

BIBLIOTEKA PRACOWNIKA SPÓŁDZIELCZEGO

PROBLEMATYKA
EKONOMICZNA
W
ZWIĄZKU ZAWODOWYM
PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELCZYCH

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELCZYCH
W POLSCE

93
Warszawa

ROK 1958



22193

22193 KPiP



1122193

PROBLEMATYKA EKONOMICZNA

w Związku Zawodowym Pracowników Spółdzielczych
w 1957 r.

=====

W S T Ę P

Z chwilą reaktywowania Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych należało zdać sobie sprawę z istniejącej sytuacji w zakresie zatrudnienia i płac tej tak bardzo różnorodnej pod względem reprezentowanych dyscyplin prac masy członkowskiej. W trudnym i skomplikowanym problemie niewątpliwym ułatwieniem było skonkretyzowanie i jasne sprecyzowanie zadań związku zawodowego w polityce zatrudnienia i płac w spółdzielczości. Za ważniejsze zadania dla związku uznano następujące:

- zajmowanie samodzielnego stanowiska wobec zamierzeń i posunięć władz państwowych w przeprowadzaniu i realizacji uzgodnionych zamierzeń,
- występowanie z inicjatywą i postulatami w tych sprawach, których inicjowanie czy postawienie na forum publicznym leży w interesie mas pracujących i Państwa,
- organizowanie i prowadzenie przy pomocy własnych środków i własnymi siłami roz-

- maitych akcji uzupełniających państwo-
wą politykę zatrudnienia i płac,
- podejmowanie interwencji w obronie in-
teresów pracowników wszędzie tam gdzie
zostały naruszone przepisy ustawodaw-
stwa pracy.

Nadmienić należy, że działalność w dziedzi-
nie polityki zatrudnienia i płac wymaga sta-
łych prac badawczych i bacznej obserwacji
skutków realizacji konkretnych systemów płac-
owych. Przyjmując tego rodzaju wytyczne
kierunkowe Zarząd Główny ZZPS rozpoczął pra-
cę w zakresie zagadnień płacowych od gruntow-
nego poznania aktualnego stanu.

Gdyby spojrzeć na problemy płacowe wszyst-
kich grup pracowniczych od strony kształto-
wania się funduszu płac to moment reaktywo-
wania naszego Związku przypadają na okres sy-
stematycznego wzrostu tego funduszu. I tak
w Centrali Rolniczej Spółdzielni "Samopomoc
Chłopska" w 1956 r. w stosunku do 1955 r.
fundusz płac wzrósł o 17,6% a w Związku Spół-
dzielni Spożywców "Społem" o 6,6%. Przecięt-
na płaca miesięczna wynosiła:

	<u>CRS</u>	<u>ZSS</u>
1955 r.	900 zł	891 zł
1956 r.	1.007 "	1.007 "
1957 r.	1.155 "	1.197 "

Choćby już z tych kilku liczb wynika, że w latach 1956/57 przeciętna miesięczna płaca pracownika w porównaniu z 1955 r. wzrosła w CRS o 255 zł, co stanowi 28%, a w ZSS miesięczna płaca wzrosła przeciętnie o 306 zł, co stanowi 34%.

Nie oznacza to, że płace poszczególnych grup pracowniczych zostały w sposób dostateczny uregulowane. Cały szereg grup pracowniczych oczekiwało ciągle regulacji płac wykazując nawet pewne zdenerwowanie w ustawicznym odsuwaniu terminu załatwienia tak bardzo dla nich żywotnych spraw.

Na czoło pilnych spraw w owym czasie wysuwała się sprawa szybkiego uregulowania zasad płacowych i metod obliczania płacy pracowników zatrudnionych w masarniach, wytwórniach wód gazowych i rozlewniach piwa, piekarniach, transporcie /zwłaszcza pracowników przeładun-

kowych, ładowaczy, konwojentów, woźniców itp./, usługach nieprzemysłowych /pralnie, magle, wypożyczalnie sprzętu itp./, uzbrojonych i nieuzbrojonych strażach przemysłowych itp.

Osobne niemniej ważne zagadnienie to sprawa regulacji płac dla pracowników administracji handlowej, pracowników zatrudnionych w oddziałach zaopatrzenia technicznego i materiałowego oraz regulacja płac dla roznosicieli i inkasentów wód gazowych i piwa. Oprócz tego zarysowała się potrzeba natychmiastowego zbadania kształtowania się płac pracowników zatrudnionych w detalu i zakładach przemysłu gastronomicznego w pionie CRS i ZSS pod względem wysokości zarobków pracowników różnych branż z uwzględnieniem pracochłonności tych branż, wysokości obrotu, typu sklepu lub zakładu itp.

W oparciu o doświadczenia należało poddać kontroli stosowany system prowizyjny płac, który budził poważne zastrzeżenia zarówno aktywu związkowego jak i administracji spółdzielczej.

REGULACJA PŁAC PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH

Na skutek wielokrotnie wysuwanych postulatów przez rzesze pracownicze handlu uspołecznionego oraz przez n/Związek wprowadzony został z dn.1 lipca 1957 r. nowy system płac dla pracowników administracji handlowej spółdzielni zrzeszonych w Centrali Rolniczej Spółdzielni "Samopomoc Chłopska", Związku Spółdzielni Spożywców "Społem" oraz w innych nowoorganizowanych centralach spółdzielczych.

Podstawą prawną do zmiany systemu wynagradzania administracji handlowej w pionach spółdzielczych była Uchwała Nr 171 Rady Ministrów z dn.10 maja 1957 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania pracowników administracyjnych przedsiębiorstw podległych Ministrowi Handlu Wewnętrznego oraz zarządzenie Nr 72 i 73 Ministra Handlu Wewnętrznego z dn.5 czerwca 1957 r.

