

W NUMERZE:

JANUSZ JANICKI
STANISŁAW WIDERSZPIL

— Dzieci szkół warszawskich
o prestiżu zawodów

— str. 2

— Trójęgłos o polityce, kształceniu
i wykorzystaniu kadr

— str. 3

ŻYCIE gospodarcze

TYGODNIK SPOŁECZNO-GOSPODARCZY

ROK XV WARSZAWA - 24 stycznia 1960 R.

CENA 2 Zł Nr 4/436

WYDAJNOŚĆ - NORMY - PŁACE

JERZY L. TOEPLITZ

Od kilku miesięcy dominuje w naszym kraju polityka gospodarcza nastawiona na oszczędność pracy, żywej. Problematyka ta jest przedmiotem wielu dyskusji w zakładach pracy. Dyskusje ograniczają się jednak do problemu sposobów zmniejszenia się przedsiębiorstwa we wskaźnikach planu; głównie dotyczą sprawy regulacji norm.

Głębsza analiza wykazuje jednak, że sprawa ma szerszy aspekt. Dotyczy w ogóle mechanizmu działania naszej gospodarki narodowej. Spróbujmy w związku z tym — zgodnie z zasadą kompleksowości — prześledzić, jakie jest podłoże polityki oszczędności pracy, jak polityka ta jest wcielana w życie oraz jakie są jej pozytywne i negatywne aspekty.

ZRÓDŁA POLITYKI OSZCZĘDNOŚCI PRACY

W latach ubiegłych pojawiły i pogłębiły się, znacznie nieprawidłowości związane z naszym obecnym systemem płac. Powstały poważne dysproporcje, szczególnie tam, gdzie występował akord. W wyniku nie-

uzasadnionego rozluźnienia norm powstały „kominy” płacowe, obejmujące zarówno poszczególnych robotników, jak i całe zakłady. W skali gospodarki narodowej doszło do szybszego przyrostu płac od wydajności pracy, co przy niedostatecznym rozwoju produkcji środków konsumpcji doprowadziło do znacznych trudności rynkowych. Stąd też zasadniczy kierunek działania: kontrola oraz ograniczanie funduszu płac.

Gros nieprawidłowości może usunąć tylko reforma, zmierzająca do możliwie pełnego wprowadzenia do przedsiębiorstw analitycznych norm technicznych, które byłyby korygowane przy każdej zmianie warunków produkcji (np. przy wprowadzeniu postępu technicznego). Zanim taka reforma obejmie wszystkie przedsiębiorstwa (przewiduje się, iż nastąpi to w 1961 r.), potrzebna jest wstępna akcja, która zatrzymałaby pogłębianie się nieprawidłowości, a nawet w miarę możliwości pozwoliłaby na wyrównanie frontu, na przybliżenie do życia zasady „każdemu według jego

pracy”. Z taką akcją mamy obecnie do czynienia.

Początki wysiłku, zmierzającego do uporządkowania odcinka norm i płac sięgają w większości przedsiębiorstw ostatniego kwartału ub. r. Dla zmniejszenia się w redukowanych limitach płac, ścięto niemal niesprawiedliwych „kominiów” płacowych i zastrzeżono normy, których wykonanie „wychyliło się” ponad przeciętnę. Akcja ograniczona wówczas tylko do tego zadania spotkała się ze zrozumieniem i aprobatą podstawowej masy robotników, która widziała w niej krok do sprawiedliwego podziału funduszu płac.

ZADANIA BIEŻĄCEGO ROKU

W bieżącym roku nie chodzi już tylko o usunięcie rażących niesprawiedliwości w podziale funduszu płac, chodzi natomiast przede wszystkim o przywrócenie wypaczonych proporcji pomiędzy wydajnością pracy a poziomem płac, o stworzenie warunków, w których przyrost wydajności pracy będzie znacznie wyprzedzał tempo wzrostu płac. Ta-

ką politykę dyktuje sytuacja rynku.

Narodowy Plan Gospodarczy na rok bieżący przewiduje w związku z tym, iż wzrostowi produkcji przemysłowej o 7,6% będzie odpowiadał przyrost średnich płac zaledwie o 1,2%.

Spśród przemysłów, które otrzymały szczególnie poważne zadania, wymienić należy resort chemii (wzrost wydajności pracy o 13%, funduszu płac o 1,6%) oraz resort przemysłu ciężkiego (wzrost wydajności pracy o 10,2%, funduszu płac o 1,2%, przy spadku zatrudnienia o 0,1%). Liczyby te są oczywiście przeciętne. Jeżeli przyjrzyć się bliżej niektórym zjednoczeniom, szczególnie przemysłowi maszynowemu, to okazuje się, iż zadania są częstokroć znacznie poważniejsze. Dla przykładu: Zjednoczenie Przemysłu Okrętowego (wzrost wydajności pracy o 19,7%, funduszu płac o 0,4%), Zjednoczenie Przemysłu Optyczno-Przeczynnego (wzrost wydajności pracy o 13,9%, spadek zatrudnienia i funduszu płac o 3%), Zjednoczenie Przemysłu Budowy Maszyn Ciężkich (wzrost produkcji mierzony pracochłonnością o ok. 20%, wzrost funduszu płac o 3%).

W przedsiębiorstwach zadania w zakresie zwiększenia wydajności pracy bywały częstokroć jeszcze ostrzejsze. Jednocześnie nie wszystkie zakłady otrzymały zwiększony fundusz płac. W konsekwencji zmusza to przedsiębiorstwa do rewizji norm. Przeważnie obniżenie norm wynosi od 5% do 30%, najczęściej jednak 10—15% (w niektórych gałęziach przemysłu maszynowego średnia jest wyższa).

PRACA I PŁACA

Przedsięwzięte środki zmierzające do osiągnięcia zadań planowych bieżącego roku nie zawsze i nie wszędzie natrafiają na pełne zrozumienie i poparcie. Choć NPG przewiduje pewien wzrost średniej płacy nominalnej dla osób zatrudnionych w przemyśle (o 1,2%), to jednak szereg rzeczywistych „kominiarzy” będzie musiało się liczyć z pewnym spadkiem płacy. Wielu robot-

DOKONCZENIE NA STR. 3

NASZ KOMENTARZ

Planowanie i postęp techniczny

W poprzednim komentarzu staraliśmy się zarysować charakter i kierunki postępu technicznego, jakie wynikają ze specyficznych potrzeb naszej gospodarki. Zasygnalizowaliśmy również wstępnie problem nadal jeszcze istniejących hamulców i antybodźców postępu technicznego, które tkwią — mimo szeregu dokonanych zmian — w naszym systemie planowania i zarządzania. Sprawa wymaga jednakże bardziej szczegółowego omówienia, zwłaszcza dlatego, że czasami stawia się w ogóle pod znakiem zapytania możliwość ekonomicznego oddziaływania systemu planowania i zarządzania na postęp techniczny w naszej konkretnej sytuacji.

Zwolennicy tej tezy wyciągają mianowicie z analizy ogólnej sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (aktualne przerosty zatrudnienia, wzrost liczebności roczników wchodzących w wiek produkcyjny w niedalekiej przyszłości) wniosek, iż „jeszcze przez długi okres czasu w przedsiębiorstwach nie potrafimy stworzyć naturalnych warunków ekonomicznych, sprzyjających w pełni postępcowi technicznemu. Wobec tego... postęp techniczny musi być w jakiś sposób narzucony, musi on być w poważny sposób popierany administracyjnie, bądź też bodźcami ekonomicznymi nie zawsze wychodzącymi z przedsiębiorstw”.

Na tej podstawie formułuje się poglądy sugerujące, iż w interesie przyszłości należy forsować postęp techniczny „na przekór” istniejącej sytuacji, a tym samym niezależnie od systemu bodźców i warunków ekonomicznych, które stwarza przedsiębiorstwu aktualny system planowania i zarządzania.

Nie można lekceważyć wniosków, jakie wynikają dla planowania postępu technicznego z naszej sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i prognozy demograficznej. Wspominaliśmy zresztą o tym w poprzednim tygodniu. Wydaje się jednak, że z analizy warunków rozwojowych naszej gospodarki powinny wynikać przede wszystkim wnioski co do charakteru postępu technicznego (np. kapitałochłonny czy kapitałoszczędny typ postępu technicznego), a nie wnioski zwalniające niejako system planowania i zarządzania z obowiązku tworzenia optymalnych warunków dla rozwoju postępu technicznego w tej obiektywnej sytuacji, jaka u nas istnieje.

Odwrotnie — im mniej sprzyjają postępcowi technicznemu warunki od nas niezależne, tym precyzyjniejszy, tym bardziej stymulujący postęp techniczny, powinien być zależny od nas system planowania i zarządzania.

Rozmawianie odmienne prowadzi nas w istocie rzeczy w ślepy zaułek. Czy można bowiem forsować postęp techniczny, wbrew istniejącym warunkom obiektywnym i równocześnie wbrew warunkom ekonomicznym stwarzanym przez zespół bodźców, zawarty w systemie planowania?

Nie oznacza to wskazze, by wszystko uzależniać od ekonomicznych bodźców wynikających z systemu planowania i rezygnować z forsowania postępu technicznego innymi sposobami, w tym także od góry, metodami administracyjnymi. Wszelka jednostronność byłaby tutaj niebezpieczna. Należy jednak pamiętać, że nie wystarczy określić, co trzeba zrobić w dziedzinie postępu technicznego. Dyrektywy muszą tu być uzupełnione stworzeniem odpowiednich warunków ekonomicznych i organizacyjnych, związanych z opanowaniem, wprowadzeniem i stosowaniem nowej techniki. Plan określając mniej czy bardziej szczegółowo zadania w dziedzinie postępu technicznego musi równocześnie uruchamiać dźwignie ekonomiczne i pozatekonomiczne, stawiające przedsiębiorstwa wobec konieczności wprowadzania nowej techniki.

Jak problem ten przedstawia się na tle obecnego systemu planowania, sprowadzającego się w praktyce do okresów rocznych? Siłą faktu w przedsiębiorstwie buduje się dwa odrębne i w gruncie rzeczy prawie niezależne od siebie plany: plan wykonania zadań rocznych, z którymi związany jest cały system bodźców zainteresowania materialnego oraz plan postępu technicznego, obejmujący z reguły okres wieloletni. Jeśli nawet z tym drugim planem związane są specyficzne bodźce (np. nagrody z FPT) — to są one stosunkowo skromne i często sprzeczne z bodźcami związanymi z wykonaniem zadań rocznych. Tymczasem problem polega na tym, aby plan postępu technicznego w przedsiębiorstwie stał się integralną częścią planu ogólnego.

Plan postępu technicznego nie powinien więc być czynnikiem

DOKONCZENIE NA STR. 5

POTRZEBNA KONSEKWENCJA

MAREK NISIAŃ

Gdyby ktoś chciał jednym słowem określić najbardziej specyficzną cechę naszego mechanizmu bodźców zainteresowania materialnego w 1959 r., to musiałby odpowiedzieć „ich różnorodność”.

Płace akordowe wypłacane w zależności od wykonania norm ilościowych mobilizowały do maksymalnego ich przekroczenia, a więc równocześnie do preferencji asortymentów charakteryzujących się mniej napiętymi normami, jak i do utrzymywania norm rozluźnionych. System premiowania personelu kierowniczego zmuszał do wykonywania za wszelką cenę planów wartości produkcji oraz do ich maksymalnego przekraczania, co pociągało za sobą zaniżanie tych planów oraz stwarzało tendencję do zawyżania planowanego funduszu płac. Podobnie jak szerokie stosowanie akordu działało w kierunku preferowania asortymentów materiałochłonnych, wysokoakumulacyjnych i niskopracołłonnych.

Jedynie fundusz zakładowy, którego wysokość zależała od poprawy rentowności, oddziaływał na wybór asortymentów wysokoakumulacyjnych. W praktyce jednakże (wbrew ustawie) uzależniało się fundusz zakładowy od wykonania i przekroczenia rocznego planu akumulacji (zysku). Rodziło to tendencję do zaniżania planu akumulacji.

Tendencje do maksymalnego przekraczania planu zysku, tzn. do zawyżania planu kosztów i zaniżania planu ilościowego — wynikały z systemu funduszu rozwoju i funduszu inwestycyjno-remontowego.

Jeżeli do tego dodać różne formy obowiązków premii specjalnych — za oszczędność niektórych surowców, za produkcję eksportową, za dobre zaopatrzenie itp. itd. — to łatwo będzie uargumentować twierdzenie o różnorodności istniejącej w mechanizmie bodźców zainteresowania materialnego.

Różnorodność ta była pozostałością dawnego systemu zarządzania i wynikała z niekonsekwencji dokonanych zmian modelowych. Poza funduszem zakładowym wszystkie inne bodźce zainteresowania materialnego były w jakiś mniej lub bardziej ścisły sposób związane z planem, a więc działały w odmiennym kierunku.

Nie dziwnego, że próby uczynienia z funduszu zakładowego efektywnego bodźca do napiętego planowania nie zdawały egzaminu. Stosunek wartości produkcji do funduszu płac był zawsze najniższy w projektach planów przedsiębiorstw. Nieco wyższy w projektach planów zjednoczeń. Jeszcze wyższy w projektach planów resortów i najwyższy po ostatecznej korekcie dokonanej przez KERM. Kolejne korekty, dokonywane przeważnie metodą współczynnikową, uwydatniały fikcyjność planowania i faktycznie sankcjonowały panujące w nim asekurantwo. Doświadczenie wykazuje przy tym, że mimo tych korekt nawet najwyższy współczynnik uchwalony przez KERM był niższy od prawidłowego.

Efektywne zainteresowanie w napiętym planowaniu możliwe jest tylko wówczas, gdy rezultaty takiego planowania będą dla pracowników wyraźnie korzystniejsze, od skutków zaniżania planów. Osiągnąć to można bądź przez relatywne zwiększenie rozmiarów funduszu zakładowego w stosunku do bodźców związanych z planem, bądź przez zmianę charakteru tych ostatnich, przez ugodobnienie ich do funduszu zakładowego,

Wprowadzone w roku bieżącym zmiany w systemie premiowania oraz zamierzone zmiany w zasadach działania bankowej kontroli funduszu płac świadczą o wyborze drugiej ze wspomnianych dróg ujednolicenia systemu bodźców zainteresowania materialnego.

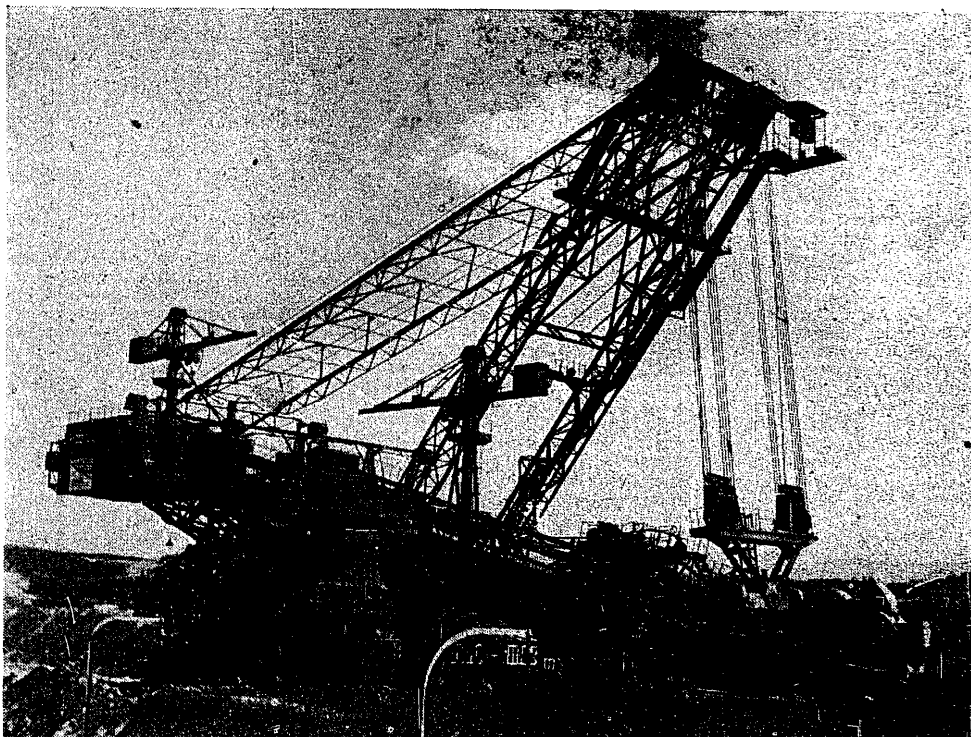
Na tle tych zmian można się spodziewać przegrupowania naszych gospodarczych antynomii. W antynomii bodźców do napiętego planowania i bodźców wpływających na ich zaniżanie zdecydowanie zwiększy się rola tych pierwszych. Najsilniejszy partner drugiej — fundusz premiowy — przejdzie do obozu swoich przeciwników. Napięte planowanie będzie wróżyło przedsiębiorstwu większe korzyści materialne. Ale nie sądzimy zbyt ochopnie. Trzeba się spodziewać silnych oporów w przewyżczeniu ducha asekurantwa. W przedsiębiorstwach nauczono się być ostrożnym w stosunku do innowacji i nie tak szybko ulega się niesprawdzonym obietnicom. Dowodzi tego doświadczenie lat 1956 i 1957.

Żeby konsekwentnie przeciwstawiać się dotychczasowej praktyce planowania, trzeba wytworzyć nową atmosferę we wszystkich instancjach gospodarczych. Obok odpowiednich reform systemu finansowego niepoślednią rolę może tu odegrać szeroka dyskusja ekonomiczna. Bardzo dużo działaczy gospodarczych tak bardzo przyzwyczailo się bowiem do utartego sposobu postępowania, że nie dopuszczając w ogóle możliwości jakichkolwiek weryfikacji zajmuje pozycję biernych oponentów.

Poza tym istnieją przecież jeszcze inne bodźce materialne, takie jak fundusz rozwoju, fundusz inwestycyjno-remontowy, które mają swoje tradycyjne konstrukcje, ściśle związane z duchem niekonsekwentnych zmian modelowych. Są one oparciem dla tradycyjnej roli planu i podtrzymują wyniki z niej nawyki. Wydaje się, że nie ma obiektywnych przeszkód, aby oboje te fundusze zostały zbudowane na analogicznych zasadach, jak fundusz zakładowy i fundusz premiowy.

Podobną rolę spełniają tzw. premie specjalne zespolone z planem i po cichu wspierające stary styl pracy. W roku 1960 przewiduje się pozostawienie tylko (i) około 50 tego rodzaju premii. Stanowią one bowiem doraźne środki zapobiegawcze i mogą być wyeliminowane dopiero po zrealizowaniu nowej polityki w zakresie cen, podatków i dotacji. Właściwe operowanie tymi instrumentami zapewniłoby o wiele trwalsze i bardziej racjonalne reakcje przedsiębiorstwa.

Uczynienie z dwóch głównych pozapłacowych form zainteresowania materialnego — funduszu zakładowego i funduszu premiowego — bodźców do napiętego planowania jest na pewno realnym krokiem naprzód. To, co dotychczas grzeźło w konfliktach, będzie mogło teraz przebiegać sobie drogę. Jest to jednak dopiero początek. Osiągnięcie celu wymaga dalszych konsekwentnych zmian: powiązania bankowej kontroli funduszu płac z wynikami ekonomicznymi; przezwyciężenia fetyszyzacji planów; odpowiedniej przebudowy systemu funduszu rozwoju i funduszu inwestycyjno-remontowego i wreszcie zmniejszenia ilości premii specjalnych. Chaosowi i różnorodności bodźców zainteresowania materialnego trzeba przeciwstawić program ich ujednolicenia i harmonii. Powodzenie dokonywanych zmian modelowych przede wszystkim zależy od konsekwencji, z jaką ten program będzie realizowany,



Proparka-gigant w Turowie



PIĘDZIESIĘCIOLECIE pracy naukowej prof. dr. Edwarda Taylora

bcwiałki dziekana Wydziału Prawa. Od początku swej pracy na Uniwersytecie Poznańskim poświęca się pracy nad zorganizowaniem Sekcji Ekonomicznej przy Wydziale Prawnym, który przekształca się następnie w Wydział Prawno-Ekonomiczny. Niezależnie od tego profesor Taylor jest także wykładowcą dyscyplin ekonomicznych, a szczególnie polityki przemysłowej, koniunktur gospodarczych i skarbowości w ówczesnej Wyższej Szkole Handlowej, przekształconej później w Akademię Handlową. Jego jednak zasadniczym warsztatem pracy jest Zakład Nauk Ekonomicznych. Przez seminaria tego Zakładu przeszło setki studentów. W Zakładzie zgromadzonego do roku 1939 fachową bibliotekę ekonomiczną w ilości 12 tysięcy woluminów. W Zakładzie po a-
ło też wydawnictwo znane pod nazwą „Poznańskie Prace Ekonomiczne”, w ramach którego wydano 30 prac doktorskich.

