

# SŁUŻBA WETERYNARYJNA

WŁADYSŁAW LUTYŃSKI

Warszawa C. Z. Wet.

## NOWY SYSTEM WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY WETERYNARYJNEJ

W ciągu ostatnich 5 lat struktura organizacyjna służby weterynaryjnej w Polsce uległa znacznej przebudowie. W 1949 uspołeczniono całą służbę wet. i zorganizowano sieć państwowych zakładów leczniczych dla zwierząt. Następnie uchwałą Nr 589 Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1952 roku utworzono przy prezydiach powiatowych i wojewódzkich rad narodowych, powiatowe i wojewódzkie zarządy weterynarii, którym podporządkowano państwowe zakłady lecznicze dla zwierząt, podległe dotychczas wojewódzkiemu zakładom leczniczym, oraz obwody urzędowego badania zwierząt rzeźnych i mięsa, działające poprzednio w ramach byłego samorządu terytorialnego. Ostatnia uchwała Nr 101 Rady Ministrów z dnia 3 marca 1954 roku włączyła terenowe zarządy weterynarii do nowo utworzonych powiatowych i wojewódzkich zarządów rolnictwa jako organów prezydiów rad narodowych oraz Ministra Rolnictwa w dziedzinie realizacji polityki Państwa na odcinku rolnictwa.

Powyższe doniosłe zmiany organizacyjne musiały również spowodować przebudowę systemu wynagradzania pracowników służby wet. O ile bowiem pracownik państwowej służby wet. do 1949 r. wykonywał w ramach tej służby głównie czynności o charakterze administracyjnym jako urzędnik państwowy, poświęcając większą część czasu uprawianiu praktyki prywatnej, to obecnie każdy pracownik służby wet. realizuje przede wszystkim politykę Państwa w dziedzinie ochrony zdrowia zwierząt i wykonuje czynności gospodarcze ujęte Narodowym Planem, których głównym celem jest wzmocnienie potencjału gospodarczego Państwa na odcinku produkcji zwierzęcej. Zlikwidowanie pojęcia prywatnie praktykującego lekarza wet., który swą egzystencję materialną opierał na wpływach z praktyki prywatnej, traktując uposażenie otrzymywane ze Skarbu Państwa jako dochód dodatkowy, postawiło C.Z.W. przed problemem unormowania zagadnienia płac w służbie wet. Problem ten nie należał do najłatwiejszych ze względu na specyfikę zagadnień wet. i swoisty system pracy służby wet. Należało bowiem z jednej strony uwzględnić ilość i jakość pracy świadczonej przez poszczególne pracowników, z drugiej zaś trzeba było oprzeć się na zasadzie, że najlepszym pracownikiem służby wet. jest ten, który nie dopuszcza do wybuchu chorób. Jedynym słowem należało stworzyć system, któryby najwłaściwiej realizował leninowską zasadę materialnego zainteresowania człowieka pracującego wynikami jego pracy. Przeniesienie wzorów radzieckich z dziedziny płac na nasz teren, nie mogło zaistnieć z uwagi na różny system ustrojowo-gospodarczy wsi polskiej i radzieckiej. Systemy innych państw demokracji ludowych również były trudne do naśladowania, tak ze względu na różnice w ogólnopństwowym systemie płac, jako też na różną strukturę organizacyjną służby wet. Przyjęcie systemu czechosłowackiego, mianowicie że każdy pracownik służby wet. otrzymywał względnie wysokie, ale mniej więcej równe uposażenie nie uzależnione od wyników jego pracy, nie mogło być również brane pod uwagę ze zrozumiałych względów. Należało więc stworzyć własny system, oparty na wytycznych najwyższych czynników w Państwie w dziedzinie zatrudnienia i płac, (Kierownictwo PKPG).

W latach 1949—1953 zagadnienie wynagrodzeń służby wet. było normowane tylko fragmentarycznie i nigdy nie obejmowało całości zagadnienia, a tylko pewne jego odcinki. System płac służby wet. w tym okresie cechuje ponad to niejasność, brak konsekwencji i szereg naleciałości z okresu praktyki prywatnej,