Zarząd Główny ZZPS przeprowadził dokładną analizę porównawczą obu systemów /starego i nowego/ poprzez:



- wyliczenie wg starego systemu zarobków pracowników pełniących różne funkcje z uwzględnieniem kategorii spółdzielni,
- wyliczenie tych samych zarobków wg nowego systemu płacowego,
- opracowanie zestawienia porównawczego.

Przy opracowywaniu analizy okazało się, że do chwili ukazania się nowego systemu wynagradzania pracowników administracji obowiązywały zasadniczo dwa systemy płacowe:

- system czasowo-premiowy w odniesieniu do pracowników umysłowych,
- system czasowy w odniesieniu do pomocniczego personelu pracowników umysłowych oraz w odniesieniu do pracowników fizycznych.

Stare zasady wynagradzania pracowników administracyjno-handlowych zawierały w sobie w formie skondensowanej wszystkie błędy narosłe w ciągu kilku lat, a mianowicie:

- tabele płac zasadniczych obejmowały stanowiska pracy znane organizatorom handlu uspołecznionego w 1948 r. w wyniku czego były w nich stanowiska takie jak praktykant biurowy i sekretarka o wysokich kwalifikacjach, a nie było towaroznawców, kontrolerów jakości, rozróżnienia magazynierów odpowiedzialnych i nieodpowiedzialnych materialnie itp.,
- skala premiowania za wykonanie planu obrotów przewidywała premie od 15 - 50 % za 100% wykonania planu oraz dodatkowe premie w wysokości 0,8 - 4 % za każdy procent przekroczenia planu; w niektórych przypadkach wzrost premii był załamany już przy 105% wykonania planu bynajmniej nie dlatego, że wyższe przekroczenie byłoby z jakichkolwiek względów nie pożądane,
- zarobki pracowników poszczególnych służb na skutek dokonywanych zmian w jednych i braku zmian w innych układa-

ły się w sposób zdecydowanie niekorzystny dla takich stanowisk pracy jak np. kierowników działów /sekcji/ ekonomicznych, handlowych, planowania, zatrudnienia i płac itp. Np. wynagrodzenie przy 100% wykonania planu wynosiło w ZSS:

kierownik działu ekonomicznego, planowania lub handlowego	1.250 zł
kierownik działu szkolenia	1.443 "
" kontroli wewnętrznej	1.607 "
" działu inwestycyjno-budowl.	1.996 "
" działu finansowo-księgowego	2.030 "

Ponadto ogólnie rzecz biorąc zarobki pracowników administracji przedsiębiorstw w resorcie handlu wewnętrznego - po dokonanych regulacjach płac w innych resortach - kształtowały się zdecydowanie niżej w stosunku do średnich płac tychże pracowników w innych resortach.

Nowe zasady wynagradzania oderwały wysokość zarobków pracowników handlowych i administracyjnych od stopnia wykonania planu sprzedaży i pozwoliły na przejście na płace stałe uzupełniane niewielkimi premiami wypłacanymi z funduszu premiowego. Wprowadzony - dla celów wynagradzania - podział przedsiębiorstw na sześć kategorii zróżnicował stawki zasadnicze pracowników, dyrektorów i ich zastępców.

Nowy system wynagradzania przez stosowanie t.zw. "widełek" daje większe możliwości zróżnicowania kwalifikacji, istotnego wkładu i wysiłku w pracy poszczególnych pracowników. Jeżeli do tego doda się t.zw. fundusz premiowy z którego pracownik może uzyskać premie do 20% wysokości poborów zasadniczych, to przy rozumnym i sprawiedliwym zaszeregowaniu nowy system wynagradzania jest korzystniejszy. Z przeprowadzonych przez Zarząd Główny ZZPS wynika, że wynagrodzenie obliczone wg starego i nowego systemu płac przy identycznych stanowiskach pracy jest

nierówne; wyższe w nowym systemie płac przy wykonaniu oczywiście zadań planowych w 100%.

Na niekorzyść nowego systemu wynagradzania oddziałują te wszystkie przypadki, gdzie plan został wykonany powyżej 110%. Przy takim wykonaniu planu wynagrodzenie obliczone wg nowego systemu jest wyraźnie niższe od w podobny sposób obliczonego wynagrodzenia w oparciu o stary system płacowy i premiowy.

Zarząd Główny ZZPS w momencie opiniowania nowego systemu płac pracowników administracyjnych podkreślał, że system ten zdążył jedynie i wyłącznie do regulacji i ujednoczenia zasad wynagradzania pracowników administracyjnych handlu i nie oznaczał podwyżki płac.

Wyraźne podkreślenie w Uchwale Rady Ministrów, że w razie gdyby płaca obliczona wg nowego systemu była mniejsza od płacy obliczonej wg starego systemu za 100% wykonania planu to zostanie wypłacony dodatek wyrównawczy, stanowiło zabezpieczenie utrzymania

zarobków na dotychczasowym poziomie. Nowy system nie zakładał podwyżki lub obniżki realnych płac zapewniał natomiast stabilność płac przez wydatne zwiększenie części stałej wynagrodzenia /80% - 90%/.

