od właściwego spełnienia przez nich ich roli oraz od otoczenia zwerbowanych należyłą opieką, szczególnie w pierwszym okresie ich pracy.

W latach 1949 — 50 zagadnienia te nie były unormowane przepisami prawnymi i zakłady pracy, umieszczone w planie werbunku nie zawsze orientowały się w ciążyących na nich obowiązkach. W wyniku uchwały Prezydium Rządu Nr 679 z dnia 29 września 1951 r. w sprawie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej (Monitor Polski Nr A-88, poz. 1214) szereg zagadnień, dotyczących prowadzenia werbunku, zostało unormowanych instrukcjami wydanymi przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. M. in. w Monitorze Polskim Nr A-66 z dn. 8 sierpnia 1952 r. ukazała się instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie sporządzania planów werbunku, zasad pracy werbowników oraz obowiązków zakładów pracy w zakresie werbunku niewykwalifikowanej siły roboczej. Aczkolwiek upłynęło już kilka miesięcy od ogłoszenia powyższej instrukcji, zdarzają się jeszcze liczne przypadki, świadczące o nieznajomości bądź o nieprzestrzeganiu przez niektóre zakłady pracy obowiązujących je przepisów i zarządzeń.

## O właściwy dobór i rzetelną pracę werbowników

Czy wszystkie zakłady pracy, objęte kwartalnymi bądź dodatkowymi planami werbunku, wykorzystują przyznane im możliwości uzupełnienia braków siły roboczej w drodze zarządzanego werbunku?

Niestety, zbyt częste są przypadki, że zakłady pracy ograniczają się do składania wniosków o umieszczenie ich w planie werbunku, uważając, że na tym skończyła się ich rola i że samo dostarczenie ludzi (werbunek) należy do Prezydiów Rad Narodowych i Oddziałów (referatów) Zatrudnienia. W rezultacie tego, zakłady pracy wyczekują na dostarczenie im robotników, nie wysyłając werbowników w teren lub wysyłają ich w terminie spóźnionym i w niedostatecznej ilości, w stosunku do wysokości zgłoszonego zapotrzebowania. Tymczasem odnośne przepisy mówią, że zakład pracy powinien nie później niż w terminie 3 dni od daty otrzymania zawiadomienia delegować werbowników w teren. Np. werbunek dla Zarządu Budowlano-Montażowego Nr 5 Sosnowiec został zarządzony dnia 19.VII.1952 r. Wymieniony zakład pracy wysłał werbowników w teren dopiero po upływie ok. 20 dni i w dodatku w niedostatecznej liczbie (dwóch werbowników na 100 osób do zwerbowania). Inny przykład: w czerwcu br. został zarządzony werbunek dla CZ Wodno-Inż. Zjednoczenia Budownictwa Inż. Morskiego w Gdyni, ale zakład ten w ogóle nie wysłał werbowników na przyznany mu teren.

Takie stanowisko kierownictwa zakładu pracy świadczy nie tylko o nieznajomości z jego strony przepisów § 21 wyżej wspomnianej uchwały Prezydium Rządu (ustalającego, że kierownictwo zakładu pracy jest odpowiedzialne za pokrycie niedoboru siły roboczej i zobowiązane uzupełniać objęte planem werbunku braki), ale również o lekceważeniu władz zatrudnienia i czynników nadrzędnych, które — na własny jego wniosek — przyznały mu prawo zwiększenia stanu zatrudnienia w drodze werbunku.

Praca werbownika w terenie nie jest łatwa. Werbowanie ludzi do pracy nie jest tylko wędrowką od gromady do gromady, lecz polega m. in. na wykorzy-

stywaniu każdej nadarzającej się okazji do rozmów z osobami, mającymi warunki do pracy na wyjazd, na umiejętności przekonywania ich w rozmowach o celowości podjęcia pracy, a nierzadko na rozprawianiu się z wrogą propagandą. Na werbowników należy więc typować pracowników mających łatwość kontaktów z ludźmi, odpowiednie wyrobienie i uświadczenie polityczne oraz dających gwarancję rzetelnej pracy i skutecznej propagandy werbunku.

Czy pod tym kątem widzenia typowało werbowników np. przedsiębiorstwo Rejonowa Zbiornica Złomu w Oławie albo ZBM Starachowice? W pierwszym wypadku delegowani pracownicy czas przeznaczony na werbunek spędzali na... łowieniu ryb, w drugim zaś na odwiedzaniu sołtysów w GRN Tursko i Osiek tylko w tym celu, ażeby otrzymać odpowiedź na pytanie, czy są możliwości werbunku.

Jako pozytywny przykład pracy werbowników można natomiast wymienić pracowników delegowanych przez Kieleckie Przemysłowe Zjednoczenie Budowlane, którzy swoją rzetelną pracą przyczynili się w znacznej mierze do wykonania w III kwartale planów werbunku na terenie województwa kieleckiego.

Oprócz właściwego doboru werbowników, następnym warunkiem realizacji werbunku jest dokładne informowanie werbowanych o warunkach pracy i płacy oraz wyżywienia i zakwaterowania. Nie należą do rzadkości przypadki, iż werownicy — w celu zwiększenia wyników werbunku — podają wygórowane zarobki, nieosiągalne dla zwerbowanego w pierwszych dniach lub tygodniach po przybyciu do danego zakładu pracy. Ta kategoria werbowników naraża werbunek na kompletne niepowodzenie, ponieważ powrót zwerbowanego (na skutek udzielenia mu niezgodnych z prawdą informacji) podrywa zaufanie do zakładu pracy i do całej akcji werbunkowej. Dlatego też kierownictwo zakładu pracy winno przykładać więcej uwagi do właściwego doboru werbowników, dokonywać go przy współdziałaniu przedstawicieli rady zakładowej i organizacji partyjnej oraz dbać o dokładne poinstruowanie delegowanych werbowników.

### Więcej troski o zwerbowanego

Jak to wykazuje codzienne doświadczenie, dodatnie wyniki pracy werbowników w tym tylko przypadku nie pójdą na marne, jeżeli zakład pracy zapewni zwerbowanym warunki pracy, płacy i bytu zgodne z udzielonymi im informacjami. Szczególnie odnosi się to do początkowego okresu pobytu zwerbowanego w zakładzie pracy.

Pierwsze zetknięcie się zwerbowanego z zakładem pracy odbywa się zazwyczaj w dziale zatrudnienia lub biurze personalnym. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, organizacja przyjęć do pracy ma być sprawna, tzn. formalności winny być załatwiane możliwie najkrócej. Zwerbowanemu należy zapewnić bezpośrednio po jego przybyciu miejsce w hotelu, skorzystanie z łaźni lub gorącej wody do mycia, a w porze obiadów i kolacji — z gorącego posiłku, bo przecież to zupełnie zrozumiałe, że po odbyciu długiej i męczącej niekiedy podróży, trzeba umyć się, coś zjeść i odpocząć. Tymczasem fakty niewłaściwej organizacji przyjęć do pracy zwerbowanych nie należą jeszcze do rzadkości. Np. w okresie zarządzanego w miesiącach lipcu i sierpniu br. werbunku do huty „Baildon“ załatwianie formalności przez zwerbowanych trwało 2 — 3 dni. Przybyli do pracy przed ich ostatecznym przyjęciem musieli bowiem zgłaszać się kolejno do wydziału produkcji, do lekarza, do sekcji bhp, pożarniczej, do biura opałowego, do rady zakładowej, ZMP i POP. Przybyły w dniu 17.VII

1952 r. o godz. 7 rano do biura personalnego wymienionej huty Ob. Jędrusik Henryk długo błąkał się po rozległym obszarze huty, zanim trafił do działu walcowni, dokąd otrzymał skierowanie. Ob. Jędrusik dopiero o godz. 15 miał być zbadany przez lekarza, aby potem kontynuować wędrówkę z kartą obiegową, jak gdyby część formalności nie mogła być załatwiona już po przyjęciu do pracy. Inny przykład: w dniu 26.VI.1952 r. do Częstochowskiego Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego przybyło z werbunku około 16 osób. Jedna z urzędniczek po zapytaniu, która godzina i usłyszeniu odpowiedzi „godz. 15.10“ opuściła biuro, a druga zniecierpliwiona późną porą nieuprzejmie odnosiła się do zwerbowanych, gdy ci zwracali się do niej z uwagami: „ja głodny jestem. bar zamknięty, czy tak powinno być“. W dodatku okazało się, że w danym dniu zakład pracy nie dysponował wolnymi kwaterami dla kobiet, na skutek czego 2 kobiety spośród zwerbowanych zmuszone były spać na łóżku pracowniczkim, przebywającej właśnie na urlopie.

Dobrze natomiast rozwiązano sprawę przyjęć zwerbowanych np. w Nowej Hucie, gdzie zorganizowano Centralny Ośrodek Werbunkowy. Zwerbowani, zgłaszający się do tego ośrodka, załatwiają wszystkie formalności w jednym budynku, gdzie mogą odpocząć w specjalnie na ten cel przeznaczonych świetlicy. Poddawani są na miejscu oględzinom lekarskim, otrzymują przydział pracy, wydaje się im odzież ochronną itd. W rezultacie sprawnej organizacji przyjęć załatwianie jednego zwerbowanego w ośrodku werbunkowym trwa nie więcej niż 2—4 godzin.

Dalszy przykład: w Zarządzie Budowlanym Nr 2 Chorzów II zwerbowane w maju br. pracowniczki przez 2 dni czekały na załatwienie formalności związanych z przyjęciem do pracy, nie otrzymując nawet przydziału miejsca w hotelu, wskutek czego zmuszone były spać przez 2 noce na podłodze bez siennika i pościeli.

Rzecz zupełnie zrozumiała, że podobne fakty wpływają ujemnie na wyniki werbunku, powodując już na wstępie niezadowolnienie, a częstokroć rezygnację z podjęcia pracy przez zwerbowanych.

Z organizacją przyjęć zwerbowanych do pracy, łączy się ściśle sprawa przydziału stanowiska roboczego oraz informowanie nowoprzybyłych o zasadach wynagradzania. Przydzielenie stanowiska roboczego, to nie tylko wskazanie zwerbowanemu, np. na który odcinek budów ma się zgłosić. Majstrowie czy kierownicy odcinków winni być uprzedzeni o wysłaniu zwerbowanych i ze swej strony okazywać jak najwięcej zainteresowania i opieki nad nowoprzybyłymi przez niezwłoczne przydzielenie im odpowiedniej pracy (w zależności od posiadanych przez nich kwalifikacji), informowanie o wysokości wynagrodzenia, jak również przez udzielanie rad i pomocy, zwłaszcza w pierwszych dniach po rozpoczęciu pracy. Jeszcze zbyt mało widzi się zainteresowania nowoprzybyłymi robotnikami ze strony personelu technicznego, który często zapomina, że właściwa opieka nad robotnikami w miejscu pracy, to czynnik w znacznym stopniu decydujący o stabilizacji załogi, a co za tym idzie — o wykonaniu planów produkcji.

Jako przykład niewłaściwego stosunku do zwerbowanych ze strony personelu technicznego oraz kadr bezpośredniego nadzoru może posłużyć fakt zanotowany w dniu 24.V.1952 w Katowickim ZBP Zarząd Bud. Nr 2 Chorzów, gdzie piętnastu pracowników w swim oświadczeniu stwierdza: „nie wiemy za co pracujemy... ani majstrowie, ani brygadziści nie informują nas, a tylko prze-

ciągają i obiecują“. I dalej: „normiści nie robią z każdej pracy zleceń a upraszczają sobie robotę, obliczając pracę na oko“.

Nic więc dziwnego, że w wyniku wyżej opisanych braków i niedociągnięć, a także innych braków, występujących częstokroć w zakwaterowaniu, wyżywieniu i życiu kulturalno-oświatowym — werbunek idzie opornie, fluktuacja jest znaczna, a pokrywanie zapotrzebowania na siłę roboczą jest przysłowiową beczką bez dna. Nadmienić należy, że także niektóre resorty gospodarcze przejawiają częstokroć stosunek niefrasobliwy do sygnalizowanych braków i nie czynią dostatecznych starań o ich usunięcie. Z kolei, jednostki podległe — do zakładów pracy włącznie — przywykły uważać panujące w zakresie opieki nad zwerbowanymi niedociągnięcia, jako wynikające z tak zwanych „trudności obiektywnych“.

Tow. Bierut, omawiając na VII Plenum KC PZPR zagadnienie siły roboczej, powiedział m. in.: „musimy wreszcie, co jest bodaj najważniejsze, zapewnić dokładne informowanie pracowników o warunkach, jakie ich czekają i możliwościach dalszego awansu, zapewnić sprawny i w dobrych warunkach przejazd do miejsc pracy, sprawne i dobre przyjęcie w miejscach pracy nowoprzybyłych pracowników i stałą, skuteczną nad nimi opiekę“. I dalej: „istnieją ku temu wszystkie warunki, jeżeli nasi działacze partyjni, związkowi i gospodarczy, jeżeli terenowe rady narodowe wezmą się do tej sprawy z pełną energią, rozumiejąc, że taki jest kategoryczny nakaz partii“.

Jak widać z przedstawionego stanu rzeczy, trzeba, ażeby kierownicy zjednoczeń i zakładów pracy poświęcali więcej uwagi sprawom werbunku, ażeby analizowali wyniki pracy werbowników, usuwali braki i niedociągnięcia w zakresie organizacji przyjęć do pracy oraz osobiście doglądali opieki nad zwerbowanymi.



ANTONI WANATOWSKI

## Przyczyny i skutki wypadków przy pracy w latach 1946-1949

Wypadki przy pracy powodują ogromne straty społeczne i gospodarcze. Wypadek jest najczęściej przyczyną poranienia pracownika, a więc przyczyną jego cierpienie, czasowej lub trwałej, zupełnej lub częściowej niezdolności do pracy, a niekiedy przyczyną śmierci. Wypadki powodują też bardzo często zniszczenie pewnej ilości materiału, uszkodzenie urządzeń produkcyjnych i przerwy w pracy lub produkcji. Wreszcie wypadki kosztują ogromnie dużo w wydatkach na leczenie, zasiłki, renty itd.

Spróbujmy ocenić tylko dla wypadków śmiertelnych oraz dla wypadków ciężkich, tj. powodujących trwałą utratę co najmniej 25% zdolności do pracy — wagę jednego z najważniejszych elementów strat, spowodowanych wypadkami przy pracy, jaką jest strata w sile roboczej.

Zgodnie z metodą ogólnie przyjętą dla tego rodzaju obliczeń zakładamy, że pracownik, który został poszkodowany w wypadku, gdyby był nie uległ wypadkowi, mógłby być pracować z pełną wydajnością jeszcze przeciętnie 15 lat. Każdy wypadek śmiertelny pozbawi więc społeczeństwo co najmniej 15 lat pracy jednego pracownika, albo takiej ilości pracy, jaką 15 pracowników odpowiednio wykwalifikowanych może wykonać w ciągu jednego roku. Każdy zaś ciężki wypadek przy pracy powoduje przeciętnie utratę 40% zdolności do pracy, czyli dla każdego ciężko poszkodowanego trzeba przyjąć utratę  $0,4 \times 15 = 6$  lat pracy. Przeprowadzona w ten sposób ocena strat spowodowanych śmiertelnymi i ciężkimi wypadkami przy pracy w r. 1949 wykazuje, że wypadki te były przyczyną utraty co najmniej 75.000 lat pracy.

Nawet ta cząstkowa ocena, bo dotycząca tylko części strat spowodowanych wypadkami (tylko utraty rąk do pracy) dowodzi, jak ogromne są to straty. Dlatego nie dziwnego, że walka z wypadkami przy pracy staje się jednym z czołowych zagadnień społeczno - gospodarczych.

Aby walka ta była skuteczna, niezbędna jest stała obserwacja zdarzających się wypadków, analiza ich przyczyn i skutków. Jednym ze środków tej obserwacji są badania statystyczne. W artykule niniejszym przedstawione zostaną ogólne, najważniejsze wyniki statystyki wypadków przy pracy z lat 1946 — 49, odszkodowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jest to całość powojennych opracowań Zakładu z tego zakresu, ponieważ dalsze prowadzenie ubezpieczeniowej statystyki wypadkowej przez ZUS stało się nieaktualne wobec przebudowy ubezpieczenia wypadkowego. Podkreślić trzeba, że ta ubezpieczeniowa statystyka wypadkowa ujmuje tylko część wypadków, t. zn. nie uwzględnia np. wypadków ulicznych, komunikacyjnych i innych, jeżeli nie były wypadkami przy pracy, bądź w drodze do pracy lub z pracy.

### Materiał statystyczny

Dla każdego wypadku przy pracy, albo w drodze do i z pracy, który spowodował niezdolność do pracy poszkodowanego, trwającą ponad 3 dni — pracodawca spisuje specjalne „doniesienie o wypadku“, podające dokładny opis okoliczności wypadku, zwłaszcza jego przyczyn i bezpośrednich skutków. Te doniesienia, mogące służyć do bieżącej analizy wypadków dla celów akcji zapobiegawczej, dają statystyce materiał aktualny, który może być opracowany niezwłocznie po zajściu wypadku. Statystyka oparta na tych doniesieniach daje dokładne dane o przyczynach wypadków, nie może jednak dać dobrych informacji o skutkach wypadków, które w chwili wypadku (poza wypadkami śmiertelnymi) nie dają się jeszcze ustalić. W doniesieniu o wypadku można tylko ocenić przypuszczalne skutki danego wypadku.

Liczby statystyczne, które tu przytaczamy, są innego rodzaju.

Ubezpieczenia społeczne zapewniają ofiarom wypadków przy pracy specjalne świadczenia. Do r. 1948 włącznie poszkodowany otrzymywał, przez pierwszych 28 dni niezdolności do pracy po wypadku, świadczenia ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli niezdolność do pracy trwała dłużej — wszelkie świadczenia pokrywał ZUS z tytułu ubezpieczenia wypadkowego. Od r. 1949 poszkodowany otrzymuje świadczenia ubezpieczenia chorobowego przez cały czas leczenia — a ubezpieczenie wypadkowe przyznaje renty tylko tym poszkodowanym, którzy po zakończeniu leczenia mają niezdolność do pracy co najmniej 25%.

Po zakończeniu leczenia osoby poszkodowanej ZUS wydaje decyzję świadczeniową, ustalającą wysokość należnych poszkodowanemu świadczeń z tytułu ubezpieczenia wypadkowego. Te decyzje, oparte na aktach wypadku zawierających już zarówno dane o przyczynach, jak i o skutkach wypadku — stanowią drugą podstawę badań statystycznych, tę właśnie, na której wynikach oparty jest niniejszy artykuł. Cechą tego materiału jest wyłączenie z niego wszystkich wypadków o następstwach lekkich, przemijających. Zawiera on dane o wypadkach poważniejszych, które pociągnęły za sobą ciężkie następstwa. Następstwa te są już przy tym znane i dokładnie ocenione.

Dość poważną wadą tego materiału jest jedynie zwłoka w jego opracowaniu. Wobec tego, że stopień utraty zdolności do pracy daje się ustalić zazwyczaj dopiero po zakończeniu leczenia, które trwa nieraz dość długo — przeto pełny materiał o wypadkach danego roku można uzyskać na podstawie decyzji świadczeniowych ZUS dopiero po dłuższym okresie czasu. W praktyce przyjęto, że do opracowania wypadków za każdy rok przyjmuje się decyzje świadczeniowe, dotyczące wypadków tego roku, wydane w okresie 20 miesięcy od końca danego roku. A więc np. dla wypadków z r. 1949 za podstawę służą decyzje wydane do 31. VIII. 1951 r., które dopiero po tej dacie mogły być opracowane statystycznie.

### Metoda opracowania

Cały materiał przygotowany, opracowany i klasyfikowany był w jednakowy sposób, dlatego wyniki otrzymane dla kolejnych lat specjalnie dobrze nadają się do porównań — z wyjątkiem tylko roku 1949, z powodu wspomnianej już zmiany zakresu świadczeń ubezpieczenia wypadkowego.

Dane z lat 1946 — 1948 obejmują:

- 1) wypadki śmiertelne,
- 2) wypadki ciężkie, które spowodowały niezdolność do pracy po zakończeniu leczenia co najmniej 10%,
- 3) wypadki lekkie, które spowodowały wprawdzie skutki trwające ponad 28 dni — ale nie należą do 1), ani 2).

Dane za 1949 r obejmują tylko:

1) wypadki śmiertelne,

2) wypadki ciężkie, które spowodowały niezdolność do pracy po zakończeniu leczenia co najmniej 25%. A więc dane dotyczące wypadków śmiertelnych można porównywać dla wszystkich lat badanego okresu, natomiast dane dotyczące wypadków lekkich i ciężkich tylko dla lat 1946 — 1948.

Opracowanie wykonane przez Zakład jest dość szczegółowe. W notatce niniejszej musimy oczywiście ograniczyć się do przedstawienia tylko najważniejszych i najciekawszych wyników w bardzo uproszczonej postaci.

### Liczba wypadków

Przy omawianiu liczby wypadków trzeba stale pamiętać o definicji wypadku — w rozumieniu danego opracowania. Codziennie bardzo wielu pracowników odnosi większe lub mniejsze, nieraz drobne obrażenia przy pracy. Nie wszystkie one powodują konieczność przerwania pracy i nie wszystkie są rejestrowane jako wypadki. W Polsce statystyka oparta na doniesieniach o wypadkach obejmuje wszystkie wypadki, które spowodowały niezdolność do pracy, trwającą co najmniej 3 dni (łącznie z dniem wypadku). Omawiana obecnie statystyka świadczeniowa ZUS obejmuje oczywiście znacznie mniejszą liczbę wypadków o następstwach cięższych, których definicję już podaliśmy.

Z przyczyn poprzednio omówionych bezwzględna liczba wypadków nie może służyć do porównań ani być podstawą dalej idących wniosków. Natomiast bardzo ciekawy jest rozwój liczby wypadków w kolejnych latach okresu objętego badaniem. Wskaźniki obrazujące ten rozwój podaje tabl. 1.

**Tablica 1. Wskaźniki rozwoju liczby wypadków przy pracy w okresie 1946 — 1949**

Rok wypadku	razem	lekkich	ciężkich	śmiertelnych
1946	100,0	100,0	100,0	100,0
1947	119,7	110,2	127,4	88,7
1948	129,4	103,0	147,0	81,2
1949	50,3	—	72,6	81,2

Zestawienie dowodzi, że poważnie wzrosła tylko liczba wypadków ciężkich w r. 1947 i słabiej już w 1948. Ogólna liczba wypadków wzrastała wprawdzie, jednak znacznie słabiej, niż obserwowany w tym okresie wzrost zatrudnienia. Uderzające jest, że liczba wypadków śmiertelnych, która — jako niezależna od stosowanych kryteriów wypadku — jest najpewniejszym miernikiem wypadkowości — malała w okresie 1946 — 1948.

Lepszy pogląd na kształtowanie się wypadkowości daje zestawienie 2, podające liczby względne — mianowicie liczby wypadków, przypadające na 1.000 pracowników przeciętnie w ciągu roku i to osobno dla pracowników zatrudnionych w poszczególnych gałęziach pracy (rolnictwo obejmuje także drobnych producentów rolnych woj. zachodnich i ich rodziny).



**Tablica 2. Liczba wypadków z lat 1946 — 49, przypadająca na 1.000 pracowników danej gałęzi pracy**

Rok	Średnio	rolnictwo i leśnictwo	górnictwo	przemysł	komuni- kacja i transport	handel, biura i inne
Wypadki odszkodowane razem (lekkie, ciężkie i śmiertelne)						
1946	5,9	0,7	38,9	9,3	7,9	3,1
1947	5,9	1,2	36,6	8,3	7,7	2,1
1948	5,8	1,9	30,0	8,5	4,9	2,2
1949	2,1	1,5	6,6	2,6	1,2	1,1

Wypadki śmiertelne

1946	0,35	0,08	1,58	0,44	0,84	0,35
1947	0,25	0,07	1,52	0,29	0,57	0,13
1948	0,21	0,10	1,14	0,22	0,30	0,12
1949	0,19	0,09	0,98	0,21	0,19	0,14

Częstotliwość wypadków w górnictwie i w komunikacji wyraźnie zmalała. Natomiast w rolnictwie i leśnictwie stwierdzamy wzrost. W przemyśle, handlu i innych zatrudnieniach nie widać wyraźnej tendencji wzrostu ani spadku.

