90

21490 KPiP
1121490
1121490

O SAMORZĄDZIE ROBOTNICZYM

(WYBÓR MATERIAŁÓW)

Warszawa – Grudzień – 1956

7) ocena działalności gospodarczej przedsiębiorstwa oraz zatwierdzanie bilansów rocznych po przyjęciu ich przez właściwy organ nadzorujący;

8) decydowanie na podstawie opinii dyrektora o zbywaniu zbędnych maszyn i urządzeń;

9) ustalanie w ramach uprawnień przedsiębiorstwa oraz układu zbiorowego norm pracy, taryfikatorów płacowych i regulaminów premiowania;

10) decydowanie o przeznaczeniu części zysku przypadającej przedsiębiorstwu na cele związane z działalnością gospodarczą przedsiębiorstwa;

11) decydowanie o podziale funduszu zakładowego lub części zysku przypadającej załodze;

12) ustalanie wewnętrznych regulaminów przedsiębiorstwa.

Art. 4

1. Uchwały rady robotniczej dotyczące zagadnień płac, funduszu zakładowego, spraw bytowo-socjalnych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wewnętrznych regulaminów przedsiębiorstwa powinny być podejmowane w porozumieniu z radą zakładową.

2. W razie braku porozumienia decyzję podejmuje załoga w trybie przewidzianym w statucie.

Art. 5

1. Rada robotnicza jest odpowiedzialna za swoją działalność przed załogą przedsiębiorstwa i składa przed nią sprawozdania.

2. Terminy i tryb odbywania zebrań sprawozdawczych określa statut rady robotniczej.

3. Sprawy o zasadniczym znaczeniu dla przedsiębiorstwa, a w szczególności podział funduszu zakładowego lub części zysku przypadającej załodze powinny być rozpatrywane na naradach lub zebraniach załogi.

4. W przypadkach szczególnie uzasadnionych rada robotnicza może przeprowadzić referendum wśród załogi.

Art. 6

Liczbę członków rady robotniczej ustala załoga.

Art. 7

1. Radę robotniczą wybiera się spośród robotników, inżynierów, techników, ekonomistów i innych pracowników przedsiębiorstwa.

2. Rada robotnicza powinna w miarę możności składać się w $^2/_3$ z robotników.

3. W skład rady robotniczej wchodzi z urzędu dyrektor przedsiębiorstwa.

4. Wybór rady robotniczej odbywa się w drodze tajnego głosowania według regulaminu wyborczego ustalonego przez załogę.

5. Regulamin wyborczy powinien określać kadencję rady robotniczej oraz możliwość i sposób odwoływania całej rady lub poszczególnych jej członków przed upływem kadencji.

Art. 8

1. Rada robotnicza wybiera ze swego grona przewodniczącego i jego zastępcę.

2. Przewodniczącym ani jego zastępcą nie może być dyrektor przedsiębiorstwa, ani zastępca dyrektora.

3. Statut rady robotniczej może przewidywać powołanie przez radę robotniczą jej prezydium i przekazanie mu części uprawnień rady.

4. W skład prezydium wchodzi z urzędu dyrektor przedsiębiorstwa.

Art. 9

1. Rada robotnicza i jej prezydium podejmują uchwały wyłącznie na posiedzeniach.

2 Uchwały zapadają zwykłą większością głosów i są ważne, jeżeli w posiedzeniu uczestniczyła co najmniej połowa członków.

3. Członkowie rady robotniczej poza posiedzeniami rady mają w przedsiębiorstwie uprawnienia wynikające wyłącznie z ich stanowiska służbowego.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa ma obowiązek przygotowywania i przedkładania materiałów i sprawozdań potrzebnych dla pracy rady robotniczej.

Art. 10

Każdy pracownik przedsiębiorstwa ma prawo być obecnym na posiedzeniu rady robotniczej.

Art. 11

1. Sprawowanie mandatu członka rady robotniczej nie zwalnia pracownika od pełnienia obowiązków wynikających ze stosunku pracy w przedsiębiorstwie.

2. Praca w radzie robotniczej ma charakter społeczny; członek rady robotniczej ma prawo jednak do zwrotu utraconego zarobku w przedsiębiorstwie jeśli strata ta wynikła z tytułu pełnienia obowiązków członka rady robotniczej.

Art. 12

1. Stosunek pracy z członkiem rady robotniczej w czasie trwania jego mandatu nie może być rozwiązany bez zgody rady robotniczej.

2. Przeniesienie członka rady robotniczej do innej pracy może nastąpić tylko na podstawie uchwały rady robotniczej.

Art. 13

1. Dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców powołuje i odwołuje właściwy organ państwowy po uzgodnieniu z radą robotniczą.

2. Rada robotnicza ma prawo występowania z wnioskiem w sprawie powoływania i odwoływania dyrektora oraz jego zastępców.

Art. 14

1. Dyrektor przedsiębiorstwa kieruje działalnością przedsiębiorstwa i ponosi za nią odpowiedzialność prawną, a także odpowiada przed radą robotniczą i przed jednostką nadrzędną.

2. Do zakresu działania dyrektora należy w szczególności:

1) organizowanie procesu produkcyjnego;

2) Wydawanie zarządzeń i poleceń związanych z działalnością przedsiębiorstwa zgodnie z planem, uchwałami rady robotniczej oraz zarządzeniami jednostki nadrzędnej;

3) zastępowanie przedsiębiorstwa na zewnątrz i składanie w jego imieniu oświadczeń z zachowaniem obowiązujących w tym względzie przepisów prawnych;

4) decydowanie w sprawach personalnych przedsiębiorstwa.

3. Dyrektor jest w stosunkach pracy przełożonym pracowników przedsiębiorstwa.

Art. 15

1. Dyrektor przedsiębiorstwa ma obowiązek wstrzymać wykonanie uchwały podjętej przez radę robotniczą, jeżeli jest sprzeczna z przepisami prawa lub obowiązującym planem; obowiązany jest jednak niezwłocznie zawiadomić o tym radę robotniczą i właściwą jednostkę nadrzędną, która podejmuje decyzję.

2. Od decyzji jednostki nadrzędnej służy radzie robotniczej i dyrektorowi przedsiębiorstwa prawo odwołania się do ministra (kierownika centralnego urzędu), a w odniesieniu do przedsiębiorstwa terenowego do prezydium właściwej rady narodowej.

Art. 16

W przypadkach nagłych dyrektor przedsiębiorstwa może podejmować decyzje niezbędne dla prawidłowej pracy przedsiębiorstwa a należące do zakresu działania rady robotniczej — bez jej uchwały, obowiązany jest jednak przedstawić decyzję na najbliższym posiedzeniu rady robotniczej do zatwierdzenia.

Art. 17

W przedsiębiorstwach, w których powołane są rady robotnicze nie obowiązuje przepis art. 14 ust. 1 i 4 dekretu z dnia 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 49, poz. 439).

Art. 18

Statut rady robotniczej uchwala załoga przedsiębiorstwa.

Art. 19

Przepisy niniejszej ustawy dotyczące przedsiębiorstw stosuje się odpowiednio do państwowych gospodarstw rolnych.

Art. 20

Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia rozciągnąć stosowanie przepisów niniejszej ustawy na przedsiębiorstwa państwowe nie wymienione w art. 1.

Art. 21

Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

O funduszu zakładowym na rok 1957

Art. 1

Celem stworzenia bodźców materialnego zainteresowania załóg w osiągnięciu dodatnich wyników ekonomicznych przez przedsiębiorstwa tworzy się w nich fundusz zakładowy.

Art. 2

1. Na fundusz zakładowy przeznacza się część zysku osiągniętego przez przedsiębiorstwo.
2. Na fundusz zakładowy mogą być przeznaczone również inne środki.

Art. 3

Rada Ministrów po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych określi do dnia 31 stycznia 1957 r. w drodze rozporządzenia kategorie przedsiębiorstw, w których fundusz zakładowy będzie stworzony, jak również zasady tworzenia funduszu zakładowego.

BIBLIOTEKA MOS KSIĘGOZBIÓR

Art. 4

1. Środki funduszu zakładowego mogą być przeznaczone:

1) na nagrody i świadczenia dla pracowników oraz na inne cele, związane z ich potrzebami;

2) na budownictwo mieszkaniowe dla pracowników oraz remonty mieszkań przez nich zajmowanych.

2. Podział środków funduszu zakładowego na powyższe cele należy do uprawnień przedsiębiorstwa.

Art. 5

Rada Ministrów na wniosek ministra uzgodniony z zarządem właściwego związku zawodowego określi dla przedsiębiorstw podległych poszczególnym resortom w drodze rozporządzenia górną granicę odpisów na fundusz zakładowy w części przeznaczonej na cele przewidziane w art. 4 ust. 1 pkt 1; wysokość tych odpisów nie może przekraczać 8,5 proc. funduszu płac przedsiębiorstwa.

Art. 6

Prezes Rady Ministrów może wyłączyć spod działania niniejszej ustawy poszczególne przedsiębiorstwa ustalając stosowanie w nich odmiennych zasad podziału zysku.

Art. 7

Traci moc dekret z dnia 18 lutego 1955 r. o funduszu zakładowym (Dz. U. Nr 9 poz. 52).

Art. 8

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1957 r.

W sprawie rozszerzenia uprawnień państwowych przedsiębiorstw przemysłowych

UCHWAŁA NR 704 RADY MINISTRÓW

z dnia 10 listopada 1956 r.

W celu rozszerzenia uprawnień państwowych przedsiębiorstw przemysłowych Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. W zakresie planowania i produkcji uprawnia się państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe do:

1) ustalania i zatwierdzania szczegółowych planów techniczno-przemysłowo-finansowych we wszystkich wskaźnikach, zarówno ilościowych, jak i jakościowych, opracowanych na podstawie rocznych wskaźników zadań planowych, ustalonych dla przedsiębiorstwa przez jednostkę nadrzędną na podstawie opinii przedsiębiorstwa; w skład ustalonych przez jednostki nadrzędne wskaźników do planu rocznego wchodzą:
   a) wartość produkcji towarowej w cenach zbytu, w tym wartość produkcji przeznaczonej na rynek;
   b) ilość produkcji najważniejszych asortymentów według decyzji jednostki nadrzędnej, zabezpieczona przydziałami materiałów rozdzielanych centralnie;
   c) suma funduszu płac ogółem (łącznie z funduszem bezosobowym);
   d) zysk (bądź strata);
   e) wysokość wpłaty zysku do budżetu (bądź wysokość dotacji na pokrycie straty);
   f) wysokość dotacji budżetowej na inwestycje limitowe;
   g) limit finansowy na kapitalne remonty;
   h) suma normatywu środków obrotowych ogółem;

dopuszcza się stosowanie wskaźnika produkcji czystej zamiast wskaźnika produkcji towarowej w cenach zbytu;
podstawą do oceny rocznych wyników pracy przedsiębiorstw są wymienione wyżej planowane wskaźniki ustalone przez jednostki nadrzędne również wówczas, gdy zawarte w nich zadania planowe zostały podwyższone w szczegółowych planach zatwierdzonych przez przedsiębiorstwo;

2) zatwierdzania planów operatywnych (kwartalno-miesięcznych) przedsiębiorstw, opracowanych na podstawie zatwierdzonego planu rocznego, z uwzględnieniem posiadanego portfelu zamówień, jak również na podstawie wytycznych jednostki nadrzędnej; uruchomienie produkcji może nastąpić wyłącznie na podstawie uzyskanego zamówienia lub oceny rynku;
zlecanie dodatkowych zadań w ciągu roku przez jednostkę nadrzędną może nastąpić tylko za zgodą przedsiębiorstwa; operatywne plany powinny zabezpieczyć wykonanie planu rocznego we wszystkich jego elementach;

3) w razie braku pokrycia zamówieniami planu w ustalonych asortymentach (pkt 1 lit. b) przedsiębiorstwo jest zwolnione od wykonania planu danego asortymentu;
w razie braku możliwości wykonania przez przedsiębiorstwo asortymentów z planu rocznego, przedsiębiorstwo może nie wykonać ustalonych asortymentów za zgodą jednostki nadrzędnej i w porozumieniu z odbiorcą;
w każdym przypadku obowiązuje przedsiębiorstwo wykonanie planu produkcji towarowej według cen zbytu;

4) przyjmowania od przedsiębiorstw uspołecznionych i instytucji państwowych oraz rzemiosła zamówień na dostawę nie objętych planem wyrobów z materiałów własnych lub zleceniodawcy albo z odpadów produkcyjnych bądź świadczenia usług, jeżeli ich wykonanie jest możliwe bez uszczerbku dla realizacji planu;

5) uruchamiania produkcji ubocznej artykułów rynkowych, bez konieczności wydzielania odrębnych komórek organizacyjnych;
ustalania cen oraz organizacji zbytu produkcji ubocznej; całkowity zysk z produkcji ubocznej przeznacza się na fundusz zakładowy;
produkcji ubocznej nie obejmuje się wskaźnikami planu rocznego i nie zalicza się do jego wykonania;
pojęcie produkcji ubocznej określą szczegółowo właściwi ministrowie;

6) zatwierdzania oraz dokonywania zmian konstrukcji technologii wyrobów, w szczególności dla uzyskania poprawy ich jakości i ekonomiczności.

§ 2. W zakresie inwestycji i kapitalnych remontów przysługują państwowym przedsiębiorstwom przemysłowym uprawnienia do:

1) opracowywania rocznych planów inwestycji limitowych na podstawie planowanych środków finansowych, a dla inwestycji kluczowych — również według wytycznych narodowego planu gospodarczego;
dokonywania zmian planu rocznego i opracowywania planów operatywnych w porozumieniu z wykonawcą;
opracowany plan, jak również dokonywane w nim zmiany nie mogą naruszyć ustalonego limitu na roboty budowlano-montażowe;

2) przekroczenia limitu inwestycyjnego o wartość maszyn i urządzeń, które zgodnie z planem miały być montowane w następnym roku, a których zmontowanie stało się możliwe w roku operacyjnym ze względu na przyspieszenie robót i wygospodarowanie lub uzyskanie środków inwestycyjnych na pokrycie kosztów montażu;

3) zatwierdzania zakresu rzeczowo-finansowego inwestycji pozalimitowych;

4) zatwierdzania planów kapitalnych remontów w ramach limitów finansowych z funduszu amortyzacyjnego, określonych przez jednostkę nadrzędną;

5) pokrywania w gospodarczo uzasadnionych przypadkach z funduszu amortyzacyjnego, w ramach rocznego planu kapitalnych remontów, kosztów modernizacji maszyn i urządzeń, jak również kosztów zakupu i montażu maszyn lub urządzeń, przeznaczonych do zastąpienia zużytych, jeżeli wymiana tych maszyn i urządzeń jest bardziej uzasadniona niż poddanie ich kapitalnemu remontowi;

6) wykonywania drobnych inwestycji w zakresie mechanizacji, modernizacji, racjonalizacji, rozszerzenia produkcji artykułów masowego spożycia, zagospodarowania nieczynnych obiektów — z kredytów udzielanych przez banki finansujące działalność eksploatacyjną;

7) zlecania pracownikom własnym i obcym i opłacania ze środków inwestycyjnych dokumentacji projektowo-kosztorysowej i adaptacji projektów typowych w przypadkach ekonomicznie uzasadnionych;

8) zlecania własnym pracownikom sporządzania dokumentacji dla remontów kapitalnych i średnich, wykonywanych przez przedsiębiorstwo systemem gospodarczym, gdy nie ma możliwości wykonania tej dokumentacji przez przedsiębiorstwo we własnym zakresie;

9) ustalania dla poszczególnych inwestycji zakresu niezbędnej dokumentacji;

zatwierdzania projektów technicznych dla inwestycji do wartości ustalonych przez właściwego ministra oraz projektów roboczych;

10) wykonywania inwestycji i kapitalnych remontów we własnym zakresie bądź powierzania ich wykonawstwa w ramach prac zleconych pracownikom własnym i obcym w przypadkach ekonomicznie uzasadnionych;

11) zatwierdzania wysokości premii służby inwestycyjnej, zgodnie z obowiązującym regulaminem premiowania.

§ 3. W zakresie organizacji przedsiębiorstwa, zatrudnienia, płac i spraw finansowych przysługują państwowym przedsiębiorstwom przemysłowym uprawnienia do:

1) ustalania szczegółowej organizacji przedsiębiorstwa;

2) ustalania — w ramach układu zbiorowego i obowiązujących przepisów — norm pracy, taryfikatorów płacowych i regulaminów premiowania, a w szczególności:

a) ustalania zaszeregowań wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z obowiązującym systemem płac i stawkami;

b) zaszeregowywania pracowników przedsiębiorstwa w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach do grupy (stawki) uposażenia bezpośrednio wyższej niż przewidują przepisy dla danego stanowiska oraz przyznawania wybitnym specjalistom wynagrodzeń ryczałtowych w ramach zatwierdzonego funduszu płac za zgodą rady robotniczej; ryczałt nie może być przyznany dyrektorowi przedsiębiorstwa i jego zastępcom bez zgody jednostki nadrzędnej; wysokość górnej granicy ryczałtu określi właściwy minister;

3) wykorzystania zaistniałych oszczędności (względnych) na funduszu płac w następnych okresach danego roku;

4) zlecania w ramach posiadanego bezosobowego funduszu płac pracownikom przedsiębiorstwa i pracownikom obcym wykonania prac doraźnych lub okresowych;

5) dokonywania przerzutów z „pozostałych nakładów — pozycji: usługi obce" planu kosztów własnych na fundusz bezosobowy w każdorazowo ekonomicznie uzasadnionych przypadkach za zgodą lub z upoważnienia jednostki nadrzędnej;

6) ustalania norm pracy w okresie uruchamiania nowego asortymentu;

7) wypłacania w uzasadnionych przypadkach pracownikom przedsiębiorstwa zaliczki na poczet wynagrodzenia do wysokości 10-dniowego zarobku, podlegającej potrąceniu przy wypłacie ostatecznie obliczonych zarobków za dany miesiąc;

8) tworzenia w ramach planu kosztów administracyjno-gospodarczych funduszu dyspozycyjnego i rozporządzania nim zgodnie z zasadami ustalonymi zarządzeniem właściwego ministra wydanym w porozumieniu z Ministrem Finansów;

9) spisywania na podstawie protokołów komisji inwentaryzacyjnych nie zawinionych ubytków materiałowo-towarowych o charakterze ubytków nadzwyczajnych i wynikających z przyczyn losowych oraz umarzania należności z tytułu ubytków;

10) spisywania na straty:
   a) nie zawinionych niedoborów materiałowych, produkcji w toku oraz wyrobów gotowych,
   b) wartości zdeprecjonowanych materiałów w przypadkach nie zawinionych przez pracowników,
   c) należności nieściągalnych.

§ 4. W pozostałych dziedzinach państwowym przedsiębiorstwom przemysłowym przysługują uprawnienia do:

1) sprzedawania przedsiębiorstwom państwowym zbędnych materiałów i przedmiotów nietrwałych, jeżeli właściwa jednostka organizacyjna zbytu nie nabyła ich bądź nie wskazała nabywcy w terminie nie dłuższym niż 2 tygodnie;

2) w razie niemożności sprzedaży przedsiębiorstwom państwowym (pkt 1) przedsiębiorstwo może sprzedać zbędne materiały i przedmioty nietrwałe spółdzielniom, rzemieślnikom i osobom prywatnym; decyzja co do sprzedaży i ceny powinna być ustalona komisyjnie;

3) sprzedawania przedsiębiorstwom państwowym, spółdzielniom, rzemieślnikom i osobom prywatnym zbędnych maszyn i urządzeń, jeśli właściwa jednostka nadrzędna w okresie 2 miesięcy nie dała innej dyspozycji;

sprzedaż powinna być poprzedzona opinią komisji co do celowości sprzedaży i ceny;

4) sprzedawania i nieodpłatnego przekazywania instytucjom państwowym wzorców i próbek wyrobów oraz półfabrykatów wytwarzanych przez przedsiębiorstwa;

5) nieodpłatnego przekazywania organizacjom społecznym i związkowym drobnych przedmiotów wyposażenia przedsiębiorstwa oraz świadczenia drobnych usług w porozumieniu z czynnikiem społecznym;

6) zatwierdzania cen na wyroby i usługi, po uprzednim uzgodnieniu ceny z odbiorcom, w zakresie cen nie zastrzeżonych do decyzji jednostki nadrzędnej lub innych organów do tego upoważnionych;

7) zbywania wyrobów przedsiębiorstwa na podstawie upoważnienia właściwej jednostki nadrzędnej bez udziału organizacji zbytu;

8) zawierania umów ze spółdzielniami i z rzemieślnikami na wykonanie prac na warunkach dogodnych dla przedsiębiorstwa;

9) dokonywania zakupów w spółdzielniach, w jednostkach gospodarki nie uspołecznionej i u osób prywatnych w przypadkach ekonomicznie uzasadnionych;

10) wypłacania osobom prywatnym z tytułu dostaw i usług jednorazowo kwot w gotówce do wysokości 3 tys. zł.

§ 5. Państwowe przedsiębiorstwo przemysłowe może odmówić przesyłania sprawozdań statystycznych, jeśli nie są one zatwierdzone przez Główny Urząd Statystyczny.

§ 6. Upoważnia się właściwych ministrów do:

1) przekazywania dalszych nie wymienionych w niniejszej uchwale kompetencji ministra i dyrektora jednostki nadrzędnej państwowym przedsiębiorstwom przemysłowym;

2) odpowiedniego dostosowania niniejszej uchwały w oparciu o opinię aktywu gospodarczego, do warunków branżowych podległych im gałęzi przemysłu;

3) wprowadzenia zakazu zużywania do wykonania wyrobów lub usług (§ 1 pkt 4) niektórych surowców i materiałów rozdzielanych centralnie.