Zarząd Główny ZZPS podkreślał, że z uwagi na specyficzne okoliczności towarzyszące wykonaniu planów IV kwartału 1956 r. /runo na sklepy, masowe wykupywanie wszelkich artykułów/ oraz wskutek jeszcze niedoskonałego planowania /zbyt częste i jaskrawe błędy/ i różnych możliwości wykonania i przekraczania planów w poszczególnych działalnościach gospodarczych - wynagrodzenie obliczone wg nowego systemu w porównaniu do tych okresów /t.zn. do IV kw.1956 r. i I kw.1957 r./ kształtować się będzie w wielu wypadkach niekorzystnie dla pracowników. Już wtedy zdawano sobie sprawę z faktu, że będzie grupa pracowników /ca 10-15%/ niezadowolona z nowego systemu wynagradzania, lecz że dla ogółu pracowników nowy system wynagradzania okaże się lepszy i sprawiedliwszy.

Nowy system wynagradzania zlikwidował bowiem nieproporcjonalność zarobków, które w większości wypadków nie miały głębszego uzasadnienia gospodarczego, a bardzo często przyznana premia - wysoka lub niska - nie była wykładnikiem wkładu pracy poszczególnych pracowników lecz kumoterskich stosunków /otrzymania planów niższych od możliwości wykonania/ lub po prostu błędów w planowaniu.

Ponieważ nowy system przyniósł znacznie większej części pracowników administracji handlowej zarówno stabilizację budżetów rodzinnych jak i wyższe wynagrodzenie Związek Zawodowy Pracowników Spółdzielczych wypowiedział się za wprowadzeniem go w życie.

Po jednym miesiącu działania nowego systemu płać przeprowadzono analityczne badania, które ujawniły, że w praktyce zaistniało szereg nieprawidłowości, które można było wyeliminować gdyby zarządy spółdzielni i ich związki oraz rady zakładowe do tego problemu przywiązały należyłą uwagę.

Do grupy tych nieprawidłowości w pierwszym rzędzie należy zaliczyć:

- w planach funduszu płac na 1957 r. istniała w poszczególnych pionach spółdzielczych różnica w przeciętnej płacy, przy czym w porównaniu z 1956 r. rozpiętość ta zwiększyła się,
- po regulacji płac rozpiętość w przeciętnych uposażeniach pomiędzy poszczególnymi pionami spółdzielczymi w niektórych przypadkach pogłębiła się jeszcze bardziej,
- w każdym z pionów istniała duża różnica pomiędzy średnimi płacami poszczególnych województw,
- notowano dużą rozpiętość pomiędzy średnimi płacami poszczególnych pionów spółdzielczych na terenie tych samych województw,
- różnice pomiędzy uposażeniami kierownictwa spółdzielni a pozostałymi pracownikami zwiększyły się w wielu wy-

padkach po regulacji,

- niektóre jednostki spółdzielcze bloko-
wały część planowanego funduszu płac
przeznaczoną na podwyższenie przecięt-
nej płacy,
- na terenie niektórych województw prze-
ciętne płace wynikające z regulacji
płac kształtowały się na poziomie niż-
szym od zrealizowanych średnich w okre-
sach poprzednich.

Pewna liczba pracowników nie mieściła się
w granicach obowiązującej nowej tabeli płac.
Pracownikom zarabiającym dotychczas poniżej
dolnej granicy - płace podwyższono, zaś tym
których płace dotychczasowe były wyższe od
górnjej granicy "widełek" przyznano dodatki
wyrównawcze. Nie zauważono aby pracownicy
niemieszczący się w górnej granicy płac re-
prezentowali jednorodną specjalność zawodo-
wą. Przy regulacji płac zdarzały się wypad-
ki /na szczęście nieliczne/ usiłowania ob-
niżenia uposażeń niektórym pracownikom z

przyczyn niezwiązanych względami wynikającymi z wprowadzeniem nowego systemu płac. Udział rad zakładowych w pracach nad regulacją płac był ogólnie niedostateczny. Wynikało to bardzo często z niewykazywania w tym zakresie żadnej aktywności ze strony rad a w niektórych wypadkach z niewłaściwego a nawet karygodnego stosunku kierownictwa spółdzielni do rad zakładowych w czasie przeprowadzania tej akcji.

W nawiązaniu do tych ustaleń Prezydium ZZPS stwierdziło, że słuszna Uchwała Rady Ministrów w sprawie regulacji płac pracowników administracyjnych została w szeregu wypadkach wypaczona i w związku z tym Prezydium ZG ZZPS uchwaliło co następuje:

- istniejące a niesłuszne dysproporcje płac /pomiędzy centralami, w centralach pomiędzy województwami, pomiędzy pracownikami na tych samych stanowiskach, pomiędzy kierownictwem a pracownikami itp./ wymagają omówienia

tego zjawiska z zainteresowanymi resortami i zarządami central spółdzielczych oraz podjęcia kroków zmierzających do usunięcia stwierdzonych dysproporcji - o ile jest to możliwe - jeszcze w roku bieżącym /t.zn.1957/,

- zjawisko niewykorzystania funduszu płac szczególnie w przypadkach wykonania i przekroczenia planowanych zadań uznać - z punktu widzenia interesów pracowniczych - za wysoce szkodliwe i sprzeczne z polityką płac; wszystkie instancje związkowe zobowiązane do przeciwstawiania się tym zamierzeniom,
- zjawisko obniżania płac szeregu pracowników na stanowiskach wykonawczych uznano za sprzeczne z intencją regulacji płac a w ślad za tym uznano za słuszne i celowe powtórnie przeanalizować konkretne przypadki i wystąpić o dokonanie koniecznych korekt,

- zjawisko nieuzasadnionego podwyższania płac pracownikom na stanowiskach kierowniczych kosztem płac pracowników na stanowiskach wykonawczych uznać za sprzeczne z intencją regulacji płac,
- zobowiązano Zarządy Okręgów ZZPS do powtórnego zbadania przyczyn w następstwie których obniżono pracownikom dotychczasowe wynagrodzenie oraz do poczynienia odpowiednich kroków zmierzających do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

ZMIANA SYSTEMU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SKLEPOWYCH I PRZEMYSŁU GASTRONOMICZNEGO

Obowiązujący od dnia 1 maja 1958 r. system wynagradzania pracowników sklepów i zakładów przemysłu gastronomicznego, zawarty w zarządzeniu Nr 254 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 21 czerwca 1956 r. spotykał się z ostrą krytyką pracowników wynagradza-

nych wg tego systemu oraz z krytyką komórek zatrudnienia i płac ze względu na jego niejasność, drobiazgowość i pracochłonność przy wyliczaniu zarobków. Ponadto system ten był nie zawsze zrozumiały dla zainteresowanych pracowników.