sprzecznych z dzisiejszym ustrojem społeczno-politycznym. Pracownicy służby wet. prezydiów rad narodowych, PZLZ i niektórych obwodów urzędowego badania byli zaszeregowani do stosunkowo niskich administracyjnych grup uposażenia i z natury rzeczy szukali zarobków dodatkowych przez wykonywanie usług z zakresu lecznictwa w godzinach poza urzędowych celem otrzymania premii, lub o ile chodzi o lekarzy wet. zarządów weterynarii do wyłącznego poświęcenia się sprawom lecznictwa kosztem szeregu istotnych czynności należących do zakresu działania tych zarządów. W rzeźnianych obwodach urzędowego badania zwierząt rzeźnych i mięsa, wskutek braku odpowiednich norm prawnych, uposażenie służby wet. zryczałtowano według przypadkowego stanu wynagrodzenia z grudnia 1950 r., bez możliwości awansu i powiązania wynagrodzenia z aktualnym zakresem pracy. Wskutek tego nieznaczna tylko część pracowników obwodów miała dostatecznie wysokie nagrodzenie, nie oparte na właściwej podstawie prawnej; większość pracowników obwodów, przede wszystkim oglądacze i trychinoskopiści mniejszych rzeźni, miało uposażenie bardzo niskie.

W szczególności nie był do utrzymania system premiowania stosowany w PZLZ na podstawie zarządzenia Ministra Rolnictwa i Reform Rolnych z 1950 r. System ten stwarzał pułap w zarobkach przez uzależnienie wynagrodzenia otrzymywanego za pracę w godzinach poza urzędowych od wpływów z godzin urzędowych, co osłabiało prężność służby wet. i dążeń jej do rozszerzania swej działalności. System wynagradzania wyłączenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych z zastosowaniem wyżej wspomnianego pułapu stwarzał ponadto pole do nadużyć i oszukiwania chłopca, oraz wymagał ścisłego kontrolowania pracowników. Premia za godziny nadliczbowe nie wchodziła do umowy o pracę i nie przysługiwała w wypadkach urlopu, czy choroby (nawet zawodowej) pracowników, którzy musieli w takich wypadkach ograniczać się do niskiego wynagrodzenia zasadniczego. Kierownik PZLZ nie był zainteresowany w właściwym pod względem organizacyjnym ustawieniu pracy zakładu, w należywym kierowaniu nim i prowadzeniu prac statystyczno-sprawozdawczych. Największą część wynagrodzenia otrzymywał on bowiem z tytułu premii za czynności, które sam osobiście wykonywał, gdyż tylko wówczas, w każdym bądź razie teoretycznie, miał prawo do 35% premii. Ten sam procent premii miał zresztą sanitariusz wet., mający znacznie mniejsze kwalifikacje i przygotowanie. Delegowanie lekarza wet. na odprawę, szkolenie, do zwalczania zaraźliwych chorób zwierzęcych przekreślało możliwość wypracowania przez niego w tym czasie premii, co powodowało z jego strony unikanie tych czynności, które nie dawały mu żadnych materialnych korzyści. Premia przysługiwała automatycznie, o ile na kwicie było wypisane nazwisko osoby przeprowadzającej zabieg lub pomagającej przy zabiegu. Kierownik Zarządu wet. nie miał z tego powodu wpływu na wypłacanie premii w razie stwierdzenia uchybienia w pracy danego pracownika. Płacenie od sztuki przy szczepieniach, które stanowiło odrębny tytuł do wynagrodzenia, było niezgodne z ogólnymi zasadami wynagradzania. Celem obrony tej pozycji wynagrodzenia trzeba było stworzyć fikcję, że szczepienia i inne akcje profilaktyczne nie wchodziły w zakres obowiązków służbowych pracowników PZLZ, za które należało płacić odrębne wynagrodzenie. Fikcja ta — rzecz jasna — nie mogła być dłużej utrzymana w okresie, w którym właśnie zabiegi profilaktyczne stanowiły jedno z podstawowych zadań zakładów leczniczych dla zwierząt. Poza tym wadą dawnego systemu było to, że nie dawał on możliwości stosowania wynagrodzenia za czynności świadczone przez PZLZ bez pobierania opłat z uwagi na ścisłe powiązanie dawnej premii z pobieranymi opłatami. Problem ten ostatnio nabrał szczególnego znaczenia ze względu na stały wzrost spółdzielczości produkcyjnej, a tym samym bezpłat-

nych przeglądów weterynaryjnych. Wprowadzenie uchwałą Rady Ministrów z dnia 23 lutego 1954 r. na koszt Skarbu Państwa szczebień i lecznictwa wet. w spółdzielniach produkcyjnych nie odbiło się ujemnie na profilu płacowym pracowników służby wet. tylko dzięki temu, że w porę wprowadzono zmiany w systemie obowiązującym do 1954 r.; ilość czynności bezpłatnych z każdym rokiem będzie coraz większa.