§ 7. Uchwała niniejsza obejmuje łącznie zarówno uprawnienia przedsiębiorstw wymienione w niniejszej uchwale.
wych przewidziane w uchwale Komitetu Centralnego PZPR i Rady Ministrów PRL z dnia 9 kwietnia 1956 r., jak też uprawnienia przedsiębiostw wymienione w niniejszej uchwale.

§ 8. Upoważnia się Prezesa Rady Ministrów do objęcia, na wniosek właściwego ministra, przepisami niniejszej uchwały, z odpowiednim ich dostosowaniem, również przedsiębiorstw innych działów gospodarki narodowej.

§ 9. Zobowiązuje się Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, Prezesa Państwowej Komisji Płac, Ministra Finansów i zainteresowanych ministrów do wydania w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszej uchwały aktów prawnych dostosowujących obowiązujące przepisy do postanowień niniejszej uchwały.

§ 10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: w z. **P. Jaroszewicz**

JÓZEF PAJESTKA

Centralny plan i samodzielność przedsiębiorstw

W ostatnim okresie wiele załóg korzystając z przyznanego im przez VII Plenum prawa do eksperymentu wystąpiło z własną inicjatywą usprawnienia pracy przedsiębiorstwa. Zakłady A-3, ZBM - Północ, Zakłady im. Kasprzaka i inne, które zgłosiły swe projekty przed kilkoma tygodniami, niemal codziennie znajdują nowych „naśladowców" i to z najrozmaitszych dziedzin gospodarki.

Nie wchodząc w ocenę szczegółów wszystkich zgłoszonych propozycji, warto jednakże już dziś zastanowić się nad zasadniczymi kierunkami tych projektów, warto także wskazać na problemy, które wymagają jeszcze opracowań zarówno na szczeblu przedsiębiorstw, jak i szczególnie w instancjach centralnych.

Kluczową sprawą, którą podejmują w zasadzie wszystkie projekty załóg jest odpowiednie **skojarzenie centralnego planowego kierownictwa z rozszerzeniem samodzielności przedsiębiorstw.** I to w dziedzinie produkcji, inwestycji, jak i w zagadnieniach dotyczących funduszu płac itp. Przyjrzyjmy się jakie są rozwiązania w tych sprawach i jakie nowe problemy tu powstają.

Sprawy produkcji

A więc np. jeśli chodzi o produkcję wszystkie prawie projekty zawierają postulat **ograniczenia planu produkcyjnego dostarczonego przez jednostkę nadrzędną do syntetycznego wskaźnika produkcji** (np. wartość produkcji globalnej czy towarowej). W niektórych przypadkach przewiduje się także możliwość wyznaczenia z góry ilości produkcji i głównych wyrobów, czy ustalenie wskaźników dotyczących uruchomienia nowej produkcji. Natomiast przedsiębiorstwu pozostawiona jest całkowita swobo-

da określania szczegółowego asortymentu produkcji oraz planowania operatywnego.

Powyższe rozwiązanie sprawy nie pozostaje w sprzeczności z zasadą centralnego planowania produkcji i jest zupełnie realne. Zapewnia ono bowiem jednostkom centralnym możliwość ogólnego zbilansowania wartości produkcji głównych wyrobów oraz daje podstawy właściwego ustalenia proporcji w rozwoju produkcji. Jednakże takie planowanie wymaga znacznie większego niż dotychczas skupienia uwagi przedsiębiorstwa na **analizie potrzeb rynku oraz stosowania w szerokim zakresie planowanych umów na zbyt lub zakup.** Ten system umów może doskonale uzupełniać centralne bilansowanie produkcji.

Jednostki nadrzędne posiadając większe doświadczenie i czasami lepszą znajomość rynku, niż poszczególne przedsiębiorstwa mogą pomóc im w ustalaniu planów produkcji, jej asortymentu, organizacji kooperacji itp. uwzględniwszy interes ogólno-społeczny. Pozostawiają one jednak przedsiębiorstwom swobodę w dziedzinie dróg realizacji planów, przekazując tylko ogólne zadanie wzrostu produkcji oraz zadania bardziej szczegółowe wyłącznie w wyjątkowych przypadkach.

Samodzielność w inwestowaniu

Postulaty wszystkich prawie przedsiębiorstw, które zgłosiły projekty eksperymentów idą w kierunku zwiększenia ich samodzielności, jeśli chodzi o prawo podejmowania inwestycji. Dotychczasowe przepisy w tej dziedzinie wznosiły mur przeszkód na drodze rozwoju i zastosowania nowej techniki, przygotowania nowej produkcji itp., wymagających nakładów inwestycyjnych. W ten sposób jednocześnie ograniczone były możliwści podnoszenia poziomu ekonomicznego produkcji, dochodowości przedsiębiorstwa itp.

Przedsiębiorstwa proponują najczęściej, aby pozostawić im na własne inwestycje **fundusz amortyzacyjny.** Propozycje te, w dużej części słuszne i możliwe do realizacji, nie mogą być jednak w pełni przyjęte z dwu powodów.

Trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę, że gdyby pozwolić dziś wszystkim przedsiębiorstwom na inwestowanie z własnego funduszu amortyzacyjnego, nastąpiłby wzrost funduszu inwestycyjnego w całym kraju o kilka miliardów złotych, co podważyłoby proporcje w podziale dochodu narodowego.

Nie można też przyjąć uniwersalnej zasady, że każde przedsiębiorstwo powinno inwestować w granicach swojego funduszu

amortyzacyjnego. Istnieją przecież przedsiębiorstwa, posiadające dobrą bazę techniczną i duże możliwości rozwoju techniczno-ekonomicznego. Dla tych przedsiębiorstw pozostawienie całego funduszu amortyzacyjnego na inwestycje może być ekonomicznie w pełni uzasadnione. Istnieją jednak przedsiębiorstwa, w których dalsze intensywne inwestowanie może oznaczać dla gospodarki stratę. O tym więc czy na własne inwestycje przedsiębiorstwa powinien iść cały fundusz amortyzacyjny, czy tylko jego część — muszą decydować jednostki centralne prowadzące politykę ogólną danej gałęzi przemysłu.

W interesie ogólno-społecznym jest również ,aby przedsiębiorstwa inwestowały w sposób maksymalnie efektywny, opłacalny. Można to uzyskać przez **obciążenie wszystkich nakładów, przeznaczonych na inwestycje, pewnymi kwotami (procentami), które przedsiębiorstwo spłaca państwu.** Jeżeli inwestycja nie jest dostatecznie efektywną, przedsiębiorstwo nie może jej podjąć, nie pozwoli ona bowiem na spłacenie procentu państwu i ponadto miałaby ona ujemny wpływ na wzrost dochodowości przedsiębiorstwa. Oprocentowanie inwestycji wydaje się być słuszne również dlatego, że korzyści np. z zastosowania nowej techniki przypadałyby nie tylko temu przedsiębiorstwu, które ją wprowadza ze środków ogólno-społecznych, ale również państwu.

Powierzenie przedsiębiorstwom funduszu amortyzacyjnego na potrzeby inwestycyjne na zasadzie oprocentowania, nie wyklucza oczywiście możliwości ich inwestowania przez dotacje z centralnego planu inwestycyjnego.

Płace i zatrudnienie

Jednym z najtrudniejszych do rozwiązania problemów w nowym ustawieniu ekonomicznym przedsiębiorstw — to problem płac i zatrudnienia.

Projekty prawie wszystkich przedsiębiostw proponują rozwiązanie tego problemu w sposób następujący: **Plan powinien określać globalny fundusz płac dla przedsiębiorstwa, nie powinien natomiast krępować go wskaźnikami średnich płac, ani wskaźnikami zatrudnienia.** Przedsiębiorstwo powinno mieć natomiast szeroką swobodę w wewnętrznej polityce płac, w szczególności w ustaleniu norm i siatek płac.

Czy postulaty te można w całej pełni przyjąć? O ile chodzi o zagadnienie płac, to planowanie w skali ogólnokrajowej i ogólnopaństwowa polityka płac wymaga po pierwsze, ogólnego **zbilansowania dochodów pieniężnych ludności z masą towarów kon-**

sumcyjnych, dla zapewnienia równowagi rynkowej. Po drugie, dla odpowiedniego rozdziału siły roboczej zgodnie z założeniami rozwoju produkcji konieczne jest odpowiednie **centralne kształtowanie średnich płac.**

Rozpatrzmy jak postulaty te można pogodzić z szeroką samodzielnością przedsiębiorstw w dziedzinie płac.

Pierwszy z wymienionych postulatów zapewnić można w nowym ekonomicznym ustawieniu przedsiębiorstw przez:

— przyjęcie zasady ustalania planowego funduszu płac przedsiębiorstwa przez jednostki centralne,

— ustalanie zasad korygowania planowego funduszu płac w związku z niewykonaniem czy przekroczeniem planu. Oczywiście sprawy tej nie można rozwiązywać szablonowo. Fundusz płac nie może np. rosnąć proporcjonalnie wraz z wartością produkcji. Stosunek ten zależy bowiem od wielu różnorodnych czynników.

Oba te punkty powinny się znaleźć w „regulaminie" przedsiębiorstw, pracujących na nowych zasadach ekonomicznych i zgłaszane przez przedsiębiorstwa projekty w zasadzie je przewidują.

Ale przedsiębiorstwom pracującym wg nowych zasad trzeba jednocześnie wskazać na poważną trudność, która może powstać w związku z limitowaniem funduszu płac i pozostawienie im w tych ramach szerokiej swobody. Chodzi o to, że przy samodzielnie, w ramach zakładu ustalanych zasadach wynagrodzenia, premiowania, akordu itp. mogą zajść wypadki, że płace obliczane na tej podstawie nie zgodzą się z ustalonym (czy skorygowanym) i przyznanym limitem płac.

Co wówczas? „Regulaminy" przedsiębiorstw powinny takie ewentualności przewidzieć. Wydaje mi się, że można to zrobić najlepiej przez wprowadzenie **zasady swobodnego przepływu między funduszem zakładowym a funduszem płac.** Znaczy to, że część niewykorzystanego funduszu płac mogłaby być wykorzystana w ramach funduszu zakładowego, a część brakująca mogłaby być z niego pokryta.

Inaczej i trudniej wygląda zagadnienie realizacji drugiego postulatu ogólnopaństwowej polityki płac — **wpływu państwa na kształtowanie się płac średnich.** Sprawa ta łączy się bezpośrednio również z zagadnieniem **zatrudnienia,** gdyż w zależności od wysokości funduszu płac i stanu załogi kształtuje się poziom średnich płac. Otóż w myśl dotychczasowych założeń, uznanych przez wszystkie przedsiębiorstwa, zgłaszające projekty, państwo ustala dla nich fundusz płac. Jeśli chodzi natomiast o zatrud-

nienie przedsiębiorstwa postulują, aby pozostawić im wolną rękę w tej dziedzinie.

W zasadzie można się zgodzić na takie rozwiązanie. Zatrudnienie i średnia płaca mogą być regulowane przez zakłady pracy. Plan produkcyjny i fundusz płac określają przecież w pewnych granicach również poziom zatrudnienia i średnie płace. **Zagadnienia te mogą i powinny poza tym być treścią umów zbiorowych i umów zakładowych.** Tak więc swoboda zakładów w stosowaniu odpowiedniej wewnętrznej polityki płac i zatrudnienia da się pogodzić z planowaniem i polityką w skali krajowej. **Co więcej, wydaje mi się, że dopiero na tej podstawie będą mogły być prawidłowo rozwiązane tak podstawowe problemy jak: systemy płac, normowanie, premiowanie, których nie umieliśmy właściwie rozwiązać przez wszystkie ubiegłe lata, a które spowodowały niezwykle ujemne konsekwencje ekonomiczne, społeczne i moralne.**

Czy przy uzyskaniu takiej swobody mogą powstać w zakładach, w których istnieją przerosty zatrudnienia, tendencje do zmniejszania stanu załogi? Tendencje takie już istnieją. Są to w zasadzie tendencje zdrowe. Jednakowoż biorąc pod uwagę konkretną sytuację w określonych rejonach kraju zwalnianie robotników mogłoby spowodować ujemne zjawiska społeczne i ekonomiczne. **W takich przypadkach jednostki centralne powinny mieć prawo kontroli stanu zatrudnienia i ustalania poziomu, poniżej którego określonym przedsiębiorstwom nie wolno byłoby schodzić.** W tych przedsiębiorstwach należałoby kierować wysiłek na uzyskanie wzrostu produkcji, rozszerzenie asortymentu lub polepszenie jakości. Można by w ten sposób próbować rozwiązać pomyślnie sprawę istniejącego w takim czy innym zakładzie marnotrawstwa siły roboczej.

Czy udział w zysku powinien być jedynym bodźcem?

Projekty zgłaszane przez przedsiębiorstwa opierają się na zasadzie materialnego zainteresowania wszystkich pracujących w wynikach ekonomicznych działalności zakładu. Postulat ten wydaje się być w pełni słuszny, mimo że w niektórych przypadkach zachodzi obawa przed mechanicznym zróżnicowaniem wynagrodzeń w różnych przedsiębiorstwach. **Oparcie premiowania załogi o zysk jest tu najprostszym i z wielu względów bardzo korzystnym rozwiązaniem.** Nic dziwnego, że wszystkie niemal projekty uwzględniają ten system materialnego zainteresowania pracowników.

Po pierwsze, zysk jest kategorią stosunkowo prostą i zrozumiałą dla załogi. Jest, on po drugie, taką wielkością, która odbija stosunkowo najlepiej wiele stron działalności przedsiębiorstwa. Wpływają na niego zarówno wzrost produkcji, jak i obniżka kosztów własnych.

Wreszcie, po trzecie, co ma duże znaczenie — jest on nie tylko taką wielkością, za którą można premiować, ale również **źródłem, z którego można premiować.** W ten sposób opierając bodźce ekonomiczne na zysku stwarza się sytuację, w której przedsiębiorstwa są premiowane z wygospodarowanych przez siebie środków.

Te motory zysku powodują, że wysuwa się go często jako uniwersalną zasadę, która powinna być zastosowana powszechnie. Tego wydaje mi się przyjąć nie można, gdyż niejednokrotnie wzrost zysku przedsiębiorstwa może, ze względu m. in. na panujący system cen, nie oznaczać ani wzrostu produkcji, ani obniżki kosztów własnych. Byłoby to oczywiście sprzeczne z interesem społeczeństwa. Oparcie bodźców na zysku może poza tym w naszych warunkach przyczynić się do pomijania takich źródeł oszczędności jak właściwa gospodarka materiałowa. A przecież nie ulega wątpliwości, że w obecnych warunkach w wielu gałęziach gospodarki podstawowe znaczenie mają oszczędności materiałów, surowców i paliwa.

W pewnych warunkach pogoń za zyskiem może stać się przyczyną, że przedsiębiorstwa główną uwagę będą kierowały na obniżenie kosztów produkcji (co jest oczywiście bardzo istotne) nie wykorzystując wszystkich możliwości, np. podniesienia produkcji. Może to być w szeregu przypadków sprzeczne z polityką ogólnopaństwową (np. w górnictwie węglowym).

Z powyższego wynika, że ustalenie bodźców ekonomicznych dla przedsiębiorstw nie może wynikać z jakiegoś uniwersalnego rozwiązania. Wymaga to bardzo wnikliwej i konkretnej analizy, wymaga zawsze postawienia pytania: **jak dany system bodźców odpowiada interesom ogólnospołecznym?**

Tylko w ten sposób zapewnić można, że samodzielność przedsiębiorstwa i jego materialne zainteresowanie nie będą działały wbrew interesom ogólnospołecznym, ale zgodnie z nimi.

„Trybuna Ludu" nr 278
z dnia 5.X.1956 r.

MIECZYSŁAW LESZ

Więcej uwagi i pomocy eksperymentującym zakładom

Z całego kraju napływają dziesiątki i setki propozycji w sprawie wprowadzenia zmian do systemu planowania i zarządzania zakładem pracy.

Ruch eksperymentalny w zakresie planowania i zarządzania zakładem na tyle się rozwinął, że można już pokusić się o pierwszą jego ocenę, o podsumowanie pierwszych wniosków i o ustalenie podstawowych kierunków i dążeń załóg i kierownictwa zakładów pracy.

Są dwa zasadnicze kierunki inicjatywy:

1. Zwiększenie samodzielności zakładów w zakresie planowania, inwestycji, zaopatrzenia i zbytu, sposobów wynagradzania.
2. Zwiększenie bodźców materialnego zainteresowania załóg w wynikach ekonomicznych produkcji.

Samodzielność

Większość wniosków w tym zakresie zmierza do zmniejszenia planowanych centralnie wskaźników, ustalanych wspólnie z resortami, do zwiększenia inicjatywy i pozostawienia samodzielności zakładowi w ramach tych podstawowych wskaźników. Nowa instrukcja o NPG na 1957 r. bardzo znacznie zmniejsza liczbę centralnie planowanych wskaźników, niemniej jednak krok uczyniony w tym kierunku nie jest dostateczny. Dlatego ważną jest rzeczą wypróbowanie takich metod planowania, które by jeszcze znacznie zmniejszyły wykaz centralnie planowanych wskaźników. Słusznie więc wysuwane są propozycje, aby zakład sam planował szczegółowy asortyment produkcji (A-3), aby zakład otrzymywał tylko limit globalnego funduszu płac bez podziału na grupy zatrudnionych (FSO, WZPT).

Wydaje się, że — jeśli idzie o planowanie asortymentowe — można spróbować tak zbudować wytyczne, aby znalazły się

w nich tylko artykuły bilansowane centralnie oraz wartość artykułów rynkowych w cenach zbytu. Ta ostatnia liczba jest szczególnie ważna, ze względu na konieczność osiągnięcia zaplanowanej masy rynkowej.

Jest wysuwany szereg wniosków w zakresie usamodzielniania działalności inwestycyjnej przedsiębiorstw. Nasz centralny plan inwestycyjny jest zbyt szczegółowy. Są w nim nie tylko tytuły inwestycyjne związane z rozbudową zakładu, ale również takie roboty i zakupy, które w rezultacie zapewniają jedynie reprodukcję prostą (np. zastąpienie zużytych maszyn nowymi). W rezultacie w planie inwestycyjnym np. przemysłu maszynowego lub włókienniczego są tysiące tytułów, których celowość nie może być zbadana ani w Centralnym Zarządzie, ani w resorcie, nie mówiąc już o PKPG. Dlatego słuszne są wnioski WFM, FSO i innych zakładów, aby ta część planu inwestycyjnego była pokrywana z funduszu amortyzacyjnego, aby nie figurowała w ogóle w planie inwestycyjnym i aby była rozpatrywana tylko w zakładzie pracy.

W tym celu trzeba by tę część funduszu amortyzacyjnego, która pozostaje w dyspozycji zakładu pracy, odpowiednio zwiększyć, a centralny plan inwestycyjny zmniejszyć. Nie wydaje się jednak słuszne żądanie zmierzające do pozostawienia całego funduszu amortyzacyjnego w gestii zakładu (FSO), w każdym razie nie jest ono słuszne jako generalna zasada. Tak np. kopalnia, której zasoby kończą się, nie może pożytecznie zużyć całego swojego funduszu amortyzacyjnego, część jego powinna być przekazana w formie środków inwestycyjnych kopalni rozwojowej. Przestarzała elektrownia często nie powinna być modernizowana, ale zamknięta. Część funduszu amortyzacyjnego lepiej obrócić na budowę nowoczesnej elektrowni o niskim zużyciu węgla i niskim koszcie własnym prądu.

Szereg wniosków zmierza do usamodzielnienia zakładu w zakresie zaopatrzenia i zbytu. Są to sprawy mające tak odmienny sens ekonomiczny w zależności od charakteru produkcji zakładu i od używanych surowców, że trudno dać tu jakieś generalne wytyczne kierunków eksperymentowania. Niewątpliwie nasz system zaopatrzenia i zbytu jest skomplikowany i powinien być uproszczony. Z wyjątkiem scentralizowanego zaopatrzenia w artykuły bilansowane centralnie (których liczba powinna się zresztą stale zmniejszać) warto bezwarunkowo wypróbować metody zaopatrzenia zdecentralizowanego z pozostawieniem zakładom pracy jak największej samodzielności w wyborze dostawcy. Jeśli idzie o zbyt, warto wzorem NRD i Węgier co najmniej wypróbować usamodzielnienie dużych zakładów pracy

w zakresie eksportu. Warto też zainteresować zakłady pracy w przekraczaniu planów eksportu przez pozostawienie części dewiz z eksportu ponadplanowego w dyspozycji zakładu pracy. W zbycie krajowym większą rolę powinny w eksperymentach odegrać bezpośrednie porozumienia z odbiorcą z ominięciem zbędnych ogniw pośredniczących (Central Zaopatrzenia i Zbytu).

Bodźce materialne

Wszystkie wnioski zmierzają do zainteresowania załóg w zyskach przedsiębiorstwa (FSO, A-3, WFM itd.). Jest to żądanie absolutnie słuszne. Gdy każdy robotnik będzie wiedział, że od wyników pracy zakładu zależy część jego płacy, poczuje się prawdziwym współgospodarzem, współodpowiedzialnym za zakład jako całość. Ale z wygospodarowaniem zysku wiąże się po pierwsze — prawidłowe obliczanie kosztu własnego, po drugie — takie ustawienie bodźców wpływałoby na wszystkie elementy składowe kosztów w kierunku ich zmniejszenia. Dlatego też nic dziwnego, że obok wniosków zmierzających do materialnego zainteresowania przedsiębiorstwa wysunięto wnioski i w tych dwu ostatnich sprawach.