Profesor Taylor jest członkiem wielu towarzystw naukowych. Dzięki jego inicjatywie i ogromnej pracy organizacyjnej odbywa się w Poznaniu w 1929 roku I Zjazd Ekonomistów Polskich, który w znacznym stopniu przyczynił się do sukcesów istniejącego do dziś Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Jako czynny członek Poznańskiego Towarzystwa Przyjaciół Nauk organizuje przy nim Sekcję Nauk Społecznych. Od 1936 roku jest członkiem korespondentem Polskiej Akademii Umiejętności w Krakowie. Pełni też przez długie lata funkcję członka komitetu redakcyjnego „Ruchu Prawniczego, Ekonomicznego i Socjologicznego”. On też jest redaktorem działu ekonomicznego Encyklopedii Nauk Politycznych.

Wybuch wojny przerywa działalność Profesora Taylora.

W maju 1945 roku powraca do Poznania, gdzie natychmiast podejmuje pracę nad zorganizowaniem studiów ekonomicznych na Uniwersytecie Poznańskim. Ponownie obejmuje kierownictwo Zakładu Nauk Ekonomicznych. W 1946 roku zostaje członkiem rzeczywistym Polskiej Akademii Umiejętności w Krakowie, dalej członkiem Warszawskiego Towarzystwa Naukowego i przewodniczącym Komisji Nauk Społecznych Poznańskiego Towarzystwa Przyjaciół Nauk. Przez pewien okres odsunięty od czynnej działalności pedagogicznej i naukowej powraca do niej w 1956 roku. I znowu jego nieustraszonej energii przypisać należy powstanie Sekcji Ekonomicznej na Wydziale Prawa UAM, gdzie podejmuje wykłady i seminarium ekonomiczne. Jego bogata wiedza ekonomiczna i doświadczenie sprawiają, że powołany zostaje na skład Rady Naukowej przy Ministrze Finansów oraz do Rady Naukowej Instytutu Morskiego w Gdańsku. Współpracuje także z Instytutem Słowińskim w Pradze.

Jest nadal czynnym członkiem Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, które w uznaniu jego zasług dla rozwoju Towarzystwa przyznało mu tytuł członka honorowego. Obecnie pełni funkcję przewodniczącego Sekcji Ogólnoekonomicznej Oddziału Poznańskiego PTE*).

Niepełny byłby obraz sylwetki profesora dr Edwarda Taylora, gdyby pominąć jego osiągnięcia naukowe. Pokazna lista jego prac naukowych ujmując 115 opublikowanych pozycji, wśród których widzą my także pozycje jak: „Statyka i dynamika w teorii ekonomiki”, „Historia rozwoju ekonomiki”, (wydana przez PWN), które są niewątpliwie rezultatem ogromnej pracy i oryginalnych przemyśleń.

Wzbogacił też historię polskiej myśli ekonomicznej studiami, poświęconymi Skarbkowici, Brzeskiemu i Adamowi Krzyżanowskiemu.

Do niezmiernie wartościowych prac prof. Taylora należą „Wstęp do ekonomiki” oraz „Teoria produkcji”. Na tych dziełach wykształciły się reszecz jego uczniów.

Profesor Taylor zajmował się również zagadnieniami polityki gospodarczej. Do tego rodzaju działalności należą prace związane z problemami skarbowymi, dotyczące głównie inflacji w Polsce międzywojennej. Wykazał się w nich profesor Taylor także jako empiryk wnosząc szereg oryginalnych myśli i konstrukcji do problemu tzw. typologii inflacji. Na podkreślenie zasługuje bardzo duża wrażliwość autora w stosunku do problemów ogólnospołecznych. One to przyczyniły się do zdecydowanego negatywnego oceny inflacji, przynoszącej zubożenie najbiedniejszym warstwom społeczeństwa.

Zainteresowanie skarbowe wyrażało się w szeregu pracach, które znalazły duże uznanie w Polsce i zagranicą. W 1928 roku ukazała się w Jenie praca prof. Taylora pt. „Finanzpolitik und Steuersystem der Republik Polen” (365 stron).

Podjejmował też kilka prac przy przekładach cenniejszych dzieł autorów zagranicznych. Do ważniejszych należą przekłady: „Bogactwo” E. A. Cannana (w 1921 r.) oraz G. Stigler’a „Teoria cen” (w 1959 r.).

Ten niepełny obraz działalności naukowej profesora Taylora można zamknąć zwróceniem uwagi na głęboką odczuć społeczną postawę naukowca, który wyraża się w przykładowo dobranych myślach: „nauka... staje się służbą żywą, funkcją społeczną, odzwierciedleniem się choćby najskromniejszym społeczeństwu za to całe dziedzictwo kulturowe, na którego gruncie mogła wyrosnąć” (Inflacja Polska, 1926) oraz „coż jest wart wzrost władztwa nad przyrodą skutkiem postępów techniki i wiedzy, jeśli nie nadaje za nim rozwój kultury i moralności jednostek i społeczeństw” (Teoria produkcji, 1947). Ten właśnie głęboko i rzetelnie rozumiany humanizm najpełniej charakteryzuje naukowca sylwetkę profesora Taylora.

WOJCIECH KARPIŃSKI

* Dla uczczenia 50-lecia pracy naukowej prof. dr E. Taylora Wydawnictwo Poznańskiego Oddziału PTE poświęciło mu swój Rocznik 1958/9 (PWN, Poznań, 1959), w którym zamieszczono liczne prace wybitnych ekonomistów, kolegów i uczniów Jubilata.

ORZECZNICTWO

PRZESUNIĘCIE ROCZNEGO TERMINU DLA DOCHODZENIA ZWROTU CENY KUPNA WADLIWEGO TOWARU

Na zamówienie Centrali Handlu A. z dnia 28 stycznia 1958 r. Zakłady Przemysłu Terenowego B. dostarczyły jej cement portlandzki, rodzaje K i Z. Po rozprawieniu cementu pomiędzy dalszych odbiorców zaczęły napływać od tych odbiorców reklamacje odnośnie jakości obu rodzajów cementu (niewłaściwy czas krzepnięcia i nietrwałość cementu). W wyniku konferencji w Ministerstwie Zdrowia, na której przedstawiciel wspomnianych Zakładów (producenta i dostawcy cementu) przysłał nieodpowiednią jakość cementu, Zakłady zobowiązały się w dniu 18 lutego 1957 r. przysłać reklamowany cement do przerobu w terminie 6-7 miesięcy, licząc od 1 marca 1957 r.

Wobec tego, że Zakłady w określonym terminie wad cementu nie usunęły, Centrala Handlu wystąpiła przeciwko nim na drogę postępowania arbitrażowego, żądając zasądzenia kwoty zł 548.657,00 tytułem zwrotu ceny kupna łącznie z kosztami transportu reklamowanego cementu.

Okręgowa Komisja Arbitrażowa w W. odrzuciła wniosek uznając, iż upłynął już roczny termin (prekluzja) dla dochodzenia roszczenia.

Główna Komisja Arbitrażowa, rozpoznając sprawę na skutek odwołania strony powodowej (Centrali Handlu) zmieniła orzeczenie OKA i zasądziła dochodzoną sumę od pozwanych Zakładów.

Od orzeczenia tego założył rewizję nadzwyczajną Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwarzalności, domagając się zmiany orzeczenia i oddalenia powództwa, względnie uchylenia tego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Główna Komisja Arbitrażowa rozpatrując rewizję nadzwyczajną w składzie 5 członków, orzeczeniem z dnia 24 marca 1959 r. nr RN-13/59 rewizję nadzwyczajną oddaliła, wypowiadając następujący pogląd prawny:

Jeżeli dostawca wadliwego towaru zobowiązał się usunąć wady w określonym terminie i tego zobowiązania nie wykonał, wówczas bieg rocznej prekluzji dla dochodzenia roszczenia rozpoczyna się po upływie terminu, zakreślonego dla usunięcia wad.

W uzasadnieniu GKA zaznaczyła m.in., co następuje:

(...) Skoro jednak strony porozumiały się co do tego, iż pozwany producent przysłał cement, usuwając jego wady (...), to powód nie miał podstaw do dochodzenia zwrotu ceny kupna cementu przed bezskutecznym upływem terminu przewidzianego do usunięcia przez pozwanego wad towaru, chociażby termin ten kończył się po roku od otrzymania towaru i stwierdzenia wad. Wobec uzgodnienia bowiem przez strony, iż roszczenia powoda z tytułu wad towaru zaspokojone zostaną przez usunięcie tych wad, nie istniały przesłanki do realizowania przez powoda uprawnień z tytułu rekojny w inny sposób, dopóki powód obowiązywał był oczekiwać na doprowadzenie towaru przez producenta do stanu należytej jakości (...).

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA ZA POBIERANIE PRZEZ OSOBĘ PRYWATNĄ CENY PRZYSZPARZAJĄCEJ NADMIERNY ZYSK

Sąd Wojewódzki w Łodzi skazał m. in. M.M. na karę 2 lat więzienia i wymierzył jej grzywnę w wysokości 4 tys. zł za to, że w okresie czasu od 1956 r. do lipca 1957 r. nabyła od różnych producentów chałupników około 7.600 sztuk koszy wiklinowych po cenie 20-22 zł za sztukę, a następnie sprzedawała je licznym społecznym zakładom przemysłowym na podstawie rachunków refakturowanych przez Gminne Spółdzielnie „Samopomoc Chłopska” w B. i Sz. i wykorzystując nieświadomość nabywców co do ceny zakupu, zwyżka ceną jednostkową o 12 zł na sztuce, wyłudzała w ten sposób od tychże zakładów kwotę nie niższą niż 80.000 zł.

Sprawa ta, w wyniku zaskarżenia powyższego wyroku, znalazła się w rozpoznaniu Sądu Najwyższego, który — działając w składzie zwykłym — zwrócił się do powiększonego składu Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie kwestii prawnej, wymagającej zasadniczej wykładni ustawy, a mianowicie: „czy zajmowanie się przez osobę prywatną sprzedażą przedsiębiorstwem społecznym w drodze tzw. refaktury towarów, podpada pod pojęcie działania w przedsiębiorstwie, określone w art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 1957 r. o zwalczaniu spekulacji (Dz. U. Nr 39, poz. 171)?”

Sąd Najwyższy uchwałą składu 7 sędziów z dnia 25 czerwca 1959 r. nr VI KO 66/59 udzielił następującej odpowiedzi na postawione pytanie:

Osoba, która na podstawie właściwego zezwolenia prowadzi działalność handlową w ramach gospodarki nieuspołecznionej, dopuszcza się czynu podpadającego pod przepis art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 1957 r. o zwalczaniu spekulacji (Dz. U. Nr 39, poz. 171). Jeżeli jakimkolwiek sposobem od jakiegokolwiek nabywcy pobiera z tytułu tej swojej zarobkowej działalności cenę, przysparzając nadmierny zysk, gdy ta cena nie jest ustalona. Sposobem takim może być w szczególności wszelkie działanie, w którym uzyskano tzw. refakturę towarów, umożliwiającą sprzedaż tych towarów przedsiębiorstwu społecznemu.

Działanie to, jeżeli towarzyszy mu nakłanianie lub pomoc urzędnikowi (art. 231 k.k.) do dokonania niezgodnego do tej refaktury poświadczania nieprawdy co do okoliczności mającej znaczenie prawne (art. 287 k.k.), albo do dokonania przy tym czynności, która narażałaby interes publiczny lub prywatny na szkodę (art. 288 k.k.), albo też do przyjęcia korzyści majątkowej w związku z tą czynnością lub za tą czynnością (art. 290), — oceniane były musi z uwzględnieniem normy art. 36 k.k. o tzw. zbiegu ustaw wyższego rzędu).

Sprawa, która działa bez zezwolenia na wykonywanie handlu, ponosi w takim przypadku odpowiedzialność karną za nielegalne uprawianie handlu (obecnie — ustawa z dnia 1 lipca 1958 r. Dz. U. Nr 45, poz. 224) i za wspomniane nakłanianie lub pomoc, a to stosownie do art. 81 k.k. o tzw. realnym zbiegu przestępstw.

*) Art. 9. Kto pobiera w przedsiębiorstwie za towar cenę przysparzającą nadmierny zysk w przypadku, gdy nie ma ustalonej ceny obowiązującej, podlega karze więzienia do lat pięciu lub aresztu.

NOWE PRZEPISY

I ZARZĄDZENIA

ZGLASZANIE PRZEZ ZAKŁADY PRACY NA TERENIE WIEKSIŹNYCH MIAST WOLNYCH MIEJSC PRACY DLA ABSOLWENTÓW ŚREDNICH SZKÓŁ ZAWODOWYCH ORAZ SZKÓŁ WYŻSZYCH

Minister Pracy i Opleki Społecznej zarządzeniem z dnia 5 grudnia 1959 r. (Monitor Polski Nr 103, poz. 556) zmienił dotychczasowy tryb zgłaszania przez zakłady pracy na terenie Warszawy, Krakowa, Poznania, Wrocławia, Gdańska i Sopotu — propozycji pracy dla absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych z lat 1959 i 1960, którzy obowiązywał są do odbycia wstępnego stażu pracy lub przepracowania 2 lat w społecznym zakładzie.

Zamiast do szkół, zakłady pracy winny oddać propozycje pracy (zapotrzebowanie) składać do organu zatrudnienia przydziału przydziału narodowej właściwej ze względu na miejsce położenia zakładu z podaniem szkół, której absolwenta zakład pracy pragnie zatrudnić. Zakłady pracy mogą zgłaszać zapotrzebowanie tylko w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych szczególnymi potrzebami, przedstawionymi w zapotrzebowaniu.

BHP PRZY STOSOWANIU ŚRODKÓW CHEMICZNYCH W ROLNICTWIE

Ukazało się rozporządzenie Ministrów Rolnictwa i Zdrowia z dnia 24 listopada 1959 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu środków chemicznych w rolnictwie (Dz. U. z 1960 r. Nr 1, poz. 4).

Rozporządzenie dotyczy bhp pracowników zatrudnionych przy przewożeniu, magazynowaniu i stosowaniu preparatów chemicznych przeznaczonych do zwalczania chorób i szkodników roślin.

Przy zajęciach tych nie mogą być zatrudniani młodociani i kobiety. Co do innych pracowników, którzy mają być skierowani do tych prac po raz pierwszy, wolno ich zatrudnić dopiero na podstawie zezwolenia lekarza po uprzednim zbadaniu stanu ich zdrowia oraz po dokładnym zapoznaniu pracownika z przepisami bhp oraz sposobem postępowania ze środkami trującymi.

Zakłady produkujące środki chemicznej ochrony roślin oraz nawozy pomocnicze o właściwościach trujących obowiązują się do pakowania ich w odpowiednio trwałe opakowania, przy czym na opakowaniu powinny być umieszczone napisy w formie nadruku lub na etykiecie wskazujące, że substancja jest trująca lub łatwopalna.

Rozporządzenie, którego treść złożona jest z 79 paragrafów i dzieli się na przepisy ogólne i szczególne, weszło w życie 11 stycznia br.

Opracował: JÓZEF ZIELIŃSKI

Niedawno prof. Taylor obchodził jubileusz 50-lecia pracy naukowej. Jubilat wpisał się do historii polskiej myśli ekonomicznej, jako autor poważnych prac naukowych i wychowawca kilku pokoleń ekonomistów.

Wprawdzie z wieloma tezami Jubilata trudno się zgodzić, jednakże Jego głęboka znajomość przedmiotu budzi zaufanie i szacunek. Poniżej publikujemy artykuł o działalności naukowej prof. Taylora, piera jednego z Jego uczniów.

REDAKCJA

W początkach grudnia odbyła się w Poznaniu skromna, ale jakże znamienita uroczystość poświęcona uczczeniu 50-lecia pracy naukowej jednego z nestorów polskiej myśli ekonomicznej — profesora Uniwersytetu Adama Mickiewicza dr Edwarda Taylora. Wzięli w niej udział koledzy, współpracownicy oraz liczna rzesza uczniów Jubilata. Uroczystość zorganizowana została przez Poznański Oddział Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, którego Jubilat jest członkiem honorowym. Nie bez znaczenia jest także fakt, że jubileusz pracy naukowej łączy się również z 75-letnią rocznicą urodzin Profesora.

Z półwiekowej pracy naukowej profesora Taylora czterdzieści lat przypada na pracę w jednym ośrodku, a mianowicie w Poznaniu. Z tego też powodu Prezydium Rady Narodowej miasta Poznania przyznało mu honorową złotą odznakę pamiątkową, pragnąc tym najwyższym lokalnym wyróżnieniem uznać jego niewątpliwie zasługi dla rozwoju kultury w stolicy Wielkopolski.

Każdy jubileusz nasuwa potrzebę spojrzenia na miniony okres i zastanowienia się nad przyczynami i rezultatami uzyskanych wyników. O ile ciekawie jest takie retrospektywne spojrzenie, gdy dotyczy żywego człowieka, który wnosił do nauki polskiej dzieło o niemałej wartości. Składa się ono z dwóch elementów. Jeden stanowi bogaty dorobek naukowy, z którego korzystają ekonomiści, drugi zaś to ogromna liczba uczniów, wśród których znakomita ilość zajmuje w naszej nauce, praktyce gospodarczej a nawet polityce nieposłuszenie miejsce. I chyba właśnie to świadczy

o niepospolitych właściwościach pedagogicznych profesora Taylora, który umiał swym uczniom przekazać znaczącą wiedzę i wzbudzić w nich zainteresowanie umiłowaną dziedziną nauki — ekonomią. Za to zainteresowanie problematyką ekonomiczną, za wykształcenie umiejętności samodzielnego ekonomicznego myślenia składają mu dziś — w roku jubileuszu — jak najbardziej szczerze i gorące podziękowanie wdzięczni uczniowie.

*

Zyciorys Edwarda Taylora to przykład niezwykle wytrwałej, nieustraszonej pracy w wybranej dziedzinie nauki, pracy wynikającej z pasji poszukiwawczej. Urodzony w Kielcach w 1884 roku studiował na Wydziale Filozoficznym i na Wydziale Prawnym Uniwersytetu Jagiellońskiego, gdzie się też doktoryzował w roku 1909. Równocześnie rozpoczyna działalność w dziedzinie spółdzielczości a mianowicie w Patronacie Spółdzielni Rolniczych we Lwowie, obejmując później stanowisko dyrektora Oddziału Patronackiego Syndykatu Rolniczego w Krakowie. W latach 1916—1919 wykłada na Wydziale Prawa U.J. oraz na Studium Rolniczym tegoż Uniwersytetu. Tam też habilituje się w roku 1916 w zakresie ekonomii i skarbowości na podstawie pracy „Pojęcie spółdzielczości”. W 1919 roku obejmuje funkcję profesora nadzwyczajnego na Uniwersytecie Poznańskim. W 1921 zostaje mianowany profesorem zwyczajnym i obejmuje kierownictwo Katedry i Zakładu Nauk Ekonomicznych. Od tego czasu wykłada ekonomię polityczną, historię doktryn ekonomicznych, skarbowość i inne przedmioty specjalne. W latach 1923 i 1924 pełni o-

DZIECI SZKÓŁ WARSZAWSKICH O PRESTIŻU ZAWODÓW

STANISŁAW WIDERSZPIL — JANUSZ JANICKI

Tematem badania, którego wyniki przedstawiemy poniżej jest problem prestiżu zawodów oraz wyboru zawodu przez uczniów kończących 7 klasę szkoły podstawowej. Badanie przeprowadzone zostało wśród uczniów 7-tych klas szkół warszawskich w czerwcu 1959 r. i wśród rodziców tych uczniów w okresie wrzesień — listopad 1959 r. Celem badań było ustalenie prestiżu najczęściej w Polsce spotykanych zawodów i stanowisk społeczno — zawodowych, poznanie systemu ocen zawodów w różnych środowiskach społecznych, ustalenie kierunków i motywów wyboru zawodu. Chodziło nam również o zbadanie popularności różnych rodzajów wykształcenia w poszczególnych środowiskach. Postanowiliśmy skonfrontować poglądy rodziców na te sprawy z poglądami dzieci, aby ustalić zasięg wpływu systemu ocen panujących w środowiskach rodzinnych na postawę młodzieży.

Niniejsze studium stanowi jeden z etapów prac badawczych poświę-

conych problematyce uwarstwienia społecznego. Zostało ono poprzedzone badaniem struktury klasowej w społecznej świadomości. Mamy tu do czynienia z badaniami, które można określić mianem „co ludzie mówią”. O ich znaczeniu i ograniczonym walorze pisaliśmy już w artykule „Do jakiej klasy należysz?” zamieszczonym w 25 i 27 numerze „Życia Gospodarczego” z 1959 roku *).

Obecnie przedstawiamy częściowe rezultaty analizy ankiety przeprowadzonej wśród uczniów.)