Szczególnie jasne i ciekawe wyniki daje zestawienie wypadków śmiertelnych.

Średnia częstość wypadków śmiertelnych spadała silnie w całym czterolecu i w 1949 r. nieznacznie przekracza połowę częstości z 1946 r., co świadczy o stałym poprawianiu się warunków pracy w wymienionym okresie. W górnictwie i w przemyśle spadek częstości wypadków śmiertelnych jest stały. Poziom z 1949 r. jest niższy w górnictwie o 1/3 od poziomu z 1946 r., a w przemyśle — o połowę. W komunikacji i w transporcie spadek w ciągu 4 lat był szczególnie silny (do około 1/4 początkowego poziomu). Tylko rolnictwo i leśnictwo nie wykazują wyraźnego spadku, a nawet widać pewną nieznaczną tendencję zwyżkową.

Przy ocenie powyższych wyników należy pamiętać, że w gospodarce kapitalistycznej w okresie wzrostu zatrudnienia, gdy do pracy wciąga się niewykwalifikowanych robotników, gdy powiększa się tempo pracy i silniej eksploatuje urządzenia produkcyjne, wzrasta też częstość wypadków. Przeciwnie — w okresie zahamowania produkcji — spada. Są to znane koniunkturalne wahania wypadkowości. Omówione wyniki statystyczne wykazują spadek częstości wypadków w okresie gwałtownego wzrostu zatrudnienia, który nastąpił zwłaszcza w niebezpiecznych pod względem wypadkowym gałęziach gospodarki jak górnictwo, komunikacja, przemysł ciężki, budownictwo, w okresie silnej eksploatacji wszystkich, nawet przestarzałych urządzeń produkcyjnych oraz wciągania do pracy rzesz pracowników niewykwalifiko-

1) dla r. 1949 tylko ciężkie i śmiertelne.

wanych ze wsi i kobiet. Stanowi to dowód, że w gospodarce socjalistycznej, cechującej się rozwojem ochrony pracy i dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy, ta kapitalistyczna tendencja wzrostu wypadkowości w okresie wzrostu produkcji została u nas przezwyćżona.

### Wypadki przy pracy oraz w drodze do pracy i z pracy

Wypadki w drodze do pracy i z pracy, odszkodowywane w Polsce na równi z wypadkami przy pracy, stanowiły w stosunku do ogólnej liczby odszkodowanych wypadków następujący odsetek:

w roku 1946	—	5,7%
1947	—	6,4%
1948	—	5,3%
1949	—	6,6%

Były one przy tym przeciętnie cięższe od wypadków przy pracy. W stosunku do odszkodowanych wypadków śmiertelnych, śmiertelne wypadki w drodze do i z pracy stanowiły: w roku 1946 — 10,4%, w 1947 — 8,1%, w 1948 — 8,6% w 1949 — 7,8%.

Na wypadki w drodze jednakowo narażeni są pracownicy wszystkich zakładów pracy w danej miejscowości. W następstwie tego odsetek wypadków w drodze do pracy i z pracy jest niski w zawodach niebezpiecznych, w stosunku do ogółu wypadków; jest on szczególnie niski tam, gdzie praca nie jest połączona z dojazdami (np. w rolnictwie).

W 1949 r. wypadki w drodze do pracy i z pracy stanowiły w różnych gałęziach zatrudnienia następujący odsetek ogólnej liczby wypadków w tych gałęziach:

średnio	6,6
rolnictwo i leśnictwo	0,4
górnictwo	2,8
przemysł	8,9
komunikacja i transport	8,7
handel, biura i inne	16,7

Ponieważ wypadki w drodze do pracy i z pracy są w zasadzie podobne w różnych rodzajach zatrudnienia (zależą bowiem przede wszystkim od miejscowych warunków komunikacyjnych), więc przy omawianiu w dalszym ciągu przyczyn i skutków wypadków w różnych gałęziach pracy ograniczymy się do wypadków przy pracy, pomijając wypadki w drodze do pracy i z pracy.

### Przyczyny i następstwa wypadków przy pracy

Tablice 3—5 podają najważniejsze przyczyny wypadków. Szereg przyczyn o mniejszym znaczeniu, dających niewielką liczbę wypadków, łączymy dla uproszczenia w jedną grupę. W podziale tym uwzględnione są tylko t. zw. przyczyny bezpośrednie, gdyż statystyka ubezpieczeniowa, oparta na przedwojennych jeszcze podziałach, nie badała głębszych przyczyn pośrednich, związanych z wadami organizacji pracy, wadami maszyn, brakiem urządzeń ochronnych itp.

Wypadki śmiertelne z całego okresu są oczywiście porównywalne. Natomiast podane w tablicy 4 wypadki dla r. 1949 są przeciętnie cięższe, niż wypadki z lat poprzednich (z powodu podwyższenia granicy uprawniającej do świadczeń z 10% na 25% niezdolności).

Podanych 5 głównych przyczyn wypadków śmiertelnych i wypadków ciężkich, obejmuje 80—90% wypadków; wszystkie pozostałe przyczyny mają już znacznie mniejsze znaczenie. Częstość występowania poszczególnych przyczyn w całym omawianym okresie uległa wahaniom, niemniej zwraca uwagę wzrost odsetka wypad-

Tablica 3. Podział śmiertelnych wypadków przy pracy wg przyczyn

Przyczyny wypadku	na 100 wypadków śmiertelnych przypadało w roku			
	1946	1947	1948	1949
w drodze do i z pracy . . . . .	10,4	8,1	8,6	7,8
przy pracy . . . . .	89,6	91,9	91,4	92,2
z wypadków przy pracy spowodowanych było przez:				
pojazdy, koleje, samochody, statki, wozy . . . . .	33,5	32,7	30,9	32,3
spadnięcia, przedmiotów, zwa- lenia, obsunięcia się mas . . .	13,7	18,9	17,5	17,0
maszyny, silniki, pędnie, obra- biarki, podnośniki . . . . .	5,8	8,0	8,3	9,6
upadek osób . . . . .	7,9	7,1	9,1	8,6
manipulowanie przedmiotami	4,4	3,0	3,7	5,9
wszystkie pozostałe przyczyny	24,3	22,2	21,9	18,8

Tablica 4. Podział ciężkich wypadków przy pracy wg przyczyn

Przyczyna wypadku	na 100 wypadków ciężkich przypadało w roku			
	1946	1947	1948	1949
w drodze do i z pracy . . . . .	6,3	7,4	5,6	6,6
przy pracy . . . . .	93,7	92,6	94,4	93,5
z wypadków przy pracy było spowodowanych przez:				
pojazdy, koleje, samochody, statki, wozy . . . . .	18,4	17,4	16,5	19,4
spadnięcia przedmiotów, zawa- lenia, obsunięcia się mas . . .	9,9	10,8	9,5	8,9
maszyny, silniki, pędnie, obra- biarki, podnośniki . . . . .	20,3	21,9	21,3	19,1
upadek osób . . . . .	13,0	15,2	16,5	17,9
manipulowanie przedmiotami	20,7	14,7	18,7	15,6
wszystkie pozostałe przyczyny	11,4	12,6	11,9	12,6

**Tablica 5. Wypadki z lat 1946 — 1948 wg przyczyn (odsetki średnie)**

Przyczyna wypadku	na 100 wypadków przypada			
	razem:	śmierteln.	ciężkich	lekkich
w drodze do i z pracy . . . . .	5,8	9,0	6,4	38,0
przy pracy . . . . .	94,2	91,0	93,6	96,2
z wypadków przy pracy było spowodowanych przez:				
pojazdy, koleje, samochody, statki, wozy . . . . .	16,8	32,4	17,4	12,7
spadnięcia przedmiotów, obsunięcia się mas . . . . .	12,5	16,7	10,1	17,4
maszyny, silniki, pędnie, obrabiarki, podnośniki . . . . .	19,2	7,4	21,2	16,8
upadek osób . . . . .	13,3	8,0	14,9	10,3
manipulowanie przedmiotami	19,4	3,7	18,0	25,2
wszystkie pozostałe przyczyny	13,0	22,8	12,0	13,8

**Tablica 6. Odsetek wypadków śmiertelnych wśród wypadków powstałych z poszczególnych przyczyn w 1949 r.**

Przyczyna wypadku	% wypadków śmiertelnych
1) porażenia prądem elektrycznym . . . . .	56,1
2) materiały szkodliwe, trujące, żrące . . . . .	33,3
3) różne przyczyny (niewyliczone) . . . . .	31,0
4) spadnięcia przedmiotów, obsunięcia się mas . . . . .	16,7
5) materiały zapalne, wybuchowe . . . . .	15,6
6) pojazdy, koleje, samochody itd. . . . .	14,9
7) maszyny, silniki, pędnie . . . . .	5,0
8) upadek osób . . . . .	4,8
9) zwierzęta . . . . .	4,6
10) manipulowanie przedmiotami . . . . .	3,8
11) narzędzia ręczne . . . . .	1,6
12) nastąpienie na przedmioty, uderzenia się . . . . .	1,2

ków śmiertelnych, spowodowanych przez maszyny i silniki, co wskazywało by na konieczność zwrócenia większej uwagi na bhp w tym zakresie.

Dla ułatwienia porównania, w tablicy 5 podajemy średnie częstości poszczególnych przyczyn wypadków śmiertelnych i ciężkich w całym okresie trzylecia 1946 — 1948.

Specjalnie wysoki odsetek wypadków śmiertelnych (ok. 1/3) dają pojazdy wszelkiego rodzaju (nawet nie licząc wypadków w drodze do pracy i z pracy) oraz obsunięciem się mas i spadnięcia przedmiotów. Stosunkowo wysoki jest także odsetek wypadków śmiertelnych spowodowanych różnymi, nie wyliczonymi w tablicy przyczynami, obejmującymi utonięcia, porażenia prądem elektrycznym i inne.

Dla bliższego zilustrowania tego zagadnienia podaje się w tablicy 6 obliczony dla roku 1949 (obejmującego tylko wypadki śmiertelne i ciężkie) odsetek wypadków śmiertelnych wśród wszystkich wypadków spowodowanych daną przyczyną.

### Rodzaje uszkodzeń

Podział wypadków wg rodzajów uszkodzeń opracowano statystycznie tylko dla lat 1947—49. Wyniki podano w tabl. 7.

**Tablica 7. Podział wypadków wg rodzaju uszkodzeń**

Rodzaj uszkodzenia	na 100 wypadków było uszkodzeń		
	1947	1948	1949
<b>R a z e m:</b>	100,0	100,0	100,0
1) złamania	29,5	30,9	44,2
2) rany, skaleczenia	23,6	23,2	15,5
3) inne obrażenia (niewyliczone)	10,6	12,6	15,1
4) stłuczenia, kontuzje	17,6	17,0	9,4
5) zgniecenia, zmiżdżenia	9,5	8,5	8,4
6) utrata części członków	3,1	2,5	3,4
7) zwichnięcia, wykręcenia	1,5	1,6	1,6
8) oparzenia, odmrożenia	4,0	3,2	1,5
9) porażenia elektryczne	0,4	0,4	0,6
10) uduszenia, utonięcia	0,2	0,1	0,3

Podział wypadków z lat 1947—1948 wg rodzajów uszkodzeń jest bardzo podobny — natomiast dla roku 1949 zupełnie odmienny. Widać w jaki sposób na tym podziale wypadków odbiła się zmiana warunków, uprawniających do świadczeń. Odpadły wypadki o skutkach przemijających, lekkich, a więc w pierwszym rzędzie stłuczenia. Natomiast odpowiednio wzrósł odsetek złamań, innych obrażeń, porażen i utonięć.

Skutki wypadków zależą nie tylko od rodzaju uszkodzenia, ale w dużej mierze od miejsca (części ciała) uszkodzenia. Dla ilustracji podaje się w tablicy 8. podział ogólnej liczby wypadków wg miejsce uszkodzenia.

### Skutki wypadków

W ocenie skutków wypadków uwzględnimy długość okresu leczenia oraz przeciętny procent utraty zdolności do pracy.

Podział wypadków wg długości okresu leczenia podaje tablica 9. Pamiętać należy, że chodzi tu tylko o wypadki, które spowodowały niezdolność trwającą ponad 28 dni



lub trwałą powyżej 10<sup>0</sup>% dla lat 1947/48, a dla roku 1949 — trwałą niezdolność ponad 25%.

Wypadki z lat 1947 i 1948 mają zupełnie podobny rozkład według długości okresu leczenia. W roku 1949 ze względu na wyeliminowanie wypadków lekkich rozkład zmienił się istotnie. Przeciętnie okres leczenia jest w tym roku znacznie dłuższy.

**Tablica 8. Wypadki wg miejsc uszkodzenia**

Miejsce uszkodzenia	r o k   w y p a d k u		
	1947	1948	1949
O g ó ł e m	100,0	100,0	100,0
<b>1. Głowa, twarz, szyja</b>	6,5	6,7	9,8
w tym: głowa bez oczu	2,8	2,7	4,5
oczy	2,4	2,6	3,6
twarz, szyja	0,8	0,8	0,8
kilka części jednocz.	0,5	0,6	0,9
<b>2. Tułów</b>	6,6	6,8	10,0
w tym: klatka piersiowa	3,7	3,4	4,6
brzuch, miednica	1,5	1,4	2,2
przepuklina	0,2	0,2	0,1
kręgosłup	0,8	1,3	2,5
kilka części jednocz.	0,4	0,5	0,6
<b>3. Kończyny górne</b>	43,6	44,4	33,7
w tym: ramię, łopatką, bark	3,3	3,5	4,9
przedramię, łokieć	6,9	8,0	10,0
kiść ręki	5,8	5,7	4,2
palce	26,0	26,0	13,1
kilka części jednocz.	1,6	1,2	1,5
<b>4. Kończyny dolne</b>	31,6	31,3	31,2
w tym: uda, staw biodrowy	2,0	2,2	3,9
podudzie, kolana,	14,4	14,1	17,9
stopa, stawy skokowe	13,2	13,4	7,4
kilka części jednocz.	2,0	1,6	2,0
<b>5. Inne <sup>1)</sup></b>	11,7	10,8	15,3

<sup>1)</sup> uduszenia, utonięcia, porażenia, uszkodzenia więcej jak jednego miejsca ciała.

Przeciętny okres leczenia dla wszystkich wypadków wynosił: w roku 1946 — 2,2 miesiące, w 1947 — 2 mies., — w 1948 — 2 miesiące, w 1949 — 2,8 miesięcy.

Podział wypadków ciężkich według odsetka niezdolności do pracy podaje tablica 10.

Zestawienie to daje podstawę do ciekawej obserwacji. W latach 1947—48 rozkład wypadków wg procentów niezdolności jest bardzo podobny. Wskutek prze-

**Tablica 9. Wypadki wg długości okresu leczenia**  
(tablica obejmuje również wypadki śmiertelne)

Okres leczenia	r o k w y p a d k u		
	1947	1948	1949
O g ó ł e m:	100,0	100,0	100,0
dni 0	4,4	3,5	9,2
1 — 5	0,6	0,5	0,3
6 — 10	0,8	0,7	1,1
11 — 20	1,6	2,3	4,7
21 do 1 mies.	11,0	11,6	5,1
ponad 1 miesiąc	50,8	49,4	25,6
„ 2 miesiące	15,5	15,3	19,0
„ 3 „	6,3	6,3	11,8
„ 4 „	3,1	3,0	6,1
„ 5 „	2,7	2,9	5,6
„ 6 „	2,6	2,9	7,1
„ 7 „	0,2	0,4	1,5
„ 8 „	0,1	0,3	1,2
„ 9 „	0,1	0,2	1,2
„ 10 „	0,0	0,1	0,2
„ 11 i dłużej	0,2	0,1	0,3

**Tablica 10. Wypadki ciężkie według odsetka niezdolności do pracy**

% niezdolności do pracy	r o k w y p a d k u		
	1947	1948	1949
O g ó ł e m:	100,0	100,0	100,0
10 — 19	43,6	41,8	—
20	19,3	14,5	—
21 — 40	23,7	28,2	68,5 <sup>1)</sup>
41 — 66 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>	9,4	11,3	23,8
66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub> — 99	2,3	2,2	3,9
100	1,7	2,0	3,8

<sup>1)</sup> w tym 25 procent niezdolności wykazało 40 procent wypadków.

sunięcia w r. 1949 granicy uprawniającej do renty i uzależnienia jej od co najmniej 25% niezdolności, w roku tym odpadły wypadki o niezdolności od 10 — 24%. Wskutek tego odpowiednio zwiększyły się procentowe udziały klas pozostałych. Otóż w ostatnich 3 klasach widać, że liczebności mniej więcej podwoiły się. Ponieważ klasa 21 — 40 ma od 1949 r. znacznie wyższe, granice 25 — 40%, można było oczekiwać, że jej liczebność wzrośnie najwyżej o 75%. Tymczasem wzrosła ona aż o 143%, co zdaje się wskazywać, że jednocześnie nastąpiły pewne zmiany w sposobie oceny odsetka niezdolności spowodowanej wypadkami.

#### Poszkodowani według wieku i płci

Poszkodowani wykazują podział według płci zupełnie odmienny od struktury zatrudnionych. Podczas gdy wśród zatrudnionych było w okresie 1947 — 49 około 30 do 31% kobiet, odsetek kobiet wśród poszkodowanych w wypadkach wynosił: w 1947 r. — 11,4%, w 1948 r. — 11,7% i w 1949 r. — 14,2% (dane za r. 1949 nieporównywalne z latami poprzednimi).

Przyczyną obserwowanej różnicy jest zarówno fakt, iż kobiety zatrudnione są raczej w zawodach i zatrudnieniach mniej niebezpiecznych pod względem wypadkowym, jak też większa przypuszczalnie ostrożność kobiet.

Rozkład według wieku ogółu poszkodowanych podaje tablica 11.

**Tablica 11. Podział poszkodowanych w wypadkach według grup wieku (razem mężczyźni i kobiety)**

Grupa wieku	w y p a d k i z r o k u		
	1947	1948	1949
O g ó ł e m	100,0	100,0	100,0
do 18 lat	5,8	5,3	4,3
19 — 39 „	50,2	50,9	45,0
40 — 49 „	25,3	24,8	25,8
50 — 59 „	12,9	13,3	16,2
60 i więcej	5,8	5,8	8,7

Rozkład według wieku poszkodowanych w latach 1947 i 1948 jest niemal jednokowy. Natomiast poszkodowani w roku 1949 wykazują mniejszy odsetek młodych: do 39 roku tylko 49,3% ogółu zamiast 56,0%, a znacznie większy starszych: od 50 roku życia (24,9% zamiast 18,9%). Czy oznacza to, że starsi pracownicy ulegają cięższemu wypadkom? Na podstawie doświadczeń możemy stwierdzić, że tak nie jest. Prawdopodobieństwo zajścia wypadku przy danego rodzaju zatrudnieniu nie jest zależne od wieku. Natomiast stwierdzono, że to samo uszkodzenie powoduje cięższe skutki u osób starszych niż u młodszych. Niewątpliwie dlatego wśród wypadków cięższych (z r. 1949) stwierdzamy zwiększony odsetek osób starszych.

Dla liczbowego ujęcia rozmiarów tych różnic obliczono częstość wypadków w stosunku do 1000 ubezpieczonych osobno w każdej grupie wieku. Ponieważ liczby dla

lat 1947 — 48 były niemal jednakowe — wzięto średnią z tych dwu lat. W tablicy 12 podaje się stosunkowe wielkości otrzymanych liczb, obliczone przy przyjęciu za 100% średniej częstości wypadków w danym roku.

**Tablica 12. Częstość wypadków według grup wieku pracowników**

Grupa wieku	Częstość wypadków na 100 pracowników w grupie wieku w odsetkach częstości średniej	
	1947 i 1948	1949 <sup>1)</sup>
R a z e m:	100	100
do 18 lat	65	48
19 — 39 „	88	76
40 — 49 „	126	124
50 — 59 „	144	163
60 i wyżej	149	210

1) dla r. 1949 wypadki ciężkie i śmiertelne

Zależność od wieku częstości wypadków z 1949 r., jako przeciętnie cięższych jest silniejsza, niż wypadków z lat poprzednich.

JAN SULEJ

## Udzielanie wolnego czasu na szukanie nowej pracy

Od chwili wejścia w życie przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy sprawa wolnego czasu na poszukiwanie pracy stała się bardziej skomplikowaną. Każdego dnia życie domaga się jasnej odpowiedzi na pytanie, jaki czas przysługuje pracownikowi na szukanie nowej pracy w okresie wypowiedzenia. Konieczne jest ustalenie jasnej i wyraźnej zasady w drodze interpretacji obowiązujących przepisów. Dotychczasowe próby w tym kierunku trudno uznać za zadowalające. By dojść do prawidłowej interpretacji, należy przede wszystkim ustalić zakres przepisów, obowiązujących w tym przedmiocie. Przepisy, odziedziczone po Polsce kapitalistycznej, są inne dla pracowników umysłowych, a inne dla robotników.

W stosunku do pracowników umysłowych obowiązuje art. 30 rozporządzenia z 16. III. 1928 r.,<sup>1)</sup> który brzmi:

„Po wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron pracownik powinien otrzymać na swoje żądanie stosowny czas w godzinach pracy w celu szukania nowej posady co najmniej w ilości trzech dni roboczych miesięcznie, a w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz związanych z nimi przed-

<sup>1)</sup> Rozporządzenie z 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323 z późn. zmian.).

siębiorstwach — w ilości sześciu dni za cały okres wypowiedzenia. Ustalenie czasu wolnego na szukanie nowej posady nastąpi w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą.

W razie niedojścia do porozumienia, decyduje obwodowy inspektor pracy, a do czasu tej decyzji pracownik ma prawo skorzystać z połowy czasu, przysługującego mu z mocy artykułu niniejszego w terminie pozostawionym jego uznaniu, ale za uprzednim zawiadomieniem pracodawcy przynajmniej na dwa dni naprzód<sup>2)</sup>.

Analogicznego przepisu brak jest w rozporządzeniu o umowie o pracę robotników<sup>2)</sup> które tej sprawy w ogóle nie normuje. Stosownie zatem do art. 446 Kodeksu Zobowiązań<sup>3)</sup> względem robotników obowiązuje art. 475 K. Z., który brzmi:

„§ 1. Jeżeli rodzaj zajęcia przeszkadza pracownikowi w poszukiwaniu innej pracy, pracodawca obowiązany jest po wypowiedzeniu pozostawić pracownikowi na jego żądanie odpowiedni po temu czas, nie uszczuplając wynagrodzenia. § 2. Jeżeli czas ten nie jest określony ustawą, oznaczy go inspektor pracy, a w braku tegoż w danej miejscowości, sąd“.

Z zestawienia przytoczonych tekstów wynika, że przedwojenne przepisy gorzej traktują robotnika, nie zapewniając mu minimum wolnego czasu. Pozbawiają go ponadto w ogóle tego prawa, gdy rodzaj zajęcia (a więc może i praca na nocnej zmianie) nie „przeszkadza“ mu w szukaniu innej pracy.