Związek Zawodowy Pracowników Spółdzielczych niejednokrotnie wysuwał konieczność zmiany systemu płac pracowników sklepowych i zakładów przemysłu gastronomicznego.

Analiza dokonana przez n/Związek wykazała bowiem, że regulacja płac tej grupy pracowników przeprowadzona w czerwcu 1956 r. i obowiązujący od tego czasu system płac zawiera szereg usterek i wad, które ujemnie oddziałują na jakość obsługi kupujących oraz powodują nieuzasadnione różnice w zarobkach pracowników.

Oto niektóre z wad obowiązującego systemu płacowego:

- bodźce do maksymalnego zwiększenia obrotów zrodziły tendencje do zmniej-

szania ilości pracowników sklepowych, co przyczyniło się do pogorszenia obsługi kupujących; wynikało to stąd, że sprzedawcy w przypadku nieobecności w pracy innych sprzedawców-współpracowników, dokonywali za nich obroty i przekraczali znacznie ustalone indywidualne normy obrotu a tym samym otrzymywali bardzo wysokie zarobki niejednokrotnie wyższe od zarobków kierownika sklepu, którego wynagrodzenie powiązane było z wykonaniem obrotu całego sklepu,

- w zarobkach tego samego pracownika występowały niejednokrotnie poważne różnice w poszczególnych okresach; zarobek gwałtownie wzrastał w przypadkach niepełnego zatrudnienia, malał zaś w razie braku absencji współpracowników oraz w razie nierytmiczności dostaw zwłaszcza towarów drogiej poważnie oddziaływujących na wykonanie planu obrotów,

- w dotychczas obowiązującym systemie obliczenie zarobków było bardzo skomplikowane i pracochłonne, co nastrożało pracowników administracji wiele trudności. Stąd częste pomyłki w obliczaniu zarobków powodujące narastanie niezadowolonia i przekonania pracowników sklepowych, że są oni celowo krzywdzeni przez administrację spółdzielni. Pracownik sklepowy przeważnie nie potrafił sam obliczyć swego wynagrodzenia a tym samym nie mógł obliczenia swego porównać z obliczeniem administracji.

W świetle chociażby tych trzech zarzutów potrzeba zmiany systemu wynagradzania pracowników sklepowych była w pełni uzasadniona. Dlatego słuszną i na czasie była decyzja z października 1957 r. o powołaniu grupy problemowej dla przepracowania systemu wynagradzania pracowników sklepowych i zakładów przemysłu gastronomicznego.

Ze sprawozdania tej grupy problemowej wynika, że "... przeanalizowano wszystkie znane członkom grupy głosy krytyczne o obecnie stosowanych bodźcach materialnego zainteresowania załóg w przedsiębiorstwach handlowych i wnioski zgłaszane przez krytykujących, starając się w każdym przypadku ustalić w jakim stopniu krytykowany fragment zasad wymagradzania hamuje polepszenie się pracy przedsiębiorstw lub w jakim stopniu zgłoszony wniosek będzie bodźcem pozytywnym. Grupa analizowała tylko te wnioski, których realizacja nie wymaga zwiększenia planowanego funduszu płac. Grupa w swojej ocenie i analizie stanu faktycznego, krytyki i wniosków opierała się na metodologii planowania funduszu płac obowiązującej na rok 1958 a skuteczność bodźców oceniała uwzględniając aktualną sytuację rynkową..."

Grupa problemowa nie usiłowała opracować własnej koncepcji płacowej jak również nie zajmowała się możliwością zastosowania koncepcji obcych. Ustalono, że obecnie obowią-

zujące wytyczne systemu płacowego są w zasadzie słuszne z tym, że w systemie tym niektóre założenia wymagają zmiany. Na podstawie wniosków grupy problemowej opracowany został projekt zmieniający obecny system płac pracowników sklepowych i zakładów przemysłu gastronomicznego przedsiębiorstw podporządkowanych Ministrowi Handlu Wewnętrznego.

Podczas kilkakrotnych konferencji przedstawicieli MHW z przedstawicielami zainteresowanych związków zawodowych pierwotny projekt opracowany przez MHW coraz bardziej się zmieniał w wyniku uwzględniania postulatów wnoszonych przez związki zawodowe w imieniu reprezentowanych pracowników handlu. Podkreślić należy, że Zw.Zaw.Prac.Spółdzielczych i Zw.Zaw.Prac.Handlu i Przemysłu Gastronomicznego - w czasie dyskusji w MHW nawiązały jak najbardziej ścisły kontakt i reprezentowały w stosunku do MHW zawsze jednolity pogląd i jednolite stanowisko.

Ostateczny projekt - uwzględniający prawie wszystkie postulaty zainteresowanych Związków Zawodowych - przedstawiony został do zatwierdzenia Radzie Ministrów. W ślad za Uchwałą Rady Ministrów Minister Handlu Wewnętrznego podpisał przygotowany już projekt zarządzenia zmieniającego zarządzenie Nr 254 z dnia 21 czerwca 1956 r. i tym samym w resorcie MHW zaczął obowiązywać nowy system wynagradzania pracowników sklepowych i zakładów przemysłu gastronomicznego.