Po podsumowaniu wyników okazało się, że najwyższym prestiżem wśród uczniów cieszą się tak zwane „wolne zawody” i inteligencja twórcza (średnia ocena 4,19). Wśród nich najwyższe ceny jest zawód lekarza (4,61), najniższe zaś księdza (3,77). Na drugim miejscu znajdują się pracownicy aparatu państwowego (średnia ocena 3,88). W tej grupie pierwszą lokatę uzyskał sędzia (4,18) ostatnią zaś milicjant (3,52). Na trzecim miejscu uplasowali się technicy — radiotechnicy i elektrotechnicy (średnia ocena 3,87), przy czym radiotechnicy cenieni są wyżej od elektrotechnik. W dalszej kolejności umiejscowieni są robotnicy wykwalifikowani — średnia

ocena 3,85 (spośród nich najwyższą lokatę ma górnik — 3,91, najniższą zaś tkacz i majster — po 3,46); działacze społeczno-polityczni — średnia ocena 3,81) poseł — 3,86, działacz związków zawodowych — 3,45, pracownik aparatu partyjnego — 3,43; pracownicy usług — średnia ocena 3,56, oraz drobni właściciele prywatnych przedsiębiorstw — średnia ocena — 3,54. W tym ostatnim wypadku można zaobserwować różnicę między oceną krawca-właściciela prywatnego warsztatu — 3,74, a prywatnego kupca — 3,27. Ostatnie trzy miejsca zajmują pracownicy biurowi — 3,50, rolnicy — 3,16 oraz robotnicy niewykwalifikowani — 2,60.

W wypadku zgrupowania zawodów według wymaganej wykształcenia i kwalifikacji otrzymujemy następującą hierarchię:

1. pracownicy umysłowi z wyższym wykształceniem 15 zawodów — średnia ocena 4,09
2. pracownicy umysłowi ze średnim wykształceniem 8 zawodów — średnia ocena 3,71
3. robotnicy wykwalifikowani 8 zawodów — średnia ocena 3,62.

Rzecz charakter: stycznia, że zającą, z którymi nie wiążą się ani ściśle określone wykształcenie, ani

ściśle określone kwalifikacje np. działacze społeczno-polityczni, właściciele prywatnych przedsiębiorstw itd., są oceniane niżej od wymienionych trzech grup zawodów.

Wynika z tego wniosek następujący. Badana młodzież ze szczególnym uznaniem odnosi się do zawodów wymagających dużych kwalifikacji i wykształcenia. Swego rodzaju kult fachowości łączy się z uznaniem dla działalności związanej z kulturą i gospodarką, przynoszącej człowiekowi bezpośrednie korzyści.

Tezę tę potwierdza analiza motywów uzasadniających „bardzo dobrać” ocenę zawodu. Większość tych motywów można ująć w trzy zasadnicze grupy. Pierwsza z nich to zawodowe i moralne kwalifikacje związane z wykonywaniem danego zawodu (wykształcenie i umiejętność — 15,5% ogółu odpowiedzi, odpowiedzialność 10,1%, uczciwość 4,0%). Ta grupa motywów stanowi 29,6 % odpowiedzi. Na drugim miejscu badani podają społeczną użyteczność zawodu — 28,6 (pożyteczność — 15,5%, przyniesienie ludziom bezpośredniej korzyści — 6,2%, przyczynianie się do podnoszenia kultury 6,9%). Wreszcie trzecie miejsce wśród czynników uzasadniających wysoką ocenę zawodów zajmuje popołnienie — 23,4% ogółu odpowiedzi. Oprócz tego uczniowie wymienili szereg innych motywów — sławę w 7,2% odpowiedzi, interesujący charakter zawodu w 5,6%, inne w 4,1%.

Ciekawego materiału dostarczają uzasadnienia wysokiego prestiżu poszczególnych zawodów. Tak np. za-

DOKONCZENIE NA STR. 8

Alkoholizm a wydajność pracy

TADEUSZ GRZESZCZYK

Tego dnia wykonanie planu spadło o 50%. Robotnicy wyglądają na znużonych i pracują ospale. Normalne obowiązki wydają im się bardziej niż zwykle uciążliwe. Na ogólną liczbę 300 zatrudnionych, nie przyszło do pracy trzydziestu, w tym kilku wysoko wykwalifikowanych majstrów. Skutkiem tego stoją niektóre warsztaty. W ciągu następnych dni trzeba więc będzie zwiększonym wysiłkiem wyrównać straty. Krzywa wydajności zakładu przebiega nieregularnie. Wiele jest bowiem takich dni...

Próbą szukania przyczyn tego zjawiska są kompleksowe badania problematyki wydajności pracy, prowadzone w porozumieniu z Zakładem Badań Socjologicznych PAN.

PIJACKI „FAJRANT”

We wstępnym okresie zainteresowano się niewielką prowincjonalną hutą szkła, położoną w okolicy rolniczej, przy drugorzędnej linii kolejowej.

Badając dzienną absencję zakładu stwierdzono, że jej nasilenie nie ma bynajmniej regularnego charakteru. W 1958 r. wyniosła ona średnio 9,81%. Jednak w poniedziałki i dni poświątne przeciętna absencja wzrasta do 10,49%, a w dniu po wypłacie nawet do 10,70%. Natomiast pozostałe dni tygodnia wskazują średnią na poziomie 9,67%. Absencja pracowników w poniedziałki, dni poświątne i po wypłacie jest więc wyższa od przeciętnej dla pozostałych dni tygodnia o ok. 11%. Szczególnie jej nasilenie obserwuje się w poniedziałki, gdy ostatnia sobota jest jednocześnie dniem wypłaty.

W praktyce, analiza przyczyn nieobecności pracowników okazała się zawodną, przynajmniej jeżeli chodzi o kryteria formalne. Nie istniała bowiem możliwość ustalenia rzeczywistych przyczyn nieobecności, ani zbadania w jakim odsetku podawane w dokumentacji tłumaczenia nieobecności odpowiadały prawdzie. Z tego względu ograniczono się do ustalenia faktu nierównomiernego występowania zjawiska, zestawiając go z poglądami załogi.

Zwiększona absencja w poniedziałki, dni poświątne i po wypłacie, ogół robotników tłumaczy złym samopoczuciem, stanowiącym skutek oddziaływania się poprzedniego dnia libacji. Zjawisko to występuje tak powszechnie, że pracownicy relacjonują je jako fakt oczywisty i zrozumiały, nie budzący zażenowania ani nie dający podstaw do niepokoju.

Owa nierównomierność absencji dotyczy nie tylko poszczególnych dni, wiążących się tradycyjnie z nadmierną konsumpcją alkoholu. Występuje ona także w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników.

Badania poszczególnych robotników ujawniły, że istnieje grupa osób (17 na 300, tj. 6%), wykazujących stałą tendencję do nieprzychodzenia do pracy w określone dni. Pracownicy ci są nieobecni co 3-4 poniedziałek. Czasem przynoszą świadectwo lekarskie, czasem usprawiedliwiają się ustnie. Ustalono drogą wywiadu społecznego, że wszyscy oni mają opinię osób nadmiernie używających napojów alkoholowych. Spośród reszty załogi nie stwierdzono ani jednego przypadku pracownika ujawniającego podobną prawidłowość absencji, ani charakterystycznego się zbliżonym stopniem alkoholizacji.

Newsprawiedliwiona absencja powoduje potrącanie dniówek, względnie części premii przysługującej z funduszu zakładowego. Aby uniknąć strat finansowych, pracownicy proszą zwykle o zaliczenie nadprogramowego „fajranta” na poczet urlopu w wypoczynkowego. Skutkiem tego, w badanej hucie znalazły się osoby, które w ten sposób „wykorzystały” cały przysługujący im urlop. W 1958 r. było pięć takich przypadków. Trzy osoby spośród nich nie miały urlopu od dwóch lat, a jedna od trzech. Zjawisko to jest bardzo szkodliwe nie tylko z punktu widzenia higieny zainteresowanych pracowników, lecz także przynosi duże straty zakładowi, powodując nierytmiczność produkcji i obniżenie wykonania planu.

WYDAJNOŚĆ PRACY

Podobne zaburzenia rytmiczne obserwuje się także w zakresie wydajności pracy. Produkcja huty zdecydowanie spada w poniedziałki, dni poświątne i po wypłacie. W 1958 r. przeciętne wykonanie planu dziennego kształtowało się na poziomie 107,84%. Jednak średnia wydajność w poniedziałki (i dni poświątne) wyniosła 101,07%, a w dniu po wypłacie nawet 100,07%. Natomiast w pozostałe dni tygodnia przeciętna wykonania planu kształtowała się na poziomie 111,18%. W dniu krytycznej produkcji huty jest więc niższa o ponad 11%. Największe spadki wydajności pracy dają się zaobserwować, gdy poprzedzająca sobota stanowiła dzień wypłaty. W krańcowych przypadkach wykonanie planu dziennego wynosi wtedy zaledwie 62%.

Czy mamy jednak prawo uważać alkoholizację za główny powód tego spadku produkcji?

Odpowiedzi na to pytanie trzeba było szukać drogą analizy wydajności pracy poszczególnych pracowników. Ograniczono się tu do badania 60 wykwalifikowanych dmuchaczy i obcinaczy. Grupa ta ma decydujący wpływ na produkcję, bezpośrednio wytwarzając wyroby szklane. Reszta pracowników wykonuje bowiem czynności pomocnicze i stan ich sprawności nie ma zasadniczej doniosłości dla wykonania planu przez zakład. Podstawą ustalenia procentu wykonania planu dziennego przez tych robotników stały się indywidualne karty pracy.

Okazało się, że z punktu widzenia wydajności pracy, badani robotnicy dzielą się na dwie, wyraźnie zróżnicowane grupy. U większości (46 osób) tygodniowy wykres wydajności ma przebieg dosyć regularny, upodabniając się do wierzchołka krzywej Gaussa. Mianowicie w początkach tygodnia procent wykonania planu jest na ogół nieco niższy od przeciętnego. Następnie dni charakteryzuje tendencja wzrastająca, która pod koniec tygodnia ustępuje miejsca łagodnemu spadkowi. Ujawniające się drobne odchylenia od zarysowanego obrazu mają charakter przypadkowy.

Natomiast krzywa wydajności drugiej grupy pracowników (14 osób), przebiega jak encefalogram ciężko chorego. Dużą nierównomierność wysiłku tej części robotników ujawniają gwałtowne skoki od 23% do 183% wykonania planu dziennego. Ta rujująca zdrowie nierytmiczność ma także ujemne skutki w odniesieniu do średniej wydajności pracy drugiej grupy robotników. Podczas bowiem, gdy w pierwszej grupie wynosi ona 109,84%, to w drugiej ledwie 101,13%.

Ustalono drogą wywiadu społecznego, że wszyscy członkowie drugiej grupy rekrutują się spośród ludzi znanych z pijanstwa i ujawniających tendencje do wzmożonej absencji w dni poświątne i po wypłacie. W pierwszej grupie (46 osób), są także pracownicy wykazujący mniejszą od przeciętnej wydajność pracy. Przyczyna tych zaobserwowanych zjawisk, albo niedbań jest zły stan zdrowia, albo własne gospodarstwo rolne. Mimo, że wykonanie planu jest u tych pracowników niższe od przeciętnego, przebiega jednak na ogół równomiernie. Nie dostrzegano u nich gwałtownych skoków, wzrostów i załamania wydajności, które miałyby związek z dniami poświątecznymi i po wypłacie.

DWAJ ROBOTNICZY

Zasadą podziału robotników na dwie grupy stała się rytmiczność produkcji. W toku późniejszej analizy okazało się, że różni ich także stosunek do alkoholu. W badanej hucie nie stwierdzono wprawdzie abstynentów, jednak z ogólnej masy zdecydowaną skłonnością do nadmiernego picia wyróżnia się wyżej scharakteryzowana druga grupa. Z całokształtu okoliczności wynika, że załoga huty pije chyba więcej, niż przeciętnie jest to przyjęte wśród robotników. Dlatego różnice wydajności pracy w innych środowiskach wypadają niewątpliwie znacznie ostrzej, niż to obserwujemy w cytowanym przykładzie. Nawet i tu, mimo dosyć poważnej powszechniej alkoholizacji, różnice te są jednak dosyć charakterystyczne. Przypatrzmy się więc dwóm typowym dla każdej robotniczej grupy przypadkom:

Przyp. 28 — Jan R. — dmuchacz i obcinacz, pracuje w hucie 12 lat. Jan R. jest żonaty, ma czworo dzieci. Ukończył 7 klas, członek PZPR. Ma dom z zabudowaniami i 1 ha ziemi. Robi wrażenie ociężałego, powolnego, mało krytycznego, pochmurnego, drażliwego i mało uczuciowego. W stosunku do dzieci wykazuje całkowitą obojętność, jest dla nich surowy i szorstki. Jego ingerencja w sprawy wychowawcze ogranicza się do bicia, gdy dowiaduje się o poważniejszych wykroczeniach dzieci. Zwraca się do rodziny ostrym, podniesionym głosem. Uwaga, że dzieci powinny go się bać. Doremno ani gospodarstwem zupełnie się nie interesuje. W okresie okupacji trudnił się pędzeniem bimbrowu, szmuglując go następnie do oddalonego o kilkanaście kilometrów Relchu. Wtedy zupełnie się rozpił. Obecnie bywa pijany 2 — 3 razy tygodniowo, przeznaczając na alkohol wszystkie posiadane pieniądze. Wynosi też czasem z domu sprzęty i zapasy żywności, spieniężając je na śpienie, na wódkę. Po pijanemu miewa zatargi z rodziną i otoczeniem. Podstawę utrzymania domu stanowi więc praca żony oraz inwentarz i ogród.

W 1958 r. wydajność pracy Jana R. wyniosła średnio 98%, mimo że był dni, gdy wykonywał plan nawet w 180%. (Wykres nr 1 i ilustracje wykonania planu dziennego przez Jana R. w lutym 1958 r.). Jak widzimy, po okresach dużej aktywności następują załamania wydajności. Jednocześnie w tym roku Jan R. był ogółem nieobecny 47 dni, z czego 19 przypadła na dni poświątne i po wypłacie. Dwadzieścia osiem dni zostało usprawiedliwionych urzędowym świadectwem lekarskim, trzy decyzją dyrektora, a czterdzieście zaliczono na poczet urlopu wypoczynkowego.

Janowi R. coraz trudniej obyć się bez wódki. Skierowano go nawet na leczenie do poradni przeciwalkoholowej, ale przerwał kurację po kilku tygodniach. Przymus leczenia jest dobry w dużych miastach. Kto jednak Jana R. będzie codziennie szukał po wsi, by go konwojować do lekarza? A dyrektora huty ma pilniejsze sprawy na głowie...

Przedstawicielem grupy umiarkowanie pijących jest przypadek nr 37. Wacław B. dmuchacz i obcinacz, pracuje w hucie 10 lat.

Żonaty, ma dwoje dzieci. Ukończył 7 klas, członek PZPR. Ma dom z zabudowaniami i 1,5 ha ziemi. Ociężały, flegmatyczny i nerwowy,

DOKONCZENIE NA STR. 5

WYDAJNOŚĆ — NORMY — PŁACE

DOKONCZENIE ZE STR. 1

ników pracujących dotychczas na „zwolnionych obrotach” będzie musiało przyspieszyć rytm pracy. W niektórych zakładach zadania w zakresie wzrostu wydajności pracy nie będą mogły być poza tym zrealizowane inaczej niż poprzez zwolnienie pewnej liczby pracowników (dotyczy to m.in. Zakładów H. Cegielski — Poznań, Wytwórni Silników Wysokoprężnych w Andrychowie). Osoby, których to dotyczy podchodzić będą do tej akcji oczywiście z rezerwą.

Sprawa nie kończy się na tych grupach robotników. Rewizja norm dotknięci, są dzisiaj w wielu zakładach (szczególnie przemysłu maszynowego) wszyscy robotnicy akordowi. Na ogół rewizja ta prowadzi do znacznego obniżenia norm, bez podwyższenia stawek płac. W tej sytuacji nie ma dla tej akcji tego poparcia, jakie jeszcze posiadała przedsięwzięcie zmierzające tylko do ścięcia „kominiów”. Niemniej wszystkie propozycje dyrekcyj zakładów w sprawie wstępnej rewizji norm zostają zaakceptowane (niezależnie od drobnych poprawek) przez rady zakładowe. Tam, gdzie sprawy te stają przed Konferencją Samorządu Robotniczego, propozycje zostają również przyjęte. Na taki stan wpływa szereg czynników. Przede wszystkim świadomością, że normy (w wielu przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego średnia wykonania norm przewyższa znacznie 200%) są obecnie zbyt rozluźnione, przestają być normami pracy a stały się normami zarobkowymi, nie zachęcającymi do dalszego podnoszenia wydajności. Dochodzi do tego zrozumienie faktu, że bez obniżenia norm, przedsiębiorstwa nie będą mogły się zmieścić we wskazaniach planu. Do tego dochodzą jednak również czynniki, leżące w sferze przymusu ekonomicznego. Istniejąca dla wielu zakładów zakaz przyjmowania pracowników, oraz bardzo rygorystyczne egzekwowanie limitów zatrudnienia, wywierają poważny wpływ na stabilizację kadr. W tej chwili nie ma już w zasadzie takiej sytuacji, w której robotnik zwolniony za bumelantwo lub z innej przyczyny z jednego zakładu, mógłby znaleźć zatrudnienie z wyższym wynagrodzeniem w sąsiedniej fabryce. Również w budownictwie nie ma już potrzeby praktyki, stosowanej jeszcze pół roku temu, oferowania wyższych płac, niż to przewiduje układ zbiorowy, dla kaptowania robotników.

Oceniając tę sytuację, trzeba stwierdzić, iż dobrze się stało, że władza dyrektora i personelu nadzorczego została wzmocniona. To wpłynęło tylko pozytywnie na dyscyplinę pracy i płacy oraz wzrost wydajności. W danych warunkach prawidłowa jest też polityka gospodarcza, zmierzająca do utrzymania sytuacji, w której nie będzie pogoni za robotnikami, ale — za pracą.

Jednocześnie jednak wymagana jest bardziej aktywna działalność organizacji społecznych klasy robotniczej (rad robotniczych i zakładowych, organizacji partyjnych), aby nie dopuścić do powstania klik, łamania praworządności i prowadzenia szantażu ze strony osób, które decydują o zatrudnieniu (i zwolnieniu).

Wśród robotników występuje obawa, czy obniżenie norm nie obniży ich zarobków realnych. Poza budownictwem oraz nielicznymi zresztą przedsiębiorstwami przemysłu maszynowego (np. Stocznia Szczecińska), gdzie w ubiegłym roku występował zbyt szybki wzrost płacy, wskaźniki planu nie przewidywały obniżenia średniej płacy robotników. Zresztą nawet w budownictwie zmniejszenie średniej płacy wynosiło małe ułamki procentu. Potrzeba będzie jednak pewnego wysiłku ze strony pracujących w akordzie, aby osiągnąć zaplanowane wskaźniki wydajności pracy. Praktyka pokazuje, iż tam, gdzie istnieje

dość duże ekstensywne rezerwy, robotnicy osiągną poprzedni poziom przekroczenia norm w okresie od kilku tygodni do kilku miesięcy. Kierownicy wydziałów produkcyjnych kilku przedsiębiorstw sygnalizują jednak, iż tam, gdzie normy zostały zastrzeżone bez uzasadnienia lub zbyt mocno, robotnicy stają przed poważnymi trudnościami, których we własnym zakresie nie są w stanie pokonać. Mnożą się przypadki, w których robotnicy osiągną poprzedni poziom wykonania norm poprzez pracę w niewykazywanych oficjalnie godzinach nadliczbowych. Do tego rodzaju zjawisk nie należałoby oczywiście dopuścić. Przeczy to całkowicie treści prowadzonej akcji podporządkowania gospodarki przedsiębiorstw.

Trzeba, wydaje się, wyraźnie przestrzec przed automatycznym potraktowaniem tendencji do wzrostu wydajności pracy w wyniku obniżenia norm. Taki automatyzm ma swoje granice, a przy niewłaściwej politycznej i organizatorskiej pracy kierownictwa przedsiębiorstw, może w ogóle nie wystąpić, a jedynie stworzyć nastroje niezadowolenia. Chodzi o to, aby jednocześnie z przeprowadzeniem cięć normowania pracochłonności, robotnikom stworzyć możliwości ponownego odpowiedniego przekroczenia norm. Wpłynąć na to może cały szereg usprawnień organizacyjnych. Właściwy obieg dokumentacji produkcyjnej, terminowa dostawa narzędzi, materiałów itp. Szczególnie wiele zależać będzie od sprawnej kooperacji wewnętrznej i zewnętrznej. Jeżeli te czynniki nie dopiszą, jeżeli występować będą przeszkody, może się zdarzyć, iż poprzedni poziom płac robotniczych nie będzie mógł być osiągnięty. Nie pozostanie to oczywiście bez skutków społecznych. I tak można już zaobserwować pewne przejawy „samoobrony” mniej zdyscyplinowanych robotników, którzy w pogoni za ilością pogarszają jakość wyrobów. Jednocześnie pojawiają się zjawiska (typowe zresztą dla okresu po reformie 1953 r.), że przy przejściu na nowe asortymenty następuje świadome rozluźnianie norm. Niekoniecznie jest to przejawem złej woli. Po prostu technicy normowania są tak przyzwyczajeni do opracowywania norm z zakresu robót, że nie mogą się oderwać od tej tradycji. Ułatwia im to zresztą częstokroć obowiązujący przedsiębiorstw miernik wydajności pracy, który zwykle nie pozostaje w żadnej proporcji do rzeczywistej pracochłonności.

Tak więc doszliśmy do wniosku, że polityka oszczędności pracy żywej (wstępna rewizja norm), choć przebiega w trudnych warunkach, jest realizowana; w zasadzie wpływa ona pozytywnie na kierunek wykorzystania siły roboczej, zmuszając jednocześnie przedsiębiorstwa do usprawnień technicznych i organizacyjnych. Występujące na tym tle i związane z siłą roboczą realne lub potencjalne ujemne zjawiska mogą być przez pewnym wysiłku opanowane lub usunięte.