Jest rzeczą oczywistą, że interpretacja tych przepisów, dokonywana w ustroju socjalistycznym musi dążyć do zacierania nieuzasadnionych różnic między uprawnieniami robotników i pracowników umysłowych. Interpretacja ta musi się też liczyć z faktem, że od maja 1950 roku obowiązują przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Wstęp do ustawy z 19. IV. 1950 r.<sup>4)</sup> w tym przedmiocie m. in. mówi:

„W Polsce Ludowej klasa robotnicza, świadoma swych praw i obowiązków gospodarza kraju, nadaje dyscyplinie pracy nową socjalistyczną treść... — Są jednak jednostki, które — naruszając dyscyplinę pracy — postępowaniem swym obniżają skuteczność ofiarnej pracy swych współtowarzyszy i wpływają hamująco na dalszy ciągły wzrost dobrobytu i kultury mas pracujących. — Do szczególnie szkodliwych naruszeń dyscypliny pracy należy opuszczanie dni pracy bez usprawiedliwionej przyczyny“.

Uwzględniając zarówno przedstawione wyżej założenia, jak i możliwość bez porównania łatwiejszego obecnie znalezienia pracy, zaczęto, nie czekając na przygotowywaną zmianę istniejących przepisów prawa pracy — stosować nową wykładnię art. 30.

Przytoczyć można 3 znane interpretacje art. 30.

Ministerstwo PiOS udzieliło w tym przedmiocie wyjaśnienia,<sup>5)</sup> a mianowicie: „pracownik w okresie wypowiedzenia umowy o pracę... powinien otrzymać jedynie taką ilość godzin wolnych od pracy, jaka jest niezbędna do załatwienia koniecznych formalności (w urzędzie zatrudnienia i w nowym miejscu pracy), związanych ze zmianą miejsca pracy“.

<sup>2)</sup> Rozporządzenie z 16. III. 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324 z późn. zmianami).

<sup>3)</sup> Rozporządzenie z 27. X. 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 598 z późn. zmian.). Art. 446. „Jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa, regulująca stosunek pracy, przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nie objętych“.

<sup>4)</sup> Ustawa z 19. IV. 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. R. P. Nr 20, poz. 168).

<sup>5)</sup> Opublikowane w miesięczniku „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 1 z 1951 r., str. 11 wkładki.

Stanowisko Ministerstwa Finansów<sup>6)</sup> w sprawie stosowania art. 30 jest następujące: „Do czasu uchylenia tego przepisu udzielanie zwolnień na poszukiwanie pracy może być stosowane jedynie w przypadkach rzeczywistej i udowodnionej potrzeby takiego zwolnienia w zasadzie na część dnia pracy, lecz w ilości nie przekraczającej w wyjątkowych wypadkach trzech dni w miesiącu“.

Również Prezydium Rady Ministrów w piśmie z 20. X. 1951 r.<sup>7)</sup> wyjaśniło, że „ze względu na treść przepisów art. 30 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, jak też z uwagi na przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, pracownik nie może bez zgody kierownika zakładu pracy zwolnić się z pracy w celu poszukiwania nowego zajęcia“.

Ponadto Prezydium Rady Ministrów w swym wyjaśnieniu zajmuje się sprawą, pominiętą w pozostałych opiniach, a mianowicie: „przed udzieleniem pracownikowi odpowiedniego zwolnienia kierownik zakładu pracy może żądać umotywowania, że zwolnienie to będzie wykorzystane na szukanie nowego zajęcia. Skoro jednak pracownik został w powyższym celu zwolniony przez zakład pracy, nie ma on obowiązku przedstawienia dowodu, potwierdzającego wykorzystanie zwolnienia na szukanie nowego zajęcia“.

Powyższe opinie są zgodne ze sobą co do tego, że w zmienionych warunkach i wobec obowiązywania socjalistycznej dyscypliny art. 30 nie może być stosowany wg dosłownego brzmienia wyrazów.

Tym samym opinie te stwierdzają, że zachodzą okoliczności, w których można zastosować art. 1 i 3 Przepisów ogólnych prawa cywilnego<sup>8)</sup>, stanowiące: „przepisy prawa winny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego“, oraz „nie można czynić ze swego prawa użytku, który by naruszał zasady współżycia społecznego w Państwie Ludowym“. W oparciu o te zasady powyższe 3 interpretacje, odstępujące od dosłownego brzmienia art. 30, należy uznać za zgodne z prawem.

Tym samym również, z uwzględnieniem nowej treści art. 30, winien być stosowany przepis z zakresu zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny<sup>9)</sup>, który mówi, że

„kierownik zakładu powinien zwolnić pracownika w przypadkach i na czas przewidziany w obowiązujących ustawach, dekretach, rozporządzeniach i zarządzeniach“.

Nie jest natomiast potrzebne, ani uzasadnione, powoływanie się na inny przepis<sup>10)</sup>, który przewiduje, że

„kierownik zakładu pracy może zwolnić pracownika na część dnia pracy dla załatwienia ważnych spraw osobistych, których niezłatwienie w tym czasie mogłoby według uznania kierownika zakładu spowodować dla pracownika poważną stratę“.

Ten ostatni przepis ma bowiem zastosowanie w tych przypadkach, kiedy obowiązek zwolnienia od pracy nie wynika z wyraźnych przepisów prawnych, nie ma więc zastosowania w przypadku zwalniania na poszukiwanie nowej pracy.

Wyżej cytowane opinie władz centralnych są doniosłe w skutkach. Równają one przede wszystkim położenie prawne robotnika i pracownika umysłowego. Czy jed-

<sup>6)</sup> Zarządzenie zbiorowe Nr 15/50 w sprawach osobowych z 29. XII. 1950 r. Nr KA. 3090/1/50 pkt. 1.

<sup>7)</sup> „Przegląd Związkowy“ Nr 2 z 1952 r. str. 92.

<sup>8)</sup> Ustawa z 18. VII. 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 34, poz. 311).

<sup>9)</sup> § 3 ust. 2 uchwały Rady Ministrów z 5. V. 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwiania nieobecności (Monitor Polski Nr A-51, poz. 584).

<sup>10)</sup> § 3a uchwały Rady Ministrów z 5. V. 1950 r. w brzmieniu uchwały z 31. V. 1950 r. (Monitor Polski Nr A-62, poz. 719).

nak dają one wyczerpującą odpowiedź na pytanie, jakimi zasadami należy kierować się przy udzielaniu pracownikowi wolnego czasu na poszukiwanie nowej pracy? Wskazówki w tym przedmiocie, zawarte w opiniach, nie są wystarczające.

Co do długości czasu przysługującego pracownikowi na poszukiwanie nowej pracy, to nie należy się ograniczać do 3-ich dni w stosunku miesięcznym. Nie ma do tego podstawy ani w art. 30, określającym ten czas: „co najmniej w ilości trzech dni roboczych miesięcznie“ ani w art. 475 Kod. Zob., mówiącym o czasie „odpowiednim“, ani wreszcie w przepisach o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Dlatego też należy przyjąć, że długość czasu wolnego określa rzeczywista potrzeba poszukiwania pracy. Dłuższego czasu mogą potrzebować np. inwalidzi, pracownicy o określonej rzadkiej specjalności, lub poszukujący pracy w odległej miejscowości itp. Istnienie tej potrzeby w każdym przypadku ocenia kierownik zakładu pracy, który musi wyrazić zgodę na zwolnienie.

Spotyka się pogląd, że pracownikom, którzy sami wypowiedzieli pracę, nie należy udzielać wolnego czasu na szukanie nowej pracy. U podstaw tego poglądu leży niewątpliwie konieczność walki z nieuzasadnioną płynnością kadr i ograniczanie praw tych pracowników, którzy tę płynność powodują. Jednakże w obecnym stanie prawnym nie ma dostatecznej podstawy do takiej praktyki. Nie to jest decydujące dla odmowy zwolnienia, że pracownik sam wypowiedział pracę, a jedynie to, czy już ma zapewnioną nową pracę. Wypowiedzenie pracy przez pracownika może być podyktowane poważnymi obiektywnymi przyczynami. Nie koniecznie też pracownik, który wypowiada pracę ma już zapewnioną nową pracę. Niewątpliwie jednak przy ocenie potrzeby udzielenia czasu wolnego kierownik zakładu pracy weźmie pod uwagę okoliczność, że pracownik sam wypowiedział pracę.

Wiele zakładów pracy żąda od pracownika, zwalnianego na poszukiwanie pracy, aby udowodnił, że czas mu udzielony zużył właściwie. Praktyka ta ma pewne uzasadnienie życiowe i gospodarcze. Jeśli bowiem kierownik może w uzasadnionych przypadkach odmówić zgody, to również może jej udzielić pod pewnymi warunkami, jak np. pod warunkiem poświadczenia przepustki przez pracownika. Sądzić należy, że łatwiej przyjdzie pracownikowi uzyskać zgodę kierownika na opuszczenie pracy, gdy będzie mógł udowodnić, że czas zużył właściwie. Pamiętać trzeba również, że jest to czas opłacany przez zakład pracy, słuszne jest więc, że pracownik musi się wyliczyć z jego zużycia.

Jednakże sam system poświadczenia obecności w miejscu, do którego pracownik udaje się w godzinach pracy, opiera się na przepisach o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy<sup>11)</sup>. Jeżeli zatem Prezydium Rady Ministrów wyjaśniło, że pracownik w przypadku zwolnienia go na poszukiwanie nowej pracy nie ma obowiązku przedstawienia dowodu, potwierdzającego wykorzystanie zwolnienia na szukanie nowego zajęcia, — uspołecznione zakłady pracy winny otrzymać od swoich resortów zarządzenia, odpowiadające temu wyjaśnieniu.

Czy powyższe ograniczenia w stosowaniu art. 30 rozporządzenia mają moc także w prywatnych zakładach pracy? Wobec tego, że ograniczenia te są wynikiem zastosowania przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy, nie mają one zastosowania w prywatnych zakładach pracy. Ma to również uzasadnienie społeczne, a mianowicie oczekuje się, że kierownik uspołecznionego zakładu pracy obiektywniej oceni rzeczywistą potrzebę poszukiwania pracy przez pracownika, niż prywatny pracodawca.

Powyższe rozważania doprowadzają nas do następującej konkluzji:

<sup>11)</sup> § 5 uchwały Rady Ministrów z 5. V. 1950 r. (Monitor Polski Nr A-51, poz. 584).

W obecnym stanie prawnym kierownictwo uspołecznionego zakładu pracy obowiązane jest zezwolić pracownikowi (fizycznemu i umysłowemu) na poszukiwanie pracy w godzinach pracy na normalnym wynagrodzeniu, jeżeli pracownik tego czasu w tym celu potrzebuje, przy czym zależnie od przyjętego w danym zakładzie porządku może domagać się udowodnienia, że pracownik zużył czas mu udzielony w sposób właściwy. Udzielenie wolnego czasu nie zależy od tego, czy pracę wypowiedział zakład pracy, czy pracownik. Rozmiar udzielonego czasu wolnego zależy od rzeczywistej potrzeby pracownika, uznanej przez kierownika zakładu pracy, który powinien odmowne decyzje w razie sporu uzgadniać z przedstawicielstwem pracowniczym. Zasady powyższe należy stosować w drodze analogii także w stosunku do pracowników administracji państwowej.

Kierownik nieuspołecznionego zakładu pracy winien stosować art. 30 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych w jego dosłownym brzmieniu („co najmniej w ilości 3 dni roboczych miesięcznie“), tak jak w stosunku do robotników art. 475 K. Z.

Jednolite i wiążące wszystkie zakłady pracy wyjaśnienie sposobu stosowania przepisów o wolnym czasie na poszukiwanie nowej pracy wydaje się koniecznością, zanim sprawa nie zostanie ostatecznie rozstrzygnięta w drodze ustawodawczej.

ALEKSANDER HULEK

## Zagadnienie pracy w leczeniu inwalidów

(Artykuł dyskusyjny)

Bogate doświadczenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w zakresie produktywizacji inwalidów wykazały, że 85% osób ciężko poszkodowanych, uznawanych dotąd za zupełnie niezdolnych do zarobkowania, nadaje się do pracy równie wydajnej jak i nie-inwalidzi, a wielu z nich zdobywa nawet tytuły przodowników pracy i racjonalizatorów. Jest to niezbity dowód, że o zdolności do pracy osób fizycznie upośledzonych przy odpowiednim doborze zajęć w zasadzie nie decyduje rodzaj i stopień kalectwa, lecz (pomijając bardzo skrajne przypadki) ich przygotowanie oraz nastawienie do życia i pracy, ukształtowanie ich umysłu, woli i charakteru. Bardzo wiele również zależy od należytej organizacji ich środowiska pracy. Skuteczne włączenie inwalidów do procesu produkcji i do czynnego życia społecznego zależy więc od:

- 1) leczenia pod kątem widzenia przyszłej pracy,
- 2) odpowiedniego przygotowania do pracy, doboru zajęcia i urzędnictwa w warsztacie pracy.

Oba zagadnienia: leczenie i praca, są ściśle ze sobą związane i nawzajem się warunkują (np. terapia pracy<sup>1)</sup> wpływa pozytywnie na proces leczenia a dobra operacja kończyna umożliwia niejednokrotnie zmniejszenie kalectwa i poprawienie jej funkcji wzgl. odpowiednie zaprotezowanie).

W artykule tym ograniczymy się do rozważenia roli pracy w procesie leczenia oraz zadań szpitala w zakresie przygotowania pacjenta do udziału w procesie produkcji. W rozważaniach naszych nie będziemy wnikać w zagadnienia leczenia klinicznego.

<sup>1)</sup> W okresie leczenia pacjenci pod kierunkiem lekarza i instruktora wykonują prace w formie np. tkactwa, galanterii skórzananej, stolarstwa itp.



lecz zastanowimy się nad tym, jakie elementy pracy winno zawierać leczenie (aby inwalida mógł skutecznie podjąć stałe zatrudnienie, wracając do swojego dawnego zajęcia) lub szkolenie w nowym zawodzie — w przypadku młodzieży kalekiej i osób, które wskutek kalectwa lub choroby nie będą mogły pracować w poprzednim zawodzie.

Inwalidów opuszczających szpital można podzielić na dwie grupy: tych, u których proces chorobowy jest zakończony mimo istniejącego kalectwa oraz tych, u których proces chorobowy ma charakter dynamiczny, trwa dalej w mniejszym lub większym nasileniu, a w pewnych przypadkach może nawet w pełni powrócić. Do pierwszych należą, np.: przypadki urazowych uszkodzeń narządów ruchu, porażenia kończyn, wady wrodzone, utrata wzroku, głuchota. Do drugich: ozdrowieńcy — gruźlicy, reumatycy i inni. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z inwalidą „zdrowym“, w drugim natomiast z inwalidą „chorym“. Pomimo różnic, jakich by należało się spodziewać z uwagi na rodzaj kalectwa lub chorobę, tak w procesie leczenia jak i w przygotowaniu do pracy obu tych grup istnieją pewne cechy wspólne.

Jakie są zasadnicze wskazania, które mają na celu odpowiednie przygotowanie inwalidy do pracy oraz włączenie go do procesu produkcji? 2).

**P i e r w s z e w s k a z a n i e** to postawienie przez lekarza już w pierwszych dniach pobytu pacjenta w szpitalu diagnozy, oceny rokowania choroby, jak również oceny wpływu kalectwa (względnie choroby) na pracę zawodową chorego. Weźmy dla przykładu ślusarza, który dozna uszkodzenia nogi. Jednym z istotnych pytań lekarza, które powinien sobie postawić przystępując do leczenia tego pacjenta winno być: czy ten ślusarz z nabytym kalectwem może jeszcze wrócić do swojego zawodu i co należy uczynić, aby mógł on pracować w dawnym zawodzie? Gdyby nie mógł, co uczynić, aby pacjent nie stracił nadziei powrotu do czynnego życia? Tak samo ma się rzecz z chorym na gruźlicę, z cierpiącymi na reumatyzm, z uszkodzeniem lub całkowitą utratą wzroku i z innymi kalectwami. Wypadek przy pracy lub choroba niejednokrotnie mają wpływ na dalsze losy pracy zawodowej i ten problem winien być przedmiotem dokładnej analizy ze strony lekarzy, przy współpracy instruktorów do spraw szkolenia i zatrudniania inwalidów 3).

**D r u g i e w s k a z a n i e**, nierozzerwalnie związane z pierwszym, to zagadnienie uświadomienia pacjenta o stanie rzeczy, jaki został wytworzony wskutek wypadku lub choroby, jeśli chodzi o jego zajęcie, zawód i tryb życia. W razie możliwości powrotu do dawnego zajęcia, należy to uczynić natychmiast, aby pacjent nie martwił się niepotrzebnie o przyszłość swoich najbliższych i siebie samego. Ma to kolosalny wpływ na samopoczucie pacjenta i pośrednio przyspiesza proces leczenia. W przypadku niemożności powrotu do pracy, należy odłożyć poinformowanie go o tym do chwili, kiedy odzyska siły fizyczne, kiedy otrząśnie się z wrażeń związanych z wypadkiem lub chorobą. Wydaje się, że najodpowiedniejszy moment nastąpi wówczas, gdy lekarz uzna, że pacjent może podjąć się pracy w formie terapii. Należy to czynić w sposób nad wyraz umiejętny, z uwzględnieniem psychiki pacjenta i właściwości całokształtu wytworzonej sytuacji. Najczęściej pacjent będzie sam tego świadom. Chodzi jednak o działanie przemyślane, zorganizowane i celowe.

**T r z e c i e w s k a z a n i e**, to konieczność wprowadzenia terapii pracy i uaktywnienia pacjentów. Na ten temat pisano już niejednokrotnie. Nie zawsze jednak podkreślano istotne cele terapii pracy, z których najważniejsze są:

2) Jedną z pierwszych klinik, która podjęła się rozwiązania tych zagadnień w Polsce Ludowej, jest Klinika Ortopedyczna U.P., kierowana przez prof. dr W. Dege.

3) W każdym Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Wydziale Pracy i Pomocy Społecznej jest Referat Produktywizacji Inwalidów. Zadaniem Instruktorów tego referatu m. in. jest współpraca ze szpitalami, klinikami itp.

- 1) poddanie ćwiczeniom organów, które doznały uszkodzenia (głównie w przypadkach ortopedycznych);
- 2) podtrzymanie ogólnej fizycznej sprawności pacjenta (większość przypadków chorobowych);
- 3) podniesienie samopoczucia pacjenta (w większości przypadków);
- 4) całkowite lub częściowe przygotowanie pacjenta do zawodu, jeżeli pacjent nie może podjąć się pracy przedtem wykonywanej.

Dla osób, którym kalectwo lub choroba pozwala powrócić do swego zawodu, terapia pracy ma na celu podtrzymanie ogólnej ich sprawności i samopoczucia. W całokształcie procesu leczenia, funkcja terapii pracy jest bardzo ważna. Rolę swą jednak spełni zwłaszcza w przypadku, gdy pacjent nie może powrócić do swego zawodu, a okres leczenia może potrwać czas dłuższy. W tym przypadku odpowiednio postawiona terapia pracy może częściowo lub całkowicie przygotować go do nowego zawodu.

Należy jednak unikać popadania w skrajność i czynienia pracy chorych w formie terapii pracy celem samym w sobie, jako też nacisku w szpitalu na produkcję. Trzeba pamiętać, że głównym celem szpitala jest leczenie i odzyskanie przez pacjenta pełni zdrowia; terapia pracy ma tylko wtedy uzasadnienie, jeżeli przyczynia się do przyspieszenia procesu leczenia. Analiza wyników osiągnięć pacjentów w zakresie terapii pracy bez rozpatrywania, jak dalece terapia przyczyniła się do przyspieszenia procesu leczenia, nie spełnia zadania.

Poważnym problemem jest również zagadnienie zbytu wyprodukowanego przez pacjentów towaru i wynagrodzenia pacjentów za pracę. Wchodzą tu w grę czynniki o charakterze leczniczym, psychologicznym i ekonomicznym. Wspomnieć jednak należy, że wysuwanie na pierwszy plan zarobków pacjentów (z czym związany jest czynnik emocjonalny) może częściowo lub całkowicie unicestwić zasadniczy cel, jakim jest leczenie.

C z w a r t y m w s k a z a n i e m, które ma duże znaczenie dla przyszłej pracy pacjenta, to właściwe ustosunkowanie się ośrodka leczniczego w ostatnich dniach pobytu chorego w szpitalu. Obecnie do wyjątków należą te szpitale i kliniki, które przed wypisaniem pacjenta ze szpitala starają się odpowiedzieć na następujące pytania: czy pacjent jest w stanie podjąć się pracy? Czy zdaje sobie sprawę ze swoich możliwości w odniesieniu do pracy? Czy wie o wskazaniach i przeciwwskazaniach w pracy? Czy orientuje się gdzie będzie pracował? Danie odpowiedzi pacjentowi na powyższe pytania przez personel szpitala uzupełnia istotną treść leczenia i wiąże szpital z warsztatem pracy. Często widzi się osoby opuszczające szpital i nie zdające sobie sprawy z tego, jakiej pracy mogą się podjąć. Odbija się to niejednokrotnie fatalnie na zdrowiu tych osób, czyniąc je powtórnie inwalidami (np. ozdrowieńcy-gruźlicy). Celowe zatem wydaje się przy wypisywaniu osób kalekich lub chorych ze szpitala zaopatrywanie ich w orzeczenia lekarskie, określające (o ile możliwe bez użycia terminologii łacińskiej) rodzaj choroby względnie kalectwa, z podaniem — chociażby w ogólnych zarysach — wskazań i przeciwwskazań, jeśli chodzi o pracę i życie codzienne. Orzeczenia tego rodzaju miałyby podwójne znaczenie: chroniłyby samych zainteresowanych przed podjęciem pracy niewskazanej, zaś organom kierującym inwalidów do pracy dawałyby odpowiednie elementy do najbardziej racjonalnego sposobu ich uproduktywienia.

**Literatura:** Wraczeбно трудовая экспертиза. Том I, II и III, Москва — 1950, стр. 479, 387, 382. Wyd. Centralnyj Institut Ekspiertizy Trudosposobnosti i Organizacii Truda Inwalidow Ministerstwa Socjalnowo Obezpieczenia R.S.F.S.R.

## Krajowa

### ISTOTNE ZMIANY W SYSTEMIE POBIERANIA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Ministrowie Pracy i Opieki Społecznej oraz Finansów podpisali w dniu 18.X.52 r. instrukcję zmieniającą częściowo dotychczasowy system poboru składek na ubezpieczenia społeczne od niektórych zakładów pracy oraz sposób finansowania wypłat ubezpieczeniowych świadczeń pieniężnych, dokonywanych przez te zakłady pracy. Instrukcja ukazała się w Monitorze Polskim Nr A-92, poz. 1436.

Przepisami instrukcji objęte są zakłady pracy gospodarki uspołecznionej, których fundusz płac kontrolowany jest przez banki. Dotyczy to około 45.000 zakładów pracy, których wpłaty reprezentują znaczną większość ogólnych dochodów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu składek.

Zakłady te począwszy od dnia 1 grudnia br. opłacać będą składki na ubezpieczenia społeczne przez kontrolujące je banki za pomocą polecenia przelewu, składanego jednocześnie ze sprawozdaniem z wykonania funduszu płac lub też, jeśli chodzi o jednostki budżetowe, wraz z zapotrzebowaniem na gotówkę dla wypłaty wynagrodzeń. Polecenie przelewu wystawia się na pełną kwotę należnych składek. Zakłady pracy nie będą więc jak dotychczas potrącać ze składek kwot wypłaconych zasiłków, czy to rodzinnych, czy też chorobowych lub pogrzebowych. Środki pieniężne na wypłatę tych świadczeń zakłady pracy pobierać będą w banku, który kontroluje ich fundusz płac, na podstawie specjalnych zleceń wypłaty — w ciężar rachunku ZUS.

Kontrolę nad prawidłowością obliczenia sumy składek wykonywać będą banki; natomiast nadzór ogólny nad prawidłowością dokonywanych przez zakłady pracy wypłat zasiłków pieniężnych i ich kontrolę spełniać będzie nadal Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Tak przedstawiają się w ogólnych zarysach zasadnicze zmiany systemu poboru składek, wprowadzone instrukcją z dnia 18.X.1952 r.