Dziś środki obrotowe są przydzielane zakładom przez bank zgodnie z planem finansowym, przy czym zakład nie jest zainteresowany niczym w obniżeniu swego na nie zapotrzebowania. Tymczasem zagadnienie obniżenia środków obrotowych, przyspieszenia ich rotacji — ma pierwszorzędne znaczenie dla całej gospodarki narodowej.

Dlatego szereg fabryk warszawskich słusznie wysunęło żądanie oprocentowania środków obrotowych, aby poprzez koszty zainteresować kierownictwo i załogę w przyśpieszeniu ich rotacji.

Kapitalne remonty są dziś pokrywane z amortyzacji. Zakład mając określony fundusz na kapitalne remonty ani nie jest zaintersowany w dobrej konserwacji maszyn, ani w obniżeniu kosztów samych remontów. Pieniądze na remonty albo trzeba wydać, albo je bank zabierze. Dlatego w FSO, A—3 WFM słusznie wysunięto żądanie, aby kapitalne remonty obciążały koszty; wtedy bowiem zakład pracy będzie zainteresowany w ich obniżeniu. Taka decyzja kryje w sobie co prawda niebezpieczeństwo. Pogoń za obniżką kosztów może wywołać zaniedbanie remontów, a nawet dewastację urządzeń — dlatego sprawa wymaga opracowania i zebrania doświadczeń z kilku zakładów.

Słusznie wysuwane są żądania materialnego zainteresowania robotników w oszczędności materiałów. Za oszczędność siły ro-

boczej robotnik jest wysokopremiowany (akord, progresja), za oszczędność materiałów — nie. Tymczasem wszędzie tam, gdzie wprowadzono takie premiowanie, dało ono bardzo dobre rezultaty (np. premiowanie za oszczędność węgla). Cała sprawa — rzecz jasna — wymaga szczegółowego opracowania, odmiennego w każdym zakładzie pracy. Zasada powinna być taka, że robotnik otrzymuje część wartości zaoszczędzonego materiału. Trzeba jednak zabezpieczyć się przed pogorszeniem z tego tytułu jakości produkcji, pogorszeniem bhp (do czego mogłaby doprowadzić np. przesadna oszczędność drewna w kopalniach).

Centralną zasadą przy wprowadzaniu wszelkich nowych bodźców materialnego zainteresowania powinna być teza, że środki na dodatkowe wynagrodzenie muszą być wygospodarowane ponad plan.

Z tych też względów należy odrzucić propozycje zmierzające do poprawienia rentowności zakładów poprzez wzrost cen. Nie chcemy takiego wzrostu płac w jednym zakładzie, który pociąga za sobą obniżkę płac realnych innych robotników, zmuszonych płacić wyższą cenę za nabywane artykuły. Klasa robotnicza nic na tym nie zyska. Z tych samych względów w zasadzie nie powinny być akceptowane propozycje zmierzające do pozostawienia zakładom prawa do ustalania cen zbytu na swoje wyroby.

Jeśli idzie o podział nagród i premii wypracowanych przez zakład, trzeba pozostawić maksimum inicjatywy samym zakładom, załogom i dyrekcjom. Wydaje się jednak, że niektóre wnioski w tej sprawie są tak dalece niefortunne, że nie powinny być wprowadzane w życie. Tak np. projekt Zakładów Wytwórczych Aparatów Pomiarowych A-3 przewiduje ustalenie pułapu miesięcznych zarobków dla robotników akordowych wolnych od podatku. Z zarobku przewyższającego pułap — 50% ma być pobierane w formie podatku przez skarb państwa. Projekt ten — gdyby był zrealizowany — niewątpliwie dałby w rezultacie spadek wydajności pracy i obniżenie wykonywania norm, ponieważ stanowiłoby typowy „antybodziec".

Osobny wielki zakres spraw wysuwanych w zakładach pracy w związku z eksperymentami w zakresie planowania i zarządzania stanowią wnioski w sprawie udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Sprawa ta ściśle wiąże się z dyskutowanym obecnie projektem uprawnień rad zakładowych i zasługuje na oddzielne omówienie.

Obserwując wielki pęd do prób i eksperymentów trzeba stwierdzić, że inicjatywy jest dużo, dużo jest w zakładach zapału, wiary i energii, znaczna część projektów jest oczywiście słuszna, pewna ilość projektów wymaga ostrożnego eksperymen-

towania; stosunkowo mało jest wniosków niesłusznych lub nie posiadających ekonomicznego uzasadnienia. Trzeba, aby ze strony oragnizacji partyjnych i ogniw administracji gospodarczej było więcej pomocy w formułowniu wniosków i w przeprowadzaniu eksperymentów; trzeba już teraz rozpocząć przygotowywanie wniosków uogólniających w sprawach bezspornych, pamiętajmy, że koniec roku blisko, a szereg zmian najlepiej wprowadzać powszechnie pierwszego stycznia.

„Życie Gospodarcze" Nr 19/1956

JULIUSZ WACŁAWEK

Za samorządem robotniczym

VII Plenum postawiło m. in. zadanie rozszerzenia demokracji robotniczej. Wkrótce po nim rozpoczęła się w związkach zawodowych dyskusja nad rozszerzeniem uprawnień rad zakładowych, a organizacja partyjna FSO—Żerań występuje z projektem samorządu robotniczego, jako formą demokracji robotniczej. Za samorządem wypowiada się na ogół prasa i wiele komitetów partyjnych. Równocześnie niektórzy działacze związkowi widzą w samorządzie zagrożenie roli rad zakładowych, a wielu robotników upatruje w nim stworzenie jeszcze jednej — czwartej (po dyrekcji, komitecie partyjnym i radzie zakładowej) „władzy w zakładzie".

Przeciwnicy samorządu powiadają, że ta forma demokracji robotniczej — to mechaniczne naśladownictwo wzorów jugosłowiańskich. Warto więc przypomnieć, że w Polsce w pierwszych miesiącach 1945 r. **polska klasa robotnicza** samorzutnie powołała do życia w setkach zakładów Rady Załogowe. Rady te, jako organ **całej załogi,** istniały niezależnie od związków zawodowych, sprawowały najwyższą władzę w zakładzie, powoływały dyrektorów, decydowały o najważniejszych sprawach gospodarki zakładu i bytu pracowników. Odegrały one historyczną rolę w uruchomieniu i początkowej odbudowie naszego przemysłu, przygotowały i zabezpieczyły jego nacjonalizację.

Sięga więc klasa robotnicza do własnych, narodowych tradycji, gdy stawia na porządku dnia sprawę samorządu robotniczego. Co oczywiście nie znaczy, że nie mogą być nam **pomocne** doświadczenia Jugosławii.

Argument ekonomiczny

W referacie tow. Ochaba na VII Plenum znajdujemy następujące sformułowanie:

„w toku socjalistycznego budownictwa w Polsce powstała sprzeczność między szybkim wzrostem sił wytwórczych socjalizmu i szybkim rozwojem

potrzeb materialnych i duchowych narodu, a nadmiernie scentralizowanymi i zbiurokratyzowanymi formami kierownictwa gospodarką... Pociągnęło to za sobą skrępowanie inicjatywy mas, osłabiło poczucie gospodarza kraju wśród klasy robotniczej, mas chłopskich, skrępowało postęp — w wielu dziedzinach życia".

Ta sprzeczność wydaje się być wynikiem powstałej u nas w ostatnich latach niezgodności w stosunkach produkcji — **mianowicie między ogólnospołecznym charakterem własności socjalistycznej a niedostatecznie społeczną formą zarządzania nią.** Wyrazem tej niezgodności jest fakt, że klasa robotnicza, będąc właścicielem środków produkcji nie czuła się w istocie gospodarzem, ponieważ ta funkcja przeszła na nieodpowiedzialny bezpośrednio wobec mas aparat administracyjny. Rodziło to tendencje do powstawania „wielmożów w aparacie administracyjnym i gospodarczym, którzy mają watę w uszach i zapominają o swych obowiązkach".

Przezwyciężenie tych sprzeczności następuje:

po pierwsze: przez **zwiększenie samodzielności przedsiębiorstw i lepsze ustawienie bodźców materialnego zainteresowania załogi,**

po drugie: przez dostosowanie stopnia udziału społeczeństwa w zarządzaniu socjalistyczną gospodarką do jej ogólnospołecznego charakteru, co zapewnić **może tylko systematyczne rozszerzenie demokracji robotniczej, tj. w pierwszym rzędzie urzeczywistnienia prawa współgospodarza. To właśnie zapewnia samorząd robotniczy.**

Między decentralizacją a demokracją robotniczą zachodzi stosunek wzajemnego uwarunkowania. Samo zwiększenie samodzielności zakładów nie zabezpiecza jeszcze socjalizmu przed nadmierną centralizacją i biurokracją, przenosi tylko ciężar tego niebezpieczeństwa niżej, a poza tym nie zabezpiecza przed marnotrawstwem. Zabezpieczenie to dać może tylko dopuszczenie bezpośrednich wytwórców do zarządzania fabryką i do bezpośredniej kontroli administracji. To właśnie ma na celu demokracja robotnicza, to zapewnia samorząd robotniczy. I odwrotnie — rozszerzenie demokracji robotniczej w zakładach pracy, samorząd, będą fikcją, jeśli nie zostanie zwiększona samodzielność przedsiębiorstw i jeśli nie zostaną zwiększone bodźce materialnego zainteresowania załogi całą gospodarką zakładu, jeśli samorząd nie będzie właściwie miał czym zarządzać.

Oczywiście **większa samodzielność** przedsiębiorstw to nie znaczy **zupełna samodzielność,** tak jak zarządzanie przedsiębiorstwem przez samorząd robotniczy nie znaczy: **całkowite** zarządzanie bez żadnych ograniczeń. **Fabryki bowiem nie są własnością załóg w nich zatrudnionych lecz własnością ogólnonarodo-**

wą. **Państwo, jako organ narodu, musi zatem zachować w swoim ręku najistotniejsze instrumenty kierownictwa gospodarczego w postaci ustalania głównych wskaźników,** jak np. planu rocznego produkcji, inwestycji, wysokości akumulacji, funduszu płac. Chodzi więc o takie ramy samodzielności i samorządu fabrycznego, które by **powiązały w sposób harmonijny interes ogólnonarodowy z interesem załóg** — gospodarza zakładu. Chodzi o samorząd robotniczy wyposażony w takie prawne i ekonomiczne podstawy działania, aby mógł się stać organizacją walki załogi o maksymalne wykorzystanie ekonomicznych możliwości przedsiębiorstwa, aby postawił tamę biurokratyzacji przez wciągnięcie do walki z nią wszystkich pracowników, aby uczynił ich wszystkich współgospodarzami zakładu i przyczynił się w ten sposób do przezwyciężenia marnotrawstwa i uzdrowienia gospodarki narodowej.

Istotny element dyktatury proletariatu

Wybieralny i odwoływalny w każdej chwili samorząd robotniczy, jako naczelna instancja kierująca zakładem, jako forma rozszerzenia demokracji robotniczej w zakładzie ma zasadnicze znaczenie polityczne z punktu widzenia dyktatury proletariatu. Jest już dziś banałem twierdzenie o zależności między siłą państwa socjalistycznego a rozwijaniem demokracji socjalistycznej, wciąganiem mas do rządzenia. Jest już dziś pewnikiem, że państwu socjalistycznemu w okresie przejściowym, w szczególności przy nadmiernej centralizacji, grozi zawsze niebezpieczeństwo biurokratycznych wypaczeń, co doprowadzić może do naruszenia jego socjalistycznego charakteru; że jedynym lekarstwem na to jest wciągnięcie wszystkich ludzi pracy do walki z biurokracją, do udziału w zarządzaniu nim. Pod tym względem samorząd robotniczy może stać się orężem walki z biurokratyzmem, a tym samym radykalnym środkiem umocnienia naruszonej w ostatnich latach więzi partii z klasą robotniczą, jej więzi ze swoim ludowym państwem, może się stać szkołą trudnej sztuki rządzenia, szkołą świadomości socjalistycznej. **Będzie on stanowił zasadniczy krok naprzód, będzie dźwignią i bazą rozwoju całego procesu demokratyzacji.**

Wreszcie chodzi o jeszcze jeden moment. Nie należy zapominać, że w walce o demokratyzację mamy w kraju fałszywych sprzymierzeńców, dla których celem nie jest bynajmniej demokracja socjalistyczna, lecz liberalno-burżuazyjna. Pchnięcie naprzód sprawy samorządów fabrycznych, jako formy demokracji robotniczej w zakładach pracy, oznacza praktyczne odcięcie się

od tych „sprzymierzeńców", wskazuje na właściwy kierunek rozwoju naszej demokracji, właśnie pod hegemonią klasy robotniczej.

Dlaczego nie rady zakładowe...

Dlaczego rady zakładowe nie mogłyby sprawować funkcji samorządu robotniczego?

Pomińmy tu argument o faktycznej w chwili obecnej niezdolności rad zakładowych do spełniania tej roli, niezdolności wynikającej z niedostatecznego ich autorytetu, braku zaufania do nich załóg i biurokratyzacji aparatu związkowego. To są ostatecznie rzeczy dające się zmienić. Chodzi o argumenty natury zasadniczej.

Dotychczas odróżnialiśmy, jeśli idzie o interes klasy robotniczej w ustroju socjalistycznym, jej **interes ogólny,** jako klasy sprawującej władzę — reprezentowany przez państwo, a w zakładach przez administrację państwową oraz jej **interes bezpośredni, jako pracownika,** interes, którego miały bronić w pierwszym rzędzie związki zawodowe. Zwiększenie samodzielności przedsiębiorstw, w postaci większych uprawnień dyrektora, bodźców materialnego zainteresowania załogi w gospodarce całego zakładu, wreszcie rozszerzenie demokracji robotniczej w zakładzie stworzy nowy moment: **załoga staje się także wyrazicielem interesów swego zakładu jako jego gospodarz.** Samorząd reprezentujący interesy materialne **załogi, jako gospodarza zakładu,** w dążeniu do maksymalnej rentowności zakładu i korzyści załogi, może wykazywać tendencje do realizacji tych dążeń kosztem państwa (interesu ogólnego społeczeństwa) lub kosztem członków załogi jako pracownika.

W tej sytuacji potrzebny jest taki układ, w którym te sprzeczne niejednokrotnie interesy poprzez ścieranie się z sobą, mogłyby być maksymalnie uwzględnione, a przeciwieństwa między nimi rozwiązywane w drodze uzgodnienia stanowisk, które uwzględnia naczelne potrzeby. W tym celu niezbędne są trzy różne organa: samorząd robotniczy, dyrekcja i rada zakładowa: dyrekcja — jako państwowy organ gospodarczy, samorząd jako organ załogi — współgospodarza, rada zakładowa — jako organizacja zawodowa broniąca interesów pracownika.

Oczywiście każdy z tych organów obowiązuje zasada uwzględniania wszystkich trzech momentów. Ale w ich działalności co innego wysuwa się na plan pierwszy.

Czy oznacza to umniejszenie roli rady zakładowej lub złamanie zasady jednoosobowego kierownictwa i odpowiedzialno-

ści? Nie. Zakłada to wzrost uprawnień i rady zakładowej w zakresie ochrony pracy, i dyrektora jako kierownika zakładu. W przeciwnym wypadku cała sprawa rozszerzenia demokracji bierze w łeb. Nie ma bowiem sensu istnienie rady zakładowej, która nie jest w stanie bronić interesów pracy. Niewiele może zrobić dyrektor bez powiększenia obecnych prerogatyw, kosztem centralnego kierownictwa.

Samorząd pełni rolę niejako sejmu zakładowego, ustalającego wiążące zalecenia w najważniejszych sprawach, kontrolującego dyrekcję. Do samorządu należałoby ustalanie i zatwierdzanie planów rocznych, operatywnych i wieloletnich, polityki inwestycyjnej, kontrola bilansów, ustalanie zasad gospodarowania funduszem zakładowym, zatwierdzanie taryfy zaszeregowań, systemu norm etc. Z kolei dyrekcja pełni niejako rolę rządu — organu kierującego operatywnie procesem produkcji i odpowiedzialnego za wykonawstwo. W ten sposób demokratyczna zasada udziału całej załogi w gospodarowaniu zakładem wiąże się ściśle i wzajemnie warunkuje z zasadą jednoosobowego kierownictwa, jego osobistą odpowiedzialnścią za wykonawstwo, za najściślejszy porządek „stwarzany przez jedność woli kierownika".

Koniec „trójkąta", rola partii

Dotychczas było często tak, że w zakładzie ustalał, rozstrzygał, decydował trójkąt złożony z sekretarza POP, dyrektora i przewodniczącego rady.

Z poprzednich już wywodów wynika, że samorząd robotniczy to nie jest żadna „czwarta władza" w zakładzie, lecz ustanowienie w nim wreszcie jednej, najwyższej i rzeczywistej władzy, władzy jego załogi. W tym ustawieniu dyrekcja jest władzą, tak jak organ wykonawczy państwa i samorządu; rada zakładowa przestaje być „władzą", a staje się rzeczywistym organem obrony interesów pracownika. A organizacja partyjna, komitet partyjny...?

Komitet partyjny i organizacja partyjna, zgodnie z uchwałami VII Plenum, przestaje wreszcie wyręczać wszystko i wszystkich, przestaje pełnić funkcje uzupełnienia i wyrównywania wszystkich braków i błędów w dotychczasowej organizacji zakładu i w ogóle przemysłu, w pracy administracji, w układzie bodźców ekonomicznych itp. **Organizacja partyjna może się wreszcie całą siłą zająć swą główną robotą, sprawowaniem kierowniczej roli politycznej w zakładzie.** Rozszerzenie demokracji robotniczej w zakładzie pracy stawia bowiem jaskrawo pytanie: czy nasze organizacje partyjne mają działać za klasę robotniczą, czy **poprzez** klasę robotniczą. Jeśli mowa

o rzeczywistym rozszerzeniu demokracji robotniczej, budowaniu socjalizmu świadomym wysiłkiem **całej** klasy robotniczej — to tego można dokonać tylko pod warunkiem, że **organizacja partyjna będzie działać poprzez klasę, będzie ośrodkiem inspiracji, rozbudzania w klasie jej własnej inicjatywy, jej własnego, świadomego działania, ośrodkiem kierowniczej siły politycznej i organizatorskiej, nie administratorskiej.** Organizacja partyjna działać będzie we wszystkich instytucjach poprzez swoich członków Dlatego słuszny wydaje się wniosek Komitetu Łódzkiego, proponujący zmianę § 50 Statutu PZPR. Paragraf ten każe organizacjom partyjnym wyręczać załogę w funkcji kontroli nad administracją zakładu i jako taki jest sprzeczny z rozszerzeniem demokracji robotniczej.

Niektóre sprawy praktyczne

Pierwsza. Samorząd robotniczy ma być wprowadzony powszechnie czy eksperymentalnie? W świetle powyższych rozważań nie wymaga chyba dowodów opowiedzenie się za powszechnym jego wprowadzeniem. Oczywiście z jednym zastrzeżeniem — nie wprowadzać „na siłę", nie wprowadzać tam, gdzie załoga nie jest do tego przekonana. Wprowadzać etapami (co nie ma nic wspólnego z „dawkowaniem" demokracji), poczynając od zakładu o najbardziej świadomej załodze, kończąc na zakładach, gdzie załoga jest mniej aktywna społecznie. Sprawa wymaga oczywiście dalszych studiów, dyskusji i określonych wysiłków organizacji partyjnych, związkowych i administracji gospodarczej.

Druga. Czy samorząd ma mianować dyrektora? Sądzę, że jeśli samorząd robotniczy ma stanowić nie ciało doradcze, lecz rzeczywisty organ zarządzania i władzy, to musi on mieć głos w tej sprawie. Głos musi tu mieć również państwo w osobie ministra (CZ), dyrektor bowiem reprezentować musi w zakładzie w pierwszym rzędzie interes państwowy. Z tych względów uważam za najlepsze rozwiązanie to, które proponuje FSO-Żerań, a mianowicie, że dyrektora zakładu mianuje i odwołuje minister (CZ) w uzgodnieniu z samorządem. Inicjatywa w tej sprawie może oczywiście należeć również do samorządu. W każdym razie bez zgody samorządu dyrektor nie może pełnić swoich funkcji.

Trzecia sprawa. Samorząd czy rada techniczno-ekonomiczna, jak proponuje Tarchomin? Zdecydowanie samorząd. Rada techniczno-ekonomiczna oznacza bowiem demokrację nie dla całej załogi, lecz dla administracji i personelu inżynieryjno-technicz-

nego, co mija się z uchwałami VII Plenum. Nie znaczy to, że w samorządzie nie powinien być reprezentowany fachowy czynnik techniczno-ekonomiczny. Wręcz przeciwnie, będzie on reprezentowany z natury rzeczy, jako że wybory są powszechne, a poza tym jest to po prostu konieczność.

Ostatnia uwaga: Demokracja robotnicza to proces rozwoju świadomości socjalistycznej i udziału bezpośredniego w rządzeniu klasy robotniczej, w tym sensie samorząd robotniczy jest formą i początkiem rozwiązania. Pełne rozwiązanie to długotrwały proces walki świadomej części mas pod kierownictwem partii z zacofaniem ekonomicznym, kulturalnym etc., przeszkadzającym w osiągnięciu pełnej demokracji socjalistycznej.