Czy nowy system płac usuwa wszystkie wady dawnego systemu i czy w praktyce pozwoli zrealizować wszystkie słuszne postulaty natury płacowej i gospodarczej? W rozważaniach można pominąć ekonomiczne skutki wprowadzenia nowego systemu płac, ponieważ za podstawową zasadę przyjmuje się niezwiększenie planowanego funduszu płac. Ocena każdego systemu płacowego nie może być dokonana tylko i wyłącznie z punktu widzenia interesów pracowniczych lecz również z punktu widzenia klienta i przedsiębiorstwa.

Klient chce być obsłużony szybko, sprawnie i rzetelnie - "ogonki" traktuje jako jeden z objawów nieudolności naszego handlu. W sklepie określonej branży chciałby mieć do wyboru pełny asortyment towarów jak najlepszej jakości. Z jego punktu widzenia system płac powinien być taki aby zainteresować pracownika klientem i jego potrzebami. W dawniej obowiązującym systemie istniały co prawda bodźce materialnego zainteresowania pracowników sklepowych do wykonywania i przekraczania obrotów, a więc - jakby się zdawało - do szybkiej obsługi jak największej ilości klientów. Stosowana jednak zasada wynagrodzenia prowizyjnego od indywidualnej normy obrotu a w razie przekroczenia normy wypłacanie dopłaty progresywnej - powodowały że sprzedawcy starali się przede wszystkim obsłużyć klientów dokonujących dużych zakupów i to drogich towarów, niechętnie natomiast obsługiwali klientów kupujących mało i artykuły tanie. Poza tym poważny skok w zarob-

kach pracowniczych w razie absencji innych współpracowników utrudniał utrzymanie pełnej obsady sklepowej.

W nowym systemie płacowym usterki te zlikwidowano przez wprowadzenie zasady, że wynagrodzenie pracowników sklepowych obliczać się będzie wg osobistej stawki prowizyjnej od obrotu całego sklepu przy jednoczesnym zlikwidowaniu dopłat progresywnych. Zasada ta jednak nie wyeliminuje pojęcia klienta "lepszego" i "gorszego". Pojęcie to być może nie będzie istotne dla sprzedawcy ale pozostanie istotne dla całej załogi sklepu. Zasada ta budzi ponadto obawę, że spadnie wydajność pracy pracowników sklepowych a w ślad za tym powstaną nieuzasadnione gospodarczo tendencje wzrostu zatrudnienia. Zasada ta w żadnym wypadku nie ma wpływu na usuwanie niedoborów w zaopatrzeniu sklepów. Wydaje się więc, że nowy system płacowy nie przyniesie zasadniczych zmian na lepsze w obsłudze klienta.

Pracownik chciałby za swoją uczciwą pracę i inicjatywę otrzymać odpowiednie wynagrodzenie, naturalnie w ramach ogólnie obowiązujących systemów płacowych i możliwości Państwa. Zasada niezwiększania funduszu płac pozwala tylko i wyłącznie na ruch płac wynikający z przesunięć płacowych t.zn. na ewentualne powiększenie zarobków jednych pracowników kosztem zarobków innych pracowników. Nowy system płac zakłada zatem nie podwyżkę a regulację płac oraz dąży do wyeliminowania przypadkowości i sztucznego windowania zarobków, do realizacji zasady "za równą pracę - równa płaca".

Nowy system usuwając skoki zarobków nie usuwa jednak różnic w zarobkach pomiędzy pracownikami na podobnych stanowiskach i pracujących w podobnych warunkach. Osiągnięcie mniejszego lub większego obrotu było i będzie zależne od stopnia zaopatrzenia sklepu w masę towarową. Stosunki z zaopatrzeniowcami i w związku z tym spływ chodliwej masy towarowej do sklepu będą w pewnej mierze

wyznaczały zarobek pracowników a zatem na wysokość zarobków będą miały wpływ również i elementy niezależne od woli i działania pracowników.

Można mieć również zastrzeżenia co do wysokości stawek wyjściowych tak dla kierowników sklepów jak i sprzedawców. Wahają się one w granicach 700-1160 zł /sprzedawcy/ i 945-2035zł /kierownicy sklepów/ w zależności od branży i wysokości obrotów sklepu pod warunkiem, że plan obrotów wykonany zostanie w 100%. Wydaje się, że stawki dla sprzedawców i dolna granica płac dla kierowników sklepów są zbyt niskie w stosunku do obowiązków i odpowiedzialności tych pracowników.

Warto dodać, że nowy system płac jest bezspornie prostszy i bardziej zrozumiały niż dawniej obowiązujący, umożliwia pracownikom samodzielne obliczenie zarobków oraz porównanie wyników tych obliczeń z obliczeniami administracji.

Z tych pobieżnych rozważań wynika, że nowy system płacowy dla pracowników sklepowych

i zakładów przemysłu gastronomicznego usuwa w pewnym stopniu dysproporcje w zarobkach i bardziej je stabilizuje. Wywołał on niezadowolenie tych pracowników którzy - być może niesłusznie zarabiali więcej a przyniósł zadowolenie tym, którzy w wyniku wprowadzonych zmian uzyskali znaczną podwyżkę płacy.

I w tym wypadku po głębokiej analizie i wielu konsultacjach, mając na uwadze poważne uproszczenie systemu płacowego jak również możliwość likwidacji nieuzasadnionych dysproporcji w zarobkach pracowniczych oraz pewną podwyżkę płac w grupach najniżej zarabiających - Związek Zawodowy Pracowników Spółdzielczych wypowiedział się pozytywnie do projektu zmiany systemu płac pracowników sklepowych i zakładów przemysłu gastronomicznego.