Zmiany te mają na celu:

a) uproszczenie czynności związanych z poborem składek, a tym samym uzyskanie poważnych oszczędności finansowych;

b) zapewnienie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym Skarbowi Państwa pełnego i terminowego wpływu składek od objętych instrukcją zakładów pracy.

Nowy system poboru składek od zakładów pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank oraz zmieniony sposób finansowania wypłat zasiłków pieniężnych umożliwiają zaniechanie prowadzenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych indywidualnych kont tych zakładów pracy. Na kontach tych księgowano dotąd nie tylko comiesięczny przypis i wpływ składek, lecz przy dawniejszym systemie rozliczeń za wypłacone zasiłki — dokonywano też niejednokrotnie kilku do kilkunastu dodatkowych księgowania miesięczne. Jeśli się zważy, że nowym systemem poboru składek objętych jest około 45.000 zakładów pracy, którym odpowiadało 45.000 kont prowadzonych w ZUS i setki tysięcy księgowania miesięczne, to liczby te mówią już same o oszczędnościach, jakie da zmiana systemu poboru składek. Ponadto powierzenie bankom kontroli nad prawidłowością obliczania składek (w oparciu o sprawozdania z wykonania funduszu płac lub zapotrzebowania na środki pieniężne), zwolni w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych poważną ilość etatów kontrolerów, których zadaniem było kontrolować w zakładach pracy zgodność obliczeń wykazywanych w deklaracjach składek.

W konsekwencji wprowadzonych zmian w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych zwolni się kilkaset etatów osobowych, przy stosunkowo niewielkim wzroście czynności w bankach.

Również i w zakładach pracy osiągnie się pewne oszczędności, gdyż zakłady objęte instrukcją zwolnione zostają od sporządzania i przedkładania ZUS comiesięcznych deklaracji składek. Odpadną też żmudne i skomplikowane rozliczenia

z tytułu wypłaconych zasiłków i należnych ZUS składek. Niemniej zakłady pracy będą obowiązywać składać ZUS w ciągu 10 dni udokumentowanie dokonanych wypłat zasiłków.

Rygory przewidziane w instrukcji gwarantują pełny wpływ składek od zakładów pracy, objętych zmianą systemu poboru składek. W razie niezłożenia przez zakład pracy w przewidzianym terminie polecenia przelewu na składki lub złożenia polecenia przelewu na mylnie obliczoną kwotę, bank kontrolujący obowiązany jest wstrzymać wszelkie wypłaty z funduszu płac do czasu złożenia polecenia przelewu na prawidłowo obliczoną kwotę składek ewentualnych odsetek. Zakłady pracy bowiem, które nie złożą w terminie polecenia przelewu, opłacać będą odsetki zwłoki (jednostki budżetowe odsetek nie płacą).

Z. K.

### WYNIKI TEGOROCZNEGO WSPÓLZAWODNICTWA BHP W KOLEJNICTWIE

Międzyzakładowe współzawodnictwo w dziedzinie bhp objęło w tym roku 2/3 kolejowych zakładów pracy, które wchodziły pod uwagę. Podjęto łącznie ok. 12.000 konkretnych zobowiązań, z których zrealizowano do 1.X. br. ok. 90%. Wyniki te można uznać za dobre, tym bardziej, że jest to pierwszy rok współzawodnictwa bhp na terenie kolejowym.

Na tegoroczne dobre wyniki złożyło się szereg czynników. Przede wszystkim należy podkreślić właściwą organizację akcji, harmonijną współpracę na tym odcinku czynników związkowych i administracyjnych, pomoc ze strony organizacji partyjnych oraz włączenie się do akcji znacznej części aktywnego społeczeństwa inspekcji pracy, komisji ochrony pracy, personelu inżynierijno - technicznego, lekarzy kolejowych, przodowników pracy i racjonalizatorów, majstrów i robotników.

Sprawa międzyzakładowego współzawodnictwa bhp w świetle wytycznych CRZZ omówiona została na posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego ZZZK, w wyniku czego wydany został w marcu br. okólnik do wszystkich Zarządów Okręgowych, zawierający dokładne zalecenia co do właściwego przeprowadzenia akcji, z dołączeniem wytycznych odnośnie rodzaju zobowiązań. Jednocześnie na międzywydziałowej odprawie wszyscy instruktorzy Zarz. Gł. ZZZK zostali zobowiązani do inicjowania i kontroli zobowiązań bhp na te-

renie zakładów, do udzielania pomocy i instrukcji.

Niezależnie od przesłanych Okręgom pisemnych zaleceń, pracownicy Wydziału Ochrony Pracy Zarządu Głównego ZZZK dotarli bezpośrednio do każdego z 10 Zarządów Okręgowych ZZZK, omawiając na posiedzeniach prezydium (przy udziale administracji poszczególnych DOKP) przeprowadzenie akcji współzawodnictwa bhp, a w szczególności dopilnowując zaplanowania i terminowego przeprowadzenia odpraw w tej sprawie z przewodniczącymi rad zakładowych i miejscowych danego Okręgu. Sama akcja zaciągania zobowiązań bhp rozpoczęła się na terenie ZZZK w połowie kwietnia, a jej największy rozwój przypada na czerwiec i lipiec. Podkreślić przy tym należy, że do akcji zaciągania zobowiązań bhp włączyła się również, poza aktywnym związkowym, administracja kolejowych zakładów pracy, zobowiązana do tego formalnie zarządzeniem Ministerstwa Kolei. Po linii administracyjnej odbyły się odprawy i konferencje z referentami bhp poszczególnych DOKP i Centralnych Zarządów w Ministerstwie Kolei oraz z referentami bhp poszczególnych oddziałów służb fachowych w DOKP, wreszcie z referentami zakładów wydziałowych w poszczególnych Centralnych Zarządach.

Akcja współzawodnictwa międzyzakładowego w dziedzinie ochrony pracy i ochrony zdrowia zdobyła wielką popularność na PKP. Dzięki temu przyniosła ona poważne osiągnięcia na odcinku poprawy warunków ochrony pracy w poszczególnych jednostkach służbowych oraz przełamała dotychczasowy, jeszcze niekiedy bierny stosunek do zagadnień ochrony pracy. Osiągnięto konkretne rezultaty w postaci usprawnień technicznych, podniesienia poziomu bhp oraz ochrony zdrowia pracowników. Tym samym akcja ta w sposób zasadniczy wpłynęła dodatnio na wzrost wydajności pracy, uwypuklając ściśle powiązanie zagadnienia wydajności pracy z troską o właściwe warunki tej pracy. Typowym przykładem może tu być sprawa ochrony pracy kobiet. Urządzenie pokojów, czy kąpielowni higienicznych dla kobiet w kolejowych zakładach pracy wpłynęło wyraźnie na spadek absencji w pracy i większą wydajność pracy, mającą swe źródło w dobrym samopoczuciu.

W produjących w tegorocznej akcji zobowiązań bhp wielkich Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego w Bydgoszczy wskaźnik wypadkowości zmniejszył się w drugim kwartale br. (w porównaniu

z pierwszym) o ponad 16%. Odpowiednio spadł też wskaźnik choroby-dniówek. Podobne zjawisko dało się zauważyć również w wielu innych zakładach pracy, bez względu na ich wielkość. Np. w wyniku należytego zabezpieczenia maszyn i urządzeń w stolarni, kuźni i w warsztacie ślusarskim rejonu budynków PKP Gdańsk 1, wypadkowość w okresie trwania współzawodnictwa zanikła niemal zupełnie (tylko jedno lekkie oparzenie ręki).

Tegoroczna akcja współzawodnictwa bhp wykazała jednak również pewne niedociągnięcia. W szczególności administracja kolejowych zakładów pracy niejednokrotnie przejawiała zbyt mało troski o usunięcie w porę wyłaniających się trudności. Niedostatecznie aktywny był też stosunek do akcji zobowiązań bhp znacznej części zakładowych społecznych inspektorów pracy, co niewątpliwie wpływa w dużej mierze z faktu, że ustawa o społecznej inspekcji pracy nie została dotąd formalnie wprowadzona na teren kolejowy.

Istnieją jednak wszelkie dane do stwierdzenia, że w przyszłości — przy należytych zorganizowaniu akcji i po formalnym wprowadzeniu do kolejnictwa ustawy o społecznej inspekcji pracy — uda się objąć zasięgiem zobowiązań bhp wszystkie bez wyjątku kolejowe zakłady pracy i w ten sposób wydatnie przyczynić się do wzmocnienia ochrony pracy kolejarzy.

J. Wąsowski

## FABRYCZNE GABINETY OCHRONY PRACY

### Ich rola, metody pracy i dotychczasowe osiągnięcia

Szkolenie załóg pracowniczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym warunkiem powodzenia w walce z wypadkami w zatrudnieniu i chorobami zawodowymi. Doświadczenia wielu lat pozwalają stwierdzić, że największe i najbardziej celowe inwestycje w dziedzinie bezpieczeństwa pracy mogą okazać się niewystarczające, jeżeli równoległe z nimi nie czyni się nic w kierunku przeszkolenia załóg, nauczania jej metod bezpiecznej pracy.

W ZSRR prawda ta została już od dawna zrozumiana, toteż na obowiązek szkolenia załóg w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy położono tam wielki nacisk. Czynione były przy tym rozmaite próby celem znalezienia takiej metody szkolenia, która — przy użyciu prostych środków — dawałaby najskuteczniejsze rezultaty. Zagadnienie to posiadało szczególne znaczenie dla udzielania instruktoru

wstępnego nowoprzyjętym pracownikom, którzy — w związku z industrializacją Kraju Rad w ramach pięcioletek stalinowskich — napływali nieprzerwaną falą do nowych, socjalistycznych budowli przemysłowych. W świetle dokonanych prób, za najlepszą uznana została tam metoda, posługująca się środkami, które równocześnie oddziałują na zmysł wzroku i słuchu szkolonego pracownika. Tak powstały w Związku Radzieckim fabryczne gabinety i „kąciki“ ochrony pracy, uznane jako jeden z najlepszych środków do przeprowadzania instruktarzu wstępnego w zakresie techniki bezpieczeństwa pracy i higieny przemysłowej.

Bardzo silne i szybkie uprzemysłowienie naszego kraju w ramach Planu Sześcioletniego oraz przewidywany dalszy jego wzrost w następnej pięcioletce, połączone z mobilizacją do przemysłu licznych kadr pracowników, z produktywnością kobiet oraz z przygotowaniem do zawodu młodocianych — stawiają również i u nas zagadnienie szkolenia pracowników w metodach bezpiecznej pracy na jednym z czołowych miejsc.

Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego, doceniając znaczenie takiego szkolenia, wydała w kwietniu 1950 roku instrukcję o obowiązku szkolenia załóg pracowniczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie to — w myśl instrukcji — dzieli się na wstępne i okresowe. Podlegają mu wszyscy nowoprzyjęci do pracy oraz pracownicy przesunięci z jednego stanowiska roboczego na drugie.

Mimo, że instrukcja określiła szczegółowy program i formę szkolenia, wprowadzenie jej w życie natrafiało na przeróżne trudności i w wielu przypadkach ograniczało się do tego, że zainteresowany otrzymywał do przeczytania niewyraźnie odbite na powielaczu wskazówki bezpieczeństwa pracy, a przeprowadzony w taki sposób „instruktarz“ stwierdzał podpisem swoim w specjalnej księdze szkolenia.

Wobec tych trudności, Centralna Rada Związków Zawodowych, w oparciu o doświadczenia Związku Radzieckiego, zainicjowała zorganizowanie w każdej gałęzi gospodarki narodowej gabinetów ochrony pracy, które służyłyby za wzór dla administracji przemysłowej przy budowie dalszych takich gabinetów, z kwot przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy.

W taki sposób powstały w roku ubiegłym gabinety ochrony pracy w Zakładach im. J. Stalina w Poznaniu i w Przedsiębiorstwie Konserwacji Architektury Mo-

numentalnej w Warszawie, a w bieżącym roku w Słoczni Gdańskiej, w Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego w Gliwicach, w Zjednoczonych Fabrykach Mebli w Świdnicy, w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym w Poznaniu, w Państwowym Monopolu Spirytusowym w Warszawie i Wrocławiu, w Zakładach Barwników i Półproduktów „Boruta“ w Zgierzu i w wielu innych zakładach. Ogółem, do chwili obecnej, z inicjatywy i przy poparciu finansowym związków zawodowych, otwarto 15 gabinetów ochrony pracy, a dalszych 19 zostanie uruchomionych jeszcze w roku bieżącym lub na początku roku przyszłego.

Akcją tą objęte są — na obecnym etapie — największe obiekty przemysłowe, przy czym w nowowznoszonych budowlach z góry przewiduje się pomieszczenia na gabinety, o powierzchni i kubaturze dostosowanej do wielkości i potrzeb zakładu.

W kombinacie Nowa Huta wzniesiony został tymczasowo obszerny barak, który służyć ma na pomieszczenie gabinetu ochrony pracy dla szkolenia pracowników budowlanych. Część jego przeznaczona będzie na ekspozyty, które posłużą do udzielania instruktarzu pracownikom tych Wydziałów hutniczych, które już w Kombinacie zostały uruchomione. Gabinet ten, po zakończeniu budowy Nowej Huty, zostanie przeniesiony do budynku specjalnie do tego celu przystosowanego i wyposażonego wyłącznie w ekspozyty związane z hutnictwem.

Gabinety ochrony Pracy powinny w zasadzie obejmować swą tematyką: zagadnienia ideologiczne, ogólne zagadnienia ochrony pracy, zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy (aktualne i specyficzne dla danego zakładu pracy), jako też posiadać salę wykładową i biblioteczkę bhp. Wobec tego, że gabinety spełniają zadanie dydaktyczne, ekspozyty składające się na ich urządzenie powinny być dostosowane do mentalności osób szkolonych, którym najczęściej sprawia trudność przyswojenie sobie pojęć abstrakcyjnych.

Dotychczasowa praktyka wykazała, że dla instruktarzu wstępnego najwłaściwszą formą ekspozytów są modele w skali 1:1, będące w ruchu. Rzecz jasna, modeli takich nie można umieścić za dużo, a często — z uwagi na charakter zakładu — w ogóle nie mogą one znaleźć dla siebie miejsca w gabinecie. Wówczas stosować można modele w skali zmniejszonej, zachowując właściwe proporcje, ew. wprowadzić maquette, przedstawiające maszyny lub urzą-

żenia techniczne na tle pewnego działu produkcji.

Mniejszą wartość szkoleniową posiadają plansze, które składają się do wykonania najłatwiej. Ze stosowania ich nie można rezygnować z uwagi na cały szereg zagadnień, których zilustrowanie w innej formie sprawiałoby by wielką trudność i wymagało poważnych nakładów finansowych. Plansze takie muszą być jednak wykonane realistycznie, pod względem rysunku, barwy, jak i proporcji, aby były dla szkolonego pracownika zrozumiałe bez opisowych wyjaśnień. Z tego też względu wszelkie napisy na planszach powinny być zredukowane do koniecznego minimum lub całkowicie pominięte.

Hasła i plakaty ostrzegawcze należy w zasadzie wyłączyć. Wyjątek stanowią plakaty instrukcyjne, jako forma popularyzacji bezpieczeństwa i higieny pracy, z którą słuchacz będzie spotykał się w miejscu przyszłej swej pracy zawodowej.

Wszelkiego rodzaju schematy i wykresy są dla słuchacza najmniej zrozumiałą pomocą w szkoleniu i mogą być stosowane tylko w wyjątkowych przypadkach, przy czym treść ich powinna być przedstawiona w sposób prosty i obrazowy.

Salę wykładową należy przystosować do wyświetlania krótkometrażowych, wąskotaśmowych filmów oraz przeźroczy z dziedziny ochrony pracy, z których pierwsze powinny rozpoczynać instruktarz wstępny, drugie natomiast — ilustrować wykład instruktora. Do tego celu służyć mogą również: tablica szkolna i rozwieszone przed wykładem fantomy.

Uruchomione do obecnej chwili gabinety ochrony pracy posiadają cały szereg braków, kolidujących niejednokrotnie z wymienionymi założeniami. Przyczyną jednak należy, że mimo tych braków — spełniają one swoje zadanie z wielkim pożytkiem. Świadczą o tym m. in. następujące dane liczbowe:

W gabinecie ochrony pracy w Zakładach im. J. Stalina w Poznaniu, w okresie 10 miesięcy przeszkolono ogółem 6.776 osób. W liczbie tej mieszczą się: dwukrotnie przeszkolony personel nadzorujący, suwnicowi i hakowi, pracownicy stolarni maszynowej, kierowcy wózków mechanicznych, przetokowi i inni. Ponadto przeszkolono w gabinecie 1.500 praktykantów ze szkół zawodowych, 450 uczniów z Technikum Budowy Taboru i Sprzętu Kolejowego, 180 absolwentów z SPP i 380 pracowników innych zakładów pracy.

W gabinecie ochrony pracy Słoczni Gdańskiej, w okresie 4 i pół miesięcy prze-

szkolono 3.500 nowoprzyjętych pracowników, oraz wyświetlono 42 filmy wąsko-taśmowe o tematyce ochrony pracy.

W kąciku ochrony pracy uruchomiono na początku bież. roku w Zakładach Budowy Maszyn i Aparatury w Krakowie, przeszkolono w okresie 6 miesięcy 7.029 nowoprzyjętych i dawnych pracowników itd.

Poważną trudnością w początkowej fazie organizowania gabinetów ochrony pracy był brak ramowej instrukcji, na której można było by oprzeć wypracowanie scenariusza dla projektowanego gabinetu. Obecnie trudność ta została pokonana, dzięki opracowaniu takiej instrukcji przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Zamieszczona ona została w numerze wrześniowym (9) miesięcznika „Ochrona Pracy“ i w numerze październikowym (10) miesięcznika „BHP — Przyjaciel przy Pracy“.

Zainicjowana przez Centralną Radę Związków Zawodowych akcja uruchamiania fabrycznych gabinetów ochrony pracy powinna być kontynuowana przez administrację przemysłową, przy poparciu związków zawodowych.

Uruchomionym już, jak i nowoorganizowanym gabinetom ochrony pracy, należało by zapewnić opiekę przez takie uregulowanie ich obsady personalnej, aby nie osłabiała ona operatywnej działalności zakładowych komórek bhp.

W dalszym etapie należałoby dążyć do takiego ujęcia organizacyjnego gabinetów ochrony pracy, ażeby mogły one służyć również za miejsce pracy wynalazcom i racjonalizatorom ochrony pracy danego zakładu. Wówczas gabinety te stałyby się załącznikiem placówek technicznych o szerszym zasięgu działania, mających charakter „Wzorcowi urządzeń bezpieczeństwa i higieny pracy“ — co miało by korzystny wpływ na produkcję zakładu pracy.

Ludwik Morawski

### ODPRAWA TECHNICZNYCH INSPEKTORÓW PRACY W SPRAWIE BHP W PRZEMYSŁE GARBARSKIM I OBUWNICZYM

Dnia 1 października br. odbyła się w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej kolejna (21) konferencja technicznych inspektorów pracy. Przedmiotem konferencji było sprawozdanie o stanie bhp w zakładach przemysłu obuwniczego i garbarskiego oraz dyskusja nad tym sprawozdaniem.

Sprawozdanie objęło okres od I.IV.51 do 15.IX.1952 r. Referent (techniczny inspektor pracy dla przemysłów garbarskiego i obuwniczego inż. B. Leszczyński) omówił

stan bhp w garbarniach zwizytowanych, stanowiących 61% wszystkich garbarni. Stwierdził on dużą poprawę w stanie budynków tego przemysłu, w szeregu garbarni ściany działów mokrych wyłożono płytkami glazurowymi, wybudowano lub urządzono odpowiednie szatnie, umywalnie, kąpieliska i inne urządzenia higieniczno-sanitarne. W maju br. uruchomiono nową garbarnię w Gnieźnie, w której całkowicie i w sposób nowoczesny rozwiązano problemy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mimo jednak znacznej poprawy warunków bhp w garbarniach, w większości garbarni jest jeszcze wiele braków. W szczególności zły stan warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego wykazują Lubelskie Zakłady Garbarskie.

Dokonując analizy stanu bhp w przemyśle garbarskim referent wysunął następujące problemy:

1) zapewnienia szatni, umywalni, jadalni i pomieszczeń kąpielowych w tych garbarniach, w których brak tych urządzeń lub są zbyt ciasne i nieodpowiednie;

2) wyłożenia ścian w działach mokrych materiałem nienasiąkliwym, dającym się oczyszczać na mokro. Dotyczy to tych garbarni, w których nie dokonano renowacji budynków przemysłowych w ramach kapitalnych remontów;

3) zaopatrywania zakładów garbarskich w brzezczkę chromową. Referent proponuje, aby brzezcza chromowa była przygotowywana w jednym zakładzie, w wydzielonym i dobrze urządzonej pomieszczeniu, a następnie rozwożona do poszczególnych zakładów. W ten sposób można by uniknąć zanieczyszczenia szkodliwymi dla zdrowia robotników oparami w kilku zakładach garbarskich. Problem ten — wg oświadczenia przedstawiciela CZPG — został rozpatrzony i da się zastosować dla garbarni skupionych w poszczególnych ośrodkach;

4) mechanizacji transportu pionowego celem odciążenia robotników noszących skóry na poszczególne piętra;

5) zastąpienia napędu ogólnego bębnowych obrotowych i maszyn napędem indywidualnym;

6) należytego urządzenia kamer natryskowych, co pozwoli na zaoszczędzenie materiału i wyeliminowanie szkodliwości występujących przy pracach natryskowych;

7) zaopatrzenia zakładów garbarskich w odpowiednio, racjonalnie sporządzone osłony kół, pasów, kół zębatych i łańcuchów poszczególnych typów maszyn (strugarek, szlifierek, wyżymaczek, nabłyszczarek itp.), nie posiadających fabrycznych osłon.

Ponadto referent wysunął szereg innych kwestii, jak brak zbiorników na wodę w tych garbarniach, które nie są połączone z miejską siecią wodociagową, oraz stopniowe usuwanie z terenów fabrycznych szop drewnianych.

Na odcinku wykonawstwa wydanych zarządzeń w przedmiocie bezpieczeństwa i higieny pracy, referent stwierdził, że kierownictwa niektórych zakładów nie wykazują należytego zainteresowania sprawami bhp, lekceważąc zarządzenia nakazowe inspekcji pracy (np. w Radomiu).

Fabryki obuwiu zostały zwizytowane w 70%. Referent stwierdził, że w fabrykach w Chełmku, Otmęcie i Radomiu dokonano szeregu bardzo ważnych inwestycji, które polepszyły w poważnym stopniu warunki pracy i bytowania.

Referent wysunął następujące problemy:

1) zapewnienia należytych urządzeń wentylacyjnych (zwłaszcza w fabrykach w Oleśnicy, Łodzi, Otmęcie, Chełmku i Radomiu); 2) odpowiedniego magazynowania materiałów łatwopalnych (w Oleśnicy, Łodzi, Poznaniu i Bydgoszczy); 3) urządzenia szatni (zwłaszcza w Otmęcie, Łodzi, Oleśnicy i Radomiu); 4) urządzenia pokoi higienicznych dla kobiet (w zakładach śląskich, Południowych, Radomskich, Bydgoskich i Oleśnickich).

Referent stwierdził znaczny spadek wypadków przy pracy, który wynosi w porównaniu z 1950 r. 34% — przy równoczesnym wzroście zatrudnienia o 17%.

Przedstawiciel Ministerstwa Przemysłu Lekkiego zapoznał zebranych z planami poprawy stanu bhp w przemyśle garbarskim przez stopniowe przeprowadzanie renowacji budynków przemysłowych, przebudowę lub rozbudowę istniejących szczupłych urządzeń higieniczno-sanitarnych, mechanizację transportu oraz usunięcie wielu innych braków w zakresie bhp.