Nieco inaczej załamują się sprawy oszczędności pracy żywej, gdy spojrzymy na nie przez pryzmat przedsiębiorstwa, a nie pojedynczego robotnika.

PLAN I PRZEDSIĘBIORSTWO

Tegoroczne zadania planowe zostały przedsiębiorstwom (przy licznych protestach) przekazane przez zjednoczenia w zasadzie bez dyskusji. Przy podziale zadań zjednoczenia kierowały się własnym, na ogół lepszym niż w latach ubiegłych rozeznanie możliwości pracy przedsiębiorstw. Dyrektorzy zakładów zostali zobowiązani do opracowania planu techniczno-przemysłowo-finansowego w oparciu o wskaźniki nadesłane przez zjednoczenie i do ścisłego wykonania zadań. Z ich łamaniem łączono określone, dalekosiężne sankcje.

Przy pewnym uproszczeniu zagadnienia można więc stwierdzić, że rewizja norm oraz związane z tą akcją przedsięwzięcia organizacyjne i techniczne, są wynikiem nakazu administracyjnego. Rozumiemy potrzebę takiego nakazu w obecnej sytuacji gospodarczej, pozwala on bowiem przyspieszyć procesy uzdrawiania gospodarki. Chodzi jednak o to, aby nakaz nie znalazł się w izolacji, lecz aby podbudowany był szeregiem bodźców, które by spowodowały, że interes przedsiębiorstwa będzie leżał w jednej linii z interesem ogólnospołecznym. Tymczasem spotykamy się z zjawiskiem, że bodźce ekonomiczne w zakresie oszczędności pracy żywej nie odgrywają dzisiaj większej roli. Przygotowane akty normatywne (fundusz zakładowy, premii itp.) będą skuteczne dopiero w przyszłości. Działają natomiast bodźce polityczne (ogólne zrozumienie istniejącej sytuacji gospodarczej) oraz bodźce moralne (poczucie obowiązku, dyscypliny oraz również obawa przed utratą stanowiska).

Nakaz oszczędności kosztów osobowych przynosi oczywiście efekty. Sam jest do pewnego stopnia bodźcem ekonomicznym. Ale o ile, większe byłyby te efekty, gdyby w prawidłowym kierunku działały pozostałe bodźce ekonomiczne. Łagodniej mogłyby w takiej sytuacji przebiegać trudne procesy rewizji norm. Pod tym względem zmarnowaliśmy ubiegłe lata, bowiem do tej akcji nie wykorzystaliśmy dokonującego się szybkiego wzrostu płac. O ile trudniej przyszło nam działać w obecnych warunkach,

Stać zmiennosć zasad i stawek odpisu na fundusz zakładowy i fundusz rozwoju przedsiębiorstwa, brak wieloletnich normatywnych, również nie sprzyja zainteresowaniu przedsiębiorstwa i załogi w maksymalnym dostosowaniu się do nakazu. Przedsiębiorstwo nie widzi bowiem, że będzie w przyszłości mogło korzystać z wypracowanych oszczędności.

Nie można również przymknąć oczu na fakt, iż nakaz działa jednostronnie — tylko w kierunku oszczędności pracy żywej. Tym samym samodzielnosć działania i wyboru ze strony przedsiębiorstwa została przez jeszcze jeden akt normatywny ograniczona. W danej sytuacji, przejściowo ze względu na całokształt polityki zatrudnienia chyba słusznie. Zysk, syntetyczny wskaźnik pracy przedsiębiorstwa i podstawą funduszu zakładowego, został zredukowany do jednego z licznych mierników wywiązywania się z zakładu z zadań planowych, bynajmniej nie najważniejszego (bo takim stał się fundusz płac). Jeszcze rok temu przedsiębiorstwo miało alternatywę wyboru kierunku postępu technicznego; mogło przeznaczyć środki na inwestycje oszczędzające pracę żywą lub uprzedmiotowioną. W obecnej sytuacji, w związku z bardzo napiętymi zadaniami w zakresie wzrostu wydajności pracy, przy relatywnie bardzo ograniczonych środkach inwestycyjnych, większość przedsiębiorstw musi przeznaczyć te środki, którymi dysponuje, na inwestycje oszczędzające pracę żywą. Ale czy te inwestycje są naprawdę najbardziej efektywne? Oczywiście nie zawsze. Nakaz oszczędności pracy żywej pozostaje w sprzeczności z obiektywną potrzebą obniżenia kosztów materiałowych. Mamy przecież bardzo poważne zaopatrzenia w dziedzinie zużycia materiałowego. Tak więc istnieje obawa, że przedsiębiorstwo nie będzie w stanie wykorzystać inwestycji dla maksymalizacji zysku. Ponieważ jednak istnieją również napięte zadania w zakresie akumulacji, istnienie realne niebezpieczeństwo, iż albo jeden z tych dwóch nakazów (wydajność i akumulacja) nie zostanie wykonany, albo nie wykonany zostanie inny (np. asortyment tam, gdzie istnieją różnice pracochłonności, ew. jakość itp.).

Szczególnie niebezpieczeństwem grozi wykonaniu planu asortymentowego. Zasada oszczędności funduszu płac w stosunku do produkcji globalnej weszła już w krew dyrektorom przedsiębiorstw, w ogóle zaczyna determinować sposób myślenia w przedsiębiorstwie. Powoduje to na każdym odcinku hamowanie wytwórczości bardziej pracochłonnej. Ponieważ do takich asortymentów należy wiele dostaw kooperacyjnych, więc musi to prowadzić do wiadomych skutków. Odczulamy je już w ub. kwartale. Bieżące śledzenie procesów gospodarczych, kompleksowa ich kontrola, pozwoli na pewno złagodzić istniejące niebezpieczeństwo wypaczenia planowych zadań, ale nie usunąć. Perturbacje o których była mowa, nie grożą natomiast w takiej skali produkcji rynkowej. Stagnacja obrotów towarowych, wywołana zahamowaniem wzrostu wypłat, zmusza przedsiębiorstwa — dla zapewnienia sobie zbytu — do produkowania artykułów w zasadzie bez oglądania się na pracochłonność.

Doszliśmy więc do wniosku, że konkretna polityka oszczędności pracy żywej stwarza potrzebę i jednocześnie sprzyjające warunki dla „wstępnego uprządkowania gospodarki przedsiębiorstw. Jednocześnie jednak, na dłuższą metę, nie jest najbardziej efektywną metodą działania. Zawiera bowiem szereg sprzeczności, nad którymi do porządku dziennego przejść nie można.

W związku z tym zachodzi potrzeba kompleksowego rozwiązania problematyki wzrostu gospodarczego, w której zadaniu oszczędności pracy żywej przypadłoby określone miejsce, ale gdzie jednocześnie nie występowałyby towarzyszące jej dzisiaj zjawiska ujemne.

Wydaje się, że po osiągnięciu podstawionych w bieżącym planie zadań, można będzie odejść od obecnej praktyki. Sprzyjać będzie temu system norm technicznych oraz do pewnego stopnia zapowiedziana reforma cen zaopatrzeniowych oraz nowy system cen stosowanych w planowaniu. Jednocześnie występuje w wielu gałęziach przemysłu możliwość wiązania funduszu płac z innymi niż z produkcją globalną — miernikami pracy przedsiębiorstwa (np. z produkcją towarową, zyską itp.). Problemy te wymagają jednak odrębnych rozważań. Działacze też będą już nowe przepisy o funduszu zakładowym, premiowym i funduszu rozwoju przedsiębiorstwa, rozpatrzone przez KERM. Tym samym stworzone zostały warunki dla odejścia od oceny pracy przedsiębiorstwa według kryterium wykonania planu i przejścia do oceny według syntetycznego miernika — zysku.

Chodzi jednak o to, aby wszystkie te elementy nowego systemu zarządzania były wprowadzone kompleksowo,

JERZY L. TOEPLITZ

**ZYCIE
GOSPODARSTWA**

Z SEJMU

Proces zmian modelowych — rozpoczęty jesienią 1956 roku — przebieg już pewien etap rozwoju, jednakże nie osiągnął swego punktu szczytowego. Warto wrócić tu uwagę, że charakter tego procesu wywołuje u niektórych rozdrażnienie. Czasami wyraża się ono w prymitywnym negowaniu konieczności przeprowadzanych zmian, kiedy indziej — w podkreśleniu rzekomo szkodliwego ich oddziaływania na rozwój gospodarczy. W istocie rzeczy rozdrażnienie to jest tylko wyrazem ciagłotek od anten régime-u.

Określony zespół zmian modelowych i ustawienie ich w czasie sprzeczowane były w tezach Rady Ekonomicznej z maja 1957 roku. Dziś założenia związane ze zmianami modelowymi nie stanowią tak centralnego problemu, jakimi były w latach 1956-57, niemniej jednak nie zniknęły one z ogólnego pola widzenia i bynajmniej nie zostały zepchnięte na ślepy tor, jak by to chcieli z kolei przedstawiciele zniecierpliwieni. Zmiany modelowe znalazły się na warsztacie rządowym i tu są opracowywane w formie projektów — odpowiednich aktów prawnych.

Ostatnio wpłynął do Sejmu rządowy projekt ustawy, która w istot-

ny sposób znówelizuje obowiązujące dotychczas dekret z dnia 26 października 1950 roku o przedsiębiorstwach państwowych. W uzasadnieniu do projektu stwierdza się, że w związku z pracami nad reorganizacją gospodarki narodowej — reorganizacją, której założenia są już częściowo wprowadzone w życie, zach-

łałość z obowiązującymi wskaźnikami planów gospodarczych.

Po drugie. Projekt ustawy normuje tryb tworzenia przedsiębiorstw państwowych w sposób uwzględniający rolę rad narodowych (które zapewnia im ustawa z 25 stycznia 1955 roku), wyznaczając radom narodowym zadanie w zakresie kiero-

Nowelizacja dekretu o przedsiębiorstwach państwowych

dzi konieczność dokonania zmian w przepisach dekretu o przedsiębiorstwach państwowych, a to w celu dostosowania tego dekretu do przyjętych nowych założeń.

Jakie istotne zmiany przewiduje projekt w dotychczas obowiązujących przepisach prawnych? Zmiany te przedstawiają się następująco:

Po pierwsze. Projekt ustawy konkretyzuje rolę przedsiębiorstwa, jako podstawowej jednostki organizacyjnej w gospodarce narodowej, określa jego samodzielność organizacyjną oraz powołanie jego dzia-

wania działalnością gospodarczą na ich terenie.

Po trzecie. Projekt ustawy uzupełnia i aktualizuje niektóre przepisy o organizacji i sposobie prowadzenia przedsiębiorstwa, jak również o łączeniu i likwidacji przedsiębiorstw oraz przekazuje do właściwości Rady Ministrów wydawanie w tym zakresie przepisów.

Po czwarte. Projekt ustawy ustala, że zarządzanie i kierowanie przedsiębiorstwem powiązane jest z przepisami prawnymi dotyczącymi samorządu robotniczego.

KADRY. Problem ciągły aktualny. O kadrach napisano już sporo. Ogólna sytuacja jest więc znana. Dalsza dyskusja ma sens tylko wówczas, gdy będzie konkretna i konstruktywna.

ZYGMUNT DROZDEK - MIECZYSLAW KABAJ

LUDZIE BEZ BUSOLI

Istnieje dziedzina społecznej działalności wyjątkowo zaniedbana pod względem poziomu kadr kwalifikowanych; jest nią służba pracy. Problematyka pracy zajmuje się u nas spora armia ludzi. W każdym niemal przedsiębiorstwie, zakładzie lub instytucji istnieje referat lub wydział zatrudnienia i płac, kadr czy spraw socjalnych. W radach narodowych ważne miejsce zajmują komórki zatrudnienia i spraw socjalnych. Problematyka pracy zajmuje się także, choć od nieco innej strony, komórki związkowe w zakładach i instytucjach. W sumie, według przybliżonego szacunku około 30 tysięcy pracowników w gospodarce narodowej zajmują się bezpośrednio problematyką pracy. Poza tym istnieje niezwykle szeroka sfera pośredniego zainteresowania zagadnieniami pracy.

Ogólna sytuacja w tej dziedzinie może być scharakteryzowana w następujący sposób: w Polsce, w przeciwieństwie do wielu innych krajów, w zasadzie nie kształcono, w okresie powojennym, specjalistów nauki o pracy. Również obecnie, a także w przyszłości, nie ma żadnego wydziału lub kierunku, co więcej, nie prowadzi się wykładów nawet z zakresu ekonomiki pracy. Tak więc ta ważna i zaniedbana sfera działalności pozbawiona jest dopływu młodych specjalistów.

Zadania służby pracy znacznie wzrosły w ostatnich latach. Zaczynamy prowadzić od pewnego czasu intensywną gospodarkę siłą roboczą. Zmieniła się cecha tego okresu: powinno być nie tylko pełne wykorzystanie czasu pracy, lecz dążenie

do takiego rozmieszczenia pracowników, które gwarantuje najlepsze wykorzystanie kwalifikacji, uzdolnień i talentów, które jednocześnie sprzyja wzrostowi umiejętności i kultury pracy. Ten okres wymaga nowej, śmielszej i elastycznej polityki pracy, a więc również znajomości wielu skomplikowanych metod i środków. Racjonalne gospodarowanie czynnikami ludzkimi jest sprawą bardzo złożoną i trudną, gdyż wiąże się z różnymi kwestiami socjologicznymi, politycznymi, psychologicznymi a nawet moralnymi.

Dział kadr w przedsiębiorstwie, pełniący dotąd funkcje ewidencyjno-kontrolne powinien przekształcić się w prawdziwą komórkę spraw ludzkich, podejmującą ważne problemy społeczne i zawodowe, które utrudniają pracę i niekiedy zatrzymują atmosferę w zakładzie; powinien badać talenty i uzdolnienia pracowników, usprawniać funkcjonowanie urządzeń społecznych i socjalnych. Sporo można by powiedzieć o nowych funkcjach służby pracy w dziedzinie nowej polityki zatrudnienia. Lecz problemy te są na ogół znane. Aby realizować te zadania potrzebni są pracownicy o dużej wiedzy ekonomicznej, socjologicznej, prawnej itd. Faktycznie znakomita większość pracowników komórek zajmujących się gospodarowaniem pracą żywą nie posiada wystarczającego przygotowania, nie może więc podjąć nowego, bardzo trudnego zadania.

STATYSTYKA POTRZEB

Instytut Gospodarstwa Społecznego przeprowadził w przełomie 1957

i 1958 r. badania, które objęły 17 wojewódzkich, 316 powiatowych, względnie miejskich referatów zatrudnienia rad narodowych. Badania wykazały, że 64,1 proc. pracowników terenowej służby zatrudnienia posiada wykształcenie podstawowe, a tylko 1,1 proc. posiada wykształcenie wyższe, ekonomiczno-prawnicze. Około 1/4 ogółu zatrudnionych nie przekroczyła 25 roku życia, 78 proc. pracuje w publicznych organach zatrudnienia do 5 lat. A zatem ani staż pracy, ani wykształcenie nie uprawniają wielu ludzi do zajmowania odpowiedzialnych, kierowniczych stanowisk, do prowadzenia polityki zatrudnienia.

Sytuacja ta jest dobrze znana przynajmniej od trzech lat. Również znane są źródła, które ją zrodziły. Wiadomo, że jednym z nich jest brak kierunku studiów kształcących specjalistów w tym zakresie. Wśród pracowników zajmujących się zresztą nie tylko kierownicze stanowiska, jest wielu ludzi zdolnych, doświadczonych, którym jednakże brakuje ogólnej wiedzy. Wiele z nich wyraża chęć podjęcia studiów zaocznych z zakresu nauki o pracy. Warto tu zacytować obszerną wypowiedź jednej z wojewódzkich rad narodowych w ankiecie IGS.

„Specjalnego szkolenia nie prowadzi się... Trzeba jasno powiedzieć, że ogromna większość pracowników organów zatrudnienia poza względnie znajomością zarządzeń dotyczących ich aktualnych obowiązków, nie posiada żadnych wiadomości z zakresu nauk o pracy... Zorganizowanie jakiegokolwiek sensownego kształcenia pracowników staje się coraz bardziej palącą koniecznością,

tym bardziej, że od pracowników tych wymaga się nareszcie inicjatywy i pewnej samodzielności w rozwiązywaniu lokalnych problemów. Wydaje nam się, że prowadzenie tego rodzaju szkolenia nie powinno być powierzone żadnej jednostce administracyjnej, choćby miało nią być nawet Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Uważamy, że szkolenie takie powinien prowadzić poważny zakład lub instytut naukowy. Jedyną formą szkolenia, mogącą dać rzeczywiste efekty powinny być studia zaoczne. Studia powinny obejmować problematykę prawną (prawo administracyjne, prawo pracy), socjologiczną, ekonomiczną uwzględniającą w dużym stopniu praktyczne stosowanie nauk. Tego rodzaju studia mogłyby być oczywiście dostępne nie tylko dla pracowników organów zatrudnienia rad narodowych, lecz również dla pracowników kierujących sprawami zatrudnienia w dużych zakładach pracy oraz dla innych zainteresowanych tym zagadnieniem.

Cytowane liczby i wypowiedzi — to jedynie fragment rzeczywistości. Brak dokładnej statystyki nie pozwala ocenić sytuacji na innych odcinkach. Badania poziomu kadr kwalifikowanych przeprowadzone na Dolnym Śląsku w ub. roku pozwalają fragmentarycznie ocenić sytuację pracowników działów kadr. Na 86 kierowników i pracowników działów personalnych w przedsiębiorstwach Dolnego Śląska, zatrudniających ponad 200 pracowników — 72, czyli 84% nie posiada średniego lub wyższego wykształcenia. Niski poziom i nierzadko czysto administracyjny charakter prac: tych komórek nie jest więc sprawą przypadkową.

Perspektywna polityka kadr wymaga właściwego doboru i wymiany pracowników. Wymaga jednak przede wszystkim warunków umożliwiających zdobyć rzetelną współczesną wiedzę o pracy. Od trzech lat wypowiedziano o tych sprawach tysiące słów, wypisano bezkrytycznie. Od trzech lat nie podjęto żadnej decyzji. A zagadnienie nie jest chyba jasne; jeśli nie będziemy kształcić i dokształcać ludzi w problematyce pracy, nie podniesiemy poziomu pracy wielu ważnych komórek. Doraźne dokształcanie niczego tu nie załatwi. Nie ma bowiem książek, skryptów, pomocy naukowych.

NAUKA O PRACY

Zarówno w ZSRR jak i USA, wydaje się w każdym roku wiele prac poświęconych ekonomicznej i spo-

łecznej problematyce pracy. W ZSRR istnieją dwa poważne czasopisma poświęcone wyłącznie zagadnieniom zatrudnienia, płacy i pracy. W Polsce, w okresie powojennym, nie wydano nawet jednego rzetelnego podręcznika z zakresu ekonomiki pracy. Ostatnio „Książka i Wiedza” rozpoczęła wydawanie „biblioteki nauki o pracy”. Ukazały się dwa tomy: zbiór: „Wiedza o pracy ludzkiej” oraz Strumiłna „Problemy wydajności pracy”. Przygotowuje się wydanie wielkiej, niemal encyklopedycznej pracy G. Friedmanna pt. „Problem człowieka w cywilizacji maszynowej”.

Jest to dobry początek. Ale potrzeby, które zostały wyrażone, noszą wybitnie przyczynkarski i raczej monograficzny charakter. Są ponadto tłumaczeniami z obcych języków. Brak natomiast poważnych opracowań o współczesnych polskich problemach pracy. „Praca i zabezpieczenie społeczne” — jedyne czasopismo poświęcone wyłącznie tej problematyce, mimo wzrastających ambicji, ma wciąż jeszcze bardzo ubogą i raczej informacyjną treść. Zresztą nie jest to czasopismo naukowe.

Trudno oczywiście wysuwać pretensje pod adresem wydawnictw i czasopism, skoro odzwierciedlają one jedynie rzeczywisty stan badań naukowych w dziedzinie pracy ludzkiej. Sytuacja w tej dziedzinie nie jest dobra. Co prawda i tu są początki. Od dwóch lat działa Instytut Gospodarstwa Społecznego, który zajmuje się zarówno teoretyczną jak i praktyczną problematyką pracy. Prowadzi się tu jedyne w Polsce seminarium magisterskie i doktorskie z tej problematyki; uczestniczą w nim nie tylko pracownicy IGS i SGPS, lecz również młodzi pracownicy nauki i praktycy z innych ośrodków kraju. Brak jednak programu badań na miarę potrzeb. Nikt nie prowadzi koordynacji badań. W sumie więc nie wiadomo, jakie problemy są podejmowane przez różne ośrodki naukowe, czy różni ludzie nie podejmują jednocześnie tych samych tematów. Z „lotu ptaka” sytuację w dziedzinie teorii można ocenić tak: brak kierunku studiów, brak pomocy naukowych, brak ambitnego programu badań. W tej sytuacji nie może nastąpić żadna zasadnicza zmiana stylu i metod działania służby pracy,

PROPOZYCJE

Wydaje się więc, że istnieje paląca społeczna potrzeba powołania wydziału społeczno-ekonomicznego specjalizującego się w szeroko pojętej problematyce pracy. Studia na tym wydziale powinny dawać ogólną wiedzę o pracy ludzkiej i zatrudnieniu. Koncepcja ta zakłada kształcenie kompleksowe i wszechstronne. Problemy pracy powinny być więc omawiane od strony ekonomicznej, psychologicznej i prawnej. Wydaje nam się, że wydział po-

winien specjalizować się w trzech głównych grupach problemów: 1. ekonomika i socjologia pracy (racjonalne gospodarowanie siłą roboczą w przedsiębiorstwie, wydajność; reprodukcja siły roboczej; bilans czasu pracy; normy itd.); 2. stosunki ludzkie w przemyśle (problemy socjologii i psychologii pracy; analiza talentów i uzdolnień, poradnictwo zawodowe; polityka kadr; polityka socjalna); 3. polityka zatrudnienia (pośrednictwo pracy; analiza rynku siły roboczej; poradnictwo zawodowe; warunki racjonalnej gospodarki siłą roboczą w skali gospodarki narodowej).