INNE PRZEPRACOWANIA DOTYCZĄCE PŁAC I ZAGADNIENIŃ PRACOWNICZYCH

W poprzednich rozdziałach omówiono stosunkowo dokładnie zagadnienia związane z regulacją płac pracowników administracyjnych, sklepowych i pracowników zakładów przemysłu gastronomicznego. Nie tylko jednak te problemy płacowe absorbowwały w 1957 r. uwagę Zarządu Głównego ZZPS. W omawianym okresie - w ślad za postulatami n/Związku - załatwiono cały szereg innych problemów płacowych, a między innymi:

- uregulowano sprawę wynagradzania za pracę w niedzielę i święta pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu piekarniczego; obowiązujące zarządzenie ustala, że pracownicy otrzymywać będą za pracę w niedzielę i święta wynagrodzenie wraz z 100% dodatkiem - wypłata dodatku niezależna jest od ewentualnego wykorzystania wolnego dnia w tygodniu,

- uzgodniono z ZG CRS "Samopomoc Chłopska" sprawę należności za utrzymanie czystości w sklepach, precyzując w tym zakresie obowiązki sprzedawców oraz ich prawa do wynagrodzenia za pranie odzieży ochronnej oraz za dokonywanie t.zw. porządków generalnych,
- z ZG CRS "Samopomoc Chłopska" uzgodniono sprawę wynagradzania kierowników piekarni miesięcznie płatnych zatrudnionych przy produkcji,
- w toku ostatecznych uzgodnień jest sprawa bardziej korzystnego wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu piekarniczego,
- z Zarządem Centrali Spółdzielni Ogrodniczych uzgodniono korzystniejsze zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy produkcji /godzinowo płatnych/, w toku załatwiania jest sprawa korzystniejszego wynagradzania pracowników inżynieryjno-technicznych,

- dla pracowników zatrudnionych w tuczarniach wprowadzono nowe zasady wynagradzania oparte na stałym miesięcznym wynagrodzeniu korzystniejszym od wynagrodzeń pobieranych; wniosek n/Związku dot. wprowadzenia norm identycznych do norm stosowanych w tuczarniach PGR nie został zrealizowany z uwagi na niski stan techniczny i systematyczną likwidację tuczarni w spółdzielniach,
- ustalono nowe zasady wynagradzania pracowników straży przemysłowej korzystniejsze od dotychczasowych ze względu na skrócenie czasu pracy /z 48 godz. na 46 godz./ oraz na minimalną podwyżkę,
- przeprowadzono zmianę zasad wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w masarniach CRS "Samopomoc Chłopska"; pracownicy otrzymali korzystniejsze stawki zaszeregowania oraz uregulowano w stosunku do tych pracowników

inne zagadnienia płacowe /postoje, dodatki do płacy zasadniczej, zachęta akordowa itp./ stwarzając tym samym o wiele korzystniejsze warunki płac,

- dokonano regulację płac pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjno-biurowych Zakładów Usług Inwestycyjnych WZGS; nowe ^{zasady} wynagradzania ustalają dla tych pracowników czasowo-premiowy system płac i uzależniają wysokość wynagrodzeń dla dyrektorów, naczelnych inżynierów i głównych księgowych od kategorii zakładu i ich kwalifikacji, natomiast wynagrodzenie pozostałych pracowników zależne jest od kwalifikacji i zajmowanego stanowiska bez względu na kategorię zakładu pracy; nowy system przy uwzględnieniu premii do 30% jest dla pracowników korzystniejszy,
- ustalono nowe, korzystniejsze zasady wynagradzania pracowników fizycznych

i umysłowych zatrudnionych w wytwórniach wód gazowych i rozlewniach piwa,

- przeprowadzono zmianę zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w masarniach; nowa siatka płac likwiduje dysproporcje w wynagrodzeniach oraz znacznie podnosi zarobki pracowników najniżej płatnych, precyzuje wartość należnych pracownikowi deputatów miesięcznych - ustalenie zachęty akordowej na 20% stawki godzinowej oraz wyraźne postawienie sprawy wynagrodzenia za przestoje powoduje, że nowy system okazał się sprawiedliwszy i korzystniejszy od poprzedniego,
- dokonano regulacji płac pracowników umysłowych zakładów remontowo-montażowych i oddziałów budowlano-montażowych WZGS; w nowym systemie wynagradzania uwzględniono wszelkie postulaty wysuwane przez pracowników kładąc szczególny nacisk na zmianę kryteriów zaszeregowania przedsiębiorstw do odpowiednich kategorii,

co wydatnie polepszyło płace pracowników.

W Monitorze Polskim z dn.28 sierpnia 1957 r. ukazała się Uchwała Nr 327 Rady Ministrów z dn.16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, która stworzyła nowe podstawy do opracowywania regulaminów pracy dla wszystkich zakładów pracy.

W okresie od października do grudnia 1957 r. Zarząd Główny ZZPS uzgodnił z CRS "Samopomoc Chłopska", ZSS "Społem" oraz Centralnym Związkiem Spółdzielczości Pracy wzorowe regulaminy pracy. W oparciu o te wzorowe regulaminy zakłady pracy na terenie całego kraju opracowały bądź też opracowują jeszcze regulaminy, które - zgodnie z obowiązującą procedurą - zatwierdzane są przez Zarządy Okręgowe n/Związku.