Przedstawiciel CZP Garbarskiego omówił sprawę ilości i ciężkości wypadków przy pracy w tym przemyśle, podkreślając dalszy spadek liczby wypadków w pierwszym półroczu 1952 r.

Ponadto, w czasie dyskusji, podniesiono niewielki stopień wykorzystania kredytów na poprawę warunków bhp oraz tego przyczyny. Na niedostateczny stopień wykorzystania funduszy miało m. in. wpływ niewykonanie w terminie przez Centralę Odzieżową zamówionych ubrań ochronnych i roboczych.

Przedyskutowano sprawę odzieży, sprzętu i obuwiu ochronnego. Zebrani podnosili m. in. sprawę ustalonych czasokresów zużycia odzieży i obuwiu, które są zbyt dłu-

gie. Odzież ochronna, obuwie i rękawice zużywają się dużo wcześniej, niż przewidują normy. Podkreślono, że sprawa rękawic ochronnych uległa znacznej poprawie, tj. jakość ich obecnie jest lepsza i zużycie następuje w okresie do 6 tygodni w przeciwieństwie do otrzymywanych poprzednio, które zużywały się już po 7 dniach.

Przedstawiciel CZP Obuwianego wskazał na znaczną poprawę na odcinku wentylacji pomieszczeń pracy w zakładach obuwniczych; urządzenia wentylacji mechanicznej usprawniono w wielu zakładach. Nadmienił, że dokonywanie usprawnień urządzeń wentylacyjnych systemem gospodarczym jest niewystarczające.

W czasie dyskusji podkreślono, iż szkolenie referentów bhp nie jest przeprowadzane w sposób dostateczny.

Przedstawiciel Związku Zawodowego omówił wiele własnych spostrzeżeń z terenu zakładów przemysłu garbarskiego i obuwanego, podkreślając niedostateczną dbałość o bezp. i hig. pracy ze strony niektórych kierowników zakładów.

Z dyskusji wynika konieczność zwrócenia uwagi na następujące sprawy: 1) organizację służby bhp w zakładach i odpowiedni dobór pracowników dla tej służby; 2) szkolenia służby bhp, załóg robotniczych i kierownictwa w zakresie bhp, 3) przeprowadzanie dochodzeń powypadkowych, analizowanie przyczyn wypadków i ich omawianie na zebraniach produkcyjnych; 4) ustalanie przez służbę bhp hierarchii potrzeb w zakresie bhp; 5) planowanie funduszy na bhp wg hierarchii potrzeb i celowości zużycia; 6) udział komórek służby bhp w zatwierdzaniu planów budowy lub przebudowy zakładów pracy; 7) współpracę służby bhp z klubami racjonalizatorskimi.

**K. Kociszewski**

### **ZWROT KOSZTU PRZEJAZDÓW CHORYCH UBEZPIECZONYCH DO ZAKŁADU LECZNICZEGO**

W celu wprowadzenia jednolitych zasad postępowania w sprawach zwrotu kosztów przejazdów chorych ubezpieczonych i członków ich rodzin do zakładu leczniczego, Minister Zdrowia wydał specjalną instrukcję (Nr 97/52 z 6 września 1952 r. Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 18, poz. 187), która reguluje na przyszłość powyższe zagadnienie.

W myśl tej instrukcji zakłady społeczne służby zdrowia mogą wydawać chorym ubezpieczonym, zatrudnionym w nierolni-



czych zakładach pracy oraz członkom ich rodzin zlecenia przejazdowe do zakładu leczniczego, jeżeli:

a) stan chorego uniemożliwia mu udać się do zakładu leczniczego o własnych siłach,

b) leczenie nie może być przeprowadzone przez zakłady lecznicze położone w promieniu 5 km. od miejsca zamieszkania bądź pracy chorego,

c) chory nie posiada własnego środka lokomocji (mechanicznego lub konnego),

d) zwłoka w rozpoczęciu leczenia mogłaby spowodować utratę życia lub kalectwo.

Zlecenie przejazdu uprawnia do otrzymania zwrotu kosztów przejazdu najtańszym środkiem lokomocji i najkrótszą drogą. Przy podróży koleją zwraca się cenę biletu 3 klasy posiagu osobowego według taryfy normalnej lub zniżkowej, jeżeli chory posiada uprawnienie do zniżki.

Koszty przejazdu wypłaca wydział zdrowia prezydium powiatowej (miejskiej) rady narodowej, sprawujący bezpośredni nadzór nad zakładem społecznym służby zdrowia, który wystawił zlecenie przejazdu. Prezydium powiatowej (miejskiej) rady narodowej może jednak upoważnić podległe zakłady społeczne służby zdrowia do bezpośredniego wypłacania zainteresowanemu zwrotu kosztów przejazdu.

Chorym, udającym się na leczenie do sanatoriów przeciwgruźliczych, z reguły przynajmniej się zwrot kosztów przejazdu do sanatorium i z powrotem. Zlecenie na przejazd do sanatorium wystawia Centralna Wojewódzka Poradnia Przeciwgruźlicza, na terenie której chory zamieszkuje; koszty przejazdu zaś wypłaca prezydium wojewódzkiej, powiatowej lub miejskiej rady narodowej na podstawie okazanego przez chorego drugiego egzemplarza zlecenia przejazdu.

### OBECNE FORMY I STAN ZAKŁADOWEJ POMOCY SPOŁECZNEJ

Pomoc społeczna jest to pomoc udzielana przez państwo osobom niezdolnym do pracy i nie posiadającym środków utrzymania, jak również osobom, które ze względów od nich niezależnych znalazły się przejściowo w trudnej sytuacji materialnej.

Pomoc społeczna jest realizowana w formie pomocy zakładowej i pozakładowej. Pierwsza z nich polega na umieszczeniu w zakładzie pomocy społecznej, który zapewnia pensjonariuszowi mieszkanie, wyżywienie, zaopatrzenie w bieliznę, odzież

i obuwiu, środki sanitarno - higieniczne, opiekę lekarską oraz zaspokojenie potrzeb kulturalno - oświatowych.

Obecnie posiadamy następujące typy zakładów pomocy społecznej:

1) domy opieki dla dorosłych,

2) domy rencistów,

3) zakłady specjalne dla nieuleczalnie chorych, epileptyków, umysłowo - upośledzonych zdolnych do pracy, umysłowo - upośledzonych niezdolnych do pracy, psychicznie chorych chronicznie oraz dla niewidomych.

#### Domy opieki dla dorosłych

Najliczniejszą grupę stanowią domy opieki dla dorosłych, przeznaczone głównie dla starców niezdolnych do pracy, których warunki materialne i stosunki rodzinne zmuszają do korzystania z pomocy zakładowej.

Domów Opieki dla dorosłych mamy obecnie 245 z 16.300 miejsc. Po wojnie zaszła konieczność powiększenia liczby miejsc w domach opieki, gdyż w wyniku wojny i ustroju kapitalistycznego pozostało wielu osamotnionych starców, nie posiadających żadnych praw do świadczeń bądź zaopatrzenia z tytułu ubezpieczeń społecznych.

Z domami opieki dla dorosłych wiąże się w pewnym stopniu zagadnienie zakładów służących do akcji zwalczania żebractwa. Chodzi tu wyłącznie o zakłady opiekujące się niezdolnymi do pracy i inwalidami, gdyż żebracy zdolni do pracy są wyłączeni spod opieki tych zakładów. Ponieważ żebractwo zostało w zasadzie zlikwidowane, zakłady tego typu stały się z czasem niepotrzebne. Dla występujących jeszcze doraźnych akcji przeciwżebractwych wyodrębniono pewną liczbę miejsc w domach opieki dla obsłużenia osób zatrzymanych. Dotyczy to przede wszystkim domów opieki w dużych ośrodkach przemysłowych.

W chwili obecnej stwierdzić można, że w skali ogólnokrajowej na odcinku domów opieki nastąpiło już całkowite zaspokojenie potrzeb. Stwierdzenie to oparte jest m. in. na analizie danych statystycznych co do wykorzystania miejsc i danych o liczbie i rodzaju zgłaszanych kandydatów do umieszczenia w domach opieki dla dorosłych. W planie perspektywicznym domy opieki dla dorosłych są znikającą formą zakładowej pomocy społecznej. Miejsce poważnej części domów opieki zajmą domy rencistów.

### Domy rencistów

Państwo ludowe zapewnia specjalną pomoc zasłużonym weteranom pracy, którzy otrzymują zaopatrzenie emerytalne, lecz nie posiadają rodzin zobowiązanych do ich alimentacji i w związku z tym wymagają zaopiekowania się nimi. Dla tej grupy osób organizuje się domy rencistów, urządzone i wyposażone w ten sposób, ażeby zaspokoić wszystkie niezbędne potrzeby życiowe ich mieszkańców.

Obecnie mamy 27 domów rencistów o 1.870 miejscach. Domy Rencistów mają wszystkie warunki, aby stać się pod każdym względem wzorowymi zakładami. Wyższy poziom życia w Domach Rencistów zagwarantowany jest również przez zastosowanie wyższego, aniżeli w domach opieki kosztu osobodnia.

### Zakłady specjalne

W zakresie pomocy specjalnej, przeznaczonej dla osób o różnych nieuleczalnych schorzeniach fizycznych, umysłowych lub psychicznych mamy obecnie w Polsce różne typy zakładów, grupujących osoby o zbliżonym stanie chorobowym. Wśród zakładów specjalnych największą grupę stanowią zakłady dla nieuleczalnie chorych

(nie nadających się do dalszego leczenia) oraz zakłady dla umysłowo - upośledzonych.

Troska o coraz wyższy poziom zakładów specjalnych wiąże się ściśle — poza troską o samego pensjonariusza — z dwoma ważnymi zagadnieniami. Pierwsze — to zagadnienie zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym, a zwłaszcza kobiet. Zapewnienie fachowej opieki nad chorym członkiem rodziny w zakładzie specjalnym zwolni osobę zdrową od obowiązku pielęgnacji, pozwoli na jej zatrudnienie, a tym samym przyczyni się do podniesienia poziomu życia tej rodziny.

Drugim zagadnieniem, z którym wiąże się sprawa zakładów specjalnych, to racjonalna polityka w zakresie łózek szpitalnych. W chwili obecnej w szpitalach przebywa spora liczba chorych chronicznie, których stan zdrowia nie rokuje poprawy i stosowanie środków leczniczych nie jest już skuteczne. Chronicy ci blokują miejsca w szpitalach, uniemożliwiając dostęp osobom, których leczenie szpitalne, zastosowane w pierwszym stadium choroby, może dać pożądaną skuteczną.

Stan zakładów specjalnych w Polsce w dniu 31.VI.1952 r. przedstawia poniższa tabela:

Rodzaj zakładu	Ogółem		państwowe		społeczne	
	zakł.	miejsca	zakł.	miejsca	zakł.	miejsca
<b>Ogółem:</b> . . . . .	<b>68</b>	<b>6620</b>	<b>43</b>	<b>4970</b>	<b>25</b>	<b>1650</b>
dla nieuleczalnie chorych . . . . .	49	5065	27	3640	22	1425
dla umysłowo upośledzonych zdolnych do pracy . . . . .	5	420	5	420	—	—
dla umysłowo upośledzonych niezdolnych do pracy . . . . .	8	695	6	520	2	175
dla epileptyków . . . . .	2	130	2	130	—	—
dla niewidomych . . . . .	4	310	3	260	1	50

Obok zakładów wymienionych w tabeli, w stadium organizacji są dalsze zakłady, a mianowicie zakłady dla psychicznie chorych oraz dla umysłowo upośledzonych b. wychowanków zakładów specjalnych Ministerstwa Oświaty.

Zakłady dla psychicznie chorych przeznaczone są wyłącznie dla pacjentów szpitali psychiatrycznych, w stosunku do których szpital orzeknie, iż nie nadają się do dalszego leczenia szpitalnego i nie są nie-

bezpieczni dla otoczenia. Zakłady dla psychicznie chorych organizowane są w sąsiedztwie szpitali psychiatrycznych, celem zapewnienia fachowej pomocy lekarskiej.

Wyodrębnienie zakładów dla umysłowo upośledzonych b. wychowanków specjalnych zakładów młodzieżowych wiąże się z koniecznością wykorzystania i kontynuowania wychowawczego i szkoleniowego dorobku, z jakim b. wychowanek umysłowo upośledzeni przejdą do zakładów dla

dorosłych po ukończeniu 18 r. życia. Lokowanie tego typu pensjonariuszy wistniejących zakładach dla umysłowo upośledzonych, w których przebywają osoby umieszczone już jako osoby dorosłe, równało by się przekreśleniu dotychczasowego wkładu wychowawczego Ministerstwa Oświaty.

W planie na rok 1953 przewidziana jest organizacja 13 zakładów dla psychicznie chorych oraz kilku zakładów dla umysłowo upośledzonych b. wychowanków zakładów Min. Oświaty o 1.075 miejscach.

Dwa typy zakładów specjalnych, prowadzonych dotychczas w ramach pomocy społecznej, nie wykazują tendencji wzrostu. Są to zakłady dla epileptyków i zakłady dla niewidomych. W obu przypadkach doświadczenie wykazało niesłusność wyodrębniania tego typu zakładów.

Wśród epileptyków — pensjonariuszy istniejących zakładów występują przeważnie dodatkowe schorzenia, które stanowią słuszniejszą podstawę do zakwalifikowania do odpowiedniego typu zakładów, aniżeli sama epilepsja. Tak więc epileptyk — psychicznie chory umieszczony zostanie w zakładzie dla psychicznie chorych, epileptyk leżący, o dodatkowych nieuleczalnych schorzeniach — w zakładzie dla nieuleczalnie chorych, epileptyk bez dodatkowych schorzeń — w zwykłym domu opieki dla dorosłych.

Doświadczenie pomocy społecznej dla niewidomych ujawniło wyraźną postawę pensjonariuszy świadcząca o tym, że niewidomy nie chce być odmiennie traktowany i najlepiej czuje się w środowisku widzących.

Jednocześnie z różnicowaniem zakładów i organizacyjnym ich ustawianiem przeobraża się obecnie wewnętrzna struktura życia zakładowego. Wymaga ona jednak odrębnego omówienia.

J. K.

#### **ZADANIA STACJI POGOTOWIA RATUNKOWEGO W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA PRZYCZYNOM NIESZCZĘŚLIWYCH WYPADKÓW I NAGŁYCH ZACHOROWAŃ**

Minister Zdrowia instrukcją Nr 99/52 z dnia 24 września 1952 r. (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 19, poz. 193) zlecił stacjom pogotowia ratunkowego szereg zadań, które mają m. in. na celu włączenie stacji do akcji zapobiegania przyczynom powstawania nieszczęśliwych wypadków i nagłych zachorowań.

Zadania stacji w tym zakresie polegają: a) na wykrywaniu i analizie przyczyn, po-

wodujących nieszczęśliwe wypadki i nagłe zachorowania, w związku z którymi stacja udzielała doraźnej pomocy, b) na występowaniu do właściwych władz, zakładów i instytucji z wnioskami, mającymi na celu zlikwidowanie stwierdzonych przyczyn wypadków i nagłych zachorowań oraz c) na współdziałaniu z PCK i zakładami społecznymi służby zdrowia w akcji uświadamiania społeczeństwa o sposobach unikania nieszczęśliwych wypadków i nagłych zachorowań.

Stacje pogotowia ratunkowego winny szczególnie szybko, natychmiast, informować wydziały zdrowia rad narodowych oraz odpowiednie instytucje o takich wypadkach lub zachorowaniach, które wymagają usunięcia przyczyn, aby zapobiec dalszym wypadkom lub zachorowaniom (np. gdy chodzi o zabezpieczenia drogi, wycofanie ze sprzedaży zepsutych artykułów spożywczych itp.).

Analiza wypadków winna uwzględniać następującą ich klasyfikację: a) wypadki w zakładach pracy, b) wypadki w miejscu zamieszkania bądź czasowego pobytu, c) wypadki na ulicy (drodze), d) wypadki na boiskach sportowych (salach, placach itp.), e) wypadki w innych miejscach.

#### **OBJĘCIE LITERATÓW, ARTYSTÓW PŁASTYKÓW I MUZYKÓW ŚWIADCZENIAMI LECZNICZYMI ZAKŁADÓW SPOŁECZNYCH SŁUŻBY ZDROWIA**

Za czasów kapitalistycznych pracownicy twórcy w dziedzinie literatury, muzyki i plastyki pozostawieni byli sami sobie i — jeżeli nie mieli równocześnie zatrudnienia na warunkach umowy o pracę — byli oni całkowicie poza zasięgiem ubezpieczeń społecznych, nie korzystając ani ze świadczeń ubezpieczenia chorobowego ani emerytalnych lub na wypadek bezrobocia. To też pracownicy ci (o dochodach z reguły niestających) i ich rodziny znajdowali się często w niezwykle trudnych warunkach.

Sytuacja materialna tej kategorii osób uległa po drugiej wojnie światowej radykalnej zmianie dzięki opiece, jaką Polska Ludowa otacza pracowników twórczych, starając się wszelkimi sposobami ułatwić im rozwinięcie ich geniuszu twórczego.

Jednym z dalszych przejawów troski państwa ludowego o ludzi zajmujących się twórczością artystyczną, jest wydane ostatnio rozporządzenie Ministra Zdrowia z 29 września 1952 r. w sprawie zasad udzielania świadczeń przez zakłady społeczne służby zdrowia pracownikom twórczym (Dz. Ust. Nr 41, poz. 287).

Rozporządzenie to przyznaje wszystkim pracownikom twórczym, zrzeszonym w Związku Literatów Polskich, w Związku Polskich Artystów Plastyków i w Związku Kompozytorów Polskich oraz ich rodzinom świadczenia lecznicze ze strony zakładów społecznych służby zdrowia, takie, z jakich korzystają osoby ubezpieczone oraz członkowie ich rodzin i na tych samych zasadach.

Dowodem, uprawniającym do otrzymania świadczeń leczniczych jest: a) dla pracownika twórczego — ważna legitymacja,

wydana przez właściwy związek, b) dla członków rodziny — zaświadczenie, wydane z ważnością na dany rok kalendarzowy, przez prezydium powiatowej (miejscowej, dzielnicowej) rady narodowej, stwierdzające stosunek rodzinny tych osób do pracownika twórczego oraz pozostawanie na wyłącznym jego utrzymaniu.

Świadczenia lecznicze obejmują także wydawanie leków.

W ten sposób pracownicy twórczy i ich rodziny korzystać będą odtąd z normalnej opieki leczniczej mimo, iż nie są za nich wpłacane składki ubezpieczeniowe.

## Zagraniczna

### WALKA Z WYPADKAMI PRZY PRACY W WĘGERSKIEJ REPUBLICIE LUDOWEJ

W sierpniu br. ogłoszona została uchwała Rady Ministrów i Krajowej Rady Związków Zawodowych Węgierskiej Republiki Ludowej, zawierająca pełny program walki z urazowością w pracy.

Uchwała węgierska określa dobitnie podstawy ideologiczne i znaczenie ochrony pracy w ustroju demokracji ludowej, wychodząc z założenia, że w tym ustroju człowiek jest najwyższą wartością. Podsumowując dotychczasowe osiągnięcia uchwała stwierdza, że w niektórych działach przemysłu wypadkowość jest jeszcze ciągle zbyt wysoka. Napływ do przemysłu nowych sił i postępy mechanizacji nadają szczególnej aktualności zagadnieniu walki z wypadkami nie tylko z punktu widzenia społecznego, ale również gospodarczego, i nakazują traktować je jako zadanie podstawowe zarówno przez kierownictwo produkcji, jak i przez związki zawodowe.

Najważniejszą częścią uchwały jest ściśle ustalenie odpowiedzialności i funkcji wszystkich zainteresowanych czynników. Punkt ciężkości w organizowaniu i prowadzeniu walki z wypadkowością spoczywa w resortowych ministerstwach gospodarczych. W tych ministerstwach, jak również w Ministerstwie Zdrowia, powinny być utworzone odpowiednie organy, do których należeć będzie kierowanie i kontrola działania przedsiębiorstw w zakresie walki z wypadkami przy pracy. Ministerstwa resortowe mają wydawać i uzupełniać przepisy i instrukcje o bezpieczeństwie i higienie pracy dla wszystkich działów produkcji; poza tym w każdym przed-

siębiorstwie winny być wydane szczególne przepisy dla każdego oddziału i stanowiska.

Dyrektorzy przedsiębiorstw odpowiedzialni są za zorganizowanie systematycznej walki z wypadkami, za stosowanie przepisów i sprzętu ochronnego, za zorganizowanie szkolenia. Dyrektorzy są zobowiązani do pociągania do odpowiedzialności osób, naruszających przepisy i ponoszących winę za wypadki. Uchwała sierpniowa wprowadza w przedsiębiorstwach instytucję mężów zaufania dyrektora do spraw bezpieczeństwa pracy, podlegających naczelnemu inżynierowi. W większych zakładach pracy powstać mają biura ochrony pracy, złożone z pracowników o odpowiednim wykształceniu technicznym.

Szczególny nacisk położony jest na sprawę szkolenia. Wszyscy pracownicy techniczni na stanowiskach kierowniczych powinni znać dokładnie przepisy bezpieczeństwa swego działu i składają odpowiednie oświadczenia. Nowoprzyjęci pracownicy nie mogą być dopuszczeni do pracy przed przejściem wstępnego instruktora o metodach pracy bezpiecznej. Samo szkolenie należy do obowiązków majstra lub równorzędnego kierownika.

Odpowiedni nacisk położony jest również na uwzględnienie nauki ochrony pracy w programach wyższych szkół technicznych i we wszystkich działach zawodowego szkolnictwa technicznego. Osobny dział uchwały poświęcony jest wreszcie sprawie produkcji sprzętu i urządzeń ochronnych, objęcia tej produkcji planowaniem gospodarczym i odpowiedzialności właściwych resortów oraz produkowania niektórych urządzeń we własnym zakresie przez zainteresowane przedsiębiorstwo.

Stwierdzając, że sprawa walki z wypadkami należy do zasadniczych zadań związków zawodowych i rad zakładowych, uchwała wskazuje wyraźnie trzy główne kierunki działalności związków. Są nimi: kontrola, wychowywanie robotników oraz prawo inicjatywy. Rozbudowując i wzmacniając swą działalność na tych trzech odcinkach związki nie przejmują ani nie dublują funkcji i odpowiedzialności kierownictwa produkcji, natomiast mogą stać się podstawowym bodźcem postępu, a przede wszystkim mogą mobilizować masę robotniczą wokół zagadnień bhp.

Dla rozwoju naukowych badań nad metodami zapobiegania wypadkom tworzy się na Węgrzech Naukowy Instytut Ochrony Pracy. Instytut ten podporządkowany będzie Krajowej Radzie Związków Zawodowych. Należy podkreślić, że dotychczas istniał już na Węgrzech Instytut Zdrowotności Pracy.

Konsekwencji wagi, jaką rząd Węgierski przywiązuje do zagadnienia walki z wypadkowością, są znamienne postanowienia uchwały sierpniowej, dotyczące różnego typu sankcji. Tak więc przy przyznawaniu zaszczytnych wyróżnień i sztanदारów przechodnich będą pomijane zakłady, nie wykazujące postępu w walce z wypadkami. Kierownicy odpowiedzialni za wypadki będą pozbawieni premii. Przeciw kierownikom, którzy zaniedbują przepisy ochronne i tolerują ich naruszanie, będzie podejmowane postępowanie dyscyplinarne nawet w przypadkach, gdy nie nastąpił wypadek przy pracy.