Tak więc obok ogólnych przedmiotów wykłady powinny obejmować następujące specjalne dyscypliny: ekonomikę pracy; prawo pracy; organizację pracy; elementy teorii i polityki zatrudnienia, politykę społeczną, wybrane zagadnienia socjologii i psychologii, elementy demografii. Wydział taki może spełnić doniosłą funkcję społeczną zarówno w dziedzinie kształcenia młodości, jak również, a może przede wszystkim, w dziedzinie kształcenia zaocznych pracujących. Według opinii wielu ludzi, z którymi autorzy tego artykułu prowadzili rozmowy, najodpowiedniejszą formą byłby dwustopniowy system studiów: 3-letnie studia zawodowe; 2-letnie studia magisterskie.

W pierwszym przypadku ukończenie studiów upoważniałoby do używania tytułu „ekonomisty”. Studium magisterskie umożliwiałoby wielu ludziom, którzy ukończyli już studia I stopnia, zdobycie wiedzy i tytułu z zakresu nauki o pracy.

Ale to jeszcze nie wszystko. Wokół katedr, powstałych przy tym wydziale, można będzie skupić niezbędną jeszcze i rozproszoną młodą kadrę ekonomistów, prawników, socjologów i psychologów specjalizujących się w problematyce pracy. Za kilka lat, kiedy wzrośnie kadra pedagogów, powstaną skrypty i podręczniki, powstaną, jak sądzimy, warunki do powołania pierwszego w Polsce technikum ekonomicznego specjalizującego się w problemach pracy. Na razie trzeba przestrzegać zasady koncentracji. Siły i możliwości są jeszcze ograniczone, a zapotrzebowanie społeczne ogromne.

Wszystkie szczegółowe propozycje wymagają dalszej dyskusji i rozważań. Jeśli ustrój nasz wyraża się w myśli, że „największą wartością dla człowieka jest sam człowiek” — to sprawie pracy ludzkiej i poziomowi ludzi, którzy kierują polityką pracy, powinniśmy poświęcić znacznie więcej uwagi.

Losy absolwentów

WITALIS TALEJKO

Zespół analiz ekonomicznych Centralnej Rady Związków Zawodowych przeprowadził w listopadzie i grudniu ub. r. badania absolwentów średnich i wyższych uczelni w Warszawie. Badania te miały na celu ustalenie przebiegu realizacji ustawy (z dnia 2 lipca 1958 r.) dotyczącej wstępnego stażu pracy oraz uchwały Rady Ministrów (z dnia 29 lipca 1959 r.) ograniczającej zatrudnienie absolwentów w 5 miastach uniwersyteckich. Badaniami objęto 31,5% absolwentów warszawskich średnich szkół zawodowych i 31,6% absolwentów wyższych uczelni: Uniwersytetu Warszawskiego, Politechniki Warszawskiej i Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, którzy w 1959 r. uzyskali dyplomy i są objęci zakazem zatrudnienia w Warszawie.

Postaramy się pokrótce omówić najważniejsze zagadnienia, które najwyraźniej charakteryzują trudności w realizacji nowych zasad zatrudnienia absolwentów. Niektóre z nich są od wielu miesięcy przedmiotem dyskusji i zainteresowania młodzieży i opinii publicznej.

ZATRUDNIENIE — NIEZATRUDNIENIE

W okresie przeprowadzania badań 17,9% spośród ogółu badanych absolwentów techników i 18,7% absolwentów wyższych uczelni nie było zatrudnionych. Większość ich starała się i nadal stara się o pracę, licząc na złagodzenie przepisów ograniczających zatrudnienie w Warszawie oraz oficjalnie z dniem 1 stycznia 1960 r. zakazu przyjmowania nowych pracowników.

Spółród zatrudnionych, 92%, absolwentów techników i ponad 80% absolwentów szkół wyższych pracuje w Warszawie. Tak więc poza 32 absolwentami SGGW (na 43 badanych) prawie wszyscy absolwenci wyższych uczelni objęci badaniami otrzymali pracę w Warszawie. Wielu absolwentów wyższych uczelni uzyskało pracę w instytucjach naukowych. Warto dodać, że około 45% absolwentów techników i 47% absolwentów wyższych szkół podjęło pracę w Warszawie po 31 sierpnia 1959 r., tzn. w okresie kiedy obowiązywał już faktycznie zakaz zatrudnienia. Świadczy to o tym, że zastosowane ograniczenia zatrudnienia absolwentów w Warszawie nie odegrały większej roli.

Prawie wszyscy absolwenci, również dotąd nie zatrudnieni, otrzymali w szkołach lub wydziale zatrudnienia propozycje pracy — wstępnego stażu poza Warszawą. Większość ustosunkowała się negatywnie do propozycji pracy poza Warszawą, tylko nieliczni spośród nich wypowiadali się pozytywnie o obowiązyującym zakazie zatrudnienia absolwentów w Warszawie. Z około 300 wypowiedzi absolwentów można wyprowadzić wniosek, że odmawiają oni podejmowania pracy poza Warszawą z następujących powodów: trudności w uzyskaniu mieszkania lub zakwatero-

wania; zbyt niskie — zdaniem absolwentów — wynagrodzenie nie wystarczające na pokrycie kosztów utrzymania poza miejscem stałego zamieszkania; warunki rodzinne i przywiązanie do rodzinnego miasta. Trudności kierowania absolwentów do pracy poza Warszawą wynikają również z niewłaściwego sposobu kontaktowania absolwentów z zakładami pracy. Początkowo wydział zatrudnienia dawał zgłaszającym się absolwentom adresy zakładów pracy poza Warszawą. Absolwenci sami nawiązywali kontakty z zakładami pracy drogą korespondencyjną. Tryb ten był uciążliwy dla absolwentów i nie dawał rezultatów, głównie dlatego, że zakłady z reguły dawały odpowiedzi negatywne, bądź w ogóle nie udzielały odpowiedzi. Obecnie wydział zatrudnienia przejął pośrednictwo między zakładami pracy i absolwentami. Daje to lepsze rezultaty.

WYUCZONY ZAWÓD — WYKONYWANA PRACA

Około 80% absolwentów objętych badaniami jest zatrudnionych zgodnie z wyuczonym zawodem. Wśród absolwentów wyższych uczelni wypadki zatrudnienia niezgodnie z kierunkiem studiów oraz niezgodnie z wykonywaną pracą nie są liczne. Zjawiska takie występują w znacznie większym stopniu u kobiet (15,3%) niż u mężczyzn (6,8%).

Konfrontując z tymi liczbami wypowiedzi absolwentów nasuwa się wniosek, że liczby te ukazują zbyt optymistyczny obraz. W rzeczywistości może to być tylko pozorna zgodność, wynikająca z tego, że absolwent zatrudniony jest w zakładzie pracy odpowiadającym braniu szkoły, którą ukończył. W praktyce bywa niekiedy inaczej.

Oto przykład. „Ukończyłem technikum mechaniczne, pracuję w PKS-ie w Grodzisku. Byłem dwa lata na praktyce w PKS-ie, wówczas zapewniano mnie, że zostanę zatrudniony. Gdy skierowano mnie do dyrektora i pokazałem mu umowę o staż pracy, odpowiedział: mogę pana zatrudnić jako konduktora! I zacząłem pracować jako konduktor. Zarabiałem 1600 zł. Po 2 miesiącach powiedziałem: Ponieważ ukończyłem technikum chcę pracować gdzieś indziej, robić coś innego aniżeli gdzieś bilety. Po krótkiej naradzie skierowano mnie do ekspedycji na dyspozycyjność. Byłem zdowolony, że skończyłem z konduktorstwem, ale cóż, zatrudniono mnie jako weryfikatora kart drogowych”.

ABSOLWENCI O WSTĘPNYM STAŻU PRACY

Około 13,6% absolwentów techników i 20,8% absolwentów szkół wyższych nie odbywa w ogóle wstępnego stażu pracy. Mniej więcej połowa tych, którzy odbywają wstępny staż pracy, nie zna jego programu. Pozostali znają bardzo ogólnie, słyszeć, że program taki istnieje rzeczywiście.

Wyniki badań nie wskazują, że wśród absolwentów panuje przekonanie o niecelowości wstępnego stażu pracy. Młodzież odczuwa potrzebę odbycia praktyki zawodowej. W bankach i na kolei, gdzie wstęp-

ny staż pracy jest należycie zorganizowany, widoczna jest również właściwa postawa absolwentów. Młoda ekonomistka zatrudniona w NBP pisze: „Odbynam staż pracy w NBP. Stopniowo zapoznając się z pracą w każdym dziale banku. Jestem zadowolona”. Mechanik zatrudniony w Zakładach Radiowych im. Kasprzaka: „Jestem zadowolony. Praktyka techniczna a zarazem warsztatowa — ciekawa”.

Przeważają jednak wypowiedzi krytyczne, przepojone poczuciem niesprawiedliwości. Absolwent Technikum Geodezyjnego: „Robimy to samo co inni pracownicy i dostajemy 800 zł, a ci, których wyrzucili ze szkoły i przyjęli na kreślarzy, zarabiają po parę tysięcy zł. Śmieją się z nas, bo robimy to samo. To nie jest w porządku. Idealem byłoby, żeby wyrzucili nas ze szkoły”.

Wydaje się, że dopiero pełne wprowadzenie w życie uchwały Rady w sprawie pracy osób dorosłych i egzaminów kwalifikacyjnych, może wpłynąć na przyspieszenie procesu wdrażania nowych zasad zatrudnienia kadr kwalifikowanych. Największe zastrzeżenia wywołuje zatrudnianie absolwentów nie na warunkach stażu pracy, lecz „zwykłej”, „normalnej” i jednolitej pracy, jaką wykonują wszyscy pozostali robotnicy, o wiele wyżej od nich wynagradzani. Powoduje to, że dla niektórych absolwentów wstępny staż pracy oznacza niską płacę za normalną pracę.

Nowe warunki zatrudnienia absolwentów bardzo powoli i z dużymi oporami zostają wprowadzone w życie. Główny problem tkwi w tym, że poza wydaniem szeregu przepisów niewiele zrobiono, żeby stworzyć warunki sprzyjające prawidłowej realizacji nowych zasad zatrudniania absolwentów. Sprzyjające warunki powinny być stworzone przede wszystkim w zakładach pracy. One są bowiem w pierwszym rzędzie zainteresowane w prawidłowym przebiegu wstępnego stażu pracy młodej kadry. Również same przepisy ograniczające zatrudnianie absolwentów w 5 wielkich miastach wymagają pewnych korekt i uzupełnień.

Należałoby zatem rozważyć możliwość różnicowania wynagradzania absolwentów w zależności od miejscowości, w których są zatrudnieni. Przyszanie nieco wyższych plac w miejscowościach nie objętych zakazem zatrudniania stanowiłoby z jednej strony zachętę do wyjazdu z wielkich miast, z drugiej zaś byłoby pewną rekompensatą za zrezygnowanie z zatrudnienia i mieszkania w bardziej atrakcyjnej miejscowości.

Konieczne jest zapewnienie, a przynajmniej ułatwienie uzyskania mieszkania lub co najmniej zakwaterowanie absolwenta w miejscowości, do której jest skierowany. Zapewnienie mieszkania stanowiłoby niewątpliwie dodatkową zachętę do wyjazdu, zwłaszcza dla tych absolwentów, którzy mają trudne warunki mieszkaniowe.

Należałoby usprawnić tryb kierowania absolwentów do pracy. Bez spełnienia tych warunków nie należy oczekiwać, że w poważniejszym stopniu usunie się dysproporcję w rozmieszczeniu wykwalifikowanych kadr,

Oświecimski ośrodek szkoleniowy

ANDRZEJ DONIMIRSKI

Po długich staraniach kierownictwa Zakładów Chemicznych w Oświęcimiu uruchomiono pierwszy rok nauki w Wieczorowym Technikum Ekonomicznym dla pracujących. Jest to 5-letnie Technikum dające po ukończeniu tytuł zawodowy „technik gospodarczy”. W początkowym okresie (2 lata) będzie to oddział Technikum Ekonomicznego w Krakowie, a tamtejsze kierownictwo opiekować się będzie swoją filią w Oświęcimiu pod względem organizacyjnym i pedagogicznym.

Trzeba podkreślić, że nowo uruchomiona szkoła stanie się bardzo ważnym ośrodkiem szkoleniowym. Na terenie oświęcimskim, mimo że obejmuje on prawie 30.000 ludzi, nie istniała dotąd szkoła typu ekonomicznego.

Pierwszy nabór do nowo uruchomionego Technikum miał charakter dość specyficzny. W Zakładach Chemicznych przeprowadzono na wiosnę 1959 r. weryfikację pracowników umysłowych, w wyniku której okazało się, że szereg pracowników — w tym niekierujących — zajmujących kierownicze stanowiska w administracji — nie posiadają lub mają nieukończone średnie wykształcenie. Osoby te uznano za posiadające kwalifikacje potrzebne do wypełniania obowiązków służbowych i polecono im uzupełnienie wykształcenia, jako warunek dalszego zajmowania swojego stanowiska. W głównej mierze byli to pracownicy, których w nomenklaturze służbowej określa się jako „ekonomistów”.

Dużą wymowę ma fakt, że do Technikum zgłosiło się wiele osób z własnej chęci. Byli to pracownicy nie podlegający wspomnianej wyżej weryfikacji, a którzy mieli ukończoną tylko podstawową wykształcenie i pragną uczyć się dalej. Chętnych i garnących się do nauki było tak dużo, że pierwszy rok został bardzo przeladowany i dziś kierownictwo Technikum żaluje, że nie uruchomiło dwóch, a nawet trzech klas równocześnie, zamiast jednej.

Samo szkolenie przebiega dotychczas bardzo pomyślnie, frekwencja jest prawie pełna, z wyjątkiem pracowników, którzy wycofali się na samym początku ze względów od nich niezależnych. A trzeba pamiętać, że ludzie ci uczą się wieczorami, po pracy. Ze są to ludzie niekiedy starsi. Świadczy to o olbrzymim wysiłku i nakładzie dobrej woli dla zdobycia wykształcenia i zawodu. Fabryka za swej strony, celem ułatwienia nauki, zwała słuchaczy Technikum z pracy o godzinie wcześniej, dostarcza podręczników itd.

W tej sytuacji i przy tak dużym zainteresowaniu możliwościami dalszego kształcenia się w przyszłym roku szkolnym uruchomione zostaną już trzy klasy Technikum Ekonomicznego, tj. pierwszy, drugi i trzeci rok nauki. W stanie organizacji znajduje się dobór odpowiedniego personelu nauczającego, który rekrutując się obecnie spośród wysokokwalifikowanych pracowników Zakładów Chemicznych i nauczycieli z gimnazjum ogólnokształcącego w Oświęcimiu, ma w przyszłości poświęcić się wyłącznie pracy pedagogicznej w Technikum.

Łączy się z tym ogólna sytuacja w zakresie możliwości zdobycia wykształcenia w mieście i powiecie Oświęcim, zarówno przez młodzież w wieku szkol-

nym, jak i pracujących. Dążeniem kierownictwa Zakładów Chemicznych, jako głównego przedsiębiorstwa w powiecie, zatrudniającego ponad 90% pracowników przemysłowych Oświęcimia, jest możliwie jak najszybsze podniesienie kwalifikacji zawodowych załogi. Od tego bowiem w przeważającej mierze zależy podniesienie wydajności pracy, jakości i rentowności produkcji. Stąd powstała koncepcja utworzenia tzw. Oświęcimskich Zakładów Naukowych.

Na terenie Zakładów Chemicznych i Osiedla przyfabrycznego istnieje obecnie Zasadnicza Szkoła Chemiczna, Technikum Chemiczne, 5-letnie z kierunkiem chemicznym i mechanicznym, dające pełne wykształcenie średnie z przygotowaniem do pracy w przemyśle chemicznym, względnie do studiów w wyższych szkołach technicznych. Czynne jest ponadto Technikum Chemiczne wieczorowe dla pracujących, specjalizujące w budowie maszyn. Uruchomione właśnie Technikum Ekonomiczne jest czwartym zakładem na terenie Oświęcimia.

Niezależnie od tego już od 1950 r. czynne jest 6-letnie wieczorowe studium chemiczne Politechniki Śląskiej, dające po ukończeniu tytuł magistra-inżyniera. W 1959 r. szkolnym uruchomiono pierwszy rok studiów wydziału mechanicznego Politechniki Krakowskiej, które specjalizuje słuchaczy w dziedzinie budowy aparatury chemicznej. Dalszy rozwój tego wydziału jest zapewniony.

W związku z tym zaistniał projekt aby wszystkie te szkoły: stopnia zasadniczego, technika oraz szkoły wyższe połączyć w jeden system szkół, który będzie pewnego rodzaju „kombinatem naukowym” na tutejszym terenie.

Możliwość uruchomienia tego rodzaju Zakładów Naukowych miałyby olbrzymie znaczenie w podniesieniu kwalifikacji zawodowych i rozwoju intelektualnego rejonu Oświęcimia. Obecnie część uczących się musi dojeżdżać do średnich i wyższych szkół w Krakowie lub Katowicach, co nie jest łatwe, w szczególności dla pracujących i wiele osób zniechęca do dalszego kształcenia się.

Tymczasem Zakłady Chemiczne, w których obecnie pracuje już 8.200 ludzi, stale rozwijającą zapotrzebowanie na kwalifikowane kadry, zarówno techniczne jak i ekonomiczne. W 1965 r. załoga Zakładów wyniesie już 10.200 pracowników.

Żołliwość pełnego kształcenia nowych kadr na miejscu jest dla Zakładów kapitalnym problemem, tym bardziej, że dla istniejących szkół fabryka jest przecież jednym wielkim „laboratorium doświadczalnym”. W 1959 r. rozpoczęto budowę nowego gmachu szkolnego dla Technikum i Zasadniczej Szkoły Chemicznej, wyposażonego w nowoczesne urządzenia i pomoce szkolne. W budynkach będą mogły znaleźć pomieszczenie wszystkie wymienione powyżej średnie i wyższe szkoły oświęcimskie. Dziś Oświęcimskie Zakłady Naukowe posiadają jeszcze w sferze projektów, dając jednak będziemy wszystkim siłami do ich realizowania i do rozwiązania jednego z najistotniejszych problemów rozwojowych naszego ośrodka przemysłowego.

DZIECI SZKÓŁ WARSZAWSKICH O PRESTYŻU ZAWODÓW

DOKONCZENIE ZE STR. 2

wód lekarza, który w hierarchii prestiżu zajmuje pierwsze miejsce jest uznany za bardzo dobry w 39,5% odpowiedzi? ze względu na pożyteczność i bezpośrednią korzyść jaką przynosi ludziom, w 20,5% w związku z konieczną działalnością, w 18,2% dla korzyści materialnych związanych z tym zawodem i w 16,7% ze względu na wymagane wykształcenie, umiejętności (znajomości), że tylko jeden odpowiadał, wskazał na uczciwość, jako na uzasadnienie wysokiej oceny zawodu lekarza. Zawód sędziego jest wysoko ceniony przede wszystkim ze względu na konieczność w tym zawodzie uczciwości (32,0% odpow.). „Podnoszenie kultury” jest w przeważającej mierze wymieniane przy uzasadnianiu wysokiej rangi zawodu literata (36,5% odpowiedzi), nauczyciela (29,2%), profesora uniwersytetu (36,5%), który ceniony jest również ze względu na wymagane w tym zawodzie wykształcenie i umiejętności (42,6%). Motyw pożyteczności przeważa przy uzasadnieniu „bardzo dobrej” oceny zawodu górnika (40,7% odpow.), milicjanta (41,1%), nauczyciela (24,0%) i pielęgniarki (45,0%). Popłatność jest jednym z głównych czynników określających wysoki autorytet zawodu adwokata (50,0% odpow.), dyrektora fabryki (41,7%), dziennikarza (30,7%). Te trzy zawody zajmują w skali wysokie miejsca, tym samym dużą ilość osób uważa je za bardzo dobre.