„Trybuna Ludu", nr 290
z dnia 17.X.1956 r.

J. TORONCZYK

Samorząd robotniczy sprawą dnia

Jak dowiadujemy się, w dniu wczorajszym Kolegium Ministerstwa Przemysłu Maszynowgo zatwierdziło z drobnymi poprawkami projekt eksperymentu Zakładu im. Janka Krasickiego (A-3). Termin rozpoczęcia eksperymentu: 1 stycznia 1957. Towarzyszom z A-3 pozostają więc 2 miesiące dla solidnego przygotowania zakładu do pracy w nowych warunkach

Od kilku już dni **w Zakładach im. Janka Krasickiego** trwają gorące dyskusje. Na porządku dnia jest statut rady robotniczej i projekt ordynacji wyborczej do rady.

Dyskusja wokół samego statutu samorządu przeszła dość gładko. Jej osią była właściwie tylko jedna sprawa: **jak pogodzić szerokie uprawnienia samorządu z zasadą jednoosobowego kierownictwa.**

Dyrektor Międzychodzki sam przyznaje, że miał początkowo poważne opory przeciwko samorządowi. Będę niedyskretny i zdradzę tok jego rozumowania. Po prostu — jak mówi — bał się wpaść z deszczu pod rynnę. To znaczy spod drobiazgowej opieki Centralnego Zarządu pod taką samą opiekę samorządu robotniczego. Przy czym, rzecz jasna, samorząd będzie na pewno trudniej „obejść", bo zna on daleko lepiej sprawy zakładu niż CZ.

W końcu znaleziono w zakładach A-3 następujące rozwiązanie. Rada robotnicza ma być czymś na kształt sejmu. Przewiduje się, że jej zebrania będą się w zasadzie odbywać raz na kwartał (w razie potrzeby może być zwołane nadzwyczajne posiedzenie rady na wniosek dyrektora, 1/3 załogi, bądź prezydium rady). Postanowienia rady są dla dyrektora wiążące. Między posiedzeniami rady pracuje jej prezydium.

Innymi słowy: operatywnie kieruje zakładem dyrektor i on jedynie ma prawo wydawać decyzje, prezydium rady pomaga mu i kontroluje. To zapewnia jednoosobowe kierownictwo. W razie zasadniczego sporu między dyrektorem i prezydium zawsze ist-

nieje możność zwołania nadzwyczajnego zebrania rady, do której w takim wypadku należeć będzie ostateczna decyzja.

Wydaje się, że bardzo istotny jest ten punkt statutu, który stwierdza, że zebrania rady robotniczej a także i jej prezydium są jawne i może w nich wziąć udział każdy pracownik zakładu z głosem doradczym. Gwarantuje to rzeczywistą demokrację robotniczą i zbliża bardzo samorząd do całej załogi.

*

Znacznie większe kłopoty ma załoga A-3 z ordynacją wyborczą do samorządu. Wydaje się, że aktyw partyjny postawił tę sprawę słusznie. Towarzysze rozumują tak: rada robotnicza nie jest przecież tylko jakimś ogniwem gospodarczym, powołanym do zarządzania przedsiębiorstwem. Do tego celu można by przecież stworzyć np. radę naukowo-techniczną, złożoną z wybitnych specjalistów. Tu jednakże chodzi o coś więcej: o to, aby robotnicy **stali się** rzeczywistymi gospodarzami zakładu, aby **czuli się** takimi gospodarzami. A jeśli tak, to znaczy, że **robotnicy powinni mieć w radzie zdecydowaną większość.** Należy zatem stworzyć taką ordynację wyborczą, która zagwarantowałaby większość. Nie oznacza to oczywiście rugowania inżynierów, ekonomistów, fachowców, którzy są tej radzie bardzo potrzebni

Na zebraniu partyjnym, na którym dyskutowano projekt ordynacji wyborczej do rady odezwały się jednak głosy sprzeciwu. Znaleźli się towarzysze, zwłaszcza spośród personelu inżynieryjno-technicznego, którzy zakwestionowali słuszność tej zasady. Ich zdaniem ordynacja powinna być całkowicie demokratyczna, co rozumieją w ten sposób, iż nie należy przesądzać z góry kto powinien stanowić większość w radzie.

Wydaje się, że stanowisko to kryje za sobą jakąś próbę przeciwstawiania interesów pracowników umysłowych i robotników w zakładzie. Czy oczywiście taka sprzeczność interesów istnieje? Moim zdaniem, nie. Po to aby zakład mógł funkcjonować normalnie i przynosić zyski, w czym zainteresowana będzie materialnie cała załoga, interesy pracowników inżynieryjno-technicznych czy np. księgowych muszą być w pełni zabezpieczone. Z tego musi sobie zdawać sprawę każda rada robotnicza. Czy istnieje zaś jakiś element dyskryminacji w stosunku do pracowników umysłowych — jak to sugerowali niektórzy towarzysze — jeśli się z góry postanawia, że robotnicy powinni mieć w radzie zdecydowaną większość? Sądzę, że nie. Po prostu dlatego, że nawet biorąc rzecz czysto liczebnie, robotnicy i tak stanowią w zakładzie większość.

Nie mówiąc już o istocie problemu tzn., że **samorząd robotniczy ma na celu zagwarantowanie demokracji robotniczej i maksymalny jej rozwój.**

I jeszcze jedno: nie myślę, aby stworzenie takiej ordynacji wyborczej, która już z góry gwarantowałaby robotnikom zdecydowaną większość w radzie (jak projektują w A-3: dwie trzecie) było posunięciem niedemokratycznym. Nie chodzi przecież o jakąś demokrację abstrakcyjną, która w praktyce może się okazać właśnie niedemokratyczna (np. jeśli w radzie znajdzie się większość pracowników umysłowych, gdy w fabryce większość stanowią robotnicy). Chodzi o to, aby do samorządu wybrać najlepszych, cieszących się zaufaniem całej załogi robotników i pracowników umysłowych, ale w odpowiedniej proporcji. Tak, aby **zagwarantowany był robotniczy charakter całej rady i aby załoga rzeczywiście uważała ją za swoją własną.**

Dyskusja w Zakładach im. Janka Krasickiego trwa. To dobrze. Ze starcia poglądów rodzą się najtrafniejsze decyzje. Dyskusja zaś tylko przybliża sprawę samorządu do całej załogi.

„Trybuna Ludu", Nr 303
z dn. 30.X.1956 r.

JERZY OLSZEWSKI
dyrektor Zakładów Chemicznych „Oświęcim"

Jak przygotowujemy się do eksperymentowania

Liczne żądania, by uzyskać prawa do ekperymentowania, stawiane przez załogi poszczególnych przedsiębiorstw, winny być, moim zdaniem, poparte stwierdzeniem, jak zakłady są do tych zmian przygotowane technicznie i organizacyjnie.

„Trybuna Wolności" w artykule „Demokratyzacja — ale jaka?" piórem Andrzeja Koźmińskiego zarzuca Zakładom Chemicznym Oświęcim wielką ostrożność i stopniowość realizacji zgłoszonych projektów. Stwierdza między innymi, że „duch VII Plenum przebywa odległość z Warszawy do Oświęcimia dość opornie". Niestety, nie „duchem" można ten bardzo poważny i ciężki problem rozwiązać. „Rozum" musi wszystko opracować, spokojnie i z rozwagą i tak przemyśleć, by eksperyment przyniósł spodziewane rezultaty.

Kiedy mówi się załodze robotniczej o obniżce kosztów i bodźcach ekonomicznych, trzeba wpierw dobrze wiedzieć, jak te koszty się kształtują, w których miejscach w zakładzie powstają i w jakiej wysokości. Kiedy mówi się o demokratyzacji i samorządzie robotniczym, trzeba zastanowić się, czy zakład jest już postawiony na właściwym poziomie organizacyjnym, ułatwiającym pracę takiego samorządu, i czy nie występują w zakładzie jakieś szczególnie nabrzmiałe sprawy, które trzeba w pierwszym rzędzie załatwić.

Co już zrobiliśmy?

W Zakładach Chemicznych „Oświęcim" sprawa wyglądała tak. Od momentu uruchomienia Zakładów załoga robotnicza, pracująca w ruchu ciągłym, nie miała praktycznie dni wolnych — pracowała bez przerwy 240 — 250 godzin miesięcznie, w dodatku przez trzy niedziele w miesiącu po 12 godzin. Problem nabrzmia-

ły i trudny — na podmiany trzeba 447 nowych pracowników. Zdawaliśmy sobie sprawę, że takich rezerw etatowych nie znajdziemy administracyjnie, że znaleźć je mogą tylko sami robotnicy. Załogi robotnicze wyszukały konieczne rezerwy i **od 1. X. 1956 r. we wszystkich oddziałach produkcyjnych robotnicy pracują zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem pracy, bez zwiększenia globalnego funduszu płac kombinatu i zwiększenia limitów zatrudnienia**.

Drugim zagadnieniem, rozwiązanym w związku z przygotowaniem do eksperymentu, to **uporządkowanie organizacyjne pionu produkcyjnego kombinatu.** Do 1. X. br. istniało na terenie kombinatu 10 wytwórni produkcyjnych z odpowiednim aparatem administracyjno-technicznym, zarządzanych centralnie przez dyrekcję produkcji i szereg działów centralnych. Wykorzystując opracowane przez Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Koło w Oświęcimiu projekty reorganizacji, z dniem 1. X. br. stworzyliśmy cztery — samodzielne technologiczne zakłady produkcyjne i dwa usługowe: mechaniczny i energetyczny. Zakłady te mają własne zarządy, działy planowania, księgowości, rachuby zarobkowe, ref. administracyjne, sekcje technologiczne pracują jako samodzielne przedsiębiorstwa, otrzymując centralnie z dyrekcji kombinatu podstawowe wskaźniki. W ten sposób stworzyliśmy warunki właściwej pracy poszczególnym załogom w kombinacie, usunęliśmy w dużym stopniu biurokrację, daliśmy dużą samodzielność zakładom, dzięki decentralizacji zarządzania zlikwidowaliśmy 49 etatów administracyjnych.

Trzecim zagadnieniem, wprowadzonym od 1.X.br. w Z. Chem. „Oświęcim", niezmiernie ważnym dla powodzenia eksperymentu, to wewnętrzny rozrachunek gospodarczy. **Nowopowstałe zakłady pracują już na własnym rozrachunku,** tj. nabywają surowce i półprodukty po stałych cenach kupna, płacą za usługi sumy kosztorysowe, i zbywają swe produkty po ustalonych wewnętrznie w kombinacie cenach zbytu. Nowe zakłady sporządzają bilans własnych technicznych kosztów wytworzenia. Będziemy teraz wiedzieli konkretnie o miejscach powstawania i wysokości wszystkich grup kosztów, załogi poszczególnych zakładów będą bezpośrednio zainteresowane w ich obniżaniu, bo dotyczyć one będą ich działalności.

Potrzebne są nowe uprawnienia

Dla powodzenia i utrwalenia tego, co już zrobiliśmy w ramach przygotowania się do eksperymentowania, potrzebne są nowe zarządzenia władz, zezwalające na większą samodzielność przed-

siębiorstwa. Między innymi trzeba uregulować stosunki nowoutworzonych zakładów z Narodowym Bankiem Polskim na odcinku funduszu płac, trzeba przeprowadzić regulację płac pracowników fizycznych i umysłowych, trzeba zmienić regulamin premiowania dla służby inwestycyjnej, trzeba stworzyć odpowiednie bodźce zainteresowania materialnego załóg nowych zakładów obniżką ich technicznych kosztów wytworzenia, trzeba stworzyć bodźce zainteresowania materialnego produkcją uboczną i dodatkową.

Wszystkie te postulaty w formie ostatecznie sformułowanych projektów zarządzeń zostały przez nas przesłane do Ministerstwa Przemysłu Chemicznego i czekamy na ich rozpatrzenie i załatwienie.

Wprowadzenie w życie tych zarządzeń, po tym, co już zrobiliśmy, będzie naszym drugim etapem przygotowania się do eksperymentowania. Uważamy, że załatwienie ostateczne tych spraw, pozwoli nam ubiegać się od 1.I.1957 r. o nowe uprawnienia i zwiększenie samodzielności w dziedzinach planowania produkcji, funduszu płac, prowadzenia prac naukowo-badawczych, rozdziału i tworzenia funduszu zakładowego.

Czy taka droga jest słuszna?

Sądząc po wynikach — jest to droga słuszna. Łatwiej nam dziś mówić o demokratyzacji i rządzeniu zakładem przez robotników, skoro sami oni już potrafili rozwiązać palący problem właściwego systemu pracy, podmian, które wygospodarowali, gdy bezpośrednio do nich się zwrócono.

Można mówić o kontroli działalności dyrekcji przez całą załogę, skoro na masowym zebraniu załogi wprowadzono kwartalne sprawozdania dyrekcji z całkowitej działalności Kombinatu za ubiegły kwartał.

Sprawozdanie z działalności za III kwartał odbyło się 24.X.br.

Można mówić o gospodarzeniu zakładem, skoro stworzyło się właściwą organizację kombinatu i wprowadziło odpowiednie bodźce zainteresowania materialnego.

Już dziś załogi poszczególnych zakładów zgłaszają cenne wnioski. Na przykład załoga Zakładu Energetycznego przygotowuje na 15.XI. br. uruchomienie produkcji materiałów budowlanych z pyłu dymnicowego z elektrofiltrów i wapna, załoga Z-II przygotowuje produkcję cennego odczynnika chemicznego — kwasu octowego z ponadplanowej produkcji tego asortymentu, załoga Z-III uruchomi z ponadplanowej produkcji buteleczkowanie „Tri" — wywabiacza plam, oraz uruchomi napełnianie beczek i butli chlorem dla drobnego przemysłu chemicznego, załoga Z-1 kosztem

250.000 zł uruchomi szósty konwertor metanolu, dając z dotychczasowych surowców dodatkową produkcję rocznej wartości 2.800.000 zł.

*

Inicjatywa klasy robotniczej odpowiednio pobudzona rośnie i będzie na pewno rozwijać się z pożytkiem dla dobra całej gospodarki narodowej. Trzeba tylko najpierw stworzyć odpowiednie warunki techniczne i organizacyjne, wykazać na konkretnych przykładach możliwość i realne korzyści inicjatywy robotniczej, wykazać, że wnioski te realizuje się — a na pewno klasa robotnicza w całym kraju potrafi poprawić szybko i wydatnie dzisiejszy stan gospodarki narodowej.

„Trybuna Ludu", Nr 302
z dn. 29.X 1956 r.

EUGENIA SIEMASZKIEWICZ
STANISŁAW ĆWIERTNIAK

Eksperyment – i co dalej?

Niewiedza, mimo obiektywnej szkody jaką przynosi, jest zwykle mniejszym lub większym błogostanem. Tak więc przed Krajową Naradą Budownictwa byliśmy o tyle szczęśliwi, że dostrzegając straty, bałagan i marnotrawstwo na poszczególnych budowach ani przypuszczaliśmy, jakich rozmiarów sięgają one w skali ogólnokrajowej.

Krajowa Narada Budownictwa ujawniła cały nasz budowlany bałagan, ujawniła niedomogi już nie poszczególnych ogniw, ale całego naszego systemu gospodarowania w tej dziedzinie. Niestety, powyższe stwierdzenie, mimo że wielokrotnie w czasie obrad powtarzane w sposób mniej lub bardziej dobitny — utonęło jakoś w powodzi bardzo szczegółowych kuracyjnych wniosków. Dlatego być może wnioski te są teraz tak opornie, tak straszliwie wolno realizowane.

Już w czasie narady w poszczególnych wypowiedziach można było znaleźć zalążki całościowego systemu zmian dających wizję konkretnej poprawy. Między innymi dyrektor Warszawskiego Zjednoczenia Budownictwa Miejskiego Północ wystąpił ze światoburczym wówczas jeszcze wnioskiem — zwiększenia samodzielności, a tym samym odpowiedzialności dyrektorów przedsiębiorstw budowlanych. Wniosek ten przez jakiś czas dojrzewał w tymże zjednoczeniu, a w początkach lipca br. przekształcił się w konkretny plan reorganizacji przedsiębiorstwa.

Bielańska koncepcja zakłada trzy momenty: zmienia system planowania, stosuje w nowy zupełnie sposób bodźce materialne i chce tak przeorganizować zjednoczenie, aby stało się ono przedsiębiorstwem całkowicie rentownym.

Do gospodarki „po nowemu" przedsiębiorstwu są potrzebne tylko dwa podstawowe wskaźniki roczne: wysokość zadań rzeczowych i akumulacja. Pozostałe wskaźniki narzucane dotychczas odgórnie i krępujące inicjatywę, nie zostają zarzucone całko-

wicie, są pomocniczymi danymi, którymi posługuje się wyłącznie przedsiębiorstwo.

Zmiana systemu planowania pociąga za sobą konieczność reorganizacji przedsiębiorstwa. Zlikwidowano więc odcinki budowlane — niepotrzebnego pośrednika między zjednoczeniem a budową. Cały ciężar przygotowania produkcji bierze teraz na siebie zjednoczenie. Głównemu inżynierowi podlegają rozbudowane i podniesione do rangi decydujących trzy nowe działy: dział dokumentacji i przygotowania produkcji, dział inspekcji produkcji i dział zaplecza technicznego.

Najwięcej „nowego" znajdujemy w pierwszym dziale. Na podstawie otrzymanej i zweryfikowanej dokumentacji przygotowuje on m. in. kalkulację poszczególnych obiektów w układzie elementów, czyli szeregu „podzespołów", „wydzielonych całości", na które zostaje podzielona budowa. W budynku takich elementów jest zwykle około 14.

Podział na elementy konieczny jest do przeprowadzenia trzech podstawowych kalkulacji. Obliczenia robocizny (na podstawie obowiązujących stawek i norm KNCJ), wyliczenia potrzebnych ilości materiałów (zgodnie z zatwierdzonymi normami zużycia) oraz wyliczenia wartości i ilości pracy sprzętu. Te trzy obliczenia stają się podstawą do opracowania planu kosztów obiektu, dają podstawę do działania kierownikowi budowy.

Tak więc kierownik budowy od samego początku wie na jakiej dokumentacji projektowo-kosztorysowej obiekt jest skalkulowany i jaka jest wysokość planu kosztów.

Po opracowaniu tych kalkulacji następuje zawieranie umów z robotnikami, a ściślej mówiąc z brygadzistą występującym w imieniu brygady. Brygadzista sprawdza obmiar, wyliczenia, ceny, ilość przypadającego na element materiału itd. Jednym słowem — jak to określają sami robotnicy z Bielan — staje się podwykonawcą, „małym przedsiębiorcą". Może to określenie razi jeszcze nieprzyzwyczajone ucho, ale ręczymy, że budowa, mimo wszystkich zmian, pozostaje nadal jak najbardziej państwowa.

„Małe przedsiębiorstwo" brygadzisty nie kończy się bynajmniej z chwilą podpisania umowy, w której zobowiązuje się on w określonym terminie wykonać taką to a taką pracę, a Zjednoczenie za pracę tę zapłacić określoną sumę i na czas dostarczyć potrzebne materiały. Brygadzista ma całkowicie wolną rękę zarówno jeśli chodzi o zorganizowanie roboty, jak i o dobór ludzi do brygady. Kierownika budowy zupełnie nie obchodzi, czy brygada postanowi wykonać pracę w zmniejszonym składzie (mniejsza dzielna — większy iloraz), jaki jest jej skład fachowy itd. Tak więc brygadzista w ZBM-Północ ma na swym od-

cinku większe uprawnienia od niejednego dyrektora przedsiębiorstwa.

Bardzo to ładnie brzmi, ale co on z tego ma? Gdzie są te bodźce materialne? Większa odpowiedzialność — to zaszczyt niewątpliwy, ale jak to się przelicza na brzęczącą monetę?

Suma wymieniona w umowie składa się z następujących elementów: ceny za robociznę, wyliczonej według katalogów z 10% dodatkiem za wykonanie roboty w terminie lub przed terminem, ryczałtu za ewentualny przestój. Tak więc dwa bodźce są tu widoczne gołym okiem — trzeci jest ukryty: skończysz wcześniej, wcześniej przystąpisz do realizacji następnej umowy. W umowie jest również chwytająca klauzula; brygada otrzymuje 50% wartości zaoszczędzonych przez siebie materiałów. Ta klauzula została z miejsca przyjęta przez robotników bardzo przychylnie. Z miejsca skończyło się marnotrawstwo materiałów w tych brygadach, które już na umowach pracują. Nie trzeba chyba dodawać, że brygady we własnym zakresie bezlitośnie tępią bumelanctwo i nicróbstwo.

Oczywiście, tak jak brygada jest jak najbardziej osobiście zainteresowana, aby otrzymać w terminie dobry materiał, tak samo kierownik budowy pilnuje, aby sprzęt mechaniczny pracował jak najekonomiczniej, najkrócej. Ani o przyjęciu złej betoniarki, ani też o innych „grzecznościowych" ustępstwach na rzecz bazy sprzętu nie ma mowy. Przecież po zakończeniu budowy obiektu 30% ponadplanowych oszczędności będzie rozdzielone między pracowników umysłowych kierownictwa budowy.