Obok tych sankcji ogólnych bardzo mocno postawiona jest sprawa odpowiedzialności za zaszłe wypadki. O każdym cięższym wypadku przedsiębiorstwa obowiązane są zawiadamiać — niezależnie — od zgłoszeń do organów inspekcji związkowej i resortowej — również władze policyjne. Śledztwo prokuratorskie w sprawach wypadkowych powinno być przeprowadzone w ciągu 14 dni, w ciągu zaś następujących 14 dni odbyć się powinna rozprawa sądowa, przy czym w wypadkach cięższych i szczególnie pouczających rozprawa powinna być przeprowadzona na miejscu w zakładzie pracy. Doniosłe uchwały rządu i ruchu związkowego Węgierskiej Republiki Ludowej, mobilizujące wszystkie czynniki do skutecznej walki o obniżenie wypadkowości, są dowodem, że w krajach budujących socjalizm sprawa poprawy warunków zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy jest ważkim składnikiem programu stałego podwyższania poziomu życia i kultury szerokich mas pracujących.

**R. G.**

## STRAJK GÓRNIKÓW W RODEZJI POŁNOCNEJ

W końcu października br. wybuchł w angielskiej kolonii Północna Rodezja strajk wszystkich afrykańskich górników kopalni miedzi. Rodezja Północna jest jednym z głównych producentów miedzi na świecie. Kopalnie miedzi eksploatowane są przez cztery wielkie monopole kolonialne, w których przeważający wpływ ma kapitał amerykański. Strajk górników rodezyjskich, który jest jednym z największych zatargów pracy w dziejach kontynentu afrykańskiego, jest niezwykle typowy dla stosunków społecznych, panujących w koloniach.

W kopalniach rodezyjskich pracuje, obok 37.000 górników afrykańskich, około 1.500 górników europejskich. Ci ostatni należą do „arystokracji robotniczej“: są świetnie wynagradzani, zajmują wszystkie stanowiska, wymagające wysokich kwalifikacji fachowych i mają własny związek zawodowy, do którego nie dopuszczają górników afrykańskich. Ostatnio górnicy europejscy zażądali podwyżki płac o 25%, w związku z rosnącymi nieustannie kosztami utrzymania. Jak podaje paryski „Le Monde“, żądanie to zostało częściowo zaspokojone, choć nie wiadomo w jakim stopniu, gdyż nie ogłoszono publicznie nowych stawek płac dla „białych“.

W przeciwieństwie do górników europejskich, którzy zarabiają (jak podaje angielski autor Basil Davidson w książce: „Report on Southern Africa“) od 100 do 300 funtów miesięcznie, czyli 4 do 12 funtów dziennie, górnicy afrykańscy wykonują najcięższe, najmniej wykwalifikowane prace za dzienny zarobek, nie przekraczający 4 — 4,5 szylingów dziennie (w tym 2,5 do 3 szylingów gotówką, a reszta w postaci żywienia i pomieszczenia). Tak więc przeciętny robotnik europejski zarabia 20 — 60 razy więcej od robotnika afrykańskiego.

We wrześniu br. górnicy afrykańscy zażądali podwyżki płac o dwa i pół szylinga dziennie, czyli 100% przeciętnej płacy gotówkowej. Żądanie to, uzasadnione nie tylko ogromnym wzrostem cen w ostatnich miesiącach, ale także olbrzymimi dywidendami wypłacanymi przez cztery główne koncerny eksploatujące miedź rodezyjską oraz uzyskaną przez górników europejskich podwyżką płac, zostało odrzucone przez koncerny. Również rokowania pojednawcze nie dały wyniku, a próba narzucenia rozjemstwa rządowego została odrzucona przez górników. W tych warunkach strajk stał się nieunikniony.

O olbrzymich rozmiarach zysków, wyciąganych z Rodezji przez anglo-amerykańskie monopole górnicze, świadczą następujące dane: w roku podatkowym, upływającym 30 czerwca 1952 r., trzy główne koncerny miedzi eksploatujące Rodezję wykazały łącznie 28 mln. funtów szterlingów zysku — najwyższy zysk kiedykolwiek osiągnięty przez te koncerny. Jeden z nich, Rhokana Corporation, wypłacił akcjonariuszom dywidendę w wysokości 225% wartości akcji!

Zaspokojenie żądań robotników afrykańskich kosztowałoby koncerny około 1,5 miliona funtów w skali rocznej, co przy sumie 28 milionów funtów zysku nie przedstawiałoby dla nich żadnych trudności. Monopole, eksploatujące lokalnie rodezyjskie obawiają się jednak, że zaspokojenie tych żądań wywoła protesty ze strony europejskich kolonistów i administracji Rodezji, dla których każda poprawa warunków bytu „czarnych“ jest równoznaczna z zagrożeniem ich sytuacji kasty uprzywilejowanej. Toteż zaspokojenie żądań górników afrykańskich mogłoby doprowadzić do tego, że ludność europejska sprzeciwiłaby się projektowi Federacji Środkowej Afryki, który przewiduje złączenie w jedną całość Rodezji Północnej, Rodezji Południowej i Nyassalandu. Projekt ten zaś ma dla monopoli kolonialnych ogromne znaczenie, gdyż powstałaby znacznie dogodniejsza baza dla eksploatacji surowców strategicznych z tej części Afryki.

Projekt Federacji Afryki Środkowej jest natomiast ostro zwalczany przez całą ludność afrykańską. Projekt nie przewiduje bowiem dla tej ludności żadnego udziału w zarządzaniu Federacją, a natomiast pociąga za sobą poważne niebezpieczeństwo dalszego zaostrzenia dyskryminacji rasowej, gdyż sąsiadująca z Unią Południowo-

Afrykańską Rodezja Południowa już stosuje u siebie przepisy ściśle wzorowane na rasistowskich ustawach Malana, złączenie zaś Rodezji Południowej z Rodezją Północną i Nyassą mogłoby pociągnąć za sobą rozciągnięcie zasad malanowskich również i na te obszary. W tych warunkach strajk górników rodezyjskich ma znacznie szersze podłoże, niż zwykły zatarg ekonomiczny pomiędzy pracą i kapitałem.

W ciągu ostatnich miesięcy terytoria afrykańskie, do niedawna uważane za zupełnie „pewne“ przez mocarstwa kolonialne, wkraczają w sposób coraz bardziej aktywny na arenę walk wyzwoleńczych. Sprawa Maroka i Tunisu, problem dyskryminacji rasowej w Unii Południowo-Afrykańskiej, wniesiony na forum ONZ mimo najostrzejszych sprzeciwów mocarstw kolonialnych, wreszcie wypadki w Kenii — świadczą o tym, że skończył się okres bezkarnego wyzysku narodów Afryki. Zaś przebieg sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych dowodzi, że narody kolonialne i zależne w sposób coraz bardziej świadomy walczą o prawo do stanowienia o własnym losie i o pełne wyzwolenie narodowe i społeczne. Nowym krokiem na tej drodze jest uchwalenie przez Komisję Powierniczą Zgromadzenia, przy bezskutecznym sprzeciwie mocarstw kolonialnych i Stanów Zjednoczonych, rezolucji, która otwiera drogę do bezpośredniej współpracy narodów kolonialnych ze specjalnym organem ONZ, zajmującym się gromadzeniem i badaniem informacji o stosunkach w koloniach.

Na czele ruchów wyzwoleńczych kontynentu afrykańskiego stoi klasa robotnicza, a dążenie do poprawy bytu mas pracujących jest jednym z najważniejszych czynników jej rewolucyjnego programu wyzwoleńczego.

jr.

## CZY ZAPRENUMEROWAŁEŚ JUŻ

### „PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ SOCJALNYCH“

### NA ROK 1953?

## Nowe książki

Witold Warkalło, **WSTĘP DO NAUKI UBEZPIECZEŃ**, skrypt z wykładów, Szkoła Główna Planowania i Statystyki, Warszawa 1951/1952, s. 223.

W dziedzinie ubezpieczeń odczuwa się brak aktualnych polskich opracowań teoretycznych, opartych na metodologii marksistowskiej i uwzględniającej w szerokim zakresie osiągnięcia nauki radzieckiej. Tym postulatом czyni zadość skrypt dr Warkalły, stanowiący jasne i przystępne wprowadzenie w tematykę ubezpieczeniową. Praca autora została oparta na bogatej literaturze naukowej, spośród której wysuwa się na czoło książka uczonego radzieckiego W. K. Rajchera<sup>1)</sup> pt. „Społeczno-historyczne typy ubezpieczeń“ (ukazała się w tłum. polskim w 1951 r.). Praca nosi jednak charakter oryginalny i zasługuje tym bardziej na uwagę.

Wyróżnia się ona korzystnie od skryptów wykładów, na ogół użytecznych tylko dla studentów danej uczelni, jako pomoc naukowa do egzaminów. Systematyczny, metodologicznie poprawny układ treści, syntetyczne ujęcie tematu, duża dbałość o ułatwienie czytelnikowi zrozumienia szeregu nieraz trudnych zagadnień (liczne tablice synoptyczne), przejrzysta terminologia — wszystko to są zalety pracy dr Warkalły, która udostępnia wiedzę ubezpieczeniową nawet czytelnikom stosunkowo mało z nią obeznanym.

Omawiany skrypt przeczy tradycyjnym przekonaniom, jakoby problematyka ubezpieczeniowa była dostępna tylko dla fachowców. Przekonania te wynikały w znacznej mierze z trudnej terminologii i zawilego toku rozumowania wielu dotychczasowych publikacji naukowych na tematy ubezpieczeniowe, czego skrypt szczęśliwie unika.

Praca składa się z pięciu części: 1) *rozważania wstępne*, 2) *kłęski żywiołowe i wypadki* — omówienie potrzeb gospodarczo-społecznych, powstałych na tle zdarzeń losowych, 3) *fundusz ubezpieczenio-*

*wy* — jego historia, organizacja, forma własności i funkcja społeczno-gospodarcza, 4) *obszerne* (stanowiące około 60% objętości skryptu) przedstawienie *ubezpieczeń gospodarczych* (na tle ich historycznego rozwoju), 5) *podstawowe wiadomości o ubezpieczeniu społecznym* (w syntetycznym ujęciu na 20 stronach — z odesłaniem do obszernej literatury przedmiotu).

Autor za przykładem nauki radzieckiej — ujmuje ubezpieczenia gospodarcze i ubezpieczenie społeczne jako dwie odrębne formy organizacyjne funduszu ubezpieczeniowego scentralizowanego, tworzonego ze źródeł zdecentralizowanych. Fundusz ten stanowi całokształt istniejących w społeczeństwie rezerw materialnych, służących do pokrywania strat, jakie ponoszą siły wytwórcze społeczeństwa na skutek kłęsk żywiołowych i wypadków, tj. ogółu zdarzeń losowych godzących w życie (zdrowie, zdolność do pracy) i mienie człowieka.

Definicja powyższa (zaczepnięta od Rajchera) wprawdzie odnosi się do różnych społeczno-historycznych typów ubezpieczeń, ale określa właściwie tylko ich stronę formalną, finansowo-organizacyjną.

Natomiast gospodarcza, społeczna i polityczna treść instytucji ubezpieczenia jest całkowicie odmienna w różnych formacjach historycznych. Skrypt zawiera interesujące omówienie odrębnych społeczno-historycznych typów ubezpieczeń gospodarczych, ze szczególnym uwzględnieniem przeciwstawienia między ubezpieczeniami w ustroju kapitalistycznym i w ustroju socjalistycznym. Ubezpieczenie kapitalistyczne jest w swej istocie tylko działalnością handlową, podejmowaną w interesach prywatnych i mającą za przedmiot „handel ryzykami“, jako swoim towarem ubezpieczeniowym. Rezerwy materialne, składające się na fundusz ubezpieczeniowy społeczeństwa kapitalistycznego w przeważającej mierze pozostają w dyspozycji przedsiębiorców prywatnych, którzy nimi spekulują wbrew dobru ogólnospołecznemu. Natomiast ubezpiecze-

<sup>1)</sup> W. K. Rajcher „Obszczestwienno-istoriczeskie typy strachowanija“, wyd. Akademii Nauk ZSRR, Moskwa, 1947.

nie socjalistyczne organizowane jest przez państwo i służy ochronie sił wytwórczych socjalistycznego społeczeństwa, w oparciu o zasady powszechności, pełniłości i realności ochrony ubezpieczeniowej.

O ile podanie przez autora rozwoju ubezpieczeń gospodarczych zasługuje na pełne uznanie, o tyle niesłusznie poświęcił on zbyt mało uwagi etapom rozwojowym ubezpieczenia społecznego, omawiając je w wielkim skrócie w ostatniej części pracy. Wyodrębnienie poszczególnych etapów rozwojowych ubezpieczeń kapitalistycznych (w szczególności zaś wyodrębnienie okresu imperializmu) stałoby się jeszcze pełniejsze i bardziej przejrzyste, gdyby autor omówił łącznie z ubezpieczeniami gospodarczymi ubezpieczenie społeczne. W związku z tym byłoby celowe wyodrębnić jako osobny dział: *społeczno-historyczne typy ubezpieczeń*. Podobny błąd wytknęła zresztą krytyka radziecka książce W. K. Rajchera<sup>1)</sup>, który ograniczył się do omówienia tylko ubezpieczeń gospodarczych.

Należy podkreślić, że dr Warkała przeciwstawia się poglądom autorów, którzy doszukują się pewnych urzędzeń ubezpieczenia społecznego w okresie przedkapitalistycznym, a nawet w starożytności — i podkreśla, że o ubezpieczeniu społecznym można mówić dopiero od chwili powstania klasy robotniczej.

Do zalet skryptu trzeba zaliczyć wysunięcie na początek potrzeb społeczno-gospodarczych, jakim służy fundusz ubezpieczeniowy społeczeństwa, przy jednoczesnym trafnym uwypukleniu zależności tych potrzeb od warunków ustrojowych. W pracy jest wyraźnie uwidoczniła zmienność ryzyk w toku dziejów. Z istotą ustroju kapitalistycznego wiąże się szereg nowych ryzyk, nieznanych w poprzednich formacjach gospodarczo-społecznych (kryzysy, bezrobocie, wydatnie wzmożona przestępczość itd.). Autor słusznie podkreśla, że tylko w systemie planowej gospodarki socjalistycznej możliwy jest pełny rozwój prewencji i represji w postaci systematycznej, centralnie zorganizowanej walki ze szkodowością losową. Społeczeństwo socjalistyczne zmniejsza stopniowo zasięg szkód wyrządzanych przez klęski żywiołowe i wypadki losowe, drogą planowego przeobrażenia przyrody, wszechstronnej ochrony pracy oraz zdrowia człowieka itp.

Przy ewentualnym wydaniu pracy dr Warkały w formie książki byłoby

wskazane wygładzenie niektórych usterek tekstu, wyjaśnienie trafiających się tu i ówdzie niedomówień i niejasności (np. na str. 46 zbyt ogólnikowo przeciwstawiono odmiennosc źródeł funduszu ubezpieczeniowego w warunkach kapitalizmu i socjalizmu), usunięcie zbędnych powtórzeń, które są zrozumiałe w zarysie wykładów, ale nie powinny mieć miejsca w książce. Przede wszystkim jednak wydaje się niezbędne wydane rozbudowanie części dotyczącej ubezpieczenia społecznego (w aspekcie współczesnym i historycznym).

A. Matejko

**WIEŚ W LICZBACH — W POLSCE KAPITALISTYCZNEJ I W POLSCE LUDOWEJ. Opracował Instytut Ekonomiki Rolnej. Nakł. Państwowego Wydawnictwa Rolnego i Leśnego, Warszawa, 1952, s. 136.**

Cena zł 6.—

Najlepszym sprawdzianem tego, co dała wsi Polska Ludowa, jest konkretne porównanie tego, co było w okresie rządów burżuazji i tego, co jest dzisiaj. Ale same cyfry, gdy nie są podbudowane choćby słowem wiążącym, stają się nudne w lekturze i trudno przyswajalne. Instytut Ekonomiki Rolnej uniknął tego niebezpieczeństwa i z jednej strony pokazał czytelnikom istotne, rzeczywiste oblicze przemian, jak'e przyniosła wsi władza ludowa, z drugiej zaś udowodnił, że statystyka umiejętnie przedstawiona może być pasjonującą lekturą.

Układ treści książki z punktu widzenia dydaktyki jest gruntownie przemysłany. Całość dzieli się na 3 części: I. Zdobyte mas chłopskich w Polsce Ludowej. II. Spójnia ekonomiczna między miastem a wsią; III. Przez rozwój spójni ku socjalistycznej przebudowie rolnictwa. Każda część zawiera szereg rozdziałów, z których wymienimy tu przede wszystkim rozdziały związane z problematyką społeczną wsi: Zmiany własności ziemi i struktury społecznej wsi. Tak zwany „Problem ludzi zbędnych“, Poziom bytowy mas chłopskich, Nowa pozycja kobiety wiejskiej, Wydajność pracy i mechanizacja w rolnictwie socjalistycznym a w gospodarstwach indywidualnych, Robotnik na folwarku a robotnik PGR itd.

Każdy rozdział dzieli się na 2 części, które się wzajemnie uzupełniają. Pierwsza dotyczy sytuacji wsi w Polsce kapitalistycznej, druga w Polsce Ludowej. Ale to zestawienie nie jest tylko luźnym podaniem odnośnych cyfr. IER ułatwił czytelnikowi zrozumienie liczb i problemów po-

<sup>1)</sup> Zob. rec. N. W. Gordona w czasopiśmie „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo“ Nr 9 z 1948 r



ruszonych w książce, przez podanie odpowiednich zwięzłych objaśnień i komentarzy. Są one oparte na gruntownej marksistowskiej analizie naukowej istniejącego obecnie stanu rzeczy w porównaniu ze stanem przedwojennym.

Z zagadnień poruszonych w książce warto tu przypomnieć problem tzw. „ludzi zbędnych“, których szacowano przed wojną na 5.104.978 (Błażej Stolarski), 6.600 tys. (inż. Jan Ciużytek), a nawet na 9 mln. (Józef Poniatowski). Według książki „Bezrobocie wśród chłopów“, wydanej w Warszawie w r. 1938 (Landau, Pański, Strzelecki), większość „ludzi zbędnych“ stano-

lata:	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1938
wskaźnik:	100	97	67	52	59	46	46	51

Również i kartele przemysłowe bogaciły się dzięki utajonemu bezrobociu na wsi, które walczyły obniżając na płace robotników fabrycznych, pozwalające je zniżyć do głodowego poziomu.

W jaki sposób zlikwidowano w Polsce Ludowej problem „ludzi zbędnych“?

Już w ciągu pierwszych lat po wyzwoleńniu prawie milion rodzin otrzymało ziemię z reformy rolnej. W latach następnym, w wyniku rozbudowy przemysłu, liczba osób zatrudnionych poza rolnictwem wzrosła dwukrotnie w stosunku do okresu Polski kapitalistycznej (przy zmniejszonej ogólnej liczbie mieszkańców kraju z 35 milionów do 25 milionów). Tak więc gdy w roku 1938 było 2.735.000 osób zawodowo czynnych poza rolnictwem, to w r. 1951 było ich już 5.200.000. Wzrost globalnej liczby osób czynnych zawodowo poza rolnictwem dokonywał się przede wszystkim drogą zatrudnienia dawnych ludzi „zbędnych“ na wsi. Ogromna ta masa ludzka, nie mająca dawniej możliwości odpływu ze wsi, dziś zasila szybko rozwijający się socjalistyczny przemysł.

Problem dopływu siły roboczej ze wsi do przemysłu, omówiony na VII Plenum KC PZPR przez Bolesława Bieruta, został w drugim wydaniu książki rozbudowany o dalsze dane statystyczne.

Przejdźmy z kolei do drugiego interesującego tematu, a mianowicie do sprawy wzrostu siły nabywezej ludności wiejskiej. Badania IER na tym odcinku były utrudnione brakiem dokładnych danych statystycznych z terenu. Niemniej jednak zespołowi autorskiemu udało się sporządzić ciekawe tablice, podające wzrost ilości kupowanej odzieży w przeliczeniu na jednego dorosłego mężczyznę na wsi, pościeli i bielizny, a także wzrost spożycia głównych artykułów żywnościowych oraz mydła, wę-

wili ludzie młodzi, zdolni do pracy. Przyczyną bezrobocia na wsi — ogólnie biorąc — był ustrój kapitalistyczny, który unemożliwiał chłopom wyjście ze wsi do przemysłu prawie nie rozbudowywanego, a w samej wsi powodował — w wyniku dysproporcji we władaniu ziemią — głód ziemi wśród chłopów małorolnych. Na istnieniu utajonego bezrobocia zależało przede wszystkim obszarom, którzy z tego rezerwuaru ludzkiego czerpali tanią, półdarmową siłę roboczą i mogli dowolnie obniżać płace. Spadek płac umownych stałych robotników rolnych widoczny jest z następującego zestawienia:

gła i zapalek w Polsce Ludowej — w porównaniu ze stanem przedwojennym.

Interesujące jest również porównanie sytuacji robotnika na przedwojennym folwarku z robotnikiem w PGR. Jeżeli wartość przedwojennego deputatu robotnika folwarcznego w roku 1928, wyrażoną w q zboża, przyjmijmy za 100, to stwierdzimy, że w r. 1938 wartość tego deputatu spadła do 86 (przy czym jego wartość pieniężna obniżyła się nawet do 30).

A dziś? Zniesiony został krzywdzący i demoralizujący system „ordynarii“, który uzależniał płace od cen rynkowych i przekształcał robotnika rolnego w handlarza, okpiwanego przez większych, kapitalistycznych handlarzy. Państwo Ludowe zapewniło robotnikom rolnym PGR obok płacy liczne świadczenia, których wartość ogólna osiąga, jak wykazuje „Wieś w liczbach“, blisko 75% wysokości plac. Na świadczenia te składają się: zasiłek rodzinny i inne świadczenia ubezpieczeniowe, świadczenia akcji socjalnej, zwłaszcza zaś działalność żłobków i przedszkoli, podatek opłacany przez PGR za grunt użytkowany bezpłatnie przez robotnika (0,35 ha) itd.

Bogata treść pracy „Wieś w liczbach“ czyni ją cennym materiałem informacyjnym dla wszystkich, którzy interesują się życiem gospodarczym i społecznym wsi polskiej.

**Wojciech Szmidt**

**PLANOWANIE W PRZEDSIĘBIORSTWIE PRZEMYSŁU ROLNO-SPOŻYWCZEGO**, praca zbiorowa, wyd. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa 1952, str. 240, cena zł. 16.50.

Praca przeznaczona dla pracowników przemysłu rolno-spożywczego i dla studiujących ekonomikę tego przemysłu, zawiera m. in. specjalny rozdział (napisany przez J. Gutowskiego) poświęcony planowaniu zatrudnienia i plac. Podane są w

nim zwięzłe informacje o metodach obliczania potrzebnej liczby pracowników dla danego zakładu pracy (dostosowanej do określonego planu produkcji), o sposobach pokrycia zapotrzebowania na siłę roboczą, o sporządzaniu planu wydajności pracy i obliczaniu jej wskaźników, o normowaniu pracy oraz o systemie płac.

Rozdział ten jest cenny dla zainteresowanych czytelników, jako wprowadzenie do zagadnień zatrudnienia i płac w przemyśle rolno-spożywczym, przedstawiające syntetycznie całokształt obowiązujących przepisów i zaleceń. Omawiany rozdział nie daje jednak czytelnikowi dostatecznych wskazówek, opartych na praktycznym doświadczeniu, jak na codzień realizować obowiązujące wytyczne i jak zwycięsko przełamywać napotykaną trudności. W rozdziale tym zbyt mało jest przykładów, wziętych z życia (z wyjątkiem części dot. normowania pracy), które — jeśli są trafnie dobrane i umiejętnie podane — stanowią wysoce przydatny materiał dydaktyczny.