Są natomiast inne zawody zajmujące w skali ocen dalsze miejsca, a więc oceniane jako bardzo dobre przez stosunkowo niewielką ilość osób, które jako główny motyw takiej oceny podają właśnie popłatność. Do zawodów tych należą: fryzjer (41 odpowiedzi uznających ten zawód za bardzo dobry, z tego w 75,3% odpowiedzi — motyw popłatności), krawiec — właściciel prywatnego warsztatu (46 odpow., 93,3% zawiera motyw popłatności), prywatny kupiec (14 odpow. — motyw popłatności w 85,7%), rzemieślnik — właściciel prywatnego warsztatu (18 odpow. — we wszystkich motyw popłatności).

Przytoczone wyżej dane obejmowały analizę przeciętnych ocen zawodów, charakterystyczną dla całości badanej populacji. Nie u-

względniali one różne opinie poszczególnych środowisk społecznych, z których wywodzi się badana młodzież. Po wprowadzeniu korelatu pochodzenia społecznego można było ustalić, co do których zawodów istnieje zgodność opinii, a które są przez rozmaite środowiska różnie oceniane.

Największa zgodność występuje przy ocenie zawodów uznanych za najlepsze (lekarz, aktor, profesor uniwersytetu) i tych, które mają najniższy prestiż (robotnik PGR, robotnik niewykwalifikowany). Natomiast rozbieżność daje się zaobserwować zwłaszcza przy wartościowaniu zawodów związanych z prywatną przedsiębiorczością (rzemieślnik — właściciel prywatnego warsztatu, rolnik indywidualny), zawodów o charakterze pośrednim i granicznym pomiędzy robotnikami i pracownikami umysłowymi (np. sprzedawca sklepowy) i pomiędzy robotnikami i rzemieślnikami (np. fryzjer). Względnie duża rozbieżność poglądów zachodzi przy ocenie zawodów rolnika spółdzielcy i księdza. W tych ostatnich dwóch wypadkach mamy bez wątpienia do czynienia z elementami wartościowania ideologicznego.

Rzemieślnik — właściciel prywatnego warsztatu ceniony jest stosunkowo najwyżej przez młodzież pochodzenia drobno-mieszczańskiego,

najniżej zaś przez dzieci robotników. W przypadku oceny zawodu fryzjera największa rozbieżność istnieje między poglądami młodzieży pochodzenia drobno-mieszczańskiego, która ceni ten zawód stosunkowo najwyżej, a młodzieży wywodzącej się z rodzin inteligentnych. Zawody sprzedawcy sklepowego i sekretarki zajmują najniższe uznanie w oczach młodzieży pochodzenia inteligentnego. Natomiast dzieci robotników cenią je stosunkowo wyżej. Przy ocenie rolnika spółdzielcy największa różnica występuje między poglądami młodzieży wywodzącej się z rodzin niższych urzędniczych (ceni oni sobie ten zawód względnie wysoko) a młodzieży ze środowisk inteligencji twórczej (różnica lokaty 8 miejsc, 0,47 stopnia). Autorytet księdza jest największy wśród młodzieży pochodzenia drobno-mieszczańskiego, najniższy zaś u dzieci ze środowisk inteligentnych (różnica lokaty 6 miejsc).

Ciekawe będzie porównanie systemu ocen młodzieży z ocenami dorosłych, uchwycenie podobieństw i rozbieżności. W związku z tym, że wyniki naszych badań wśród rodziców nie zostały jeszcze opracowane skorzystamy przy przeprowadzeniu tej konfrontacji z wynikami badań prestiżu zawodów wśród dorosłych warszawiaków ogłoszonych przez dr A. Sarapatę w „Polityce”¹⁾.

TABELA 1

Lp.	Grupy zawodów	I dorośli				II dzieci			
		ilość zawodów	średnia ocena	po przeskalowaniu	niezgodność na skali	ilość zawodów	średnia ocena	po przeskalowaniu	niezgodność na skali
1.	Wolne zawody, inteligencja twórcza	7	1,8	4,2	1	13	4,2	1	
2.	Robotnik wykwalifikowany	2	2,2	4,0	2	5	3,7	3	
3.	Właściciel prywatny	3	2,8	3,7	3	3	3,5	6	
4.	Pracownik państwowego	4	2,7	3,7	4	6	3,9	2	
5.	Rolnicy	3	3,0	3,5	5	4	3,2	8	
6.	Pracownik usług	3	3,1	3,4	6	3	3,5	5	
7.	Działalność społeczno-polit.	1	3,2	3,3	7	2	3,6	4	
8.	Prac. biurowi	2	3,5	3,0	8	2	3,5	7	
9.	Robot. niezaw.	2	4,0	2,5	9	1	2,6	9	

1) rubryka ta zawiera średnie oceny dorosłych wyrażone wg skali stosowanej w badaniach nad dziećmi. Przy przeliczeniach zredukowano skalę 5-stopniową do 4-stopniowej, traktując wartości 4 i 5 jako odpowiedniki niskiego prestiżu.

W obu badaniach na pierwszym miejscu w hierarchii zawodów znajdują się wolne zawody i inteligentni twórcy, na ostatnim pracownicy biurowi i robotnicy niewykwalifikowani. Największą rozbieżność obserwujemy w przypadku oceny: właścicieli prywatnych zakładów, rolników, działaczy społeczno-politycznych i pracowników aparatu państwowego. Dorosli cenią wyżej właścicieli prywatnych zakładów niż młodzież (różnica lokaty — 3 miej-

TABELA 2

Lp.	Grupy zawodów	Liczba zawodów	Przeciętna punktacja ameryk.	Po przeliczeniu na pkt. zast. w naszych badaniach
1.	Urzednicy państw.	8	90,8	4,5
2.	Wolne zawody	30	80,6	4,2
3.	Właściciele i menażerowie	11	74,9	3,9
4.	Pracownicy biurowi	6	69,2	3,8
5.	Rolnicy	3	61,3	3,5
6.	Robotnicy wykwalifikowani	8	52,8	3,1
7.	Pracow. usług	7	46,7	2,9
8.	Robotnicy niewykwalifikowani	6	45,8	2,7

Jak wykazały studia porównawcze A. Inkelesa i P. H. Rossiego¹⁾ istnieje znaczne podobieństwo prestiżu zawodów w USA, Anglii, Nowej Zelandii, Niemczech Zach., co pozwala uznać wyniki przytoczonych badań amerykańskich za typowe w dużym stopniu dla uprzemysłowionych krajów kapitalistycznych.

Z pobieżnego nawet porównania wynika, że w Ameryce urzędnicy państwowi cieszą się wyższym autorytetem niż u nas (zajmują w tabeli pierwsze miejsce). Podobnie właściciele i pracownicy biurowi, natomiast robotnicy wykwalifikowani mają w Polsce znacznie wyższy prestiż niż w USA.

Dotychczasowe badania wykazują, że największym uznaniem cie-

szą się w naszym społeczeństwie ludzie, twórczej pracy, tworzący wartości materialne i kulturalne, ludzie o wysokich kwalifikacjach fachowych. Natomiast nie mają autorytetu pracownicy biurowi, pracownicy usług, robotnicy niewykwalifikowani. Tak zwana inicjatywa prywatna, zwłaszcza wśród młodzieży nie cieszy się wysokim prestiżem. Nie są również zbyt wysoko ceni, zwłaszcza wśród dorosłych, działacze społeczno-polityczni. Kryteria prestiżu przyjęte w naszym społeczeństwie są w dużym stopniu odmienne od systemu ocen zawodów charakterystycznego dla społeczeństwa kapitalistycznego.

STANISŁAW WIDERSZPIŁ
JANUSZ JANICKI

1) Według danych Kuratorium Warszawskiego Okręgu Szkolnego z dnia 20.IX 58 r. w Warszawie w 7-mich klasach szkół podstawowych uczyło się 8888 uczniów. Dzięki pomocy władz szkolnych zdołano ustalić strukturę pochodzenia społecznego dzieci z 128 szkół (176 klas). Uczyło się w nich 6037 uczniów. Te ostatnie cyfry określają wielkość badanej populacji, z której drogą losowania warstwowego dobrano próbkę reprezentatywną.

Losowania na podstawie tablic statystycznych, dokonano po uprzednim podzieleniu wszystkich klas na 3 grupy środowiskowe. Do grupy pierwszej — „środowisko robotnicze” zaliczono te klasy, w których przeszło 70% uczniów pochodzi z rodzin robotniczych. Do grupy drugiej — „środowisko inteligentne”, zaliczono te klasy, w których przeszło 70% uczniów pochodzi z rodzin inteligentnych. I wreszcie do grupy trzeciej — „środowisko mieszane” zaliczono te klasy, w których liczba nie była większa niż 70% wymienionych grup nie przekracza 70% ogólnej ilości uczniów.

Pierwszą część ankiety dotyczy prestiżu zawodów. W ankiecie wymienio-

no 41 zawodów i stanowisk społeczno-zawodowych. Badani uczniowie mieli ocenić każdy z nich według następującej skali:

bardzo dobry	5
dobry	4
taki sobie	3
zły	2
nie wiem	1

Przy każdym zawodzie ocenionym jako bardzo dobry badany miał podać motyw tej oceny.

2) Chodzi tu o procent w stosunku do ogólnej ilości odpowiedzi uzasadniających bardzo dobrą ocenę danego zawodu. Uwaga ta dotyczy innych odsetek w części analizującej motyw wysokego prestiżu zawodów.

3) A. Sarapata „Hierarchia uznania społecznego”, „Polityka” nr 23/1959. Należy zwrócić uwagę iż możliwości porównawcze utrudnione są pewną różnicą w ilości i nomenklaturze zawodów i odmiennością skali ocen.

4) Alex Inkeles i Peter H. Rossi „National Comparisons of Occupational Prestige”, American Journal of Sociology, 61. 1956, str. 329-339.

... nożyce się odezwą

Z Centrali Przemysłowo-Handlowej „INCO” otrzymaliśmy list, który drukujemy z niewielkimi skrótami:
„Autor notatki pod żartobliwym tytułem „Kup pan kolumnę” (nr. 50 z 1959 r. „Życia Gospodarczego”) zgłasza pretensje do CPH „Inco” za to, że „istniejąca lukię w zaopatrzeniu rynku w mydło do pralek próbuje z dużym powodzeniem wykorzystywać”, dostarczając pastę „Alabaster”.

Żartobliwy ton notatki pozwala na równie żartobliwą odpowiedź. Powinno z tego rodzaju wypowiedziami dyskutować nie sposób. Nasuwa się pytanie, czy autor ma rację, sugerując, że dopiero kampania reklamowa Zjednoczenia Przemysłu Środków Piorących i Kosmetyków stworzyła w społeczeństwie polskim zapotrzebowanie na mydło i środki piorące? Jeśli tak, to brawo. Należy pogratulować autorowi odkrycia.

Poza tym, co z grzech ciężki popełnia Centrala Przemysłowo-Handlowa „Inco”, podejmując produkcję pasty „Alabaster”, która w pewnym stopniu zaspokaja bardzo istotne dla higieny i zdrowia zapotrzebowanie społeczeństwa? Z treści omawianej notatki wynika, że autor nie używał dotychczas pasty „Alabaster”. A szkoda, bo byłoby się bez niepotrzebnych uszczypliwości. Pasta „Alabaster” jest specjalnym środkiem do mycia, szorowania i prania, produkowanym z czystego tłuszczu i pełnowartościowych detergentów. Pasta „Alabaster” posiada przyjemny zapach, czyni naskórek rąk miękkim i delikatnym, nie niszczy wypranych tkanin. Zastosowanie pasty „Alabaster” jest znacznie szersze i nieco inne, niż środków piorących Past „Alabaster” polecamy przede wszystkim dla celów bhp w fabrykach, kopalniach, warsztatach mechanicznych i wszędzie tam, gdzie pracownicy brudzą ręce smarami, sadzą, pyłem węglowym, rdzą, farbami itp. Pasta „Alabaster” jest również doskonałym środkiem do szorowania i mycia podłóg, drzwi, naczyni, urządzeń sanitarnych. WRESZCIE PASTĘ „ALABASTER” MOŻNA RÓWNIEŻ UŻYWAĆ DO PRANIA, ALE Z DODATKIEM MYDŁA (pokreślenie moje — bwh.).

Ktoś mógł przypuszczać, że zarzuty kierowane wyraźnie pod adresem Zjednoczenia Przemysłu Środków Piorących i Kosmetyków dotkną przede wszystkim „Inco”. Zwłaszcza, że niewinna i, w mniemaniu autora, pochwalebna wzmianka o przedsiębiorstwie „Inco” oceniona zostanie jako uszczypliwość!

Osobliwe jest wyjaśnienie „Inco”. Pochwałę przyjmuje jako pretensję, uznając za inicjatywę jako — ciężki grzech. Próbuje odeprzeć te niezasłużone zarzuty złośliwym imputowaniem autorowi, że „odkrywa” dzięki reklamie istnienie w społeczeństwie zapotrzebowania na mydło i środki piorące. Zapomina przy tym, że „Kup pan kolumnę” odnosi się do uprzedzenia z rozmachem reklamą przez niektóre przedsiębiorstwa przemysłu kłusowego wtedy, gdy oferowane w ogłoszeniach artykuły znajdują się na rynku w niewystarczającej, wobec potrzeb, ilości.

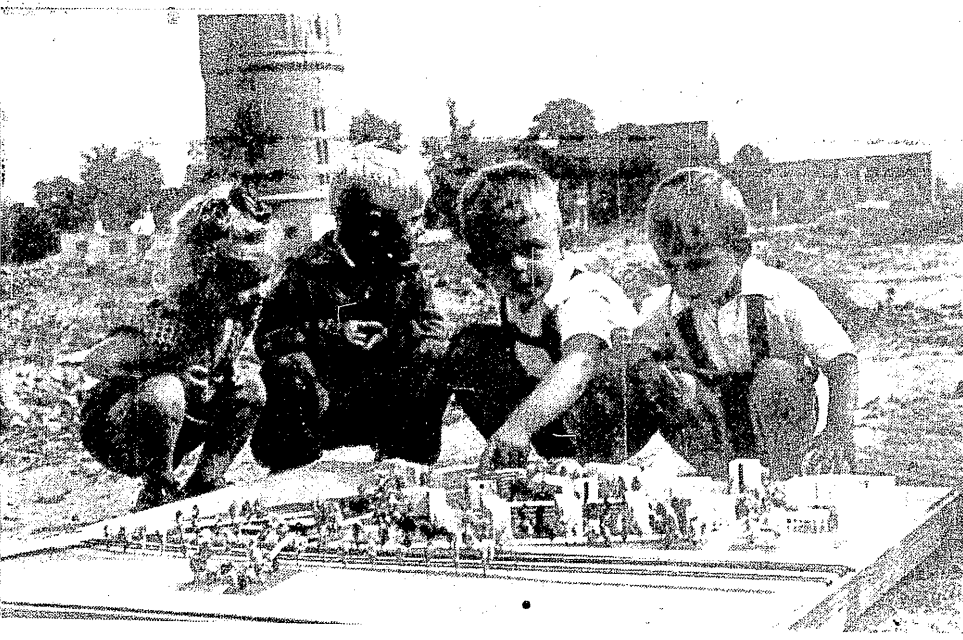
Co jest przyczyną zacietrzewienia „Inco”, niechęci do zrozumienia przez tę instytucję opinii wyrażanych jasno i jednoznacznie.

W notatce zaznaczono, że „Alabaster” jest innej jakości niż mydło do pralek produkowane przez bydgoską fabrykę. To właśnie stwierdzenie zaniepokoiło „Inco”, „Alabaster” bowiem nie może przysporzyć chwały „Inco”.

W wyjaśnieniu niedowzmacznym „Inco” pisze, że ma ona zastosowanie przede wszystkim dla celów bhp w fabrykach. O tym jednak nie informuje przepis dotyczący pasty wydrukowany na opakowaniu. Nie również nie wspomina, że bez pomocy zwykłego mydła nikt nie jest w stanie uprać tę pastę białą. Poza tym jest nieekonomiczna i uciążliwa, zwłaszcza przy praniu białych koszulówek.

Ten sposób postępowania „Inco” jest chyba — delikatnie mówiąc — dowodem nieojaczności wobec klientów. Czy nie dlatego odezwali się nożyce?

(bwh)



Razem się zdarza, aby narada przeprowadzona w bardzo licznych gronie była naprawdę owocna. Nawet jeśli obrady toczą się w poszczególnych komisjach, debatujących nad odrębnymi zagadnieniami, wielka liczba uczestników wpływa na udział dużej liczby osób mających rozwiązać wskazane problemy. A tak wielka liczba — m. in. ze względu na ograniczony czas obrad — powoduje niemożność zabrania głosu przez wszystkich mających coś do powiedzenia, co automatycznie eliminuje z rozważań niekiedy cenne uwagi. Poza tym, prawdziwa rzeczowość dyskusji może być osiągnięta przede wszystkim w warunkach kameralności.

Uwagi te tylko częściowo zastosować można do Zjazdu Księgowych, który odbył się w Warszawie w dniach 7 i 8 stycznia br. i w którym brało udział ponad 1600 osób. Wprawdzie trzy Komisje — do spraw profilaktyki i ochrony mienia w gospodarce społecznej, do spraw finansowania przedsiębiorstw państwowych i do spraw zarządzania przedsiębiorstwem z punktu widzenia rachunkowości — jednomyślnie po kilkunastu obradach, ale mimo to wyniki dyskusji w komisjach i na plenum zjazdu doprowadziły do konstrukcyjnych wniosków, które warte są zanotowania.

Zupełnie jednomyślna była ocena uchwały Rady Ministrów z maja 1959 r. o nowej roli księgowego w przedsiębiorstwie. Nazwano ją kartą praw i obowiązków księgowego, która pozwala mu skutecznie bronić interesu społecznego i zapobiegać wszelkim nieprawidłowościom w gospodarowaniu i nadużyciom. Chodzi teraz przede wszystkim o to, aby umieć z przyznanych praw korzystać. W tym celu trzeba w każdym przedsiębiorstwie pod tym kątem widzenia zrewidować stosowany system gospodarowania, przede wszystkim w zakresie norm, normatywów i wszelkich innych wskaźników, które powinny stanowić skuteczny instrument do prowadzenia kontroli wewnętrznej.

Dla umożliwienia pełnego korzystania z przyznanych księgowemu praw postulowano opracowanie zbioru kodyfikującego wszystkie przepisy uprawnień tych, dotyczących. Są one bowiem obecnie rozrzucone w najrozbieżniejszych ustawach, uchwałach i rozporządzeniach, co nie ułatwia dokładnego zapoznania się ze wszystkimi prawami i obowiązkami księgowego. Inną niezwykle ważną sprawą jest zorganizowanie

Zjazd księgowych

właściwej współpracy między pracownikami księgowymi, a pionem technicznym przedsiębiorstwa, dyktującą i samorządem robotniczym. Taka zgodna i harmonijna współpraca musi doprowadzić do poprawy stylu pracy wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwie, a w konsekwencji do poprawy wyników gospodarczych, a o to przecież przede wszystkim chodzi.

Problem ten jest tym bardziej ważny, że w świetle przyznanych księgowości uprawnień, główny rachunkowy nie może poprzestać na roli technika rachunkowego. Musi on stać się działaczem gospodarczym, ekonomistą, który za liczbami i wskaźnikami powinien dostrzegać życie, umieć w sposób prosty i ogólnie zrozumiały interpretować znaczenie liczb zawartych w opracowywanych sprawozdaniach. Jednym słowem, musi działalność swoją opierać przede wszystkim na analizie ekonomicznej.

W związku z tym rachunkowość powinna przestać być wyłącznie rejestracją dawno przebrzmiałych zaszłości, ale stać się efektywnym narzędziem w rękach kierownictwa. Rachunkowość nie może być traktowana jako termometr rejestrujący tylko stan temperatury i jej wahania, ale powinna stać się jak gdyby termostatem, który rejestrując temperaturę równocześnie koryguje jej odchylenia od stanu uznanego za właściwy. Ujawnienie takich odchylen przez księgowość stworzy podstawy do podejmowania decyzji przez kierownictwo.

Tym się tłumaczy wniosek Zjazdu, postulujący daleko idącą mechanizację prac biurowych. Wniosek jak najbardziej słuszny.

Chodzi tu o sprawę bardzo istotną. Zastosowanie maszyn w rachunkowości umożliwi bezbłędne opracowanie materiałów — liczbowych oraz pozwoli na znaczne przyspieszenie prac bilansowych i sprawozdawczych. A to jest przecież decydujące dla podejmowania trafnych decyzji przez kierownictwo, dla

umożliwienia owocnej pracy samorządowi robotniczemu oraz dla zorganizowania harmonijnej współpracy między wszystkimi ogniwami zarządzania w przedsiębiorstwie.

Do najważniejszych części obrad Zjazdu zaliczyć należy sprawy finansowania przedsiębiorstw. Ocena tych problemów przez uczestników Zjazdu była wyjątkowo trafna i wnikliwa. Dokonane dotychczas zmiany w systemie finansowym przedsiębiorstwa, idące w kierunku decentralizacji zarządzania uznane zostały za pozytywne. Jednocześnie stwierdzono, że przyczyniły się one do poprawy wyników ekonomicznych przedsiębiorstw. Dali się jednak słyszeć głosy ubolewające nad istniejącą jeszcze rozbieżnością między praktyką, a słusznymi zasadami. W wielu przypadkach — wbrew obowiązującym przepisom — przedsiębiorstwo w praktyce nie ma możliwości dokonania według własnego uznania podziału funduszu rozwoju na inwestycje, powiększenie zapasów lub inną działalność eksploatacyjną. Wskaźniki te na ogół narzucał sam przedsiębiorstwo przez jednostki nadrzędne.