Mimo licznych wad w dawnym systemie wynagradzania służby weterynaryjnej dopiero w atmosferze, jaką wytworzył II Zjazd PZPPR, udało się przeforsować zmianę tego systemu na wszystkich odcinkach. Uchwałą Nr 970 i 971 Prezydium Rządu z dnia 23 grudnia 1953 r. zostały ustalone nowe zasady wynagradzania pracowników państwowych zakładów leczniczych dla zwierząt, stacji inseminacji i obwodów urzędowego badania zwierząt i mięsa. Uchwały te dały ponad to Ministrowi Rolnictwa możliwość uregulowania w porozumieniu z Przewodniczącym PKPG i Ministrem Finansów szczegółów dotyczących wynagradzania powyższych pracowników, szczególnie jeżeli chodzi o określenie systemu premiowania. Na tej podstawie zostało m. in. wydane zarządzenie Nr 29 Ministra Rolnictwa z dnia 4 marca 1954 r. w sprawie premiowania pracowników służby wet. i innych osób zatrudnionych w lecznictwie wet. przy wykonywaniu nadzorów wet., badaniu zwierząt w obrocie oraz przy unasieleniu. W związku z tym zarządzeniem C.Z. Wet. wydał instrukcje Nr 1 i Nr 2 z dnia 8 marca, 1954 r., które wyczerpująco uregowały szczegóły i interpretacje dotyczące stosowania nowego systemu wynagradzania w służbie weterynaryjnej. Identycznie odpowiednie zarządzenie Ministra Rolnictwa i instrukcje C.Z. Wet. regulują sprawę premii w obwodach urzędowego badania zwierząt rzeźnych i mięsa i zagadnienia związane z wprowadzeniem w życie uchwały o wynagradzaniu pracowników tych obwodów. Wynagrodzenia pracowników rządów weterynarii powiatowych i wojewódzkich rządów rolnictwa są natomiast normowane uchwałą Nr 101 Rady Ministrów z dnia 3 marca 1954 r. o organizacji powiatowych i wojewódzkich zarządach rolnictwa.

Wysokość wynagrodzenia dla pracowników fachowych rządów weterynarii została ustalona w stawkach w złotych na takim samym poziomie jak i innych pracowników służby rolnej, przy czym wzięto tu również pod uwagę wyższe wykształcenie. Obecnie kierownik zarządu weterynarii wojewódzkiego zarządu rolnictwa będzie miał wynagrodzenie około 2000 zł. miesięcznie, główny lekarz wet. WZR około 1700 zł., wojewódzki inspektor wet. około 1500 zł., a pozostali lekarze i inspektorzy zarządu weterynarii od 1050 do 1300 zł. Wynagrodzenie kierownika zarządu weterynarii powiatowego zarządu rolnictwa — tzw. głównego lekarza wet. PZR będzie wynosił od 1120—1320 zł. miesięcznie, lekarza wet.-epizooecjologa PZR około 1000 zł. a sanitariusza wet. — dezynfektora około 600 zł. Oprócz powyższego wynagrodzenia będzie przysługiwało pracownikom fachowym WZR i PZR dodatkowe wynagrodzenie za 3-letni staż pracy licząc od dnia 1 stycznia 1951 r. w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto główni lekarze wet. PZR (kierownicy rządów weterynarii szczebla powiatowego) będą otrzymywali premię w wysokości kilku pensji miesięcznych za wykonanie rocznego planu ilościowego w zakresie pogłowia zwierząt gospodarskich, oraz za wykonanie planu weterynaryjnych akcji masowych przez służbę wet. powiatu.

Wynagrodzenia zasadnicze pracowników rzeźnianych obwodów urzędowego badania zwierząt rzeźnych i mięsa ustalono w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniom pracowników inżynieryjno-technicznych w przemyśle. W przeciwieństwie do przemysłu przewidziano jednakże dla nich wypłacanie wynagrodzenia z góry z uwagi na to, że są oni pracownikami państwowymi. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy fachowi obwodów rzeźnianych będą otrzymywali premię. Dla pracowników przeprowadzających badanie co do włośni premia będzie wynosić 200 zł. za wykrycie włośni. Pracownikom badającym mięso na hali (wszyscy lekarze wet. i oglądacze) oraz skrawkarzom będzie