Poza tym budzi zastrzeżenia zbyt ogólne omówienie tak ważnej sprawy, jak planowanie płac oraz pominięcie zagadnienia werbunku siły roboczej. I jeszcze jedna uwaga: rozdział dotyczy przemysłu rolno - spożywczego w ogóle. Tymczasem — jak wiemy — przemysł ten posiada liczne, wysoce różnorodne gałęzie o bardzo specyficznych zagadnieniach w dziedzinie zatrudnienia, normowania pracy, płac itp. W omawianym rozdziale ta różnorodność nie została uwypuklona.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę książkę jako całość, to rzuca się też w oczy całkowite pominięcie szeregu bardzo istotnych spraw socjalnych jak: bezpieczeństwo i higiena pracy, akcja socjalna, troska o warunki pracy i bytu pracowników (m. in. wchodzi tu w grę problem funduszu zakładowego). Wydaje się, że w książce mówiącej o planowaniu w przedsiębiorstwach przemysłu rolno - spożywczego, sprawy te winny być przynajmniej po krótko omówione.

Nie można w przedsiębiorstwie sztucznie odrywać spraw planowania produkcyjnego od spraw troski o zatrudnionego w nim człowieka. Wytyczne VII Plenum KC PZPR wyraźnie o tym mówią. Toteż w przeszłości, książki dotyczące całokształtu planowania w przedsiębiorstwach poszczególnych gałęzi przemysłu, winny poruszać również zagadnienia wiążące się z pracą i potrzebami socjalnymi personelu, których uwzględnienie jest istotnym warunkiem realizacji planów produkcyjnych.

## PRAWDA O WYZYSKU ROBOTNIKA IRAŃSKIEGO

„Some documents on the conditions of the Iranian Workers under the Anglo-Iranian Oil Co“. Genewa, 1952, str. 47.

Zbiór dokumentów o warunkach życia robotników irańskich pod rządami b. Anglo-Irańskiego Towarzystwa Naftowego, opublikowany na początku br. przez rząd irański, stanowi potężny akt oskarżenia pod adresem koncernu angielskiego, a jednocześnie demaskuje metody dokumentacji stosowane przez Międzynarodowe Biuro Pracy, jako posłusznego agenta imperializmu światowego.

Irańska delegacja robotnicza jeszcze w 1948 roku zażądała wysłania przez MBP bezstronnej komisji dla zbadania warunków pracy i bytu robotników irańskich w rafineriach Abadanu i w kopalniach nafty. Misja MBP udała się do Iranu w końcu 1949 r., a jej raport został opublikowany i rozdany uczestnikom sesji Komisji Przemysłu Naftowego M.O.P w 1950 r.

Komisja, zamiast obiektywnego przedstawienia warunków życia robotników irańskich, zapuściła się w badanie szero- kich „przyczyn“, niewypełnienia przez Anglo-Irańskie Towarzystwo wyraźnych zobowiązań w sprawie zorganizowania i utrzymania własnym kosztem podstawowych urządzeń sanitarnych i socjalnych dla ogółu robotników. Raport wydrukowany i opublikowany — wbrew ogólnej przyjętej zwyczajom — bez uprzedniego zaznajomienia rządu irańskiego z jego treścią, jest wyraźną próbą pomniejszania odpowiedzialności Towarzystwa i uzasadnienia jego uchybień.

Opierając się na dokumentach, pochodzących z samego Towarzystwa Anglo-Irańskiego, rząd irański zarzuca ponadto komisji MBP szereg świadomych fałszów i zatajeń. I tak, w sprawie niesłychanego wyzysku, uprawianego przez Towarzystwo za pomocą systemu podprzedsiębiorców, angażujących na własną rękę siłę roboczą dla wykonania poszczególnych prac, raport MBP ogranicza się do wzmianki, że mimo zamieszczenia w kontraktach klauzuli zobowiązującej podprzedsiębiorców do przestrzegania prawa pracy, położenie tych robotników jest prawdopodobnie gorsze niż stałych, własnych robotników Towarzystwa. Jak jednak wynika z dokumentów A.-I.T.N, Towarzystwo to uprawiało latami świadome oszustwo, płacąc podprzedsiębiorcom stawki wynoszące za ledwie 61% stawki minimalnej i zarabiając rocznie 100.000 funtów na tych machinacjach. Uczciwi podprzedsiębiorcy musieli w tych warunkach bankrutować, na listach zaś Towarzystwa pozostawali tyl-

ko najbezwzględniejsi, którzy drogą niesłychanego wyzysku robotnika potrafili jeszcze wyciągnąć jakikolwiek zysk dla siebie z oszukańczych stawek Towarzystwa.

Metody komisji MBP demaskuje najjaskrawiej sprawa mieszkań, gdzie jako budownictwo mieszkaniowe dla robotników omówiono i zilustrowano domy budowane dla brytyjskiego personelu. Na rok przed pobycem komisji inny uczciwszy przedstawiciel Międzynarodowej Organizacji Pracy, H. Fuss, b. sekretarz belgijskiego ministerstwa pracy, stwierdził, że „mimo olbrzymich zysków Towarzystwa Anglo-Irańskiego, większość robotników w Abadanie mieszka w warunkach gorszych, niż zwierzęta“. Znormalizowane domy robotnicze, do budowy których Towarzystwo przystąpiło pod presją rządu i opinii irańskiej po krwawym strajku z roku 1946, mogły pomieścić zaledwie około 10% zatrudnionych, reszta zaś żyła w szałasach z blachy cynkowej, bez żadnego cienia, w temperaturze dochodzącej do 40<sup>o</sup>— i to po kilkanaście osób słoczonych w jednej izbie, bez żadnych sprzętów.

Podczas gdy domy dla personelu brytyjskiego miały po dwie lub trzy łazienki i od 5 do 14 punktów wodnych, w dzielnicach robotniczych Abadanu, gdzie mieszka 5/6 pracowników Towarzystwa, punkty wodne (przy ogromnym natłoczeniu domów) znajdują się w odległości ok. 300 metrów od siebie. W robotniczej dzielnicy Ahmadabad na 40.000 mieszkańców znajdują się dwa zbiorniki na wodę, o pojemności łącznej 120.000 galonów, podczas gdy w dzielnicy Braim, zamieszkałej przez 8.000 brytyjskiego personelu, było 5 zbiorników o pojemności 144.000 galonów. Podobnie przedstawia się sprawa elektryczności. Dla robotników w Abadanie jest do dyspozycji ogółem 500 KW, chociaż elektrownia w Abadanie, pędzona naftą irańską (za którą Towarzystwo nie zapłaciło nigdy ani grosza), ma moc 80.000 KW.

Raport MBP przytacza, dla uwypuklenia rzekomej „zasługi“ Towarzystwa, prowadzenie własnych sklepów zaopatrujących, nie dodaje jednak, że większość produktów (jak np. mleko), sprzedawana jest tylko w sklepach dla wyższego personelu, w większości brytyjskiego. Irańczyk nawet dla chorego dziecka nie mógł nabyć ani szklanki mleka.

Jaskrawym fałszem jest też rozdział raportu MBP o organizacji wypoczynku. Raport mówi o 35 kinach, faktycznie zaś istniało 5 kin, z czego dwa letnie pod gołym niebem i dwa w zamkniętych klubach.

Fatalnie przedstawia się sprawa opieki lekarskiej dla robotników irańskich. I tu sprawozdanie MBP mija się z prawdą, po-

dając, że w Abadanie było 14 łóżek na 1.000 mieszkańców, podczas gdy faktycznie liczba ta wynosiła zaledwie 8. Natomiast personel wyższy rozporządzał 24 łózkami szpitalnymi na 1.000 mieszkańców. Liczba lekarzy leczących w ambulatoriach robotniczych była tak znikoma, że na dzień pracy lekarza przypadało 654 chorych — tj. 49 sekund na jednego chorego! W ambulatoriach brak jest wody do picia i łoża. Lekarze irańscy, wśród których znajduje się wielu wysokiej klasy specjalistów, nie byli absolutnie dopuszczani do badania stanu higieny i bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy Towarzystwa Naftowego.

Jakkolwiek komisja MBP miała zbadać warunki życia robotników irańskich, to w całym raporcie powołuje się ona stale na warunki życia personelu kierowniczego i to w taki sposób, aby stworzyć wrażenie, że korzystne warunki życia wyższego personelu odnoszą się do personelu i robotników, jako całości (zwłaszcza gdy chodziło o uwagi o budowie mieszkań i o szpitalach). Tymczasem właśnie sprawa wyższego personelu jest jaskrawym przykładem metod wyzysku kolonialnego. Stosownie do warunków koncesji Towarzystwo Anglo-Irańskie obowiązane było w ciągu możliwie krótkiego czasu zastąpić fachowców obcokrajowych siłami irańskimi. Po 40 latach eksploatacji na 1.908 Brytyjczyków było w Abadanie 651 urzędników Irańczyków — i to tylko w najniższych kategoriach płacy. W wyższych grupach odsetek Irańczyków wynosił poniżej 10%. Spośród 975 Irańczyków w administracji na terenach naftowych, 815 należało do najniższej kategorii, a tylko 20 zajmowało odpowiedzialne stanowiska.

Dokumenty irańskie demaskują w sposób szczególnie wymowny metody wyzysku kapitalistycznego w krajach zależnych i rzucają nowe światło na społeczne podłoże sporu o naftę irańską.

R. G.

## Czasopisma

### OBOWIĄZEK OBYWATELI ZAWIADAMIANIA WŁADZY OPIEKUŃCZEJ O SPRAWACH PIECZY NAD DZIECKIEM \*)

Dziecko uczy się w szkole, ale wychowuje w rodzinie. Państwo zasadniczo nie wkracza w sposób wychowania dziecka w rodzinie, gdy jednak dziecko z jakich-

\*) K. Lipiński: „Ławnicy pomocą władzy opiekuńczej“, Głos Ławnika, Nr 9, wrzesień 1952, str. 11—18.

kolwiek przyczyn zostało pozbawione pieczy rodziców, albo gdy rodzice niewłaściwie je wychowują lub krzywdzą, wówczas Państwo Ludowe podejmuje odpowiednie kroki celem ochrony dziecka. Organem Państwa Ludowego powołanym do interwencji w opisanych przypadkach jest władza opiekuńcza, którą jest sąd powiatowy.

Aby sąd powiatowy wzgl. w jego imieniu sędzia orzekający w sprawach opiekuńczych — mógł być poinformowany o potrzebie wszczęcia kroków mających na celu ochronę dziecka, art. 5 ustawy o postępowaniu niespornym w sprawach rodzinnych oraz z zakresu kurateli (Dz. Ustaw Nr 34 z r. 1950, poz. 310) stanowi, że każdy, komu są znane zdarzenia, będące podstawą do wszczęcia postępowania przed władzą opiekuńczą z urzędu, ma obowiązek (pod groźbą grzywny), zawiadomienia o nich władzy opiekuńczej w ciągu dwóch tygodni od dnia powzięcia wiadomości o zdarzeniu. Obowiązek ten ciąży też m. in. na urzędach stanu cywilnego, organach rad narodowych oraz organizacjach społecznych, zajmujących się opieką nad dziećmi.

W jakich przypadkach i o czym należy zawiadamiać władzę opiekuńczą:

1) gdy rodzice wykonują niewłaściwie władzę rodzicielską lub gdy jej nadużywają (np. znęcanie się nad dzieckiem, nałogowy alkoholizm rodziców, prostytutka matki, nieposyłanie dziecka do szkoły, głodzenie, nakłanianie do przestępstw, do żebrania, brak troski o zdrowie i czystość dzieci, tolerowanie złego prowadzenia się itp.);

2) gdy rodzice nie są w stanie wykonywać władzy rodzicielskiej (np. gdy rodzice lub jedno z nich — gdy nie ma drugiego — są w więzieniu, w szpitalu, gdy wyjechali pozostawiając dziecko itp.);

3) gdy nad dzieckiem nie pozostającym pod władzą rodzicielską, władza opiekuńcza nie ustanowiła dotychczas opieki (a dziecko znajduje się np. u krewnych);

4) o śmierci matki lub ojca dziecka, jeżeli drugie z rodziców nie żyje lub jest pozbawione władzy rodzicielskiej (choćby dziecko zabrali krewni lub zostało umieszczone w Domu Dziecka);

5) gdy małaletnia, nie będąca mężatką, urodziła dziecko;

6) gdy znaleziono dziecko nieznanymi rodzicami, choćby nawet ktoś wziął je na wychowanie;

7) gdy opiekun źle sprawuje swe obowiązki i działa na szkodę dziecka (zaniedbuje je, bije, niewłaściwie wychowuje itp.).

Władzę opiekuńczą można zawiadamić w dowolnej formie: pisemnie, ustnie lub nawet telefonicznie. Najważniejsze, żeby zawiadamić prędko i dokładnie. W razie wątpliwości, czy jakieś zdarzenie dotyczące dziecka wymaga interwencji władzy opiekuńczej, — zdaniem autora — „lepiej zawiadomić władzę opiekuńczą niepotrzebnie, niż zamiechać zawiadomienia, gdy jest ono potrzebne“.

Autor, podkreślając znaczenie społeczne należącego do wypełnienia obowiązku zawiadamić władzy opiekuńczej przez wszystkich obywateli, zajmuje się bliżej rolą, jaka w tym zakresie przypada ławnikom. Winni oni nie tylko zawiadamić władzę opiekuńczą o sprawach dzieci, które dojdą do ich wiadomości, ale przede wszystkim zaznajamiać i pouczać w tym zakresie najszersze koła obywateli.

### **Dr. H. Słomczyńska, OCHRONA ZDROWIA MATKI I DZIECKA W USTROJU BUDUJĄCEGO SIĘ SOCJALIZMU, Zdrowie Publiczne, Nr 5/1952 r.**

Artykuł zawiera zwięzłe podsumowanie dotychczasowych osiągnięć Polski Ludowej na polu ochrony zdrowia matki i dziecka, w porównaniu ze stanem przedwojennym. Dzięki wydatnej rozbudowie służby zdrowia poważnie spadła śmiertelność w wyniku zakażeń połogowych (z 15% w 1938 r. na 7,9% w 1951 r.), śmiertelność niemowląt oraz śmiertelność dzieci z powodu chorób zakaźnych i gruźlicy. Rozwinięto na szeroką skalę akcję szczepień ochronnych, rozbudowano sieć żłobków, poradni K, D i D<sub>1</sub>, izb porodowych, szpitali i prewentiów dziecięcych, zakładów dla dzieci kalekich, Domów Matki i Dziecka, Domów Małych Dzieci itp.

Ochroną zdrowia matki i dziecka kieruje w skali całego państwa Departament Matki i Dziecka Min. Zdrowia, który jest jednostką koncepcyjno-administracyjną. W skali poszczególnych województw działają wojewódzkie poradnie ochrony macierzyństwa i zdrowia dziecka, którym z kolei podlegają zespoły terenowe, wykonujące nadzór fachowy nad placówkami na terenie powiatu, pracę oświatowo-sanitarną oraz takie akcje, jak przeciwbiegunkowa, krzywica itp.

Ostatnio zwraca się dużą uwagę na **koncentrację działalności poszczególnych ogniw ochrony matki i dziecka**. Tak np. poradnia K, szpital położniczy lub izba porodowa i poradnia D winny być nawzajem ściśle powiązane, zapewniając ciągłą, systematyczną opiekę nad rozwojem dziecka od stadium płodu w łonie matki aż do

stadium niemowlęstwa. Ten pierwszy okres jeszcze szczególnie trudny i niebezpieczny; śmiertelność w ciągu pierwszych miesięcy życia dziecka jest jeszcze dotąd dziesięciokrotnie wyższa od śmiertelności w ciągu całego pierwszego roku.

Na odcinku zespolenia lecznictwa otwartego z zamkniętym uzyskane zostaną poważne korzyści, wyrażające się w saleniu opieki nad dzieckiem chorym i zdrowym, racjonalnym wykorzystaniu pracy lekarza oraz podniesieniu poziomu fachowego lekarza w lecznictwie otwartym.

Zakres działania placówek opieki zdrowotnej nad matką i dzieckiem stopniowo rozszerza się, ogarniając coraz szerszy odcinek profilaktyki. Tak np. do obowiązków poradni K należy poznanie warunków bytu i rodzaju pracy kobiet danego rejonu (szczególnie zatrudnionych w zakładach przemysłowych), czynny udział w organizowaniu pracy kobiet, analizowanie przyczyn zachorowalności i śmiertelności. Poradnie D prowadzą akcję uświadczania kobiet w zakresie higieny dziecka.

Działalność praktyczna ośrodków leczniczo-profilaktycznych jest ściśle powiązana z działalnością instytutów naukowo-badawczych, wśród których należy wymienić przede wszystkim Instytut Matki i Dziecka. Instytut opracowuje nowe metody profilaktyczne i lecznicze, które następnie są praktycznie wypróbowywane w terenie.

Naczelnym zadaniem służby opieki nad matką i dzieckiem w 1953 r. będzie wydane podniesienie jakości pracy placówek, wyrażające się w usprawnieniu opieki nad chorym dzieckiem, we wzmoczeniu bezpieczeństwa epidemiologicznego, w pełnym praktycznym wykorzystaniu najnowszych osiągnięć nauki i rozbudowie działalności profilaktycznej.

A. Matejko

## Przegląd prasy

za okres od 11. X. 1952 do 15 XI. 1952

### Opieka zdrowotna

W październiku br. odbyła się **krajowa narada pracowników służby zdrowia**, na której wygłosił referat minister zdrowia Sztachelski. „Trybuna Ludu” z 17. X. zamieściła wyjątki z tego referatu. Mówią nam one m. in. o szerokich perspektywach rozwoju służby zdrowia w ciągu najbliższych lat:

„W dziedzinie ochrony zdrowia matki i dziecka projektuje się objęcie opieką pro-

filaktyczną wszystkich dzieci, zorganizowanie w każdym powiecie oddziału dziecięcego, rozbudowanie sieci oddziałów dla wcześniaków i wybitny wzrost liczby miejsc w żłobkach.

Praca profilaktyczna zostanie rozwinięta bardzo szeroko i będzie nadawać kierunek we wszystkich dziedzinach służby zdrowia.

Służba zdrowia projektuje szczególne rozbudowanie swych instytucji w zakładach pracy, zorganizowanie we wszystkich większych zakładach pomocy ogólnej i specjalistycznej. Szczególną troską będą otoczeni robotnicy przodujących przemysłów i wielkich budów socjalizmu.

W planie 5-letnim, dzięki wielkiemu wysiłkowi sieci nowoczesnych zakładów służby zdrowia, nasyceniu kadrami, podniesieniu stanu kultury sanitarnej, zmniejszy się poważnie umieralność. Polska stanie się jednym z przodujących krajów w dziedzinie służby zdrowia“.

### Praca i zatrudnienie

„Życie Warszawy” z 4. XI. podkreśla zadania, jakie stoją przed wydziałami socjalnymi oraz radami kobiecymi w zakresie troski o zatrudnione kobiety. Zdarza się jeszcze bezprawne wypowiadanie pracy kobietom ciężarnym, bezduszny, biurokratyczny stosunek do sprawy przydzielania zasilków macierzyńskich, zatrudnianie kobiet przy pracach dla nich szkodliwych. Trzeba, aby pracownicy wydziałów socjalnych dokładnie znali obowiązujące ustawodawstwo i przestrzegali je, aby rady kobiece żywo troszczyły się o sprawy kobiet pracujących. Są to niezbędne warunki wzrostu zatrudnienia kadr kobiecych, na co kładzie się obecnie tak duży nacisk.

„Trybuna Robotnicza” z 11. XI. podkreśla konieczność usilnej **walki z nadmiernym rozrostem etatów**. „Przerosty etatowe — plaga wielu jeszcze naszych instytucji — nie ułatwiają i nie usprawniają pracy, jak to się jeszcze wydaje niektórym kierownikom gospodarczym. Przeciwnie — napełniają administracja ciągnie w kierunku biurokratyzowania tego aparatu”. Trzeba ujawniać rezerwy ludzkie i likwidować przerosty etatowe w zjednoczeniach budowlanych, zbliżyć się do placów budów, zapewnić załogom pomoc kadr inżyniersko - technicznych, a nie tylko administracyjnych.

W „Głosie Pracy” z 15. X. znajdujemy podsumowanie doświadczeń **zakładowych komisji rozjemczych** w 35 zakładach przemysłowych oraz w 10 kopalniach, które

zostały tam powołane do życia we wrześniu 1951 r. „Dotychczasowe wyniki ich pracy świadczą, że celowe jest utworzenie komisji w dalszych zakładach pracy. Konieczne jest przy tym, by zarządy główne i okręgowe szeroko spopularyzowały wśród załóg założenia i zadania komisji, by ze sposobami funkcjonowania zapoznawały aktywny związkowy.

Jeśli idzie natomiast o działalność istniejących już komisji, to pilną potrzebą jest zwiększenie opieki nad nimi ze strony naszych instancji. Ważnym, aktualnym zadaniem zarządów głównych jest przeprowadzenie analizy wpływających do komisji spraw i ustalenie — wspólnie z resortami przemysłowymi — przyczyn powstawania sporów, by tym lepiej usuwać ich źródła“.

### Produktywizacja inwalidów

Sprawą otoczenia zatrudnionych inwalidów należyta opieką ze strony zakładu pracy zajął się „Głos Pracy“ z 12. XI. na przykładzie Polskich Zakładów Optycznych w Warszawie. Troska o inwalidów jest przede wszystkim obowiązkiem rady zakładowej i organizacji związkowej. „Inwalidzi są pełnoprawnymi obywatelami, którym państwo zagwarantowało wyszkolenie zawodowe i otrzymanie zajęcia. Ze względu jednak na okaleczenia inwalidzi wymagają większej troskliwości niż inni robotnicy. Dlatego też organizacja związkowa nie może zaślaniać się „trudnościami obiektywnymi“, lecz winna otoczyć ich specjalną opieką“.

### Troska o dziecko

Polska Ludowa żywo troszczy się o dobro dzieci, czego wyrazem jest m. in.: stały rozwój urzędów socjalnych, służących dzieciom. Np. podczas, gdy w Łodzi przed wojną były tylko 2 żłobki, to dziś jest ich już 50 (dla 3 tys. dzieci), a w r. 1955 będzie w Łodzi aż 75 żłobków („Głos Pracy“ z 28. X.). W związku ze stałym wzrostem zatrudnienia kobiet równocześnie rośnie zapotrzebowanie na miejsca w żłobkach, których jeszcze ciągle jest zbyt mało. Obecnie szczególny nacisk kładzie się na budowę żłobków rejonowych, ponieważ są one z reguły znacznie dogodniejsze dla matek, jak też korzystniejsze dla zdrowia dzieci, aniżeli żłobki przyzakładowe.

W „Trybunie Robotniczej“ z 1. XI. znajdujemy interesujący reportaż z sanatorium dziecięcego dla chorych na gruźlicę w Rabce. Sanatorium to jest doskonale wyposażone i zapewnia powrót do zdrowia setkom tych dzieci robotniczych i chłopskich, które przed wojną masowo umierały, poz-

bawione jakiegokolwiek opieki ze strony społeczeństwa.

Podobnie jak w Związku Radzieckim opieka nad matką i dzieckiem opiera się u nas na bazie systematycznych badań naukowych, które koncentrują się w Instytucie Matki i Dziecka. „Głos Pracy“ z 23. X. zamieszcza interesujący artykuł prof. Groera, dyrektora tego Instytutu. Autor przedstawia zadania, jakim Instytut służy oraz jego organizację. Do zadań Instytutu należy zatem: 1) opracowywanie coraz skuteczniejszych metod walki o zdrowie matki i dziecka, w ścisłym związku z potrzebami terenu, 2) śledzenie za metodami powstałymi w innych tego rodzaju placówkach w kraju i za granicą oraz ich przystosowanie do naszych potrzeb, 3) opracowanie wytycznych i wskazówek oraz projektów instrukcji w dziedzinie opieki nad zdrowiem matki i dziecka dla Ministerstwa Zdrowia — zależnie od potrzeb i żądań tego Ministerstwa, lub potrzeb i żądań terenu, oraz wytycznych oświaty sanitarnej, 4) poszukiwanie nowych sposobów postępowania w lecznictwie matki i dziecka, 5) planowanie pracy naukowej i doświadczalnej w kolejności najpilniejszych potrzeb, 6) koordynacja pracy naukowej w omawianej dziedzinie we wszystkich placówkach naukowych oraz organizacja i kontrola pracy zespołowej w dziedzinie aktualnie najważniejszych zagadnień, 7) kształcenie specjalistów-naukowców.