Podkreślono też brak pełnej konsekwencji w mechanizmie systemu finansowego. Nie wszystkie instytucje tego systemu idą w tym samym kierunku, nie wszystkie bowiem dostatecznie skutecznie przeciwdziałają tej powszechnej tendencji zanizania planów. Dotyczy to przede wszystkim funduszu rozwoju przedsiębiorstwa, gdyż zarówno zasady tworzenia funduszu zakładowego, jak i mające w najbliższym czasie wejść w życie zasady tworzenia i podziału funduszu premiovego pracowników umysłowych uruchamiają prawidłowe bodźce przeciwdziałające tym tendencjom.

Mowa była również o podstawowym braku naszego systemu finansowego, a mianowicie o niestosowaniu zasady wieloletności. Postulowano konieczność stabilizowania podstawowych wskaźników finansowych na dłuższy okres czasu. Chodzi tu przede wszystkim o

normatywy podziału funduszu rozwoju przedsiębiorstwa, które powinny być z góry ustalone przynajmniej na okres planu 5-letniego. Niekoniecznie muszą to być przy tym absolutnie jednakowe normatywy na cały ten okres. Mogą one ulegać zmianie, ale zmiany te powinny być z góry określone. Podobnie, chociaż mniej drastycznie, przedstawia się sprawa wskaźników finansowych funduszu zakładowego i funduszu premiovego. Przedsiębiorstwo powinno wiedzieć, jakie są jego perspektywy rozwoju oraz jak kształtować się będą w przyszłości zapłacone bodźce materialnego zainteresowania. Dopiero wtedy bowiem będzie ono miało warunki do podejmowania przedsięwzięć obliczonych na dłuższą metę.

Warto też zwrócić uwagę na wysuwany postulat rozszerzenia rozrachunku ekonomicznego na inne dziedziny gospodarki, np. na handel — stosując go na zasadach podobnych jak w przemyśle. Ważny jest również wniosek o rozszerzenie stosowanego obecnie w nielicznych tylko przedsiębiorstwach normatywnego rachunku kosztów.

Z inicjatyw Ministra Finansów, który brał żywy udział zarówno w obradach plenarnych, jak i w obradach komisji, włączono do rezolucji wniosek o właściwym zorganizowaniu pracy, mającej na celu koncentrację środków inwestycyjnych. Chodzi tu o przeciwdziałanie zdarzającym się dość często faktom równoczesnego rozpoczęcia budowy szeregu obiektów na tym samym terenie, których realizacja nie może przebiegać zgodnie z zaplanowanym harmonogramem, gdyż na wszystko równocześnie brak jest materiałów lub siły roboczej. Wykonywanie tych inwestycji nie równocześnie, ale za to w przyspieszonym tempie, umożliwiłoby znaczne skrócenie cykli inwestycyjnych. O odpowiedzialność koordynację prac inwestycyjnych powinny dbać władze terenowe oraz właściwe oddziały Banku Inwestycyjnego, które w tym celu powinny być wyposażone w odpowiednie uprawnienia.

W rezolucji nie zabrakło też wniosków dotyczących podnoszenia kwalifikacji księgowych oraz konieczności przestrzegania podstawowych zasad etycznych. W sumie można stwierdzić, że obrady Zjazdu Księgowych były nadszpokonywane owocne i z pewnością przyczynią się zarówno do podniesienia znaczenia rachunkowości, jak i do usprawnienia jej działalności.

S. F.

W umerze z dn. 19 grudnia ub. r. angielskiego tygodnika „New Statesman” opublikowany został artykuł René Dumonta na temat stanu rolnictwa w Indiach.

Dumont jest profesorem Wyzszej Szkoły Rolniczej w Paryżu. Cieszy się on opinią wybitnego znawcy zagadnień rolnictwa krajów nierolniczych. Poniżej publikujemy za tygodnikiem angielskim jego artykuł z nieznacznymi skrótami.

Pierwszy plan pięcioletni Indii kładł główny nacisk na rolnictwo. Otrzymało ono 15 procent globalnych nakładów (wraz ze środkami przeznaczonymi na rozwój wspólnot rolnych). Dalsze 28 procent przeznaczono na prace nawadniające oraz na energetykę (dla porównania: Chiny zainwestowały w rolnictwo jedynie 8 procent nakładów, dając priorytet przemysłowi ciężkiemu). Drugi plan pięcioletni Indii zmniejszył udział rolnictwa w nakładach inwestycyjnych do 11,8 procent, a prace nawadniające i energetykę do 17,9 proc. Natomiast 4,2 procent przeznaczono na rozwój małych osiedli i drobnego przemysłu; udział przemysłu i górnictwa wzrósł z 7,8 do 18,4 procent.

Sprawozdanie z wykonania pierwszego planu w rolnictwie jest pełnym zwycięstwem. Podaje ono osiągnięcia 16 procent wzrostu w ostatnim roku pierwszej pięcioletki (1955 — 1956) w porównaniu z poziomem roku gospodarczego 1949 — 50 oraz 23 procent w roku następnym. W wyniku, wskaźniki wzrostu ustalone początkowo dla drugiego planu pięcioletniego na 15 procent dla upraw zbożowych (bawełna 31 proc., cukier 22, oleiste na ziarno — 27) podniesione zostały wiosną 1958 r. odpowiednio na: 24 — 55, 35 i 38 procent. Jeśli idzie o zboża chlebowe, ich produkcja na koniec planowanego okresu (1960 — 1961) została ustalona w wysokości 80,5 mln ton.

Ubiegłą zimę spędziłem w Indiach na badaniu systemu rozwoju wspólnot wiejskich. Sytuacja była niemal głodowa: ceny produktów rolnych, kształtujące się już od 1955 r. powyżej przeciętnego poziomu cen światowych — rosły; czyniono wysiłek stabilizowania cen; zapasy były na wyczerpaniu. W Kalkucie w sierpniu i wrześniu 1958 r. miały miejsce rozruchy, panował głód. A przecież w 1958, wiał pomyślny monsun i osiągnięto rekordowe zbiory zbóż, szacowane na 73 mln ton. Tymczasem w lutym 1959 r. kilogram pszenki kosztował 1 rupię na rynku w Bhopal, stolicy Madhya Pradesh! Czym wytłumaczyć taką sytuację?

Jeśli rok gospodarczy 1958-59 przyjmemy za 100, to w sledniu lat następnego produkcyjnego kształtowały się według szacunku jak następuje: 85,6; 87,5; 102; 114,3; 116,4; 115,3; 123. Zestawienie to wskazuje na serie lat niepomysłowych, po których nastąpiła seria lat korzystnych dla rolnictwa. Ponadto Ministerstwo Rolnictwa zbyt nisko oceniło zbiory do 1953 r., natomiast zwiększyło dokładność obliczeń, kiedy obliczono je odpowiedzialnością za wykonanie planu. Tak więc pewna część wykazanego wzrostu przypada na błędy statystyczne.

Z końcem kwietnia 1959 r. 13 ekspertów amerykańskich z Fundacji Forda opublikowało raport: „Kryzys żywnościowy Indii i kroki jakie należy podjąć dla jego przezwyciężenia” (Delhi, 1959). Raport ten przewiduje, że w ciągu pięciu lat trzeciego planu ludność Indii wzrośnie o 50 mln. Tak więc około 1965-68 r. Indie będą potrzebowały 110 mln ton zboża rocznie. Jak wskazuje obecny trend produkcji można będzie uzyskać jedynie 82 mln ton. Import zboża nie może pokryć deficytu, sięgającego jednej czwartej całej konsumpcji. Toteż eksperci wysuwają wniosek, że rozwiązanie problemu wyżywienia należy traktować jako poważną batalię i ponownie należy przyznać rolnictwu najwyższe priorytety. Daniel Thorner określa raport Fundacji Forda jako „strategię terroru”, obliczoną na zrezygnowanie z obecnego priorytetu przemysłu. Ja oświadcza, podobnie jak eksperci Fundacji, oceniam obecny „sytuację jako tragiczną. Z drugiej jednak strony — zrezygnowanie z uprzemysłowienia nie przyniesie żadnego rozwiązania. Aby planować rozsądnie, musimy sobie najpierw zdać sprawę, co było złe,

Gleby Indii są wyczerpane na skutek nieracjonalnego gospodarowania. Jednakże wprowadzenie niewielkich ilości próchnicy i nawozów azotowych może je uczynić bardzo wydajnymi, pod warunkiem dostatecznych zapasów wilgotności. Wielka część Indii ma istotnie korzystne stosunki wodne; możliwości nawadniania są dobre, a przy stałym zaopatrzeniu w wodę można uzyskać dwukrotnie lub trzykrotnie więcej, co jest niemożliwością w północnych i środkowych Chinach, cierpiących na zimowe mrozy.

Główne przeszkody tkwią, w istocie, nie w czynniku przyrody, lecz w czynniku ludzkim. Wiele właścicieli ziemskich kreowanych w 1783 przez lorda Cornwallisa dla zastąpienia zamindarów na wschodzie, a następnie również na południu Indii, nie inwestowali w rolnictwo; byli oni bezwzględnie pasywnymi. System kastowy ustala w sposób de-

wielający, zdecydowano w 1951-52 rozpocząć „całkowitą modernizację” osiedli wiejskich, obejmującą także dziedzinę jak wychowanie, służbę zdrowia, spółdzielnie, samorząd terytorialny i nawet produkcję. W pierwszej wsi, jaką zwiedziłem w Pendzabie — ulice zostały wybrukowane ceglami, tak że przejeżdżający urzędnicy nie muszą sobie już brudzić obuwia. Ale ani śladu prac oddziaływających, zajęła się sprawami produkcji rolnej, ani żadnych planów co do ich rozpoczęcia; co roku nadmiar wody obniża zbiory sorgo i bawełny. Przed każdym obejściem stacjonariusz studnia, tak pożyteczna w walce z dżumą brzuszną; w każdym wypadku przekrój jej był zbyt szeroki; marnotrawili się cement, którego jest zbyt mało na budowę ścieków trygacyjnych. W ośrodku dziecka tej wsi zbudowano zjeżdżalnię ze stali, stali, której tak dotkliwie brakuje na maszyny rolnicze i plugi. Nie każda wieś europejska wyposażona jest w tego rodzaju urządzenia. Indie

choć prawo zapewniało mu 60%, z uwagi na to, że sam się zaopatrywał w materiał siewny, narzędzia i siłę pociagową. Reguła jest podziałem na połowę; i — w przeciwnym razie do dzierżawców europejskich — hinduski dzierżawca ponosi wszystkie koszty produkcyjne. Placi on za nawożenie przy „japońskiej metodzie” uprawy ryżu, podczas gdy właściciel otrzymuje zwiększony udział w plonach za nie. Drobnym dzierżawcą nauczył się jednego z tej lekcji: nie ma on już dłużej zamiaru wysłać się.

Niezależnie od systemu dzierżawienia ziemi, największą plagą rolnictwa hinduskiego jest lichwa. Przyjęte jest powszechnie oprocentowanie 37,5 do 75 proc., z zastawem zabezpieczającym; jednakże zdarza się, że biedny wyrobnik musi płacić 800 proc. i więcej. W okolicach

kim praktykom. Jednakże jaka może być wspólnota między takim robotnikiem i dzierżawcą, pozbawionym oparcia, wyszkolonym, pogardzanym i właścicielem ziemskim, lichwiarzami i braminami?

W okresie od 1880 do 1945 produkcja zbóż w Indiach albo stała w miejscu, albo lekko spadała: roczne zbiory liczone na głowę ludności spadły w tym okresie z 600 do 400 funtów. Z końcem 1958 r., przy 400 milionach ludności, osiągnięto przeciętnie 410 funtów na głowę, przy czym rok był pomyślny. Natomiast w trzech latach poprzednich zebrano zaledwie 400 funtów na mieszkańca. Chiny w 1958 r. miały produkcję dwukrotnie wyższą, bo 800 funtów na głowę (z zastrzeżeniem, że przyjmujemy korektę wskaźników z 26 sierpnia 1959 r.).

W wyniku niewykorzystania w pełni posiadanych rezerw siły robotniczej na wsi, niedawania priorytetu produkcji przed wygodą oraz w wyniku niekorzystania dla wszystkich klas bezpośredniego bodźca do inwestowania — hinduskie rolnictwo ciągle nie jest w stanie nadążyć z produkcją za wzrostem ludności; przyrost naturalny w 1959 r. wyniósł 2 proc. i prawdopodobnie wzrośnie jeszcze gwałtowniej, nie ma bowiem dostatecznej „regulacji urodzin” a śmiertelność gwałtownie spada.

Tak więc wszystkie plany rozwoju Indii wystawione są na sztych. Wymagają one w pierwszym rzędzie i przede wszystkim wielkich nadwyżek produkcji rolnej, aby zmniejszyć import (25 milionów ton produktów rolnych w ostatnich 5 latach), aby zwiększyć eksport, aby zbudować przemysł lekki. (Indie importują bawełnę, koprę i szereg niezbędnych towarów). Konieczne jest poprawienie poziomu wyżywienia ludności, a tą drogą osiągnięcie jej wyższej wydajności.

Chiny wymagają od swoich chłopów nadzwyczajnych wysiłków. Indie nie przeprowadziłyby rzeczywistej reformy rolnej nie mogąc wśród rolników rozbudzić entuzjazmu niezbędnego do wykonania wielkiej pracy, jaką tylko oni mogą wykonać. Kraj zbyt liczny na pomoc z zewnątrz, która nie zastąpi własnego wysiłku. S. K. Dey z FAO zapytał mnie w Rzymie: „Czy pan woli demokrację, czy postęp gospodarczy?” Odpowiedziałem: „Dla ludzi mających zapewniony odpowiedni poziom życia, jak np. pan i ja, demokracja może dać więcej”. Lecz w długim okresie bez rozwoju nie będzie ona w stanie się utrzymać. Czy Indie mogą dokonać rzeczywistej rewolucji społecznej, usunąć kasty i usunąć olbrzymie nierówności — przy stosowaniu metod niekomunistycznych? Wydaje się to nieprawdopodobne! Oczywiście metody takie są obecnie w Indiach w poważnej mierze dyskredytowane — z uwagi na niedostatek — co niedawno zostało potwierdzone — systemu rozwoju wspólnot, który często po prostu jest przedstawiany jako tajemna broń antykomunistyczna. Chiny zmuszą nas wkrótce do przemyślenia wszystkich tych problemów od nowa. Czy zdołamy uczynić to skutecznie i na czas?

Hyderabad zetknąłem się z przykładem wysokiego procentu od pożyczki. Poznałem pewnego robotnika rolnego, który zatrudniony był jedynie w ciągu sześciu miesięcy w roku przy wielkich pracach w pobliżu Allahabadu. Otrzymał on za dniówek 4 funty pszenicy zamiast ustalonej w tym rejonie ilości 5 funtów, tylko dlatego, że siedem lat temu pożyczł kwotę stanowiącą równowartość 245 funtów ziarna. Będzie on płacił ten codzienny funt pożywienia do końca swego życia, gdyż nigdy nie będzie w stanie zwrócić pożyczonej sumy. W chwili, gdy się z nim zetknąłem, kwotę tę spłacił on już w gruncie rzeczy pięciokrotnie! Kiedy zapoznałem z takimi przypadkami urzędników, mieli oni na nie inny pogląd: „Nie jesteśmy upoważnieni do interweniowania w takich sprawach”.

Zarobki w rolnictwie są również często obniżane na skutek pozostawienia systemu kastowego. Chociaż klasy wyższe nie mogą już obecnie wykorzystywać całkowicie niepłatnych robotników — czyli „żabaków” — to jednak często placą im poniżej ustalonego poziomu wynagrodzenia. Dwaj pasterscy, w wieku 45 i 25 lat, których spotkałem na południe od Madrasu, zarobili w styczniu 1959 r. łącznie pięć rupii, czyli jednego dolara, bez wyżywienia. Z czegoż mieli oni żyć? System rozwoju wspólnot terytorialnych usiłuje wzywać członków wspólnoty do dobrowolnego wysiłku, zmierzającego do położenia kresu ta-



Ożywienie w przemyśle hutniczym Anglii

Biorąc pod uwagę obecny poziom wytopu stali oraz ogólne ożywienie w gospodarce, Państwowa Rada do Spraw Stali dała wyraz opinii, iż produkcja stali w 1960 roku wzrośnie o 2,5 proc. w 1959 roku wyniósł 24,2 mln ton, a w 1958 roku 23,5 mln ton.

Fabrykanci stali, jak pisał „Financial Times” zostali zaskoczeni nagłym wzrostem zamówień nieomal na wszystkie rodzaje stali i w związku z tym koniecznością wykorzystania zdolności produkcyjnej już prawie w 100 proc. Bezrobocie w okręgu hutniczym Sheffield spadło do 1,1 proc., a portfel zamówień jest już wypełniony na 9 do 12 miesięcy.

Ożywienie w przemyśle hutniczym Anglii zostało spowodowane przede wszystkim przewyższeniem rezerwy gospodarczej a następnie odnowieniem wyzyskanych w okresie recesji zapasów stali w zakładach fabrycznych oraz strajkami hutników w USA.

Wpływ strajku amerykańskiego był raczej pośredni. Wzrost bowiem eksportu angielskiej stali do USA był niewielki, ale — oważnie osłabiła presja amerykańska na rynku światowym, w wyniku czego ceny na stal podniosły się. Anglia mogła zwiększyć swój eksport stali do innych krajów. (HP)

Budownictwo okrętowe w Jugosławii

W ciągu 1959 roku na stoczniach Jugosławii zbudowano 27 statków o ogólnej pojemności 182 tys. ton, w tym 11 statków o krajowym znaczeniu, 16 statków — dla towaryszyst okrętowych Anglii, Norwegii, Polski, Burmy i Indii. W 1960 r. jak podaje agencja Tanjug, przewiduje się, iż stocznie jugosłowiańskie zbudują 23 statki o ogólnym tonażu 217 tys. ton. (HP)

Odmłodzenie plantacji kauczukowych na Malajach

Według danych urzędowych, jak podają „National Rubber News”, plantacje kauczukowe na Malajach zajmują 1,4 milionów ha z 2,5 milionów na ziemi uprawnej. W eksporcie kraju około 60 proc. przypada na kauczuk, co stanowi mniej więcej jedną trzecią dostaw tego surowca na rynek światowy. Poziom życiowy przyswajający trzeciej części mieszkańców opiera się na dochodach uzyskiwanych z jego sprzedaży, a podatek od kauczuku stanowi przeszło 30 proc. ogólnych dochodów państwa.

Aby zaradzić starzeniu się plantacji i jednocześnie zwiększyć eksport cennego surowca, rząd malajski stworzył specjalny fundusz rozbudowy plantacji kauczukowych, przy którego pomocy dokonano w 1958 r. odmłodzenia plantacji na 360 tys. ha, w tym 110 tys. ha w drobnych chłopskich gospodarstwach. Ponieważ starzejące się drzewa kauczukowe zastępuje się odmianami wyspecjalizowanymi, przede wszystkim żywią nadziele, iż w niedalekiej przyszłości Federacja Malajska zdystansuje Indonezję pod względem produkcji i zajmie pierwsze miejsce na świecie jako eksporter kauczuku. (HP)

Eksport tkanin bawełnianych z USA

Na przestrzeni ostatnich 10 lat przed wojną, eksport tkanin bawełnianych z USA kształtował się różnie: wcale nie na poziomie 250 mln m² rocznie; po wojnie zaś zaczął szybko wzrastać osiągając punkt szczytowy w 1947 roku, kiedy wywieziono z USA 427,2 mln m². Po tym roku nastąpiła dość szybka spadek eksportu, który w 1954 roku wyniósł 505,9 mln m², a w 1958 roku zaledwie 429,7 mln m².

W ostatnich czterech latach eksport amerykańskich tkanin bawełnianych utrzymuje się w granicach 400-450 mln m². Głównym krajem importu jest Kanada, do której kieruje się około 40 proc. amerykańskiego eksportu tkanin bawełnianych. (HP)

ROLNICTWO INDII PRZEŻYWA TRUDNOŚCI

finitowny układ społeczny, usuwając możliwości awansu społecznego osiąganego wyżej. Praca fizyczna uważana jest za poniżającą; w wysokim poważaniu jest całkowita bezczynność.

W toku pierwszego planu pięcioletniego wybudowano szereg poważnych systemów nawadniających. W Bengalu, w pobliżu Burdwan, widziałem końcowe kanały w systemie nawadniającym Towarzystwa Damodar Valley; woda przepływała swobodnie wzdłuż rowów pod groblami przez cały okres pory deszczowej. Rolnicy nie zbudowali ani jednego rowu dla odprowadzenia wody na swoje pola. Grobelki wokół pól ryżowych mają 5 — 8 cm wysokości, wobec 50-55 cm w Chinach. Tak więc jedynie drobna część wody z wielkich deszczów może być zatrzymana na polach. Woda, nagromadzona wielkim nakładem kosztów w obrębie tam, rozprowadzana jest w okresie monsunu w rozrzucony sposób, gdyż rolnicy placą od powierzchni pola, a nie od ilości faktycznie zużytej wody, nie są więc zainteresowani w jej oszczędzaniu. A oczywiście w czasie posuchy występuje niedostatek wody.