przysługiwała premia do wysokości 60% wynagrodzenia zasadniczego. Premia będzie przysługiwała tylko w przypadku wykonywania badań zgodnie z przepisami i w razie, gdy nie było żadnych słusznych zastrzeżeń i reklamacji co do badania i oceny mięsa (premia brakerska). Przyznanie premii jest uzależnione ponadto od zbadania określonej ilości zwierząt rzeźnych i mięsa przeciętnie przez jednego pracownika obwodu. Wprowadzenie tego ostatniego elementu do premiowania spowodowane było dążnością do premiowania pracowników przede wszystkim tych obwodów, w których jest duże nasilenie pracy z ewentualnym pominięciem rzeźni, w których brak zastrzeżeń co do jakości pracy jest spowodowany przede wszystkim małą ilością dokonywanych w nich ubojów, a tym samym i badań weterynaryjnych. Dzięki tej poprawce fundusz płac przeznaczony na wynagrodzenia dla pracowników obwodów będzie mógł być sprawiedliwie rozdzielony przez przyznanie wyższych wynagrodzeń (premi) tym pracownikom, którzy pracują lepiej, wydajniej i oszczędniej i którzy nie mają częstych przestoju w pracy spowodowanych brakiem żywca. Nowy system zapobiega prócz tego zbędnym przerostom etatowym, co ma w służbie wet. ogromne znaczenie nie tylko ze względu na przesłanki oszczędnościowe, ale głównie dlatego, że pozwala na przerzucanie kadr fachowo-weterynaryjnych na pierwszoplanowy front walki o zdrowotność zwierząt gospodarskich w terenie. W obwodach terenowych (wiejskich) będą mogli być obecnie zatrudnieni jedynie pracownicy wynagradzani procentowo w zależności od wysokości opłat pobranych za badanie. Do 90% z tych opłat, wynoszących obecnie ok. 12 zł. za jedno badanie przeznaczone jest bowiem na wygodzenie oraz zwrot kosztów podróży dla osób zatrudnionych w obwodach terenowych. W większości wypadków badanie zwierząt rzeźnych i mięsa w tych obwodach będą wykonywać terenowi lekarze wet. i oglądacze, traktujący te czynności jako dodatkowo zleczone. W razie jednak gdy ilość badań w danym obwodzie terenowym uzasadnia stałe zatrudnianie oglądacza, któryby wykonywał badanie mięsa jako czynność podstawową, pismo okólne Nr 2 C.Z. Wet. z dnia 16 marca 1954 r. zezwoliło na zawarcie z nim umowy o pracę na warunkach wynagrodzenia procentowego. W takim jednak przypadku oglądacz będzie miał wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikowi, m. in. i uprawnienia socjalne.

Najszczerzejszego omówienia ze względu na swą specyfikę wymaga system wynagradzania pracowników państwowych zakładów leczniczych dla zwierząt i stacji inseminacji. Tabela płac miesięcznych dla tych pracowników jest określona uchwałą Nr 971 Prezydium Rządu z dnia 23 grudnia 1953 r. Tabela ta oparta jest w zasadzie na siatce szeregowej pracowników służby zdrowia. Tak np. lekarz wet. — kierownik lecznicy dla zwierząt posiadający co najmniej 5 lat praktyki (nawiasem mówiąc pozycja ta obejmuje ogromną większość lekarzy weterynaryjnych kierowników lecznic), będzie otrzymywał wynagrodzenie stałe, równe uposażeniu wraz z dodatkiem funkcyjnym dyrektora dużego szpitala służby zdrowia. Dość znaczna dysproporcja na korzyść stałego wynagrodzenia lekarzy wet. daje się również zauważyć w tych stanowiskach, które są przeznaczone dla młodych absolwentów — lekarzy służby zdrowia i lekarzy wet. Fakty te dadzą się wytłumaczyć z jednej strony trudniejszymi warunkami pracy służby wet., z drugiej zaś tym, że w ramy stawek w złotych przeznaczonych dla pracowników służby wet. jest wliczony częściowo ekwiwalent, znany w służbie zdrowia i w służbie nauki jako dodatek zakaźny. Wydzielenie części wynagrodzenia dla służby wet. PZLZ jako dodatek zakaźny byłoby sprzeczne z systemem określenia całości wynagrodzenia w stawkach w złotych; poza tym wydzielenie to było by o tyle nie słuszne, że sugerowałoby, że tylko części pracowników fachowych PZLZ dodatek ten należy się, podczas gdy w rzeczywistości brak przesłanek do przyznania go jednym pracownikom z pominięciem drugich. Aspekt pewnego niebezpieczeństwa dla zdrowia pracownika, związanego z jego pracą, znalazł w nowym systemie płac pracowników PZLZ swój wyraz w tym, że ich wynagrodzenia

stałe zostały określone na stosunkowo wysokim poziomie.