ZBM-Północ budować będzie bloki mieszkalne za taką samą cenę (ustaloną przez kosztorys), za jaką stawiają je na razie i długo pewnie jeszcze stawiać będą inne zjednoczenia. Koszty rzeczywiste obiektu — różnica między ceną kosztorysową a ceną rzeczywistą, tj. taką którą przedsiębiorstwo faktycznie zapłaci to już „osobista" sprawa wykonawcy, sprawa jego gospodarności i dobrej organizacji pracy.

W tym właśnie momencie na trybunie dyskusji zjawiają się oponenci, którzy stwierdzają:

Nikt jeszcze w Polsce Ludowej nie odpowiedział na pytanie, ile w rzeczywistości wynosi koszt jednego budynku. Najgenialniejszy księgowy nie potrafi w istniejących warunkach udowodnić, czy wybudowanie danego obiektu przyniosło przedsiębiorstwu zysk czy stratę. Jedno tylko dziś wiemy: kosztorys nie odpowiada rzeczywistym kosztom budynku. Ponieważ na tej anomalii opiera się właśnie cała sprytna „zasada rentowności" ZBM-Północ, jest ona właściwie jednym wielkim nieporozumieniem.

Zarabiając na różnicy między własnym planem kosztów a kosztorysem ZBM-Północ — twierdzą oponenci — pozwala sobie na odejście od obowiązujących norm, czego dowodem jest właśnie wzrastająca popularność umów o dzieło wśród robotników.

— Przecież robotnik — dowodzą — pracujący na akord w warunkach pełnego zaopatrzenia materiałowego może również dużo zarobić. Nowy system jest więc atrakcyjny jedynie dlatego, że po jego wprowadzeniu robotnik w jakiś sposób zarabia więcej niż przy ścisłym stosowaniu istniejących norm.

Dalsze argumenty oponentów wyglądają następująco: któż w Polsce nie podpisałby się pod tym, że za oszczędzanie materiałów trzeba płacić? Ale problem polega na tym, od czego płacić. Czy od norm technicznych zawartych w kosztorysach, czy od faktycznego zużycia materiałów.

Żeby na te — zarazem słuszne i perfidne zarzuty odpowiedzieć, trzeba zdać sobie sprawę z warunków, w jakich dokonuje się tzw. eksperyment bielański. Wypada tu pamiętać, że konieczność reorganizacji tego przedsiębiorstwa wyrasta z niesłychanych gospodarczych skrzywień i wypaczeń, że specyfika, zalety i wady nowego systemu są ściśle uwarunkowane miejscem i czasem rozgrywania się akcji.

Na czym ta specyfika polega? Jesteśmy w tej dogodnej sytuacji, że mamy za sobą Krajową Naradę Budownictwa, jej setkę dyskutantów i kilka tysięcy wniosków. Z tego materiału dowodowego wynika niezbicie, że normy na robociznę zawarte w KNCJ są w większości wypadków źle ustawione. Poza rewizją norm tynkarskich nic w tej materii dotychczas nie zmieniono. Ponadto nie istnieją właściwie racjonalne normy zużycia materiałów; premiowanie za oszczędność jest w tym stanie rzeczy albo sprawą przypadku, albo większym lub mniejszym kantem.

Obraz istniejącego budowlanego kanciarstwa należy dopełnić jeszcze permanentnym brakiem materiałów budowlanych i dezorganizującym pracę ustawieniem systemu bodźców materialnych. Jak wiadomo, przedsiębiorstwa budowlane premiowane są obecnie nie za wykonanie planu rzeczowego (izby, kubatura), lecz planu finansowego; premia pracowników inżynieryjno-technicznych uzależniona jest od tego, czy określona z góry suma pieniędzy zostanie wydatkowana czy nie. Jeśli nie zostanie (np. dzięki wprowadzeniu racjonalniejszej organizacji pracy czy oszczędniejszemu zużyciu materiałów), przedsiębiorstwo premii nie otrzymuje. (Nie otrzymuje jej właśnie od szeregu miesięcy i ZBM-Północ).

Co może zrobić przedsiębiorstwo, które w takich to, wcale nie sprzyjających warunkach chce gospodarować na zasadzie rentowności? Nie ma mowy o rozpoczynaniu od prawidłowego ustalania norm, rewidowania cen itd., nie jest ono w stanie przeprowadzić doraźnej zmiany cenników, a nawet gdyby mogło — nie ma na to czasu.

Dlatego wszystkie obecne zmiany w ZBM-Północ, to jeszcze nie rentowna gospodarka, to dopiero początek drogi do osiągnięcia rentowności. W tej chwili cały wysiłek „Północy" skierowany jest na to, żeby planowe zadania wykonać na sumę kredytu przydzielonego przedsiębiorstwu przez państwo. Jeżeli np. w milionie złotych jest już zawarta zapłata i za pracę i za poprawki, i za straty materiałowe, i za wszystkie inne plagi budownictwa, to obecna „ekonomia" ZBM-Północ dąży do tego, aby po pierwsze — tego miliona w żadnym wypadku nie przekroczyć, a po drugie — wydać go jak najkorzystniej i dla przedsiębiorstwa, i dla robotnika.

Stąd wniosek: lepiej do umowy wstawić z góry procent za terminowość, zapłatę za oszczędność materiałów, ryczałt za przestoje; lepiej z góry zainteresować finansowo kierownika budowy i innych pracowników umysłowych jak najefektywniejszą pracą sprzętu, niż przepłacać w inny, znacznie mniej etyczny sposób: Przykład: obliczono, że obecnie koszt jednego m^2 tynku przy wszystkich nowych dodatkach kosztuje przedsiębiorstwo 8 zł, podczas gdy przy starym systemie, przez olbrzymią ilość poprawek, stratę materiałów itd. ten sam m^2 kosztował 12 zł. ZBM zyskuje więc na metrze 4 zł a nie odbywa się to bynajmniej kosztem zarobku tynkarza. W brygadzie tynkarskiej zarobki wynoszą około 3.500 zł, a murarskiej — 3.000 zł miesięcznie.

W tej chwili, po zawarciu umów sytuacja jest taka, że wszyscy oszczędzają wszystko: czas, materiał, pracę. Wyzwolona inicjatywa jest zarazem wyzwoloną kontrolą. Teraz tynkarz nie pozwoli elektrykowi pruć całej ściany w poszukiwaniu puszki. Sam mu pomoże ustalić miejsce awarii, gdyż jest przecież zainteresowany w tym, aby poprawek było jak najmniej.

Nowy system stworzył wyśmienite warunki, aby niepodzielnie zapanowały na budowach uczciwość i gospodarność. Brygadziści rzeczywiście łamią sobie teraz głowy nad tym, aby roboty na ich odcinkach przebiegały sprawnie i szybko. O oszczędzaniu materiałów myśli cała brygada — każda zmarnowana cegła czy deska — to teraz stracona złotówka.

Dopiero mając taką podstawę, takie pole działania — można myśleć o pogodzeniu teorii z praktyką. Powstały bowiem odpowiednie warunki, aby nareszcie wyliczyć faktyczną wartość bu-

dynku, wartość materiałów, robocizny itd. Teraz dopiero można sprawdzić, czy normy materiałowe są dobre czy złe; teraz będzie jak równy z równym, Zjednoczenie potrafi nareszcie mówić o cenie, bronić swej ceny.

Bo czym w gruncie rzeczy jest rentowność przedsiębiorstwa? Jest sprzedawaniem inwestorowi obiektu za prawdziwą cenę. I najdalszą perspektywą „Północy" jest dojście do takiej specjalizacji, aby mogła mieć miejsce następująca rozmowa:

Inwestor: potrzebny mi jest blok 4-piętrowy kubatury x„y.

Zjednoczenie: proszę bardzo, tu są plany opracowane przez naszą pracownię architektoniczną. Może pan wybierać... Acha, ten. Kosztuje x milionów złotych. Chce pan sprawdzić kalkulację?

Na stole zjawia się segregator ze wszystkimi szczegółowymi obliczeniami, cenami sporządzonymi właśnie dla wybranego projektu. O „targach" mowy nawet nie ma. Ceny są ścisłe, stałe. Taniej zjednoczenie zbudować nie może, bo mu się nie opłaci, bo musiałoby... robić to, co robi się powszechnie dziś: dopłacić inwestorowi.

A to już przecież nie będą dzisiejsze warunki. Będą uczciwe kalkulacje z uchwyceniem wszystkich robót zanikowych, oparte na faktycznych cenach, racjonalnych normach robocizny, faktycznym zużyciu materiałów. Przedsiębiorstwo budowlane może tu ponieść stratę tylko wówczas, gdy samo zawini, gdy przekroczy własne ceny. Ale to już w żadnym wypadku nie będzie obchodzić inwestora, którego następną czynnością będzie dopiero odbiór budynku w uzgodnionym terminie. To są naturalnie zamierzenia na przyszłość, niemniej realne i właściwe.

Zanim jednak nastąpi ich realizacja, musi znaleźć rozwiązanie jeden z najbardziej podstawowych problemów: zaopatrzenie przedsiębiorstwa w materiały. Wiemy, jak wygląda w praktyce problem zaopatrzenia budów przy istniejącym systemie. Potrzeb okazuje się tu z reguły więcej, niż zaplanowanych, popartych przyrzeczeniami i zobowiązaniami dostaw materiałowych. Wiemy, że cegła klasyfikowana przez dostawcę jako gatunek I okazuje się w praktyce o połowę mniej wydajnym gatunkiem III. Wiemy o ciągłych brakach nie tylko wapna czy cementu, ale artykułów produkowanych przez przemysł metalowy, stolarnie itp. Wiemy o wielu pośrednikach, którymi są szczeble aparatu zbytu, ludzie nie zainteresowani materialnie w terminowym wykonaniu, w ogóle w dotrzymaniu zawartych umów.

Apel o pomoc, z którym ZBM-Północ zwróciło się do załóg zakładów produkcji materiałów budowlanych wzywając je do analogicznych reorganizacji, wymownie świadczy o tym, że tylko

i wyłącznie brak materiałów może doprowadzić „eksperymentatorów" do fiaska. Ta obawa niezawinionej porażki zmusza poza tym ZBM-Północ do swoistego wszystkoizmu. Do specyficznego kalkowania fordowskiej koncepcji przedsiębiorstwa samowystarczalnego, zabezpieczającego sobie dostawy materiałowe przez zorganizowanie własnej bazy surowcowej. Odnosi się to również do projektu rozszerzenia w ramach ZBM działu planowania, który przekształcić się ma kiedyś we własne biuro projektowe przedsiębiorstwa.

Różnica między Fordem a dyr. Poczmańskim polega jednak na tym, że pierwszy — aby żyć — chce i musi uniezależnić się od konkurencji i kaprysów rynku, drugi jedynie na jakiś czas musi uniezależnić zreorganizowane na zasadach dążenia do rentowności przedsiębiorstwo od dostawców, którzy wciąż jeszcze nie są zainteresowani w tym, aby dostarczać odbiorcom materiał dobry i tani — nie w tym, aby dostarczać go rytmicznie.

„Własne" cegielnie, czy „własne" żwirownie, które ma zamiar uruchomić ZBM-Północ są w tym wypadku tak samo koniecznym produktem okresu przejściowego, jak i tymczasowe godzenie się z dyktatem cen przez inwestora.

Entuzjaści „eksperymentu" bielańskiego proponują jeszcze jedną drogę wyjścia. Sądzą oni, że aparat zbytu ze względu na wagę doświadczeń „Północy" dla gospodarki narodowej — powinien traktować to zjednoczenie jako priorytetowe. Byłoby to swego rodzaju nawiązanie do takich haseł sześciolatki, jak „zielona droga dla Nowej Huty" — czy „wszystko dla Stadionu".

Przed takim rozwiązaniem należy się ustrzec. Przecież w stosunku do Bielan nazwa „eksperyment" jest swego rodzaju nieporozumieniem. Zdajemy sobie wszyscy sprawę, że chodzi tu nie tyle o sprawdzenie w życiu zasady rentowności (nikt jej słuszności przecież nie podważa), ile o doraźne opracowanie nowej, przystosowanej do naszych warunków formy gospodarczej. A więc nie powinno tu być w żadnym wypadku mowy o stwarzaniu warunków sztucznie idealnych. Bielany są nam potrzebne nie jako jedno rentowne przedsiębiorstwo na tysiąc nierentownych, lecz jako wzór do naśladowania w przyszłości.

W przyszłości bliższej, czy... dalszej? Pytanie rzeczywiście hamletowskie. I niestety odpowiedź na nie musi być pytyjska: tym bliżej, im szybciej przemysł materiałów budowlanych wprowadzi w swych zakładach zwrot podobny co do istoty systemu zmian wprowadzonych na Bielanach. Jedyną próbę tego rodzaju obserwujemy obecnie w cegielni „Zielonka". Nie słychać nic o próbach wprowadzenia gospodarki opartej na zasadzie rentowności w cementowniach, wapiennikach, żwirowniach,

stolarniach, zakładach prefabrykacji materiałów budowlanych, wytwórniach instalacji sanitarnych, i setkach innych zakładów, których produkcję odbiera budownictwo.

Dlatego uważamy, że w istniejącej sytuacji nacisk budowlanych powinien się koncentrować na tym, aby poparta została każda zdrowa inicjatywa reorganizacji tych zakładów. Dalsze oderwane próby przestawienia na nowe tory przedsiębiorstw budowlanych nie są już potrzebne, nie są uzasadnione.

A stawianie zagadnienia „na głowie", to znaczy najpierw niech zaczną budowlani i niech postawią przemysł materiałów budowlanych przed faktami dokonanymi — da odwrotne wyniki od oczekiwanych. Takie mechaniczne rozszerzanie „eksperymentu" zaszkodzi jemu samemu; będzie to niewypał.

Najbardziej idealny system jednego przedsiębiorstwa budowlanego zostanie tylko systemem idealnym na papierze, zostanie utopią, jeżeli jego zazębienia z przedsiębiorstwami, z którymi musi współpracować, będą słabe, kruche. Obiektywną słabością towarzyszy z „Północy" jest to, że nie mają władzy, aby identyczne zmiany wprowadzić równocześnie u dostawców. Jeden z dyrektorów ZBM — nazwał nadanie zezwolenia przez ministerstwo powiedzeniem „A" i domaga się, aby obecnie powiedzieć „B", tj. rozszerzyć uprawnienia ZBM-Północ na wszystkie zjednoczenia. Podobno bowiem obecna sytuacja demobilizuje inne załogi.

Nie czas jednak powiedzieć w tej chwili „B". Rzeczywiście najpilniejsza konieczność — to wzmocnienie zazębienia. Przeorganizować, przestawić na zasady rentowności wytwórców. A potem dopiero korzystając z doświadczeń cyfr i wskaźników eksperymentującego ZBM-Północ — powiedzieć „B" w budownictwie.

„Życie Gospodarcze" Nr 19/1956

ST. FRENKIEL

Czy te uchwały załatwiają sprawę?

Szybko toczą się wydarzenia w bogatym w przemiany życiu społecznym i gospodarczym kraju. To co przed kilku tygodniami każdemu z nas wydawało się niemożliwością, dziś przyobleka się w realne kształty.

Jeszcze przed miesiącem trudno byłoby uwierzyć, że nieśmiała inicjatywa załóg żądających prawa do rządzenia zakładem pracy zostanie tak szybko zrealizowana. Mało tego — że samorząd robotniczy będzie mógł działać na podstawie legalnych aktów prawnych wydanych przez Radę Ministrów.

Trudno było uwierzyć, bowiem przed nastąpieniem wielkich dni naszego Października zasada biurokratycznej centralizacji — mimo wszystko — wciąż jeszcze święciła triumfy, a nawet suwerenność kraju była w swoisty sposób rozumiana. Warunki te stwarzały aurę sprzyjającą powstawaniu oporów w stosunku do prawdziwej demokratyzacji. W słowach deklarowano poparcie dla ruchu stanowiącego o odnowie naszego życia gospodarczego, czyny przeczyły jednak słowom. Wyszukiwano najrozmaitsze przeszkody mające stanowić o niemożliwości dopuszczenia załóg robotniczych do zarządzania zakładem — od najbardziej istotnych aż do zupełnie absurdalnych.

Wysuwano obawy, że samorząd robotniczy przekreśli zasady planowania centralnego, że zachwieje podstawami wypracowanego przez wiele lat porządku w dziedzinie dystrybucji deficytowych surowców i materiałów, że może przyczynić się do powstania masowego bezrobocia, do inflacji i tak dalej, i tak dalej.

I nagle wszystkie kunsztownie ustawiane bariery zostały obalone. Chcę wierzyć, że nie stało się to wyłącznie na skutek potężnego nacisku klasy robotniczej, która we wszystkich zakątkach kraju zaczęła kategorycznie domagać się wyzwolenia spod pęt centralizmu biurokratycznego. Chcę wierzyć, że nie stało się to tylko w wyniku uchwały VIII Plenum, która zaleca wprowadzenie samorządu robotniczego do wszystkich przygotowanych do

nowej pracy zakładów. Chcę wierzyć, że zwyciężył tu zdrowy rozsądek, który nie może przecież sprzeciwiać się idei mającej na celu podniesienie wszystkich ilościowych i jakościowych wskaźników produkcyjnych, a zarazem poprawę bytu zatrudnionej w zakładzie załogi.

Dobrze się stało, że wbrew opinii niektórych wysoko nawet postawionych w hierarchii służbowej ludzi, którzy pozostali jeszcze (wprawdzie mniej otwartymi) przeciwnikami nowego ruchu, zdecydowano się na wydanie uchwał, pozwalających — już natychmiast — na tworzenie rad robotniczych. W ten sposób nowy potężny nurt, przebijający sobie żywiołowo drogę do życia, może być skierowany we właściwe łożysko. Na pewno gorzej by się stało, gdyby w wyniku szeroko po całym kraju rozlanej fali nowego ruchu powstały rady robotnicze bez żadnego oparcia o dokumenty prawne.

Tym też należy tłumaczyć szybkie, nie poparte dostateczną dyskusją wydanie dwóch uchwał regulujących działalność rad robotniczych. Nie są one jednak — moim zdaniem — pozbawione niezmiernie istotnych wad. Pozwalam sobie zabrać w tej sprawie głos, mając na uwadze, że wydane uchwały nie stanowią jeszcze ostatecznego statutu samorządu robotniczego. Odpowiedni projekt zostanie wniesiony pod obrady Sejmu i tam dopiero, po starciu się różnych poglądów, skrystalizowana zostanie ustawa nadająca prawidłowy kierunek realizacji zdrowej inicjatywy mas pracujących.

Pierwszą wątpliwość nasuwa ujęcie całej sprawy w dwóch dokumentach. Pierwszy z nich dotyczy rozszerzenia uprawnień przedsiębiorstw, drugi — organizacji i zakresu działania rad robotniczych. Zapowiadany jest poza tym trzeci dokument regulujący sposób podziału zysków przedsiębiorstw między załogi i państwo.

Wszystkie te zagadnienia są tak ściśle ze sobą związane, że rozdzielanie ich w odrębnych uchwałach czy zarządzeniach wydaje się niesłuszne. Rady robotnicze nie będą miały możliwości działania bez rozszerzenia uprawnień przedsiębiorstw, które dzisiaj są tak dalece skrępowane licznymi, niejednokrotnie sprzecznymi przepisami, że o żadnej samodzielności nie może być mowy. Samo zaś rozszerzenie uprawnień przedsiębiorstw bez powołania samorządu robotniczego nie przyczyni się do demokratyzacji życia gospodarczego, której domaga się całe społeczeństwo.

Geneza odrębnego ujęcia obydwu zagadnień wynikała z obawy przyznania przedsiębiorstwom, a tym samym radom robotniczym — pełnej samodzielności. Ciągle jeszcze pokutuje wśród

niektórych działaczy gospodarczych przeświadczenie, że zbytnie pofolgowanie nowokreowanym radom robotniczym mogłoby sprowadzić niepożądane dla gospodarki narodowej następstwa. Dlatego też uchwałę o rozszerzeniu uprawnień przedsiębiorstw ujęto w odrębnym obszernym akcie prawnym, określającym bardzo szczegółowo ich prawa i obowiązki — od najbardziej istotnych do zupełnie błahych.

Wydaje się, że w ten sposób postawiono sprawę na głowie. Przypomina to metodę stosowaną przy wychowaniu dzieci, którym — ucząc je chodzenia — stawia się kojec, chroniący przed niebezpieczeństwami świata zewnętrznego. Czas już chyba skończyć z krępowaniem przedsiębiorstw szczegółowymi przepisami, które — jak wskazuje doświadczenie — i tak nie mogą objąć wszystkich bez wyjątku sfer ich działalności, a z drugiej strony, zamiast zapobiegać nadużyciom i nieprawidłowościom w najwyższym stopniu im sprzyjają. W żadnym natomiast przypadku nie przyniosły one dotąd pożytku naszej gospodarce narodowej.

Wydaje się, że najsłuszniejsze byłoby przyznanie przedsiębiorstwom prawa do czynienia wszystkiego, co leży w interesie samego przedsiębiorstwa i całej gospodarki i co nie koliduje z kodeksem karnym, zastrzegając jednocześnie dla instytucji centralnych niektóre funkcje związane z centralnym planowaniem i ustaleniem podstawowych proporcji rozwoju gospodarczego kraju.