W prowincji Mysore, na południu Dekanu, system nawadniający zbudowany w okresie poprzednich 12-30 lat, w którym woda płynęła w ciągu 7,5 miesiąca, ciągle dalej tylko jedne zbiory ryżu. Uzyskiwanie innych zbiorów, tak bardzo rozpowszechnione w Chinach, w Indii jest zaledwie w swoich początkach, mimo, iż klimat jest po temu bardziej sprzyjający. Tak więc ogromne kapitały inwestowane w urządzenia nawadniające są w poważnym stopniu niewykorzystane. Ubiegłego roku z 6,4 mln akrów, które w pierwszym planie pięcioletnim zostały wyposażone w urządzenia nawadniające, niemal 1,6 mln akrów zostało w gruncie rzeczy źle nawodnione. Jedynie w 1958 r. Indie dały priorytet małym urządzeniom wodnym, których koszt kształtuje się w przeliczeniu na hektar 4-5 razy niżej, i które mogą być wykorzystane natychmiast. Lecz ci, którzy korzystają z nawodnienia, odmawiają współudziału w pracy przy budowie tych urządzeń, średni posiadacz pracując rzadko, „kułaczy” niemal nigdy. Pozostaje więc najbiedniejszy dzierżawca, który płaci rentę w naturze oraz robotnik; dla czegoż to oni mieliby pracować nad polepszeniem cudzej ziemi?

Kiedy wielka kampania o zwiększenie ilości produktów żywnościowych, rozwinęła po wojnie, dała niezadowalające

położyły się o stanie się krajem dobrobytu przed stworzeniem bari ekonomicznej, niezbędnej dla utrzymania tego dobrobytu. Komfortowi dano priorytet przed produkcją. Aby to osiągnąć przy obecnym stanie wydajności ludności wiejskiej, niezbędne są znacznie wyższe inwestycje.

Chamdran, czyli szwarzark, nie był nigdy szeroko rozpowszechniony lub obejmował tylko kilka dni w roku. Był on raczej symbolem, obliczonym na usunięcie uprzedzeń do pracy fizycznej i był przeważnie stosowany przy budowie dróg i szkół. Pewien entuzjast, który powstał wokół tej sprawy zgasił i szwarzark obecnie zanikł. Przybyłem do Indii z zamiarem zakasania rękawów i popracowania na jednej z tych dróg. Było to rzecz niemożliwą: w ciągu mojego trzymiesięcznego pobytu w Indiach spotkałem tylko jeden zespół przy pracy. (W Chinach widziałem po kilka zespołów każdego dnia).

A jak mały wysiłek uczyniono, by choć trochę podnieść obecną produkcję rolą. Z ulepszeń korzysta wielki właściciel ziemski, który nie ma zamiaru sam w cokolwiek inwestować.

Po uzyskaniu niepodległości pierwszą reformą rolą było usunięcie feudalnych panów-zamindarów. Ustawa, przewidująca pełne odszkodowanie, okazała się bardzo kosztowna (mówi się, że Nizam Hyderabad otrzymał 5 mln rupii rocznie), pieniądze odpłynęły z funduszu, które mogły być użyte na inwestycje produkcyjne. Co więcej — wielcy właściciele rolni, byli w stanie zatrzymać znaczną część swych posiadłości ziemskich, częstokroć na skutek dobrowolnego zrzeczenia się ze strony drobnych posiadaczy. Zamindar był i jest również ich bankierem; jako taki łatwo może otrzymać takie zrzeczenie z ich strony. Badania przeprowadzone przez pracowników Instytutu Polityki i Gospodarki w Poona, wykazały, że dwie trzecie takich oświadczeń były wynikiem wymuszenia.

Następnie wydano ustawy w sprawie ograniczenia renty; jednakże często korzystały z nich jedynie nowo uprzywilejowane klasy. W większości wypadków regulacja była tylko martwą literą. W Sahajapurze, w zachodnim Bengalu, spotkałem drobnego dzierżawcę, który otrzymał tylko jedną trzecią zbiorów,

Polityczne zwycięstwo związkowców USA

W pierwszej dekadzie bm. pod naciskiem czynników rządowych zakończono osiemnastoletni spór i walkę między związkami zawodowymi metalowców i ich przeciwnikami — przemysłem hutniczo-stalowym o warunki nowej umowy zbiorowej. Przedstawiciele obu stron podpisali tekst porozumienia po uprzednim zawierzeniu jego warunków przez komisję plac związków metalowców. Walka półmilionowej rzeszy stalowników, której wyrazem był 116 dniowy strajk przerwany przez władze rządowe na mocy ustawy Tafta-Hartleya, przyniosła zwycięstwo związkom zawodowym.

Nowa umowa zbiorowa przynosi robotnikom, których zarobek wynosił dotychczas średnio 3,16 dol. za godzinę podwyżkę sukcesywną, która w ciągu dwu i pół lat ma wynieść 39 centów (w przeliczeniu godzinowym). Przyjmując, że przeciętny rok pracy liczy 2000 godzin, w pierwszym roku zarobek robotnika wzrośnie o 66 dol., w drugim o 132 dol., w trzecim o 198 dol. — łącznie w czasie trwania nowej umowy 51,6 dol. W 1962 r. wzrost ten na jednego robotnika będzie wynosił 400 dol. Oprócz tego związki zawodowe wywalczyły podwyżkę renty starczej o 5 dol. miesięcznie i inne udogodnienia socjalne. Ponadto nowa umowa zobowiązuje koncerny stalowe do pokrywania całości kosztów ubezpieczeń na wypadek choroby, kaleczka czy śmierci pracownika.

Podstawowe żądania, jakie wysuwały koncerny, zmiana warunków pracy — co w praktyce oznaczało wrznięcie zwiększeniem tempa pracy automatycznie wydłużanie zbędnych robotników z fabryk — zostały przelane do zbioru specjalnej komisji. W jej skład wchodzić będą przedstawiciele związku zawodowego metalowców i pracodawców. Ponieważ jednak komisja ta nie będzie posiadała prawa decyzyjnego wobec obu stron, można uznać, że koncerny stalowe zrezygnowały na razie ze swego głównego żądania.

Kola gospodarcze związane z koncernami nie tała, że dojdzie do porozumienia w sprawie nowego układu zbiorowego nastąpiło pod naciskiem czynników rządowych. Poczucie oceniane jest jako sukces związkowców z jednej

strony, z drugiej zaś jako sukces partii republikańskiej, a w szczególności — Nixona — co przyczyni się niewątpliwie do dalszego wzmocnienia jego szans w wyborach na prezydenta.

Kola wielkiej finansjery wyrażają głębokie niezadowolenie z warunków nowej umowy zbiorowej i grożą „niebezpieczeństwem powstania spirali inflacyjnej”. Wyrazem tego był artykuł redakcyjny dziennika „Wall Street Journal”. „Nie da się ukryć, że porozumienie w przemyśle stalowym stanowi nie tylko polityczne zwycięstwo związków zawodowych, ale równocześnie podstawę do kontynuacji spirali inflacyjnej. W wyniku zastosowania nowej umowy koszty rozbiją się w przemyśle stalowym, posiadającym tak ważne znaczenie, wzrosną o przeszło miliard dolarów. Równocześnie umowa ta powoduje, że koncerny stali nie mogą się bronić przed narzucaniem przez związki regulaminem pracy, który pociąga za sobą marnotrawienie siły robotniczej”.

W opinii kół gospodarczych panuje przekonanie, że rząd wywierać będzie nacisk na koncerny stali, by przewidywana i zdaniem fachowców nieunikniona podwyżka cen nastąpiła dopiero po wyborach, przez co ewentualna groźba inflacji uległaby przesunięciu, co ułatwiłoby sytuację wyborczą partii republikańskiej.

Dzienniki zachodnio-europejskie i prasa fachowa, szczególnie angielska widzi we wzroście kosztów produkcji w amerykańskim przemyśle stalowo-hutniczym możliwość korzyści dla krajów Europy eksportujących wyroby stalowe. Uważa ona, że szczególnie może być zwiększyć eksport: brytyjski, niemiecki i japoński, o ile USA nie podniesie stawek celnych.

Oceniając ogólnie należy stwierdzić, że wygrana walka związkowców amerykańskich jest wydarzeniem o dużym znaczeniu politycznym i gospodarczym. Zaniepokojeni teoretycy i politycy krajów kapitalistycznych, analizując rozwój strajku w USA i fakt ingerencji czynników rządowych zapytują jak głęboko ona może sięgać i gdzie należy w gospodarce kapitalistycznej umieścić granice interwencji państwa w sprawy przemysłu prywatnego.

MINER

Modernizacja w ZSRR

Z cenną i bodaj, że nie spotykana dotychczas inicjatywą wystąpiły Zakłady Budowy Maszyn w Nowo-Kramatorsku, które w bieżącej 7-latec zwiększą produkcję 2,2 raza i podniosą wydajność o 72%. Równoległe z bieżącą produkcją udoskonalonych maszyn i pracami nad ich dalszą rekonstrukcją, załoga postanowiła zmodyfikować urządzenia i maszyny produkowane przez fabrykę i pracującą w innych zakładach produkcyjnych.

W tym celu nawiązano kontakt z przedsiębiorstwami, w których za instalowane są maszyny z Nowo-Kramatorskich Zakładów. Konstruktorzy i technolodzy dokładnie śledzą „zachowanie się” maszyn w eksploatacji.

Taka praktyka umożliwia wprowadzenie wszystkich uwag i poprawek użytkowników w trakcie projektowania nowych maszyn, jak również udoskonalanie pracujących już agregatów.

W ten sposób załoga Nowo-Kramatorskich Zakładów wzięła się do realizacji uchwał XXI Zjazdu KPZR o 7-letnim planie rozwoju gospodarki narodowej Związku Radzieckiego w latach 1959-1965, które mówią m.in.:

„Jeśli podczas opracowywania perspektyw rozwojowych niektórych rejonów kraju, w których na nowo odkryto bogactwa naturalne, słuszne będzie skierowanie środków inwestycyjnych na budowę nowych obiektów przemysłowych (wydobycie ropy naftowej, gazu ziemnego, wytworzenie energii elektrycznej, rozszerzenie wytwórczości bazy surowcowej itd.), to w stosunku do niektórych gałęzi przemysłu, a szczególnie przemysłu przetwórczego, plan 7-letni wychodzi z założenia, że głównym kierunkiem na najbliższe lata powinny być gruntowna rekonstrukcja, rozszerzenie i techniczne zreorganizowanie istniejących zakładów przemysłowych na bazie kompleksowej mechanizacji i automatyzacji oraz nowych procesów technologicznych, przewidujących odnowienie i modernizację urządzeń”.

W pierwszym roku 7-lalki wiele przodujących przedsiębiorstw prze-

prowadziło prace mające na celu wykrycie rezerw mocy produkcyjnych, odnowienie i modernizację urządzeń. Przyniosło to znaczne efekty ekonomiczne. Wystarczy wspomnieć, że realizacja zeszłorocznych wniosków dotyczących rekonstrukcji i technicznego zreorganizowania przedsiębiorstw przemysłu chemicznego pozwoliła zaoszczędzić w 7-lacie około 2,2 mld rubli w porównaniu z wydatkami, które należałyby ponieść w przypadku nowego budownictwa.

W oparciu o najnowsze zdobycze techniki konstruktorzy Nowo-Kramatorskich Zakładów zmodyfikowali całkowicie na gorąco pracującą w hucie „Zaporożstal”. Przeprowadzona wymiana przestarzałego urządzenia na bardziej nowoczesne umożliwiła pracę walcowni na znacznie zwiększonych obrotach. Jej zdolność wytwórcza zwiększyła się prawie w dwójnasób co spowodowało roczny przyrost setek tysięcy ton wyrobów walcowanych. Robotnicy „Zaporożstali” i Nowo-Kramatorskich Zakładów nie poprzestali na tym. Rozpracowano przedsięwzięcia, będące już częściowo w toku realizacji, mające na celu dalszą modernizację walcowni. Pozwoli to na zwiększenie jej wydajności o dalszych 600 tys. ton rocznie.

Zdobyte doświadczenie umożliwiło załozce Nowo-Kramatorskich Zakładów zwiększenie się do wszystkich przedsiębiorstw, w których pracuje jej park maszynowy z konkretnymi wnioskami odnośnie modernizacji i technicznego udoskonalenia szeregu maszyn.

Do osiągnięć Nowo-Kramatorskich Zakładów na polu modernizacji urządzeń należy zaliczyć również montowane obecnie urządzenia walcownicze „1700” do walcowania blach cienkich metodą ciągłą, w Żdanowskiej hucie im. Iljicza. Ze względu na jego szczególne znaczenie dla gospodarki narodowej konstruktorzy zwrócili specjalną uwagę na możliwość zwiększenia projektowanej mocy. Zaproponowane zmiany w urządzeniach oraz udoskonalenia umożliwiające przyspie-

szanie procesu walcowania przyniosło dodatkowo 900 tys. ton walcówki rocznie.

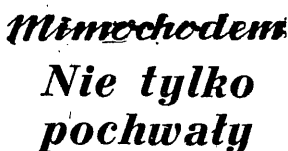
Wystarczy zaznaczyć, że modernizacja jedynie dwóch walcowni w „Zaporożstali” i hucie im. Iljicza przyczyniła się do dodatkowego wyprodukowania 1,5 mln ton walcówki rocznie i pozwoliła zaoszczędzić ponad 130 mln rubli. Tyle bowiem kosztowałoby wybudowanie zupełnie nowych oddziałów walcowniczych.

Komitet Centralny KPZR opublikował przed kilku dniami uchwałę, w której w pełni zaaprobował inicjatywę robotników Nowo-Kramatorskich Zakładów. Uchwała poleca Komitetowi Centralnemu KPZR republik, Wojewódzkim Komitetom Partii oraz wszystkim przewodniczącym sownarchozów ze wszelkimi miarą popierać i rozwijać inicjatywę załóg z Nowo-Kramatorska.

Uchwała apeluje jednocześnie o jak najszybsze rozwinięcie socjalistycznego współzawodnictwa, o jak najszybsze przeprowadzenie modernizacji istniejącego parku maszynowego, metalurgicznych agregatów, wielkich pieców, obrabiarek, pieców cementowych, urządzeń energetycznych i innych.

KPZR zwraca uwagę na konieczność planowej i systematycznej pracy w dziedzinie rekonstrukcji i modernizacji. Konieczne jest, aby w planach gospodarczych przedsiębiorstw i biur projektowych były z góry ustalone zadania dotyczące rekonstrukcji i modernizacji urządzeń szczególnie wielkich obiektów przemysłowych.

W toku toczącej się w naszym kraju dyskusji o roli i miejscu postępu technicznego w rozwoju gospodarki narodowej inicjatywa radzieckich Zakładów w Nowo-Kramatorsku a zwłaszcza jej efekty ekonomiczne powinny budzić szczególnie zainteresowanie. (H)



(tj)

KONTAKTY „NA STYKU“

JÓZEF DEREN
BZCZÓW

JÓZEF DEREN
Rzeszów

Zagadnienie to nabiera w chwili obecnej szczególnego znaczenia. Wynika to przede wszystkim ze znacznego rozwoju sieci sklepów samoobsługowych tak na świecie jak i w Polsce. U nas jednak wiele opakowań

JADWIGA SZYMCHAK

To samo dotyczy pieczywa. Setki ton pieczywa czerstwieje codziennie w naszych sklepach. Można temu

Problem opakowania występuje również bardzo wyraźnie przy warzywach i owocach. Produkty te są, jak wiemy, organizmami żywymi, zachodzą w nich ciągle procesy metabolizmu i przemian katabolicznych, w wyniku których następuje ubytek cennych składników

Przykłady takie można mnożyć. Obecnie do dyspozycji opakowaniowców stoi wiele różnych rodzajów opakowań. Wystarczy tu wymienić całą gamę tworzyw sztucznych, charakteryzujących się ciekawymi właściwościami; cały szereg folii wiązanych tzw. laminatów, tj. tworzyw łączących (np. folię z folią, folię z papierem, folię z metalem itp.).

Konieczne wydaje się więc, aby Państwowa Inspekcja Higieny i Państwowa Inspekcja Handlowa zwracały większą uwagę na sprawę opakowań. Szczególnie godne rozważenia wydaje się wyposażenie tych organów w znacznie większe uprawnienia w zakresie oceny stosowanych przez przedsiębiorstwa opakowań i określenia warunków, którym opakowania artykułów spożywczych powinny odpowiadać.

gdyż wszyscy odstawiają makulaturę do punktów skupu.

JAK WYGLĄDA RZECZYWISTOŚĆ?

Podamy kilka przykładów:
Czym dokonuje gospodyni domowa podpalki? Oczywiście
papierem, reszta wędruje do śmieci. Co robi się z makula-

Przeprowadzałem na ten temat w kilkunastu miastach Polski rozmowy z wywozicielami śmieci. Odpowiedź była jednakowa: „uciążliwy, nieprzyjemny i nieopłacalny trud”. Na

pytanie, czy oddzielano ją makulaturę od śmieci, gdyby dodatkowo poza normalnym zarobkiem płacono za 1 kg zużytej makulatury około 2 zł. Odpowiedź: „oczywiście, bo z tego przecież mielilibyśmy coś konkretnego”. Władom mił, Warszawa rozpoczęła od kilku tygodni eksploatację wysypisk. Oceniam, że zadany trud stał się opłacalny i znacząco przyniesie miejscieźnie zbiorczy warszawskiej 120-

Wniośki? Cena zbieranej makułatury jest za niska – należałoby ją urealnić, może na 2 zł za 1 kg absolutnie suchej 1 wytrzępanej makułatury. Należałoby podnieść produkcję lofiksu, który wyrabia się z trocin, wiórow, z tym że cena powinna być niższa od ceny makułatury. Eksperyment eksploatacji wysypisk w Warszawie należałoby rozpoznać na cały kraj.

CZY ZNAJDZIE SIE ZBYT NA UZYSKANY SUROWIEC?

Wiadomo, że importujemy celulozę i płacimy 118 dolarów za tonę. Dla przykładu podaję, że przez zmianę receptury

Jeżeli z makulatury potrafimy wykonać przedmioty trwałe, dlaczego nie można by wykonać trwałych, może impregnowanych, estetycznych i tanich domków. Nad tym pomyślałem już od 1957 r. pracując w Drzewniku. Należałoby przysposobić, za pomocą śladem państw lepiej gospodarowanych i usuniętych wykazane marnotrawstwo, przyczyniając się tym samym do podniesienia siły życiowej.

Emil BREGULA

Redakcja
Warszawa, ul. Hoża 35.
Telefony: Redaktor Naczelny — 806-28.
Sekretarz Redakcji — 806-28. Redakto-
rzy — 883-92. Centrala — 803-13, 860-71.

REDAGUJE ZESPÓŁ: Włodzimierz Brus, Mirosław Dynar, Henryk Flakierski, Stefan Frenkel, Jan Głowczyński (red. nac.), Tadeusz Jaworski (sekr. red.), Mieczysław Kaba, Jerzy Kleer, Tadeusz Kowalik, Marian Krzak (2-ca red. nac.), Kazimierz Łaski, Mieczysław Mieszczankowski, Zbigniew Mikołajczyk, Zofia Morecka, Marian Ostrowski, Józef Pajest a, Grzegorz Płarski; Antoni Rąkiewicz, Wiesław Rydygier, Władysław Sadowski, Hubert Sukienicki (2-ca red. nac.), Jerzy L. Toepfitz, Jan Werner, Janusz G. Zieliński.
Redaktor techn., opracowanie graficzne – Marian Sikora.

WARUNKI PRENUMERATY: rocznie 104 zł, półrocznie 52 zł, kwartalnie 26 zł. Cena 1 egz. z 2. Zamówienia i przedpłaty na prenumeratę przyjmują urzędy pocztowe i listonosze. Instytucje i zakłady pracy mające siedzibę w miejscowościach, w których są Oddziały i Delegatury „Ruchu” składają zamówienia w miejscowych Oddziałach i Delegaturach „Ruchu”. Zamówienia na prenumeratę należy składać do dnia 15 miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty. Nie zamówionych rękopisów redakcja nie zwraca. Cena ogłoszeń: ramkowe-handlowe, reklama, towar, usługi za tekstem 10 zł za 1 cm², drobne-handlowe 4 zł za 1 wyraz, drobne-osobiste 2 zł za 1 wyraz. Ogłoszenia kolorowe o 50% droższe. Ogłoszenia do „Życia Gospodarczego” należy kierować pod adresem: Wydawnictwo „Prasa Krajowa”, Warszawa, ul. Wiejska 12, tel. 21-48-57. Za treść ogłoszeń Redakcja nie odpowiada.

WYDAWCA: Wydawnictwo „Prasa Kra-
jowa RSW „Prasa”. Skład i druk RSW
„PRASA”, ul. Marszałkowska nr 3/5.
Zam. 50. C-23.