O ile przez oparcie tabel płac służby wet. PZLZ na siatce służby zdrowia znalazł swoje odbicie jako zasada pewnego pokrewieństwa między tymi dwiema służbami, o tyle przez wprowadzenie premii podkreślono ścisłą łączność służby wet. z rolnictwem i zasadniczy charakter służby wet., realizującej poważne zadania Narodowego Planu Gospodarczego. Nowy system premiowania w PZLZ całkowicie przekreśla dotychczasową metodę premiowania wyłącznie za godziny nadliczbowe, dzięki czemu nie jest on obciążony wadami omówionymi na wstępie niniejszego artykułu. Całkowicie zrywa on z niesłusznym pozbawieniem wynagrodzenia pracowników służby wet. za wykonywanie czynności tzw. bezpłatnych, gdyż za te czynności, niejednokrotnie bardzo ważne z punktu widzenia całości gospodarki państwowej, będzie obecnie przysługiwała również odpowiednia premia.

Zgodnie z nowymi zasadami premiowania, premia miesięczna będzie przysługiwała wszystkim lekarzom, technikom i sanitariuszom wet. PZLZ w razie przekroczenia przez zakład, w którym pracują, normy zabiegów i czynności ustalonej przez zarząd weterynarii szczebla wojewódzkiego. Wszystkie zabiegi i czynności wykonywane przez PZLZ przeliczone na punkty, odpowiadające w zasadzie punktom stanowiącym podstawę do obliczenia należności za wykonanie zabiegów weterynaryjnych zgodnie z taryfą opłat. Punkty za zabiegi indywidualne określone taryfą opłat wzrastają w razie wykonania ich w godzinach poza urzędowych o 50% lub 100% tj. w takim stosunku, jak to określa taryfa opłat zostały ustalone przede wszystkim dla celów związanych z obliczeniem premii; nie wzrastają one w razie wykonania ich w godzinach urzędowych. Punkty determinujące wysokość premii będą ponadto stanowiły podstawę do określenia stopnia wykonania zadań rzeczowych służby wet. danego zakładu ewentualnie zarządu wet; w tym wypadku będą one jednocześnie jednostkami przeliczeniowymi, pozwalającymi zorientować się w ogólnym planie zadań danego zakładu (zarządu) i w stopniu jego realizacji.

Przy ustalaniu normy dla PZLZ bierze się pod uwagę typ i warunki pracy danego zakładu oraz jego obsadę tj. ilość pracowników. Dla małego punktu wet., w którym oprócz lekarza wet, zatrudniony jest jeszcze sanitariusz, przewidziana jest przeciętnie norma miesięczna w wysokości ok. 2800 punktów. Norma na średnią przychodnię, w której jest zatrudnionych 4 pracowników, wynosi ok. 5000 punktów. Większa lecznica zatrudniająca 7 pracowników, w tym 4 pracowników fachowców weterynaryjnych, musi wypracować ok. 7000 punktów jako normę miesięczną. Punkty wypracowane ponad normę są premiowane w wysokości 0,70 zł. za każdy punkt. Fundusz premiowy utworzony przez pomnożenie ilości punktów wypracowanych ponad normę przez 0,70 zł. dzieli się w odpowiednim stosunku między poszczególnych pracowników zakładu. W razie jednak gdy dany pracownik nie wywiązuje się z nałożonych na niego obowiązków, główny lekarz wet. PZR może mu obniżyć przypadającą na niego premię do wysokości 50%. Stajennym dozorcem premia nie przysługuje. Mogą oni otrzymywać tylko wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Podobnie nie przysługuje premia referentom administracyjno-gospodarczym PZLZ, którym ponadto zgodnie z ogólnymi zasadami nie przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach poza urzędowych.

Pracownicy współpracujący z PZLZ bez względu na to, czy są to lekarze wet. będący w stałym kontakcie z zakładem leczniczym (współpraca stała), czy też inni pracownicy wykonujący w pewnych okresach specjalne czynności np. zootechnicy przeprowadzający szczepienia drobiu, otrzymują wynagrodzenie w wysokości 0,50 zł. za każdy punkt wypracowany przez daną osobę przy wykonywaniu zleconych zabiegów weterynaryjnych. Praktycznie biorąc zmiana systemu płac przyniosła na odcinku zabiegów profilaktycznych, jakimi są szczepienia zapobiegawcze, pewną podwyżkę w wynagrodzeniu, gdyż o ile przed zmianą pracownik za szczepienie jednej świni przeciw różycy otrzymywał

0,75 zł, to teraz otrzyma równowartość 2 punktów czyli 1 zł., podobnie też przy szczepieniach drobiu (0,20 zł. i 0,25 zł.).