Tak więc oczywiście plan produkcji towarowej przedsiębiorstwa, z podziałem na produkcję środków wytwórczości i przedmiotów spożycia, wielkość produkcji podstawowych dla gospodarki narodowej asortymentów, ogólny fundusz płac, zysk względnie strata oraz podstawowe wskaźniki finansowe powinny być ustalone (w porozumieniu i uzgodnieniu z przedsiębiorstwem) przez władze koordynujące i planujące działalność gospodarki narodowej. Wszystkie zaś inne czynności, mogłyby pozostać w domenie działalności przedsiębiorstwa. Nie obawiajmy się daleko idącego, pozwalającego na pełną samodzielność, rozluźnienia więzów krępujących przedsiębiorstwa. Nowa forma zarządzania przemysłem umożliwia stosowanie bodźców ekonomicznych, które skuteczniej zahamują działalność sprzeczną z interesem ogólnonarodowym niż jakiekolwiek, najostrzejsze nawet środki administracyjne.

Obawy, że bezpośrednie zainteresowanie załóg rentownością zakładów mogłoby skrzywić ich profil produkcyjny i spowodować wytwarzanie towarów niepotrzebnych społeczeństwu, okażą się nieistotne, jeśli do naszego nowego modelu gospodarczego wprowadzimy zasadę organizacyjnego włączenia zbytu do prze-

mysłu. Wtedy przedsiębiorstwo nie będzie zainteresowane w produkcji dla produkcji lecz w produkcji towarów znajdujących zbyt na rynku. Stanowić to będzie środek ekonomiczny, znacznie skuteczniej mobilizujący zakłady do realizacji prawidłowego planu asortymentowego, niż wszelkiego rodzaju pustosłowie agitacyjne i środki administracyjne.

Sprawa ta, oczywiście, jak również szereg innych podstawowych problemów naszej gospodarki (system płac, system cen, finansowanie przedsiębiorstw, rola banków, wartość pieniądza, bodźce do produkcji eksportowej itp.) nie może znaleźć pełnego rozwiązania w dokumencie regulującym działalność przedsiębiorstw i rad robotniczych, ale — niezależnie od konieczności szybkiego przystąpienia do badania tych zagadnień — zasadniczy kierunek ich rozwiązania powinien być w tym dokumencie zarysowany.

A zatem, nie dwa czy więcej dokumentów nakreślających linię postępowania w zakresie usamodzielnienia przedsiębiorstw i powoływania samorządu robotniczego, lecz jeden ramowy statut obejmujący najogólniej zasady organizacyjne dla rad robotniczych w zakładach, których załogi pragną wziąć udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Podkreślam słowo „ramowy", gdyż jest niezmiernie ważne, aby w ramach takiego statutu mogły się zmieścić wszelkie przedsiębiorstwa przemysłu kluczowego i budownictwa, gospodarstwa rolne, leśne i tp. Na podstawie zaś takiego ramowego statutu można byłoby opracowywać bardziej szczegółowe statuty i regulaminy, dotyczące określonych gałęzi przemysłu, a nawet poszczególnych przedsiębiorstw — uwzględniające specyficzne właściwości danej dziedziny produkcji.

Uchwała o zakresie działalności rad robotniczych wydaje się nadmiernie rozbudowana, uwzględnia bowiem zbyt daleko idące szczegóły organizacyjne, które powinny raczej wejść w skład zarządzeń dotyczących danej branży przemysłowej lub poszczególnych przedsiębiorstw. Każda rada robotnicza powinna mieć możność regulowania swoich wewnętrznych stosunków we własnym zakresie. Nie to jest jednak najistotniejszą wadą tekstu uchwały.

Są natomiast takie zagadnienia, których rozwiązanie zostało w uchwałach pominięte lub niedostatecznie jasno sprecyzowane. Tak np. niezmiernie ważna jest sprawa określenia stosunków między radą robotniczą a dyrektorem przedsiębiorstwa, który musi przecież sprawować jednoosobowe kierownictwo. Nie jest bowiem do pomyślenia, aby można było zorganizować działalność produkcyjną przedsiębiorstwa przemysłowego bez dania dyrek-

torowi prawa do operatywnego podejmowania decyzji w bieżących sprawach.

Wprawdzie uprawnienia rady robotniczej i dyrektora są w uchwale dość wyraźnie rozgraniczone, jednakże rola dyrektora określona została w pewnym stopniu dwuznacznie. Wynika to z dwóch źródeł władzy, której w myśl uchwały podlegałby dyrektor. Z jednej strony obowiązany jest on wykonywać zalecenia rady robotniczej, z drugiej zaś strony musi on podporządkować się poleceniom swej władzy zwierzchniej, tj. centralnego zarządu. Niejednokrotnie znajdzie się on między młotem i kowadłem, co nie będzie sprzyjało wytworzeniu się odpowiedniej atmosfery dla pracy zarówno dyrektora jak i rady robotniczej.

Szczególne wątpliwości nasuwa przepis określający, że w wypadku sporu między dyrektorem a radą robotniczą rozstrzygnięcie należy do centralnego zarządu, od decyzji zaś tego ostatniego przysługuje odwołanie do ministra — obieralnego organu władzy ludowej.

Oddanie decyzji w ważnych sprawach przedsiębiorstwa (a tylko takie mogą być przecież przedmiotem sporu) w ręce aparatu urzędniczego, jakim jest centralny zarząd, wydaje się niesłuszne. Nie po to demokratyzujemy nasze życie gospodarcze, żeby w taki sposób ograniczać inicjatywę załóg robotniczych. Trzeba też wziąć pod uwagę, że centralny zarząd nie jest żadną władzą dla rady robotniczej. Nie można także wszystkich spraw przedsiębiorstwa pozostawić do swobodnego uznania samorządu robotniczego. Również takie przegięcie nie byłoby słuszne. Jakie jest więc wyjście z sytuacji?

Nasuwa się ono samo przez się. Demokratyzacją należałoby objąć nie tylko podstawowe ogniwo produkcyjne — przedsiębiorstwo, ale także ogniwo pośrednie — centralny zarząd. Centralny zarząd nie powinien być moim zdaniem — urzędem, lecz obieralnym przez przedstawicieli przedsiębiorstw wspólnej branży zrzeszeniem producentów. Takie zrzeszenie, którego projekty organizacyjne zostały już zresztą opracowane w niektórych gałęziach przemysłu nie tylko rozstrzygałoby spory między dyrektorem a radą robotniczą, lecz zajmowałoby się ponadto koordynacją działalności zrzeszonych przedsiębiorstw, organizacją kooperacji, zaopatrzenia i zbytu, ustalaniem (w porozumieniu z przedsiębiorstwami) podstawowych wskaźników produkcyjnych oraz organizowałoby prawdziwą w dodatnim tego słowa znaczeniu pomoc dla zrzeszonych przedsiębiorstw. Jednym słowem nie zajmowałoby pozycji zwierzchnika w stosunku do przedsiębiorstwa, lecz kolektywnego koordynatora.

Szczegóły organizacji takiego zrzeszenia podlegają oczywiście jak najszerszej dyskusji, doprowadzić bowiem powinny do precyzyjnego rozgraniczenia zakresu działalności każdego ogniwa w ogólnym systemie organizacji ogólnonarodowej produkcji. Zasady te powinny być jednak — moim zdaniem — takie, że przedsiębiorstwo mogłoby swobodnie, bez żadnych sztywnych ograniczeń zajmować się bezpośrednio produkcją, zrzeszenie — koordynacją wewnątrz danej gałęzi przemysłu, ministerstwo — kontrolą i nadzorem oraz ustalaniem zasadniczych proporcji dla danej dziedziny produkcji, a PKPG lub inny organ centralnego planowania — ustalaniem proporcji w podziale dochodu narodowego i w rozwoju całej gospodarki narodowej. Tak, w wielkim skrócie i dużym uproszczeniu widziałbym model nowych form zarządzania przedsiębiorstwem produkcyjnym.

Jestem głęboko przeświadczony że — jeśli demokratyzacja życia gospodarczego nie obejmie wszystkich szczebli zarządzania gospodarką narodową — to podjęte w wyniku nowego ruchu poczynania mogą spalić na panewce. Konieczne jest komleksowe rozwiązanie sprawy demokratyzacji życia gospodarczego, inaczej bowiem nowoutworzone rady robotnicze zostaną narażone na niepowodzenie. A na tym chyba przecież nikomu nie zależy.

Trzeba również zapewnić załogom robotniczym możliwość podniesienia wydajności pracy, przynoszącego korzyści zarówno przedsiębiorstwu jak i poszczególnym pracownikom. Ale to jest inna sprawa, o której należałoby pomówić odrębnie.

Bis dat, qui cito dat — mówi łacińskie przysłowie. Dobrze więc, że szybko umożliwiono legalne tworzenie rad robotniczych. Mimo to należałoby równie szybko przystąpić do prac mających na celu pełne, kompleksowe rozwiązanie problemu samorządu robotniczego.

„Życie Gospodarcze" Nr 22/1956.

JÓZEF PAJESTKA

Powstanie samorządu — to pierwszy krok

Jesteśmy już na szczęście na tym etapie dyskusji o poprawie naszego systemu ekonomicznego, kiedy zaczyna się coś robić, kiedy wyniki dyskusji znajdują pierwsze rozwiązania praktyczne. Ta faza dyskusji a jednocześnie nasza sytuacja polityczna i gospodarcza, wysuwają przed dalszą dyskusję dwa ważne postulaty:

— musi ona jasno i konkretnie wskazać, gdzie idziemy, jaki będzie „model", w kierunku którego się rozwijamy,

— musi być maksymalnie rozważna i odpowiedzialna.

Nic łatwiejszego jak rzucać hasła i programy. O wiele trudniejszą rzeczą jest opracowanie konkretnych rozwiązań, dających razem sensowny realny i efektywny system. Wciąż doraźnie i partyzancko.

Urodzaj na programy ekonomicznej przebudowy, na „modele" gospodarcze jest ostatnio niesamowity. Rodzą się one jak grzyby po deszczu. Ciekawe, że wysuwają je częściej nie ekonomiści. Ci ostatni, którzy przecież zajmują się tym zagadnieniem zawodowo, są już, jak się wydaje przekonani, że stworzenie czegoś pozytywnego i odpowiedzialnego to sprawa trudna. To nie problem genialnej koncepcji, znalezienia „kamienia filozoficznego" dla gospodarki, a więc nie problem „wymyślenia" modelu, ale dłuższa praca, zorganizowana na szeroką skalę i stale konfrontowana z praktyką. Sęk jednak w tym, że praca taka dotychczas zorganizowana nie jest, że prowadzi się ją doraźnie, przypadkowo i partyzancko. Jest to zapewne nienajmniej błahy czynnik tego, że dalszy program rozwoju naszego systemu ekonomicznego — to jeszcze sprawa w pewnym stopniu ciemna. Można się spodziewać, że powołanie Rady Ekonomicznej przy Rządzie rozwiąże sprawę zorganizowania prac. Jednakże dyskutuje się nad tym już kilka miesięcy a gospodarka nie czeka. Powstają stany faktyczne, które często trudno będzie wyprostować.

Odpowiednie dokumenty partyjne i akty państwowe mówią dużo o ogólnym kierunku zmian naszego systemu ekonomicznego, a nawet regulują szereg konkretnych zagadnień dotyczących przedsiębiorstw. Mówią one z jednej strony już dużo, z drugiej strony jeszcze bardzo mało. Sprawa jest jeszcze w dużym stopniu otwarta.

Dwa główne zagadnienia

Kiedy mówimy o samorządach robotniczych w przedsiębiorstwach, trzeba w tym widzieć dwa główne zagadnienia:

1. wewnętrzne — zagadnienie demokratyzacji stosunków w przedsiębiorstwach — przede wszystkim istnienia i działania rad robotniczych.

2. zewnętrzne wobec przedsiębiorstwa — warunki ekonomiczne i organizacyjne prawidłowego działania samorządów.

Pierwsze zagadnienie wydaje się być stosunkowo nietrudne do uregulowania. Chodzi tu przede wszystkim o:

— samo powołanie instytucji samorządu,

— zapewnienie ich demokratycznego charakteru,

— uregulowanie wewnętrznych stosunków w przedsiębiorstwie i dobór ludzi, stwarzające warunki mądrego i sprawnego funkcjonowania samorządów.

Wydaje się, że to, co można obecnie zrobić w zakresie powstania i wewnętrznego funkcjonowania samorządów — zostało zrobione w ustawie o radach robotniczych. Resztę trzeba zostawić samym przedsiębiorstwom, samym załogom. Wzrost ich doświadczenia społecznego i politycznego sam rozwinie ogólne postanowienia ustawy, uzupełni je i dostosuje do konkretnych warunków. Punkt ciężkości leży jednak nie w tych sprawach. Leży on w odpowiednim uregulowaniu zewnętrznych warunków — przede wszystkim ekonomicznych — funkcjonowania samorządów.

Ażeby samorządy mogły właściwie funkcjonować, muszą być stworzone dwa podstawowe warunki:

1. przedsiębiorstwa muszą posiadać niezbędną samodzielność,
2. muszą być stworzone takie warunki, aby całe załogi były zainteresowane w ekonomicznych wynikach pracy przedsiębiorstw, aby miały z tego poważne odczuwalne korzyści.

Pierwszy warunek jest niezbędny, aby w ogóle cały samorząd nie stał się fikcją, aby się nie wyjałowił i w końcu nie skompromitował. Nie trzeba wyjaśniać, jakie miałoby to następstwa ekonomiczne i polityczne. Absolutnie niemniej niezbędny jest drugi warunek. Nowe zasady ekonomiczne pracy przedsiębiorstw mu-

simy budować na chyba najbardziej realnym i uznanym czynniku ekonomicznym, jakim jest zainteresowanie materialne ludzi. Samorządy — to rzecz piękna, ale jeżeli nie oprą się one na zainteresowaniu ludzi, nic z tego nie będzie.

A i... B

Mogłoby się komuś wydawać, że spełnienie powyższych dwu warunków jest sprawą prostą. — Dajemy przedsiębiorstwom samodzielność i zainteresujemy je w wynikach ekonomicznych, dajemy im np. część zysku. Tu jednakże powstają następujące problemy:

— jeżeli przedsiębiorstwo będzie samo podejmowało niektóre decyzje ekonomiczne, trzeba stworzyć takie warunki, aby te decyzje dawały największą korzyść całemu społeczeństwu. Sprawy niestety nie są tak proste. Zależy to nie tylko od umiejętności kierownictwa przedsiębiorstwa, ale od całego systemu gospodarki,

— jeżeli przedsiębiorstwo otrzymuje bodźce ekonomiczne (np. część zysku), to kieruje się nimi w swej działalności, gospodaruje nimi tak, aby miało dla siebie największe korzyści; tu z kolei powstają problemy — czy korzyści, które otrzymują z tego różne przedsiębiorstwa są sprawiedliwe, jak to wpłynie na sytuację ekonomiczną całego kraju, czy przedsiębiorstwo kierując się bodźcem działa zgodnie z interesem społecznym, czy też nie itp.

Czy zagadnienia te są u nas uregulowane, czy te warunki prawidłowego funkcjonowania samorządów są zapewnione? Nie. Cały nasz system stworzony został dla planowania centralistycznego, dla decyzji wyłącznie odgórnych. A system ten jeszcze pozostał, pomimo częściowych korektur.

Powiedzmy po prostu. Stworzenie ekonomicznych warunków prawidłowej działalności samorządów wymaga nowego uregulowania całości spraw: planowania, systemu cen, funkcji organów administracji gospodarczej itp. Musimy sobie zupełnie jasno zdawać sprawę, że powołanie samorządów musi doprowadzić w konsekwencji do zasadniczej zmiany całego naszego systemu kierownictwa ekonomicznego. Powiedzieliśmy A, musimy również powiedzieć B.

Jakie będzie to B?

Musimy sobie szczerze powiedzieć, że chociaż coś niecoś o tym B już wiemy, w pełni sprecyzowane ono nie jest.

Zrobiliśmy szeroką akcję polityczną, uchwalono ustawę o radach, trzeba więc stworzyć wszystkim warunki prawidłowego

funkcjonowania samorządów, w przeciwnym wypadku mogą być przykre następstwa.

Sprawy muszą być rozwiązane generalnie i to w przeciągu niedługiego okresu czasu. Jeżeli można stwierdzić, że sprawa zwiększenia samodzielności przedsiębiorstw została już w pewnym stopniu uregulowana, nie można tego absolutnie stwierdzić o szeregu inych spraw, a w szczególności o systemie bodźców ekonomicznych.

Powstaje w związku z tym zasadnicze zagadnienie. Czy może obecnie prawidłowo działać samorząd, jeżeli system cen itp. nie został odpowiednio przebudowany, jeżeli nie przebudowano dostatecznie systemu planowania w dostosowaniu do nowej sytuacji, nowych zasad pracy przedsiębiorstw, jeżeli nad przedsiębiorstwami jest stary aparat administracyjny? Odpowiedź jest jedna — trzy razy nie.

Może tu ktoś zarzucić — po co tak stawiać zagadnienie, komu to jest potrzebne? Jest potrzebne i to bardzo potrzebne. Trzeba to przede wszystkim jasno powiedzieć wszystkim ludziom, którzy biorą się do spraw samorządów, aby zdawali sobie jasno sprawę z trudności, które stąd mogą wystąpić dla ich pracy. Rozumienie ogólnych problemów ekonomicznych jest teraz więcej niż kiedykolwiek potrzebne każdemu.

A czy jest wobec tego sens szerokiego rozwoju samorządów już dziś, kiedy wiele podstawowych zagadnień nie zostało uregulowanych a nawet opracowanych? Można go, wydaje się, szukać w następujących momentach:

— samorząd jest początkiem reform, a od czegoś trzeba przecież zacząć,

— samorząd jest bardzo pozytywną formą aktywizacji społeczno-politycznej załóg i skierowania tej aktywności na sprawy poprawienia gospodarki przedsiębiorstw,

— przy sprzyjających nastrojach politycznych, związanych z szerokim poparciem programu politycznego i gospodarczego partii i rządu można się spodziewać, że aktywność załóg w większości przypadków nie pójdzie w kierunku nabijania sobie kieszeni, ale w kierunku dobrze zrozumianego połączenia interesów osobistych z interesami społecznymi,

— powstanie samorządów stanie się czynnikiem dużego społecznego nacisku na administrację w kierunku szybkiego przebudowania dotychczasowych metod pracy, całego systemu biurokratycznego,

— powstanie samorządów staje się faktem, który już przesądził w olbrzymim stopniu kierunki dalszego rozwoju naszej ekonomiki.

Najważniejszy wniosek, który wynika z faktu powstawania samorządów i stwierdzenia niezbędnych dla nich warunków jest następujący. Trzeba w jak najszybszym czasie wypracować:

— nowy system planowania centralnego,
— system środków ekonomicznych, a przede wszystkim system cen.
— organizacje oraz metody i środki pracy zrzeszeń przedsiębiorstw, zastępujących dotychczasowe centralne zarządy, i resortów gospodarczych.

„Życie Warszawy" Nr 278
z dn. 18—19 XI. 1956

STATUT

przedsiębiorstwa państwowego Fabryka Samochodów Osobowych w Warszawie

ZASADY OGÓLNE

§ 1

Przedsiębiorstwo Państwowe „Fabryka Samochodów Osobowych" w Warszawie, zwane w dalszym ciągu „FSO", powołane do życia zarządzeniem Ministra Przemysłu Ciężkiego, z dnia 1 stycznia 1951 r. (wraz z późniejszymi zmianami), działa na podstawie zasad niniejszego statutu, a w sprawach nieunormowanych w statucie, mają zastosowanie przepisy ogólne regulujące byt przedsiębiorstw państwowych oraz przepisy prawa cywilnego.

§ 2

FSO ma siedzibę w mieście stołecznym Warszawie.

§ 3

FSO posiada osobowość prawną.

§ 4

Przedmiotem podstawowej działalności FSO jest produkcja samochodów osobowych i ich części, jak również prowadzenie placówek handlowo-usługowych, zajmujących się sprzedażą wyrobów własnej produkcji oraz konserwacją samochodów również własnej produkcji.

§ 5

Przedsiębiorstwo prowadzone jest wg zasad rozrachunku gospodarczego. W działalności swojej FSO w oparciu o Samorząd Robotniczy realizuje postulat demokratyzacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz wskazuje nowe bodźce ekonomiczne, umożliwiające wzrost wydajności pracy i pobudzenie załogi do aktywności gospodarczej.

WŁADZE FSO

§ 6

Władzami FSO są:

a) zebrania załóg działów i wydziałów FSO,

b) Plenum Samorządu Robotniczego FSO,
c) Prezydium Samorządu Robotniczego FSO,
d) Dyrektor FSO.

A. ZEBRANIA DZIAŁÓW I WYDZIAŁÓW FSO

§ 7

W zebraniu załogi wydziału (działu) biorą udział pełnoletni pracownicy danego wydziału (działu) zatrudnieni w FSO nie krócej niż 6 miesięcy.

§ 8

Zebranie załogi (wydziału i działu);
a) wybiera członków Plenum Samorządu Robotniczego,
b) odwołuje członków Plenum Samorządu Robotniczego,
c) wysłuchuje sprawozdań Prezydium Samorządu Robotniczego i omawia działalność przedsiębiorstwa.

§ 9

Załogi wydziałów (działów) liczące poniżej 150 pracowników posiadających czynne prawo wyborcze, mogą być łączone dla odbywania wspólnych zebrań.
Łączenie przeprowadza Plenum Samorządu Robotniczego.

§ 10

Zwyczajne zebrania załóg wydziałów (działów) FSO odbywają się raz do roku w miesiącach lutym i marcu.
Nadzwyczajne zebrania zwołuje się na żądanie 1/3 członków załogi wydziału (działu) posiadających czynne prawo wyborcze lub na podstawie uchwały Plenum Samorządu Robotniczego.