### Warunki bytu

W okresie poprzedzającym dzień wyborów w prasie zamieszczono sporo artykułów i reportaży, porównujących warunki bytu klasy robotniczej przed wojną i obecnie. Osiągnięcia Władzy ludowej interesująco ilustruje m. in. „Trybuna Ludu“ (17. i 18. X.) na przykładzie Łodzi. Bałuty, niegdyś jedna z najbardziej zaniedbanych dzielnic łódzkich, dziś zupełnie zmieniły swe dawne oblicze. Wyrosło tam piękne, nowe osiedle z ośrodkami zdrowia, nowoczesnymi szkołami i innymi urządzeniami społecznymi. W Łodzi niedługo po wojnie usunięto mury wzbraniające dzieciom robotniczemu dostępu do parków fabrykańskich; powierzchnia zieleni komunalnej wzrosła siedmiokrotnie. Stale powstają nowe parki i zieleńce, które stopniowo przeobrażają charakter miasta. Coraz więcej jest mieszkań dla ludzi pracy, żłobków i przedszkoli dla dzieci łódzkich, szkół dla łódzkiej młodzieży.

## z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Julian Gromadzki

## KSIAŻKI

Punskij J. prof., Gał'cow A. inż. **Techniczkeskoje normirowanie w socialistyczeskoy promyszlenności**, Moskwa 1952. Izdat'elstwo WCSPS. Profizdat, s. 166, 2nlb, tabl. 20.

Spis rzeczy: I. Suszczność' i zadaczki techniczkeskogo normirowanija w socialistyczeskoy promyszlenności. — II. Proizwodstwennyj process i ego sostawnyje czasti. — III. Widyy zatrat roboczego wremeni. — IV. Techniczkeskaja norma wremeni i norma wyrobotki. — V. Izuczenie zatrat roboczego wremeni pu'tem nabljudenija. — VI. Normatiwy dla techniczkeskogo normirowanija. — VII. Kak dołżny ustanawliwa't'sja techniczkeskije normy. — VIII. Metod inżenera F. Kowalewa i techniczkeskoje normirowanie. — IX. Wnedenie techniczkeskich norm. — X. Uczet i kontrol wypolnenija norm wyrobotki. — XI. Peresmotr norm wyrobotki.

Książka przeznaczona jest dla aktywu związków zawodowych i szkolenia w dziedzinie technicznego normowania pracy w przemyśle.

Róźdientwinski N., Siłucki G., Sidorenko W. **Stachanowskie szkoły przyfabryczne**. Tłumaczyli z rosyjskiego M. Sucharczuk i J. Wasilewski. Warszawa 1952. Czytelnik, s. 45, 2nlb.

Wiedza Powszechna.

Spis rzeczy: Wstęp. — Szkoły wzajemnego nauczania. — Szkoły najwyższej jakości produkcji. — Szkoły oszczędzania surowców i materiałów. — Szkoły szybkościowych metod pracy. — Szkoły podniesienia rentowności. — Międzyzakładowe szkoły stachanowskie. Twórcza współpraca uczonych z pracownikami przemysłu. — Zagadnienia organizacyjne. — Karta ewidencyjna szkoły stachanowskiej. — Załącznik: karta instrukcyjna pracy stachanowskiej P. Puzanowa, frezera szyn na oddziale szyn i dźwigarów.

**Stan i zadania nauk ekonomicznych w Polsce**. Materiały sekcji Nauk Ekonomicznych I Kongresu Nauki Polskiej. Warszawa 1951 Państwowe Wydawnictwo Naukowe s. 190, 1nlb.

Spis rzeczy: *Przedmowa*. — Zjazd Ekonomistów Polskich — Lange O. Zaga-

jenie obrad. — Brus W. O stanie nauk ekonomicznych w Polsce. — Grodek A. Stan i najważniejsze zadania historii myśli ekonomicznej w Polsce. — Jędrzychowski S. O Zadaniach nauk ekonomicznych w Polsce w związku z Planem Sześcioletnim. — Obrady plenarne Sekcji Nauk Ekonomicznych na Kongresie. Referat Sekcji Nauk Ekonomicznych. — Rezolucja ogólna Sekcji Nauk Ekonomicznych. — Rezolucja w sprawie powołania Instytutu Ekonomicznego Polskiej Akademii Nauk.

**Statuty spółdzielni produkcyjnych**. Warszawa 1952, Książka i Wiedza, s. 77, 2nlb.

Biblioteka Gazety „Gromada — Rolnik Polski“.

Zawiera: I. Statut Rolniczego Zrzeszenia Spółdzielczego (RZS). — II. Statut Rolniczej Spółdzielni Wytwórczej (RSW). — III. Statut Rolniczego Zespołu Spółdzielczego (RZS). — IV. Statut Zrzeszenia Uprawy (ZUZ). Skorowidz rzeczowy ułatwia znalezienie spraw interesujących czytelnika. Wśród tematów znajdujemy: obowiązki pracy, sposób obliczania pracy, obliczanie dochodów i wydatków, obowiązki i prawa członka, przyjmowanie członków niezdołnych do pracy i sposób rozliczania się z nimi, sprawy kobiety zamężnej i matki, która jest członkiem spółdzielni produkcyjnej, o dzieciach członków spółdzielni.

Tepicht J. **Wczoraj, dziś i jutro wsi polskiej**. Warszawa 1952, Książka i Wiedza, s. 107, 4nlb.

Spis rzeczy: 1. Jak było. — 2. Życie wczoraj a życie dzisiaj. Co zdobyli już chłopcy dzięki władzy ludowej. Nowe zdobycze chłopskie zależą od rozwoju przemysłu. Trzy główne podstawy rozwoju naszej gospodarki. Główny wróg wewnątrz kraju, i jego kumotry. — 3. Nasze jutro i droga wiodąca do niego. Co niesie nam Plan Sześcioletni i najbliższy Plan Pięcioletni. O rozwój spółdzielczości produkcyjnej i podnoszenie produkcji indywidualnych gospodarstw. Walka z biurokracyzmem i umacnianie władzy ludowej w każdej gminie. — 4. Miejsce Polski wśród wolnych narodów świata.

**Wiś w liczbach w Polsce kapitalistycznej i w Polsce Ludowej**. Wyd. II roz-

szerzone. Warszawa 1952, Państwowe Wydawnictwo Rolnicze i Leśne, s. 136, Inlb, tablice 100 plus 1 kartka: errata.

Instytut Ekonomiki Rolnej.

Spis rzeczy: Cz. 1. Zdobyć mas chłopskich w Polsce Ludowej: Zmiany struktury ziemi i struktury społecznej wsi. — Tak zwany „problem ludzi zblednych”. — Poziom bytowy mas chłopskich. — Wieś a rewolucja kulturalna. — Nowa pozycja kobiety wiejskiej. — Cz. 2. Spójnia ekonomiczna między miastem a wsią: Wydatki państwa na pomoc produkcyjną dla rolnictwa. — Przemysł dla rolnictwa — nawozy, maszyny, elektryfikacja. — Spójnia a stosunki towarowe między miastem i wsią. — Od handlu kapitalistycznego do handlu socjalistycznego. — Kontrakcja produktów rolniczych. — Stosunki kredytowe na wsi. — Niektóre czynniki wzrostu produkcji — melioracje, nasiona kwalifikowane, zaopatrzenie w paszę, opieka weterynaryjna. — Niektóre rezerwy wydajności gospodarstw mało- i średniorolnych. Cz. 3. Przez rozwój spójni ku socjalistycznej przebudowie rolnictwa: Osiągnięcia przemysłu a osiągnięcia rolnictwa. — Wydajności pracy i mechanizacja w rolnictwie socjalistycznym a w gospodarstwach indywidualnych. — Walka o rozwój Państwowych Gospodarstw Rolnych. — Robotnik na folwarku a robotnik PGR - POM — dźwignią rozwoju spółdzielczości produkcyjnej. — Rozwój ruchu spółdzielczości produkcyjnej.

**Zadania grupy związkowej w dziedzinie socjalno-ubezpieczeniowej i bytowo-mieszkaniowej.** Warszawa 1952, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 22, 1 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych — Biblioteka Szkolenia Związkowego. Materiały dla kursu mężów zaufania Nr 6 (17).

Zawiera: *Zagadnienia socjalno-ubezpieczeniowe.* — *Zadania grupy związkowej.* — *A. Lecznictwo.* — *B. Ubezpieczenie społeczne.* — *C. Akcja socjalna.* — *Kontrola.* — *Sprawy bytowo-mieszkaniowe.* — *Pytania kontrolne.*

**Zadania związków zawodowych w dziedzinie lecnictwa i czasów profilaktycznych.** Warszawa 1952, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, s. 27, 1 nlb.

Centralna Rada Związków Zawodowych. — Biblioteka Szkolenia Związkowego. — Materiały dla kursu członków komisji socjalno-ubezpieczeniowych oraz delegatów socjalno - ubezpieczeniowych Nr 6 (26).

Omawia zasady pomocy leczniczej dla świata pracy oraz inwalidów wojennych i wojskowych w ramach ubezpieczeń spo-

lecznych i państwowej służby zdrowia. Zwraca uwagę na trudności, jakie napotyka organizacja służby zdrowia z braku dostatecznej ilości wykwalifikowanych kadr, co z kolei utrudnia rozbudowę urządzeń leczniczych. Broszura podaje w cyfrach osiągnięcia służby zdrowia w różnych dziedzinach lecnictwa, przez porównanie jego stanu w roku 1938 z latami 1948—1949. W roku 1952 na wczasy lecznicze 21-dniowe i przeciwgruźlicze 28-dniowe mają wyjechać 52 tysiące osób. Księżeczka wyjaśnia kto ma prawo korzystać z bezpłatnej opieki lekarskiej, jak długo i w jakim zakresie oraz jak odbywa się kierowanie chorych na leczenie sanatoryjne lub ambulatoryjno-zdrojowe. Omówiono również jakie obowiązki ma komisja socjalno-ubezpieczeniowa w zakresie lecnictwa i jak powinna ona działać w zakładzie pracy.

## CZASOPISMA

### 1. Kadry i ich szkolenie. Zatrudnienie. Kobiety w produkcji

Jefanow P. **Międzynarodowa współpraca gospodarza a problem zatrudnienia.** (Nowe Czasy 1952 Nr 14 3. 6—10)

Autor omawia znaczenie Związku Radzieckiego, krajów demokracji ludowej i Chin Ludowych jako rynków zbytu dla wyrobów niektórych przemysłów Anglii, Austrii, Belgii, Francji, Stanów Zjednoczonych i Szwecji. Wymiana towarowa między Wschodem a Zachodem pozwoliłaby na rozładowanie bezrobocia istniejącego w wymienionych państwach kapitalistycznych i podniosłaby poważnie stan zatrudnienia robotników.

Jędrzychowski S. **Zadania budownictwa w związku z VII Plenum KC PZPR.** (Gospodarka Planowa nr 8, s. 4—19).

Zob. omówienie w nr 10 naszego czasopisma.

Osipow I. **Analiza statystyczna płynności kadr.** (Życie Gospodarcze 1952 nr 19 (163) s. 1037—1040).

Autor analizuje przykładowo zwykle zestawienie o stanie zatrudnienia w zakładzie pracy i stwierdza, że nie daje ono obrazu ruchu zatrudnionych. Artykuł omawia metody obliczania płynności stanu zatrudnienia, zalecane przez instrukcję GUS dotyczącą przemysłu ciężkiego i średniego. Autor uzupełnia je podając odpowiednie przykłady, jak prowadzić sprawozdawczość statystyczną w omawianej dziedzinie tak, aby dawała dokładny obraz płynności siły roboczej. Wywody swoje autor nawiązuje do referatu B. Bieruta



wy ogłoszonego na VII Plenum KC PZPR i stwierdza, że dokładna ewidencja oraz prawidłowa analiza płynności kadr dopomagają do przewyżczenia płynności pracowników.

**Szóstakowska A. Kobiety w gospodarce narodowej.** (Życie Gospodarcze 1952 nr 6(150) s. 282—284).

Plan Sześcioletni przewiduje udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w wysokości 33,5%, co pozwoli na przyjęcie do pracy w okresie Planu 1.230.000 kobiet. Autorka wymienia różne rodzaje przemysłu, w których ogromną większość stanowią kobiety (przemysł bawełniany, wełniany, jedwabniczy, odzieżowy, zakłady obuwnicze oraz wiele zakładów przemysłu rolnego i spożywczego). Pod koniec 1951 r. udział kobiet pracujących w socjalistycznym sektorze drobnej wytwórczości, bez budownictwa i usług nieprzemysłowych wynosił 37,3%. W transporcie kolejowym ilość kobiet wyniosła 11% ogółu zatrudnionych. Dużo kobiet pracuje w górnictwie, przemyśle ciężkim i metalowym. Biorą one udział we współzawodnictwie pracy, ruchu racjonalizatorskim, szkolą się i zdobywają wyższe kwalifikacje, które otwierają im drogę do awansu społecznego.

**Sztucki T. Walka o jakość kadr w żywieniu zbiorowym.** (Żywnienie Zbiorowe 1952 nr 3 s. 75—77).

*Zawiera: Walka o jakość kadr. — Rozeznanie kadr. — Dobór nowych kadr.*

Omawia zasady organizacji, doboru i szkolenia kadr w zakładach żywienia zbiorowego, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia kobiet.

**Talejko W. Problematyka zatrudnienia w wykonawstwie budowlanym.** (Przegląd Budowlany 1952 nr 3 s. 89—92).

*Zawiera: 1. Siła robocza — najważniejszy składnikiem mocy produkcyjnej. — 2. Rola bilansów siły roboczej. — 3. Zapotrzebowanie na dodatkową siłę roboczą i źródło jej pokrycia.*

Autor opiera się w swych rozważaniach na doświadczeniach przedsiębiorstw budowlanych w r. 1951, które omawia krytycznie, dając wskazówki, jak organizować werbunek siły roboczej do budownictwa przemysłowego.

**Złotnicki G. Więcej kobiet do produkcji.** (Życie Gospodarcze 1952 nr 19(163) s. 1034—1036).

Autor stwierdza, że chociaż kobiety w zawodach pozarolniczych stanowią w Polsce 30,4% ogółu zatrudnionych, to jednak stan ten nie jest zadowalający ze względu na potrzeby gospodarcze kraju. Artykuł daje przykład znakomitej sprawności kobiet w różnych zakładach przemysłowych

oraz wskazuje na opory w zatrudnianiu kobiet w górnictwie, hutnictwie, przemyśle metalowym i budowlanym. Opory te tkwią w administracji zakładów pracy, w kierownictwie technicznym, w ogniwach organizacji zawodowej a nawet wśród samych kobiet, które pewne zawody uważają za „męskie“. Autor wskazuje iż odpowiednia akcja wśród kobiet, zwłaszcza polepszenie ich warunków socjalno-bytowych, szkolenie i awansowanie kobiet w zakładach pracy, może ułatwić zwiększenie stanu zatrudnienia kobiet w tych przemysłach, w których pracuje ich dotąd zbyt mało.

## 2. Płace

**Grabusiński T. Kontrola robocizny przy pomocy jednodniowych kart roboczych w przemyśle metalowym** (Ekonomika i Organizacja Pracy 1952 nr 6 s. 255—266, rys. 7).

Autor omawia karty robocze jako środek kontroli robocizny w przedsiębiorstwie i wyjaśnia znaczenie karty roboczej w ustroju kapitalistycznym oraz w warunkach gospodarki społecznej. System kontroli robocizny w Polsce Ludowej powinien zapewnić prawidłowe obliczanie zarobków robotniczych, jak też uniemożliwić nadużycia przy obliczaniu robocizny oraz niesprawiedliwe wynagradzanie jednych robotników kosztem drugich. Autor podaje prawidłową technikę kontroli robocizny, przygotowania, wydawania, zmiany, zwrotu i obliczania kart roboczych.

**Kowalak T. mgr. Zasady wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych** (Żywnienie Zbiorowe 1952 nr 3 s. 79—81).

*Zawiera: Dotychczasowe systemy wynagradzania. — Obecny system wynagradzania pracowników sal konsumpcyjnych. — Potrzeba ustalenia norm.*

Autor omawia Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dn. 23.XI.1951 r. w sprawie wprowadzenia nowych zasad wynagradzania pracowników przemysłu gastronomicznego zatrudnionych w salach konsumpcyjnych.

**M i. Nowe zasady wynagradzania kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców i innych pracowników samochodowych** (Przegląd Związkowy 1952 nr 7 s. 326).

Omawia zarządzenie Przewodniczącego PKPG z dn. 7 maja 1952 (Monitor Polski A-46 poz. 642), wprowadzające od dn. 1 czerwca 1952 r. nowe zasady wynagradzania pracowników wyżej wymienionych kategorii.

### 3. Ubezpieczenia społeczne

W. M. Kontrola wypłat zasiłków rodzinnych (Przegląd Związkowy 1952 nr 7 s. 330—331).

Omawia wytyczne CRZZ dla związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakresie kontroli wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy.

### 4. Żywnienie zbiorowe

a s z. Oddziały Zaopatrzenia Robotniczego w walce o poprawę warunków bytu robotników (Życie Gospodarcze 1952 nr 16(160) s. 919—920).

Omawia sprawę organizacji OZR w zakładach przemysłu hutniczego w pierwszym półroczu 1952 r. oraz osiągnięcia i braki w tej dziedzinie.

### 5. Związki zawodowe

X (dziesiąte) Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych (Przegląd Związkowy 1952 nr 8 s. 354—356).

Omawia znaczenie X Plenum CRZZ dla rozwoju działalności związków zawodowych w Polsce. Plenum poświęciło swą uwagę zadaniom związkowców, wynikającym z międzynarodowej sytuacji społeczno-politycznej, metodom kierowania ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy, sprawie zatrudnienia, walki z płynnością kadr, udoskonalenia systemu płac, lepszej opieki nad nowozatrudnionymi robotnikami (szczególnie nad kobietami), umocnieniu spójni między miastem i wsią oraz usprawnieniu pracy organizacyjnej związków zawodowych.

Przebieg obrad X Plenum CRZZ (Przegląd Związkowy 1952 nr 8 s. 372—374).

### 6. Praca w ZSRR

Korszunowa E. N. Literatura po wprosam trudowego prawa (Sowietskaja Kniha 1952 nr 4 s. 82—83).

Autorka daje krytyczny przegląd 6 publikacji radzieckich dotyczących prawa pracy, które ukazały się w latach 1950—1951. Oto ich tytuły: W. M. Dogadów. Aktywna rol' sowietskogo trudowego prawa w swete uczenia. J. W. Stalina o bazise i nadstrojke (Uczenye Zapiski Leningradzkiego Juridycznego Instituta 1951 wypusk V) — F. M. Lewiant. Rol' kolektywnogo dogowora w borb'e za wypolnienie narodno-chozjajstwennych planow. (Uczenye Zapiski Leningradzkiego Juridycznego Instituta 1951 wypusk V). — A. E. Paszerstnik. Prawo na trud,

Oczerki po sowietskemu prawu. Moskwa 1951 Akademia Nauk SSSR. Institut Prawa s. 232. — N. G. Aleksandrow. Sowietckoje trudowoje prawo Moskwa 1950 Jurizdat (wydano po polsku nakładem Zakładu Wydawniczego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej). — A. E. Paszerstnik. Kolektywnyj dogowor. Moskwa 1951 Akademia Nauk SSSR. Institut Prawa s. 104). — A. S. Krasnopolskij. Osnownyje principy sowietskogo gosudarstwenного socjal'nogo strachowanija. Moskwa 1951 Akademia Nauk SSSR. Institut Prawa s. 142.

L. P. VIII (ósme) Plenum Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych ZSRR. (Przegląd Związkowy 1952 nr 7 s. 317—318).

Plenum odbyło się w czerwcu 1952 r. i omawiało sprawę polepszenia opieki lekarskiej nad robotnikami i pracownikami umysłowymi w zakładach przemysłowych, przebieg wykonania planu budownictwa mieszkaniowego i kulturalno-bytowego w r. 1952 przez poszczególne ministerstwa i urzędy oraz potrzebę wzmocnienia kontroli związkowej nad wykonaniem planu. Plenum zajmowało się również oceną pracy organizacji związkowej i administracji w zakładach przemysłu budowy maszyn transportowych nad umocnieniem dyscypliny pracy wśród załóg. Autor streszcza uchwały Plenum w tych sprawach i stwierdza, że omawiane zagadnienia są aktualne i w Polsce.

Paszko A. W Leningradzkom Juridiczekom Institut'e imeni M. I. Kalinina (Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo 1952 nr 4, s. 72—75).

Omawia dyskusję, jaka odbyła się w Leningradzkim Instytucie Prawa na posiedzeniu katedry prawa pracy nad książką prof. A. E. Paszerstnika „Prawo na trud“ (Prawo do pracy). Brał w niej udział wybitni znawcy radzieckiego prawa pracy, którzy podkreślali jej wysoki poziom i wartość naukową, wytłaczając drobne usterki. Prof. Dogadów polemizował z niektórymi wywodami autora, stwierdzając jednak dużą wartość książki opracowanej według metodologii marksizmu-leninizmu.

Uprawnienia i obowiązki dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w ZSRR. (Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1952 nr 4(46) s. 143—144).

Ustęp z książki: Bachezisarajcew Ch. E. Sprawocznik po zakonodatelstwu dla robotnikow gosudarstwennoj promyszenności SSSR. Moskwa 1951 Gos. Izd. Juridycznej Literatury s. 294—296. Tłumaczył z rosyjskiego A. T.

**I. IDEAS AND PROBLEMS**

<i>Józef Zieliński</i> : The prosperity of the working masses in the U.S.S.R. is increasing . . . . .	3
<i>Tadeusz Hejne</i> and <i>Marian Makola</i> : Growing role of recruiting and the errors of enterprises . . . . .	9

**II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS**

<i>Antoni Wanatowski</i> : Causes and results of work accidents in 1946—1946 . . . . .	15
<i>Jan Sulej</i> : Granting of free time to look for a new employment . . . . .	26
<i>Aleksander Hulek</i> : Problem of work in the treatment of disabled persons . . . . .	30

**III. CHRONICLE**

<i>Polish</i>	
Essential changes in the system of collecting fees for social insurance . . . . .	33
Results of this year's competition of labour security and hygiene in the railways . . . . .	34
„Factory cabinets“ of labour protection . . . . .	35
Meeting of technical labour inspectors concerning labour security and hygiene in the tanning and shoemaking industry . . . . .	37
Returning to the insured patients of the fare expenses to the therapeutical institution . . . . .	38
Present forms and state of social aid undertakings . . . . .	39
Tasks of Emergency Aid Stations in preventing the causes of accidents and of sudden occurrences of illness . . . . .	41
Extention of medical benefits of the Social Institutes of Health Service to writers, painters and musicians . . . . .	41
<i>International</i>	
Campaign against work accidents in the Hungarian People's Republic . . . . .	42
Miners' strike in North Rhodesia . . . . .	43

**IV. REVIEW OF PUBLICATIONS**

<i>New books</i>	
<i>W. Warkallo</i> : „Introduction to the science of insurance“ . . . . .	44
<i>Collective work</i> : „The village in figures“ . . . . .	45
<i>Collective work</i> : „Planning in undertakings of the agricultural and food industry“ . . . . .	47
Truth about the exploitation of the Iranian workers . . . . .	48
<i>Periodicals</i>	
The citizen's duty of notifying the welfare authority about matters concerning child care; Protection of mother and child health in a country constructing socialism — <i>H. Stomczyńska</i> . . . . .	49
<i>Press review</i> . . . . .	51
<i>Literature</i> . . . . .	53

**V. REVIEW OF THE SOCIAL LAW**  
(inserted)



Cena egz. 6 zł.