Należy przypuszczać, że regulaminy pracy przyczyniają się w znacznej mierze do uporządkowania wielu spraw na terenie zakładów pracy. Dzięki regulaminom pracy, które mu-

szą być wywieszane w zakładach pracy, pracownicy będą wiedzieli jakie są ich prawa i jakie są ich obowiązki. Dzięki temu powinna zmniejszyć się ilość zatargów między pracownikami a administracją, powinna wzrosnąć również dyscyplina pracy.

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

Do 1950 r. wszelkie zmiany w zakresie warunków płacy i pracy regulowane były zasadniczo za pomocą dwustronnych aktów prawnych w formie układów. W latach 1950-1956 odstąpiono od tej słusznej zasady. Coraz częściej formę układów zastępowano jednostronnymi zarządzeniami i instrukcjami administracyjnymi. Działalność związków zawodowych w zakresie wpływu na zasadnicze sprawy bytowe członków została znacznie ograniczona. Nie wszystkie zarządzenia administracyjne posiadały zgodność z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Praktyka ta w 1956 r. została uznana przez Partię i Rząd za niesłuszną. Stwierdzono konieczność powrotu do tradycyj-

nych form zawierania układów pomiędzy przedstawicielami administracji i przedstawicielami załóg pracowniczych. Pod koniec 1956 r. związki zawodowe zaczęły generalnie wypowiadać formalnie obowiązujące, a w praktyce w większości nie stosowane, branżowe układy zbiorowe pracy. Na przełomie 1956/57 r. wytworzyła się tego rodzaju sytuacja, że na ca. 130 zaewidencjonowanych zbiorowych układów pracy wypowiedziano około 100. Pośród wypowiedzianych zbiorowych układów pracy znajdował się także układ zawarty w 1949 r. pomiędzy b.Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielczych a Centralnym Związkiem Spółdzielczym, obejmujący wszystkich pracowników spółdzielczych z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w pionie spółdzielczości pracy. Na przestrzeni 1957 r. Związki Zawodowe a w tym i nasz Związek prowadziły intensywnie pracę nad nowym układem zbiorowym. W roku tym tylko 10 zbiorowych układów pracy zostało podpisanych. Wśród 90 niepodpisanych układów zbiorowych znajduje się i nasz projekt układu.

Zbiorowy układ pracy jak mówiliśmy na wstępie winien zawierać wszelkie elementy związane z warunkami płacy i pracy pracowników objętych układem. W tym stanie układ zbiorowy a więc i pracę nad nim należy podzielić na dwie części:

- a/ ogólne warunki płacy i pracy,
- b/ taryfikatory /tabele, siatki itp./płac.

Odnosnie pierwszej części układu zbiorowego należy wyjaśnić, że Związek nasz przeprowadzając rozmowy z centralami spółdzielczymi, Państwową Komisją Płac, Centralną Radą Związków Zawodowych i innymi instytucjami uprawnionymi do opiniowania układów zbiorowych opierał się na pierwszej wersji projektu układu ogłoszonego jeszcze w 1956 r. w Gazecie Handlowej. Projekt ten zawierał szereg przepisów bardzo korzystnych dla pracowników spółdzielczych jak: zniesienie nienormowanego czasu pracy, wypłata pełnej 13-tej pensji, dodatki za wysługę lat, nagrody jubileuszowe, zwiększenie diet służbowych, skrócenie czasu pracy, zwiększenie urlopów wypoczynko-

wych i okolicznościowych oraz szereg innych uprawnień mniejszej wagi. Realizacja tych postulatów tylko w dwóch pionach spółdzielczych /CRS i ZSS/ podniosłaby koszty wg prowizorycznych obliczeń o sumę około 700 mil. złotych rocznie. Nie znaczy to jednak ażeby wyłącznie względy finansowe przekreśliły możliwość zawarcia zbiorowego układu pracy, aczkolwiek te zasadniczo limitują udział pracowników spółdzielczych w wytwarzanym lub przejętym z innych gałęzi gospodarki dochodzie narodowym. Postulaty wysunięte przez n/Związek do zbiorowego układu pracy uznane zostały zasadniczo jako słuszne. Realizacja tych słusznych postulatów może nastąpić jednak w określonych warunkach zasadniczej poprawy wyników gospodarczych zarówno w placówkach spółdzielczych jak i w całej gospodarce narodowej. Ponadto postulaty korzystniejsze od dotychczas obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy mogą być wprowadzone w życie tylko powszechnie dla wszystkich oddziałów klasy robotniczej. Stanowisko n/Związku odrębnego potraktowania spółdzielczości

w zakresie nowych uprawnień pracowniczych nie znalazło poparcia. Wymienione na wstępie postulaty stawiane przez n/Związek będą realizowane w ramach wieloletniego programu zrzeszenia Związków Zawodowych mającego na celu poprawę warunków bytu całej klasy robotniczej.

Na ostatnim plenarnym posiedzeniu Plenum Zarządu Głównego ZZPS upoważniło Prezydium do podpisania zbiorowego układu pracy w wersji skorygowanej, nie uwzględniającej wprowadzić dodatków za wysługę lat, dłuższych urlopów dla pracowników umysłowych, powszechnej 13-tej pensji itp. jednakże wprowadzającego szereg drobniejszych a korzystnych uprawnień. Plenum stanęło na stanowisku, że należy uporządkować stan formalno-prawny stanowiący podstawę do dalszego działania Związku i odrębnego późniejszego regulowania postulatów spornych w miarę poprawy sytuacji gospodarczej i polepszania wyników finansowych. Ta słuszna decyzja nie została dotychczas zrealizowana. Nie wszystkie przepisy projektu zbiorowego układu pracy w wersji zatwierdzonej na plenum ZZPS

zostały przyjęte przez centrale spółdzielcze. W tym stanie Prezydium ZZPS nie posiadało mandatu do podpisania układu zbiorowego pracy.