§ 11

Zebrania załóg wydziałów (działów) zwołuje Prezydium Samorządu Robotniczego FSO.

§ 12

O zebraniu załoga powinna być powiadomiona co najmniej na 10 dni przed terminem przez wywieszenie zawiadomienia na tablicy ogłoszeń wydziału (działu).
Zawiadomienie o zebraniu ma w szczególności zawierać:
a) wskazanie dokładnego terminu i miejsca zebrania,
b) porządek dzienny zebrania.

§ 13

Uchwały na zebraniu zapadają zwykłą większością głosów.
Każdy pracownik ma prawo do jednego głosu. Do odwołania ze składu Plenum członka Prezydium, wymagana jest równocześnie uchwała Plenum powzięta kwalifikowaną większością głosów.

§ 14

Dla ważności zebrania niezbędna jest obecność co najmniej 1/2 uprawnionych członków załogi.

§ 15

Regulamin obrad zebrania uchwala Plenum Samorządu Robotniczego FSO.

B. PLENUM SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO FSO

§ 16

Najwyższą władzą FSO jest Plenum Samorządu Robotniczego.

§ 17

Plenum Samorządu Robotniczego składa się z członków wybranych na zebraniach załóg, wydziałów (działów) FSO w stosunku 1 członek na 150 — 200 pracowników posiadających czynne prawo wyborcze.

§ 18

Bierne prawo wyborcze posiada pełnoletni pracownik zatrudniony w FSO nie krócej, niż 1 rok.

§ 19

Wybory członków Plenum odbywają się bezpośrednio i tajnie, na okres lat 2.

Co dwa lata ustępuje połowa członków Plenum. W pierwszym roku działalności połowa członków ustępuje w drodze losowania.

§ 20

Sposób przeprowadzenia głosowania oraz liczbę mandatów członków Plenum i ich zastępców, przypadających na poszczególne wydziały (okręgi wyborcze) ustala regulamin wyborczy, uchwalony przez Plenum.

§ 21

Plenum większością 2/3 głosów może wyłączyć ze swego składu poszczególnych członków, o ile nie wywiązują się oni ze swych obowiązków. Na miejsce wyłączonego członka wchodzi zastępca z właściwego okręgu wyborczego.

§ 22

Odwołanie wszystkich członków Plenum i rozpisanie nowych wyborów może nastąpić na żądanie 2/3 okręgów wyborczych. W tym przypadku nowe wybory przeprowadza dotychczasowy Samorząd Robotniczy FSO.

PLENUM SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO FSO

§ 23

a) Przyjmuje i zwalnia dyrektora, jego zastępców i głównego księgo-

wego oraz ustanawia i odwołuje pełnomocników na wniosek Prezydium,

b) rozpatruje i zatwierdza bilanse kwartalne i roczne FSO,

c) decyduje o zasadach rozdziału wygospodarowanych zysków pozostałych w przedsiębiorstwie,

d) ustala zasady ogólnej polityki w zakresie realizacji zadań FSO,

e) zaleca podjęcie środków dotyczących wykonania planu rocznego,

f) decyduje o generalnym stosunku w płacach pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników,

g) decyduje o kierunku przeprowadzania rewizji norm czasowych w porozumieniu z radą zakładową,

h) decyduje o zasadach podziału funduszu zakładowego w porozumieniu z radą zakładową,

i) tworzy komisje spośród członków Plenum dla badania gospodarki poszczególnych wydziałów (działów) FSO lub opracowania poszczególnych zagadnień. Zakres prac tych komisji określa regulamin uchwalony przez Plenum.

§ 24

Do ważności uchwał Plenum wymagana jest obecność 2/3 członków. Uchwały zapadają zwykłą większością głosów. W razie równości głosów przeważa zdanie przewodniczącego. Plenum zwoływane jest przez Prezydium co najmniej raz na miesiąc po zamknięciu bilansu.

§ 25

Plenum uchwala dla siebie regulamin zebrań.

§ 26

Wszyscy członkowie Samorządu Robotniczego (Plenum i Prezydium) powinni obowiązki swoje wypełniać gorliwie i sumiennie.

Członek Samorządu Robotniczego powinien zgłosić swoje wyłączenie w sprawie, w której pozostaje w takim stosunku prawnym, że wynik sprawy oddziaływuje na jego prawa i obowiązki, jak również jego rodziny (krewnych i powinowatych w linii prostej i bocznej do 4 stopnia oraz przysposobionych).

Członek Samorządu Robotniczego powinien nadto wyłączyć się w każdej sprawie, w której pozostaje z osobą zainteresowaną w takich stosunkach osobistych, że mogłyby powstać uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności.

§ 27

Członkowie Samorządu Robotniczego ponoszą pełną odpowiedzialność za szkody wyrządzone FSO, będące następstwem rażącego niedbalstwa lub lekkomyślności, albo świadomego działania z chęci zysku. Członkowie samorządu robotniczego nie mogą być zwolnieni z FSO w czasie trwania kadencji.

§ 28

Członkowie Samorządu Robotniczego pełnią swe obowiązki honorowo.

C. PREZYDIUM SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO FSO

§ 29

Plenum Samorządu Robotniczego wybiera spośród swoich członków Prezydium Samorządu Robotniczego w składzie przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego oraz 9—11 członków.

Ponadto w skład Prezydium z głosem stanowiącym wchodzą imiennie delegowani na okres roku bilansowego stali przedstawiciele:

1 przedstawiciel Narodowego Banku Polskiego,

2 przedstawicieli Organizacji Fabrycznej NOT.

Również Prezydium może adoptować do swego składu bilansowego przedstawiciela Instytucji Naukowej na okres roku.

§ 30

W okresie między posiedzeniami Plenum, najwyższą władzą FSO jest Prezydium Samorządu Robotniczego. Uchwały powzięte w tym czasie przez Prezydium zamiast Plenum muszą być przedstawione Plenum do zatwierdzenia na najbliższym posiedzeniu Plenum.

§ 31

PREZYDIUM SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO FSO

a) Zawiera umowę z Ministerstwem Przemysłu Maszynowego ustalającą warunki pracy FSO dotyczące wykonania zadań na rok w produkcji podstawowej, zaopatrzenia materiałowego z uwzględnieniem asortymentu, ilości i cen,

b) zawiera umowę z NBP odnośnie sposobu finansowania przedsiębiorstwa,

c) kontroluje i przyjmuje bilanse miesięczne, kwartalne i roczne,

d) decyduje o planowaniu innych rodzajów produkcji na wniosek dyrektora nie objętych wskaźnikami planu,

e) zatwierdza schemat organizacyjny przedsiębiorstwa oraz plan etatów,

f) daje zalecenia dotyczące gospodarki finansowej FSO wynikające z analizy bilansu,

g) decyduje o zaciąganiu pożyczek obrotowych długoterminowych w ciągu roku,

h) decyduje o dokonaniu nadzwyczajnych zakupów, wysokości i okresie zamrożenia środków obrotowych,

i) zatwierdza plan finansowy na rok, na wniosek dyrektora,

j) daje zalecenia w kwestiach zasad współpracy z kooperantami,

k) decyduje o zmianach w planie inwestycyjnym w ramach planu długofalowego,

l) daje zalecenia w kwestiach wykonania rocznych planów inwestycyjnych,

m) kontroluje wykonanie planów inwestycyjnych przy analizie bilansów,

n) kontroluje realizację planów długofalowych,

o) wydaje zalecenia w zakresie polityki kadrowej w zakładzie,

p) decyduje o ustaleniu zaszeregowań pracowników umysłowych w porozumieniu z radą zakładową,

r) decyduje o sprzedaży środków trwałych jak również o zakupie środków trwałych z nadzwyczajnych funduszów, z części zysków i z funduszów eksportowych,

s) kontroluje dysponowanie środkami obrotowymi i w związku z tym wydaje zalecenia,

t) raz do roku, obowiązkowo po zamknięciu bilansu rocznego składa sprawozdanie ze swej działalności na ogólnym zebraniu załogi FSO.

§ 32

Posiedzenia Prezydium odbywają się co najmniej raz na miesiąc. Uchwały zapadają zwykłą większością głosów. W razie równości głosów rozstrzyga zdanie Przewodniczącego Prezydium. Do ważności uchwał potrzebna jest obecność na posiedzeniu co najmniej 8 członków Prezydium, w tym Przewodniczącego Prezydium lub jego zastępcy.

§ 33

Prezydium uchwala regulamin prac Prezydium.

§ 34

Przewodniczący Prezydium może być zwolniony na określony czas od zajęć zawodowych, jeżeli Prezydium uzna to za konieczne.

Za każde posiedzenie członkowie Prezydium pobierają wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez Plenum.

§ 35

Prezydium przyjmuje i zwalnia sekretarza zatrudnionego w charakterze pracownika umysłowego.

Sekretarz powinien posiadać wyższe studia akademickie prawniczo-ekonomiczne.

Pracą sekretarza kieruje Przewodniczący Prezydium lub jego zastępca.

§ 36

Koszty związane z funkcjonowaniem Samorządu Robotniczego pokrywane są z funduszów FSO.

D. DYREKTOR FSO

§ 37

Dyrektor FSO w ramach postanowień niniejszego statutu i obowiązujących przepisów prawnych sprawuje bezpośrednio zarząd przedsiębiorstwem i w tym zakresie rozstrzyga sam we wszystkich sprawach przedsiębiorstwa.

§ 38

Dyrektor FSO podlega bezpośrednio Prezydium Samorządu Robotniczego FSO.

§ 39

W sprawach zastrzeżonych do kompetencji dyrektora FSO, jego władze zwierzchnie nie mogą ingerować w słuszności dyspozycji wydawanych przez dyrektora.

§ 40

Prezydium Samorządu Robotniczego FSO może uchylić każde zarządzenie wydane przez dyrektora, stanowiące przekroczenie jego kompetencji lub niezgodne z obowiązującymi przepisami.

Od uchwały Prezydium uchylającej zarządzenie Dyrektora, może on odwołać się w ciągu 3-ch dni do Plenum Samorządu Robotniczego FSO.

Postanowienie Plenum jest ostateczne.

Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania uchwały Prezydium.

§ 41

Dyrektor ponosi odpowiedzialność za wykonanie przez przedsiębiorstwo ustalonych zadań planowych przy jak najracjonalniejszym wykorzystaniu siły roboczej, środków materialnych i finansowych z uwzględnieniem najwyższego w osiągalnych warunkach poziomu technicznego i jakości wyrobów.

§ 42

Dyrektor odpowiada w szczególności za:

a) stan organizacyjny przedsiębiorstwa,

b) sporządzenia i wykonania planów przedsiębiorstwa,

c) utrzymanie, właściwe użytkowanie i ochronę powierzonego przedsiębiorstwu majątku państwowego,

d) podnoszenie poziomu produkcji i administracji przedsiębiorstwa,

e) wykonywanie w pełni obowiązujących przepisów i zarządzeń władz zwierzchnich,

f) zabezpieczenie dyscypliny pracy i praw pracowników,

g) doskonalenie zawodowe pracowników,

h) stworzenie w przedsiębiorstwie socjalistycznych warunków pracy.

§ 43

Dyrektor przyjmuje i zwalnia pracowników.

Władze nadrzędne nie mogą nakazać zatrudnienia w przedsiębiorstwie pracownika bez zgody dyrektora.

§ 44

I Zastępcą dyrektora jest naczelny inżynier.

§ 45

Dyrektor, jego zastępcy i główny księgowy FSO nie mogą być członkami Samorządu Robotniczego. Winni oni jednak brać udział z głosem doradczym w obradach tych władz.

§ 46

Do składania w imieniu FSO oświadczeń w zakresie jego prac i obowiązków majątkowych wymagane jest współdziałanie dwóch osób.

Osobami upoważnionymi są: Dyrektor i jego zastępcy i ustanowieni pełnomocnicy. Zastępcy Dyrektora i pełnomocnicy działają w granicach swojego umocnienia.

§ 47

Czeki, weksle i inne dokumenty obrotu pieniężnego, dokumenty obrotu materiałami i towarami, jak również dokumenty o charakterze rozliczeniowym i kredytowym, stanowiące podstawę do otrzymania lub wydania środków pieniężnych, materiału albo towaru, podpisują łącznie Dyrektor lub osoba przez niego upoważniona i główny księgowy lub osoba przez niego upoważniona.

§ 48

Do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych mogą być ustanowieni pełnomocnicy, którzy działają łącznie lub oddzielnie, w granicach ich umocnienia. Udzielenie pełnomocnictwa następuje w sposób przewidziany dla składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych przedsiębiorstwa. (§ 46).

III. FINANSE I ZASADY FINANSOWANIA

§ 49

FSO otrzymuje w dzierżawę od państwa środki trwałe i tytułem dzierżawy będzie odprowadzać do budżetu 2% w stosunku rocznym od sumy środków trwałych.

§ 50

FSO dysponuje sumą amortyzacji dla finansowania potrzeb w/g sporządzonego planu. Suma amortyzacji dzieli się na trzy składniki:

a) kapitalne remonty finansowane do wysokości potrzeb,

b) określone kwoty na finansowanie drobnych inwestycji,

c) określone kwoty na dalsze finansowanie planu generalnego budowy przedsiębiorstwa.

§ 51

Na pokrycie obrotowych środków, określonych normatywem, FSO otrzymuje 2% pożyczkę z Narodowego Banku Polskiego do wysokości normatywu ustalonego z NBP.

W przypadku zapotrzebowania środków obrotowych na finansowanie zakupów, z funduszu płac bądź wzrostu stanu robót w toku czy nakładów przyszłych okresów, FSO otrzyma z NBP dalszy kredyt oprocentowany na 4% od sumy 100.000.000 zł a ponad tę sumę — w wysokości 8%. Niespłacony kredyt w ustalonym terminie będzie oprocentowany do wysokości 13%.

§ 52

W gospodarczo uzasadnionych przypadkach FSO ma prawo zmieniać kolejność pokrywania przez NBP zobowiązań pieniężnych FSO.

§ 53

W stosunkach z przedsiębiorstwami spółdzielczymi i prywatnymi FSO może dokonywać zaliczek i żądać przedpłat.

§ 54

Prawo do uczestniczenia w podziale zysków mają wszyscy pracownicy zatrudnieni w FSO w dniu 31 grudnia i pod warunkiem przepracowania w roku bilansowym co najmniej 6 miesięcy.

IV. ZWIERZCHNIE WŁADZE PAŃSTWOWE

§ 55

Zwierzchnią władzą nad FSO jest Minister Przemysłu Maszynowego.

§ 56

Prezydium Samorządu Robotniczego FSO reprezentuje FSO wobec Ministra Przemysłu Maszynowego.

§ 57

Minister Przemysłu Maszynowego może uchylić każdą uchwałę organów Samorządu Robotniczego FSO. (Plenum i Prezydium), stanowiącą przekroczenie ich kompetencji lub niezgodną z obowiązującymi przepisami.

Od Zarządzenia Ministra Przemysłu Maszynowego, ustalającego uchwałę organów Samorządu Robotniczego, Prezydium Samorządu Robotniczego może odwołać się w terminie 7 dni do Komisji Partyjno-Rządowej do spraw Samorządu Robotniczego przy Urzędzie Rady Ministrów. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania zarządzenia Ministra.

V. PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

§ 58

Pierwsze zebrania załóg wydziałów (działów) oraz pierwsze posiedzenie Plenum Samorządu Robotniczego FSO przeprowadza przewodniczący Rady Zakładowej FSO.

§ 59

Postanowienia niniejszego statutu wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 1957 r. z tym, że pierwsze zebranie wyborcze na szczeblu wydziałów (wybory członków Plenum, wybory Prezydium) odbędą się w ciągu miesiąca listopada 1956 r.

PRZEWODNICZĄCY
Państwowej Komisji
Planowania Gospodarczego

MINISTER
Przemysłu Maszynowego

MINISTER FINANSÓW

Projekt
Statutu Samorządu Robotniczego Huty „Florian“ i Projekt Ordynacji Wyborczej

I. ZAŁOŻENIA OGÓLNE

Pomyślne wykonanie zadań planu 5-letniego postawionych przed naszą hutą zależy przede wszystkim od twórczej inicjatywy wszystkich pracowników oraz od właściwych metod zarządzania. Proces demokratyzacji naszego życia politycznego i gospodarczego jaki odbywa się na przestrzeni ostatniego okresu czasu osiąga z każdym dniem coraz to nowe sukcesy.

Jednym z przejawów demokratyzacji jest organizowanie przez załogi poszczególnych zakładów pracy samorządów robotniczych, których zadaniem będzie organizowanie produkcji i szukanie rezerw, a poprzez prawidłowe ustawianie bodźców ekonomicznych — zwiększanie wydajności pracy i wygospodarowywanie środków niezbędnych zarówno dla rozwoju naszej gospodarki narodowej, jak i poprawienia osobistych warunków bytowych pracowników.

W tym celu załoga huty „Florian“ postanawia:

1. Wprowadzić w hucie „Florian“ samorząd robotniczy.
2. Samorząd robotniczy winien być wybrany przez załogę według zasad określonych w ordynacji wyborczej.
3. Samorząd robotniczy podejmuje uchwały i zarządza hutą w imieniu wszystkich pracowników huty, działając na podstawie obowiązujących przepisów prawa i w myśl zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego.
4. Naczelnym zadaniem samorządu robotniczego huty jest właściwe i racjonalne gospodarowanie hutą w celu zabezpieczenia stałego i systematycznego wykonywania planów produkcyjnych, polepszania jakości produkcji, obniżania kosztów produkcji, polepszania warunków zdrowotnych i bhp z równoczesnym podnoszeniem dobrobytu załogi przy szczególnym uwzględnieniu wzrostu jej dochodu.
5. W celu zabezpieczenia realizacji zadań, o których mowa powyżej, samorząd robotniczy ma swobodę postępowania zgodnie z podsta-

wowymi przepisami prawa we wszystkich zagadnieniach dotyczących gospodarki huty, jak również winien czynnie uczestniczyć przy opracowywaniu przez instancje nadrzędne podstawowych założeń dla huty, kierując się zarówno dobrem i potrzebami Państwa jak i załogi.

II. ORGANIZACJA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

1. Samorząd robotniczy huty składa się z członków załogi pochodzących z wyboru w ilości około 1% załogi.
2. Wybory do samorządu robotniczego odbywają się na podstawie powszechnego, równego, tajnego i bezpośredniego prawa wyborczego, przy czym wybrani zostają kandydaci, którzy otrzymają największą ilość głosów w swych rejonach wyborczych.
3. Szczegółowy sposób przeprowadzania wyborów reguluje ordynacja wyborcza oraz zarządzenie Komisji Wyborczej.
4. W skład samorządu robotniczego może być wybrany każdy członek załogi, który ukończył 18 lat i pracuje w hucie co najmniej 1 rok z tym, że przy typowaniu kandydatów co najmniej dwie trzecie stanowić powinni pracownicy fizyczni.

   Wybierać do samorządu ma prawo każdy członek załogi pracujący w hucie w dniu rozpisania wyborów.
5. Wybory do samorządu są ważne, jeśli brało w nich udział co najmniej trzy czwarte ogólnej liczby zatrudnionych.
6. Kadencja samorządu robotniczego trwa 2 lata z tym, że członkowie samorządu mogą być w każdej chwili odwołani przez swych wyborców, jeśli nie wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków.
7. Dla odwołania członka samorządu konieczna jest zgoda większości wyborców danego rejonu wyborczego. Głosowanie w sprawie odwołania członka samorządu odbywa się z zachowaniem tajności na żądanie co najmniej 10% ogólnej liczby wyborców danego rejonu wyborczego.
8. Samorząd robotniczy może być odwołany w całości przed upływem kadencji, o ile zażąda tego większość załogi na wniosek co najmniej 10% członków załogi, względnie Rady Zakładowej — po uprzednim uzyskaniu zgody 10% członków załogi. W głosowaniu (również tajnym) nad odwołaniem całego samorządu przed upływem kadencji winno wziąć udział co najmniej dwie trzecie załogi.
9. Dla przeprowadzenia wyborów do samorządu robotniczego należy dokonać wyboru Komisji Wyborczej. Komisja ta winna być wybrana na rozszerzonym plenum Rady Zakładowej z udziałem aktywu politycznego, społecznego i gospodarczego.

10. Zadaniem Komisji Wyborczej jest przeprowadzenie wyborów do samorządu na podstawie ordynacji wyborczej opracowanej zgodnie z założeniami niniejszego statutu.
11. Po dokonaniu wyborów Przewodniczący Komisji Wyborczej w terminie do 3 dni ogłasza załodze wyniki wyborów oraz zwołuje pierwsze posiedzenie wybranego samorządu robotniczego.
12. Na pierwszym posiedzeniu samorząd robotniczy dokonuje wyboru Prezydium Samorządu w ilości 9 członków. Następnie Prezydium Samorządu dokonuje wyboru przewodniczącego i jego zastępcy, oraz ustala sekretarza samorządu, który niekoniecznie musi być członkiem samorządu. Wybory Prezydium Samorządu oraz przewodniczącego i zastępcy odbywają się tajnie.
13. Odnośnie udziału w samorządzie i prezydium sekretarza POP, Przewodniczącego Rady Zakładowej, Zarządu Zakładowego ZMP, Przewodniczącej Koła Ligi Kobiet oraz Dyrektora — obowiązują następujące zasady:
    a) Wyżej wymienieni mogą być wybrani do samorządu na ogólnych zasadach. W razie wybrania — głosują na zebraniach samorządu na równi ze wszystkimi innymi członkami.
    b) Wyżej wymienieni nie mogą być wybrani do Prezydium Samorządu.
    c) Wyżej wymienieni mają prawo brać udział w posiedzeniach Prezydium Samorządu bez względu na to, czy zostali wybrani do samorządu. Mają oni jednak jedynie głos doradczy.
    d) W wypadku, jeśli wyżej wymienieni nie zostaną wybrani członkami samorządu — mają prawo brać udział w zebraniach samorządu z głosem doradczym.
14. Przewodniczący Prezydium Samorządu jest równocześnie Przewodniczącym Samorządu.
15. Przewodniczący Prezydium Samorządu i jego zastępca oraz poszczególni członkowie Prezydium mogą być odwołani przez Samorząd, o ile nie wywiązują się należycie ze swych obowiązków. Odwołanie może nastąpić na wniosek co najmniej 10 członków Samorządu, większością głosów, przy obecności co najmniej trzech czwartych członków Samorządu.