Zmiana systemu wynagrodzeń w służbie wet. powinna być elementem mobilizującym dla każdego pracownika służby wet. i skłaniać go do zwiększenia wysiłków w kierunku ulepszenia i wzmocnienia pracy. W szczególności na głównych lekarzach wet. PZR oraz na kierownikach PZLZ spoczywa obowiązek poinformowania wszystkich pracowników PZLZ i osób współpracujących o nowych normach wynagradzania, spopularyzowania ich i wykazania korzyści, jakie powodują zmiany. Praca całego zespołu pracowników PZLZ powinna być szczegółowo przez nich analizowana, a moment wykonania miesięcznej normy odrazu uchwycony tak, by każdy pracownik był zorientowany w skali wzrostu premii zespołu, a tym samym i jego premii, w trakcie wykonywania pracy w ciągu całego miesiąca.

Analizując przykładowo zagadnienie płac pracowników PZLZ od strony liczb należy stwierdzić, że:

1) miesięczne wynagrodzenie stałe przeciętnego lekarza wet. PZLZ, które wynosiło dotychczas ok. 770 zł po zmianie systemu płac wzrosło przeciętnie o 50% i osiągnie ono obecnie wysokość ok. 1170 zł. Ponieważ średnia przeciętna premia miesięczna lekarza wet. PZLZ wyniesie ok. 800 zł, więc łącznie średnie jego wynagrodzenie za czynności z zakresu lecznictwa wet. wyniesie prawie 2000 zł.

2) wynagrodzenie stałe techników i sanitariuszy wet. wzrasta średnio o ok. 30% i wyniesie obecnie:

a) około 800 zł, z premią około 1300 zł, jeżeli chodzi o techników wet.,

b) około 660 zł, z premią około 1000 zł, jeżeli chodzi o starszych sanitariuszy i sanitariuszy wet.

W związku z wzrostem wynagrodzeń budżet przewiduje zwiększone kredyty na płace pracowników PZLZ, obwodów urzędowego badania zwierząt rzeźnych i mięsa i zarządów weterynarii. Wykorzystanie tego funduszu zależy obecnie tylko od pracowników; wykonanie planowych zadań to gwarancja osiągnięcia premii zapreliminowanej w budżecie. Istniejąca na obecnym etapie całkowita współzależność między pracą każdego zakładu, znajdującą swe odbicie w wykonaniu zadań gospodarczych, a wysokością premii, stwarza służbie wet. optymalne warunki organizacyjne, umożliwiające właściwą realizację czynności fachowych. Oparcie płac służby wet. na mocnych podstawach należy uznać za bardzo istotny czynnik w walce o wykonanie wytycznych II Zjazdu Partii i uchwał Rządu o rozwoju hodowli.

## COLLOQUIUM MEDICUM

P y t a n i e Nr 2:

Na podstawie § 14, punkty 3) oraz 5) i § m 9 punkty 1) oraz 3) załącznika Nr 2 do rozporządzenia Ministra Rolnictwa z dnia 9. I. 1928 roku (Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 167) — można by sądzić, że nawóz, zawartość przewodu pokarmowego — a także skóra (zdjęta) ze zwierzęcia padłego na wąglik (pokrojona na drobne części), wspólnie zakopcowane w myśl przepisu w.w. załącznika, po trzytygodniowym przebywaniu w kopcu straciłyby swoje zdolności zakaźne (zakażenia wąglikiem).

W dostępnej literaturze nie mogłem znaleźć wyjaśnień dostatecznych w tej sprawie a zdania różnych naukowców wydają się być podzielone. Jest pewne, że zarodniki wąglika giną przy 130°C. po upływie kilkunastu minut.

Istnieje też teoria, że w „kopcu” zarodniki wąglika zamieniają się (w pierwszym etapie po zakopcowaniu) pod wpływem wzrastającego ciepła w pałeczki — te znów giną w ciągu kilkunastodniowego trwania w kopcu (w drugim etapie kopcowania) temperatury, mającej podobno przekraczać 85°C. Powrót wytworzonych lasetek do form zarodnikowych (przetrawników) nie może się odbyć z braku tlenu w kopcu.