III. POSIEDZENIA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO I JEGO PREZYDIUM

1. Samorząd Robotniczy i jego Prezydium podejmują uchwały i decyzje wyłącznie na swoich posiedzeniach. Członkowie Samorządu i jego Prezydium nie mają prawa wydawać poleceń służbowych pracownikom huty z racji funkcji członka Samorządu. Wszelkie

zastrzeżenia dotyczące pracy Dyrektora członkowie Samorządu mogą wyrażać jedynie na posiedzeniach.

2. Posiedzenia Prezydium Samorządu Robotniczego zwołuje Przewodniczący Prezydium przynajmniej jeden raz w tygodniu. Prezydium Samorządu winno zebrać się w każdej chwili, o ile zażąda tego jeden z członków Prezydium, Dyrektor względnie Przewodniczący Rady Zakładowej.
3. Prezydium Samorządu podejmuje uchwały i działa w zakresie ustalonych przez Samorząd Robotniczy. Decyzje Prezydium Samorządu winny być zatwierdzone na najbliższym posiedzeniu Samorządu.
4. Posiedzenia Samorządu Robotniczego zwołuje Przewodniczący Samorządu co najmniej raz w miesiącu. Niezależnie od tego, w razie konieczności, Samorząd może być zwołany przez Prezydium Samorządu w każdej chwili.
5. Zwołanie Samorządu winno również nastąpić na wniosek co najmniej jednej czwartej członków Samorządu, Dyrektora względnie Przewodniczącego Rady Zakładowej.
6. Posiedzenia Samorządu i jego Prezydium są ważne, o ile bierze w nich udział co najmniej dwie trzecie członków.
7. Uchwały Samorządu i Prezydium Samorządu zapadają zwykłą większością głosów. W wypadku równości głosów decyduje głos Przewodniczącego.
8. Zawiadomienia o terminie posiedzenia Samorządu Robotniczego należy dokonać co najmniej na 5 dni przed datą posiedzenia. Zawiadomienie winno zawierać porządek dzienny obrad.
9. Każdy pracownik Huty ma prawo być obecnym na posiedzeniach Samorządu Robotniczego, jednak bez prawa udziału w głosowaniu.

IV. KOMPETENCJE SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

Samorząd Robotniczy jest najwyższą instancją kierującą hutą i uchwały jego są wiążące w stosunku do dyrekcji. W szczególności do kompetencji Samorządu Robotniczego należy:

1. Zatwierdzanie planu rocznego huty w ramach wskaźników zawartych w narodowym planie gospodarczym. Zatwierdzanie planów kwartalno-miesięcznych w oparciu o plan roczny.
2. Decydowanie o organizacji huty i jej komórek oraz zatwierdzanie schematów organizacyjnych.
3. Ustalanie i zatwierdzanie stanu zatrudnienia huty i poszczególnych komórek organizacyjnych.
4. Wnioskowanie i zatwierdzanie w porozumieniu z Radą Zakładową norm pracy na poszczególnych stanowiskach, ich aktualizacja oraz

ustalanie współczynników zatrudnienia w ramach planowanego funduszu płac.

5. Decydowanie o rozpoczęciu względnie likwidacji produkcji ubocznej.
6. Zatwierdzanie planów inwestycyjnych huty w ramach posiadanego limitu.
7. Decydowanie w porozumieniu z Radą Zakładową o zaszeregowaniu pracowników w wyjątkowo uzasadnionych wypadkach do grupy uposażenia bezpośrednio wyższej niż przewidują taryfikatory — w ramach zatwierdzonego funduszu płac.
8. Analizowanie warunków bytowych pracowników, a w szczególności spraw budownictwa mieszkaniowego i remontów oraz podejmowanie w tym zakresie uchwał w porozumieniu z Radą Zakładową.
9. Zatwierdzanie decyzji Dyrekcji w przedmiocie obsadzania stanowisk kierowniczych tj. zastępców dyrektora, kierowników wydziałów i działów z wyjątkiem Głównego Inżyniera i Głównego Księgowego.
10. Decydowanie w porozumieniu z Radą Zakładową o ustalaniu zasad wynagradzania dla nie ujętych w taryfikatorach nowych stanowisk dla pracowników fizycznych i umysłowych.
11. Zatwierdzanie wewnętrznego regulaminu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową oraz uchwalanie wytycznych w zakresie jego realizacji.
12. Przyznawanie w porozumieniu z Radą Zakładową dodatku zdrowotnego w ramach obowiązującego ustawodawstwa pracy.
13. Dokonywanie co kwartał analizy bilansów i sprawozdań oraz wyciąganie wniosków w tym zakresie.
14. Wyrażanie zgody na nominację wzgl. odwołanie Dyrektora, Głównego Inżyniera i Głównego Księgowego. Występowanie do odpowiednich władz z wnioskiem o odwołanie Dyrektora, Głównego Inżyniera i Głównego Księgowego. Wniosek tego rodzaju wymaga większości dwóch trzecich głosów przy obecności co najmniej trzech czwartych członków Samorządu.
15. Decydowanie w porozumieniu z Radą Zakładową o podziale funduszu zakładowego.
16. Decydowanie o zbywaniu zbędnych urządzeń.
17. Sprawowanie kontroli nad pracą Dyrekcji w zakresie wykonania uchwał Samorządu.
18. Zatwierdzanie postulatów dyrekcji i załogi w stosunku do władz zwierzchnich w sprawach mających zasadnicze znaczenie dla gospodarki huty i interesów załogi.
19. Decydowanie o powoływaniu komisji dla opracowania poszczególnych zagadnień wzgl. powoływanie spośród członków Samorządu komisji stałych. Wnioski komisji stają się prawomocne po ich zatwierdzeniu przez Samorząd.

20. Ustalanie i zatwierdzanie regulaminu pracy dla Prezydium Samorządu z uwzględnieniem jego kompetencji i zadań.

V. DYREKTOR HUTY

1. Dyrektora Huty, Głównego Inżyniera i Głównego Księgowego mianuje właściwy organ państwowy za zgodą wzgl. na wniosek Samorządu Robotniczego.
2. Dyrektor Huty zarządza hutą przy pomocy podległych mu komórek zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, kierując się zasadą jednoosobowego kierownictwa i wykonując polecenia i uchwały Samorządu jak również polecenia instancji nadrzędnych, o ile nie są one sprzeczne z uchwałami Samorządu.
3. Jeśli Dyrektor otrzyma od swych instancji nadrzędnych polecenie, które jest sprzeczne z uchwałami samorządu wzgl. interesami huty — winien zażądać zebrania się Prezydium Samorządu celem powzięcia decyzji.
4. W przypadku powzięcia przez Prezydium Samorządu względnie Samorząd decyzji stwierdzającej, że polecenia instancji nadrzędnej nie należy wykonać — Dyrektor polecenia nie wykonuje, a Prezydium Samorządu zawiadamia o tym niezwłocznie instancję nadrzędną.
5. W przypadku nieotrzymania odpowiedzi w terminie 14 dni, polecenie uważa się za nieaktualne.
6. Jeśli Dyrektor otrzyma od Prezydium Samorządu względnie Samorządu polecenie, które uważa za szkodliwe dla gospodarki narodowej względnie niezgodne z przepisami prawa . . . . polecenia nie wykonuje i zawiadamia bezzwłocznie instancję nadrzędną. Nie otrzymanie z instancji nadrzędnej odpowiedzi do dni 14 zobowiązuje Dyrektora do wykonania polecenia Samorządu.
7. Dyrektor Huty może podejmować decyzje konieczne dla wykonania planów i prawidłowej pracy huty, należące do zakresu działania Prezydium Samorządu w przypadku, gdy nie zostały one podjęte we właściwym czasie. Dyrektor obowiązany jest przedstawić takie sprawy na najbliższym posiedzeniu Prezydium Samorządu względnie Samorządu celem podjęcia ostatecznej decyzji.
8. Dyrektor Huty reprezentuje hutę wobec organów państwowych oraz innych osób fizycznych i prawnych. Może on również upoważnić inną osobę do reprezentowania Huty w ściśle określanych stosunkach prawnych.
9. Wszyscy pracownicy huty bezpośrednio lub pośrednio, zależnie od zajmowanego stanowiska, odpowiedzialni są przed Dyrektorem za wyniki w swojej pracy zawodowej.
10. Dyrektor Huty odpowiedzialny jest za majątek huty oraz za ca-

łokształt działalności administracji huty wobec Samorządu Robotniczego jak również władz zwierzchnich.

11. Dyrektor przedkłada na posiedzeniach Samorządu raz na kwartał problemy wynikające ze skarg i zażaleń pracowników.

VI. ZAGADNIENIA PŁACY

1. Płaca pracowników fizycznych i umysłowych oparta jest na taryfikatorach ustalonych w Umowie Zbiorowej.
2. Wszelkie zmiany dokonywane przez Samorząd w zakresie płac podejmowane być mogą tylko w ramach przyznanego planowanego funduszu płac.
3. Przy ustalaniu planu funduszu płac będą brane pod uwagę następujące momenty:
   a) osiągnięta średnia płaca huty przy sprowadzeniu do 100% wykonania planu,
   b) wszelkie dopłaty ponad planowany na rok 1956 fundusz płac,
   c) wielkość pod „a" i „b" należy podwyższyć o połowę wzrostu wydajności pracy planowanego na rok 1957,
   d) do kwoty wyliczonej w punkcie „c" należy dodać 1% na rzecz bezosobowego funduszu płac.

VII. ZAGADNIENIA PLANOWANIA

1. Huta powiązana będzie z narodowym planem gospodarczym następującymi wskaźnikami:
   a) wartość produkcji towarowej w cenach zbytu,
   b) ilość produkcji najważniejszych asortymentów,
   c) fundusz płac ogółem (łącznie z bezosobowym),
   d) planowany zysk,
   e) wysokość wpłaty z zysku do budżetu Państwa,
   f) limit finansowy na inwestycje limitowe,
   g) limit finansowy na kapitalne remonty,
   h) normatyw środków obrotowych ogółem.
2. Dyrektor przedkłada Samorządowi wnioski i propozycje w zakresie wyżej wymienionych wskaźników.
3. Samorząd zatwierdza plany kwartalno-miesięczne, opracowane w oparciu o plan roczny. Plany kwartalno-miesięczne winny zabezpieczać wykonanie planu rocznego.
4. Nakładanie w ciągu roku przez jednostkę nadrzędną dodatkowych zadań może nastąpić jedynie ze zgodą Samorządu.
5. W razie obniżenia w planach operatywnych wielkości obrotu międzyhutniczego — plan roczny będzie podlegał odpowiedniej korekcie.

VIII. ZAGADNIENIA INWESTYCJI

1. Samorząd zatwierdza w ramach limitu plan inwestycyjny huty, zgodnie z kierunkiem rozwoju zakładu i biorąc pod uwagę najekonomiczniejsze wykorzystanie środków inwestycyjnych.
2. Samorząd ma prawo dokonać zmian składników w tytule inwestycyjnym pod następującymi warunkami:
   a) zmiany winny się mieścić w ramach zatwierdzonej dokumentacji projektowo-kosztorysowej,
   b) zmiany nie mogą spowodować opóźnienia oddania inwestycji do użytku, jeśli termin ustalony jest w Narodowym Planie Gospodarczym,
   c) zmiany ulegają uzgodnieniu z wykonawcą, jeśli dotyczą robót budowlano-montażowych.
3. Na wniosek Dyrektora Samorząd decyduje o wykonaniu inwestycji sposobem gospodarczym względnie o zleceniu wykonawstwa pracownikom własnym lub obcym.
4. Samorząd decyduje na wniosek dyrektora o pokryciu z funduszu kapitalnych remontów kosztów modernizacji maszyn i urządzeń, względnie kosztów zakupu i montażu nowych maszyn i urządzeń jeśli wymiana taka jest ekonomiczniejsza, aniżeli dokonanie kapitalnego remontu.
5. Samorząd decyduje o zaciągnięciu w banku kredytu przeznaczonego na sfinansowanie drobnych inwestycji w zakresie mechanizacji, modernizacji, racjonalizacji, rozszerzenia produkcji artykułów masowego spożycia względnie zagospodarowania obiektów nieczynnych.

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Członek Samorządu Robotniczego i jego Prezydium nie przerywa w czasie trwania mandatu wypełniania obowiązków wynikających ze stosunku pracy w hucie.
2. Członkowie Samorządu i jego Prezydium nie mogą być pokrzywdzeni na zarobku na skutek wykonywania powierzonych im funkcji.
3. Członkowi Samorządu Robotniczego nie można w czasie trwania mandatu wypowiedzieć umowy o pracę. Przeniesienie członka Prezydium na inne miejsce pracy może nastąpić tylko za jego zgodą.
4. Samorząd składa raz na kwartał sprawozdanie ze swej działalności na ogólnym zebraniu załogi.
5. Uchylenie względnie zmiana niniejszego statutu może nastąpić na wniosek Samorządu na kwartalnym zebraniu załogi w głosowaniu jawnym, większością dwóch trzecich głosów.

Projekt opracowała
Komisja Robocza

PROJEKT ORDYNACJI WYBORCZEJ DO SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO HUTY „FLORIAN"

I. ZASADY OGÓLNE

1. Wybory do samorządu robotniczego są powszechne. Prawo wybierania ma każdy pracownik huty bez względu na wiek, który pracuje w hucie z chwilą zarządzania wyborów. Wybranym natomiast do samorządu może być pracownik huty, który ukończył 18 lat życia i pracuje w hucie co najmniej 1 rok.
2. Wybory do samorządu robotniczego są równe i bezpośrednie, tzn., że każdy pracownik ma tylko jeden głos i może głosować tylko osobiście i bezpośrednio.
3. Wybory do samorządu robotniczego odbywają się w głosowaniu tajnym.

II. PRZYGOTOWANIE WYBORÓW

1. Uchwałę o zarządzaniu wyborów do samorządu podejmuje Rada Zakładowa na swym rozszerzonym plenum z udziałem aktywu politycznego, społecznego i gospodarczego, na którym wybiera również Zakładową Komisję Wyborczą.
2. Zakładowa Komisja Wyborcza dokonuje podziału huty na rejony wyborcze i ustala ilość kandydatów na poszczególne rejony.
3. Zakładowa Komisja Wyborcza ustala datę wyborów i podaje ją do wiadomości załodze co najmniej na 3 dni przed wyborami.
4. W celu sprawnego przebiegu wyborów, wybiera się Rejonowe Komisje Wyborcze. (Komisje te wybiera się na zebraniach typowania kandydatów na poszczególnych rejonach wyborczych).
5. Rejonowe Komisje Wyborcze przeprowadzają spis pracowników zatrudnionych w hucie i sporządzają listy uprawnionych do wzięcia udziału w wyborach.
6. Rejonowe Komisje Wyborcze ustalają ilość zgłoszonych kandydatów do samorządu robotniczego i sporządzają listy kandydatów.
7. Zakładowa Komisja Wyborcza zobowiązana jest sporządzić niezależnie od list kandydatów w poszczególnych rejonach jedną listę zbiorową wszystkich kandydatów w hucie i podać ją do wiadomości całej załogi.
8. W skład każdej Rejonowej Komisji Wyborczej wchodzi jeden członek Zakładowej Komisji Wyborczej, który pełni jednocześnie funkcję przewodniczącego.
9. Członkowie komisji wyborczych nie mogą być kandydatami do samorządu robotniczego.

W wypadku gdy członka komisji wyborczej załoga wytypuje na kandydata do samorządu, wówczas zostaje on odwołany z komisji wyborczej, a na jego miejsce zostaje wybrany inny członek załogi.

III. ZGŁASZANIE KANDYDATÓW

1. Zgłaszanie kandydatów odbywa się na zebraniach zmianowych wydziału. W pozostałych komórkach organizacyjnych — na ogólnym zebraniu pracowników tych komórek.
2. Prawo zgłaszania kandydatów ma każdy członek załogi uprawniony do głosowania.
3. Wskazane jest, ażeby przy typowaniu kandydatów ilość ich nie przekroczyła 100% delegatów.
4. Zgłoszonych na zebraniu kandydatów należy podać do Zakładowej Komisji Wyborczej w terminie najpóźniej do dnia następnego.

IV. WYBORY

1. Wybory do samorządu robotniczego odbywają się w głosowaniu tajnym i tylko w określonych miejscach wyborczych.
2. Każdy pracownik uprawniony do wyborów obowiązany jest zgłosić się w dniu wyborów w swoim miejscu wyborczym z dowodem osobistym wzgl. legitymacją hutniczą, gdzie po stwierdzeniu jego tożsamości otrzymuje listę kandydatów do samorządu, dokonuje skreślenia wskazanej mu przez członka komisji wyborczej ilości kandydatów, a następnie wrzuca listę do urny wyborczej.
3. Pracownik w czasie głosowania może również dopisać swojego kandydata, nie zgłoszonego na listę kandydatów z tym, że skreśla wówczas jednego więcej, niż wskazał mu członek komisji wyborczej. Może on również wpisać kandydata, a nawet pracownika, nie będącego kandydatem, z innego rejonu wyborczego.
4. W czasie głosowania przy urnie wyborczej musi być stale co najmniej trzech członków komisji wyborczej.
5. W czasie głosowania nie wolno otwierać urn wyborczych.

V. USTALANIE WYNIKÓW WYBORÓW

1. Po zakończeniu wyborów komisja wyborcza w danym rejonie wyborczym w pełnym komplecie dokonuje otwarcia urny wyborczej, a następnie przystępuje do obliczania głosów.
2. Przy obliczaniu głosów komisja wyborcza zobowiązana jest przeliczyć najpierw ilość znajdujących się w urnie kartek i porównać ją z listą biorących udział w głosowaniu, a następnie dopiero przystępuje do obliczania głosów poszczególnych kandydatów.

3. Przy obliczaniu wszystkich głosów komisja wyborcza sporządza protokół w 2-ch egzemplarzach, który podpisują wszyscy członkowie komisji wyborczej danego rejonu.
4. W protokóle należy wymienić:
   a) Ilość uprawnionych do głosowania,
   b) „ oddanych głosów,
   c) „ głosów nieważnych,
   d) „ głosów ważnych,
   e) „ głosów ważnych na poszczególnych kandydatów.
5. Za głosy nieważne uważa się głosy oddane na kartkach nieopatrzonych ustalonym znakiem wyborczym.

VI. OGŁOSZENIE WYNIKÓW WYBORÓW

1. Wyniki wyborów ogłasza załodze Zakładowa Komisja Wyborcza najdalej w przeciągu 3 dni od daty zakończenia wyborów na podstawie nadesłanych przez Rejonowe Komisje Wyborcze protokółów wyborczych.
2. Wyniki wyborów winny być ogłoszone przez wywieszenie odpowiednich ogłoszeń w miejscach najbardziej widocznych i dostępnych dla pracowników.

VII. UKONSTYTUOWANIE SIĘ SAMORZĄDU

1. Samorząd dokonuje wyboru w głosowaniu tajnym prezydium samorządu w ilości 9 członków.
2. Następnie prezydium samorządu dokonuje w głosowaniu tajnym wyboru przewodniczącego prezydium i jego zastępcy spośród członków prezydium samorządu oraz ustala sekretarza.
3. Wyniki ukonstytuowania się prezydium samorządu należy podać do wiadomości załodze.

VIII. WAŻNOŚĆ WYBORÓW

O ważności przeprowadzonych wyborów decyduje Zakładowa Komisja Wyborcza.

Cena zł 1.50

TREŚĆ

1. Uchwały:
   — o radach robotniczych 3
   — o funduszu zakładowym na rok 1957 . . . 7
2. W sprawie rozszerzenia uprawnień państwowych przedsiębiorstw przemysłowych (uchwała Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1956 r.) 9
3. Centralny plan i samodzielność przedsiębiorstw — *Józef Pajestka* 16
4. Więcej uwagi i pomocy eksperymentującym zakładom — *Mieczysław Lesz* 22
5. Za samorządem robotniczym — *Juliusz Wacławek* 27
6. Samorząd robotniczy sprawą dnia — *J. Torończyk* 34
7. Jak przgotowujemy się do eksperymentowania — *Jerzy Olszewski* 37
8. Eksperyment — i co dalej? — *Eugenia Siemaszkiewicz, Stanisław Ćwiertniak* 41
9. Czy te uchwały załatwiają sprawę? — *St. Frenkiel* 49
10. Powstanie Samorządu — to pierwszy krok — *Józef Pajestka* 55
11. Statut przedsiębiorstwa państwowego Fabryka Samochodów Osobowych w Warszawie 60
12. Projekt Statutu Samorządu Robotniczego Huty „Florian" i projekt Ordynacji Wyborczej . . . 69

21490 KPiP
1121490