Oдноśnie drugiej części układu zbiorowego pracy t.zn. taryfikatorów Związek nasz przyjął za swoje wytyczne Partii i Rządu, że w latach 1957/58 nie będzie przeprowadzona generalna podwyżka płac. Wynika stąd konsekwencja, że nie można w tych latach przeprowadzić generalnej zmiany tej części układu zbiorowego. Nie znaczy to jednak aby w zakresie płac utrzymywać stan istniejący. Działanie w 1957 r. wykazało:

- a/ istnienie poważnych dysproporcji w płacach poszczególnych grup pracowniczych co powodowało konieczność ich likwidacji; zmiany te następowały w 1957 r. i w dalszym ciągu będziemy je przeprowadzać w 1958 r.
- b/ w miarę wzrostu zadań gospodarczych, wzrostu wydajności pracy rośnie proporcjonalnie do tego wzrostu fundusz

płac liczony w sumach bezwzględnych co stwarza możliwość regulowania płac niektórych grup pracowniczych gdzie zarobki kształtują się szczególnie nisko w warunkach porównywalnych w stosunku do innych grup pracowniczych; powstałe z tego tytułu rezerwy funduszu płac w pierwszym rządzie należy przeznaczyć na poprawę płac pracowników operatywnych handlu, żywienia zbiorowego i produkcji,

- c/ istnienie rezerw funduszu płac wynikające z niepełnego zatrudnienia, nie wykorzystania planowanej przeciętnej płacy itp.; rezerwy te śledzone bieżąco w poszczególnych centralach w skali krajowej stanowią dalsze dodatkowe źródło likwidacji istniejących dysproporcji w płacach i podnoszenia płac niektórych grup pracowniczych szczególnie nisko zarabiających.

W tym stanie zbiorowy układ pracy w części płac nie będzie miał charakteru trwałego.

Zmiany następują i będą następowały względnie często. Jak widać bowiem z przedstawionej analizy płac w spółdzielczości rok 1957 wykazał przeciętną poprawę płac w stosunku do 1956 roku:

ZSS	z 1007 zł	do 1197 zł	tj. o	190 zł
CRS	" 1007 "	" 1155 "	" "	148 "
ZSI	" 1096 "	" 1127 "	" "	30 "
CSO	" 1116 "	" 1256 "	" "	140 "

Świadczy to o znacznym postępie aczkolwiek nie rozwiązuje problemu płac spółdzielczości wskazując na konieczność dalszej rewizji taryfikatorów płac w 1958 r.

W konkluzji zatem należy stwierdzić, że nadzieje pracowników spółdzielczości na uzyskanie widocznych zmian warunków pracy i płacy na lepsze w formie jednego dokumentu jakim jest zbiorowy układ pracy nie zostały w 1957r. zrealizowane mimo usilnych starań ze strony Związku. Postulaty te są jednak jednostkowo i częściowo wprowadzane w życie. Dowodem tego są przeprowadzane regulacje płac oraz wspólne uchwały zarządów central spółdziel-

czych i prezydium ZG ZZPS odnośnie udziału pracowników w zyskach spółdzielni, działania funduszków socjalnych, odzieży ochronnej, zasad premiowania i innych. Trzeba zdać sobie sprawę z tego, że łatwiej zarówno ze względów ekonomicznych jak i taktycznych, odrębnie rozwiązywać jednostkowe problemy i postulaty, jak jednorazowo zdecydować o całym szeregu choćby słusznych żądań pracowniczych dotyczących ich uprawnień i wynagrodzeń.

Generalnie postawione zadanie przed Związkiem na rok 1957 dwustronnego a więc przy pełnym udziale Związku regulowania spraw pracowniczych choć nie bez oporów - zostało zrealizowane. To właśnie ma istotne znaczenie przy ocenie prac nad zbiorowym układem pracy. To także pozwala stwierdzić, że w spółdzielczości nastąpił nawrót do dobrej tradycji wspólnych porozumień administracji i związku zawodowego wszędzie tam gdzie decyduje się o sprawach pracowniczych.

Związek nasz stoi na stanowisku, że zapoczątkowane współdziałanie administracji spółdziel-

czej i związku zawodowego należy w dalszym ciągu udoskonalać i pogłębiać. Współpracę w zakresie zagadnień ekonomicznych trzeba widzieć nie tylko na szczeblu Zarządu Głównego ale przede wszystkim w samych spółdzielniach i niższych instancjach związkowych. Realizacja tej zasady stwarza warunki właściwej realizacji zbiorowego układu pracy. Zbiorowy układ pracy aczkolwiek wypowiedziany jednakże obowiązuje. Systematycznie jest uzupełniany nowymi przepisami. Artykuł 3 p.5 wypowiedzianego układu pracy postanawia że: "...jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia - obowiązuje nadal układ wypowiedziany, aż do czasu podpisania nowego układu".

Ważne jest bezspornie aby do układu wprowadzić nowe uprawnienia pracowników. Niemniej jednak ważne jest ażeby już obowiązujące uprawnienia pracownicze były honorowane przez administrację i samorząd spółdzielczy, a w wypadku ich nie honorowania aby rady zakładowe i wszystkie instancje naszego Związku potrafiły doprowadzić do poszanowania wspólnie

ustalonych przepisów a tych którzy złośliwie te przepisy łamią by spotkała należyta kara. Notujemy jeszcze często wypadki łamania przepisów obowiązującego zbiorowego układu pracy odnośnie przyjmowania i zwalniania pracowników, odnośnie służby BHP, uprawnień pracowniczych do korzystania ze świadczeń socjalnych, wadliwego zaszeregowania pracowników itp. Wspomniane przykłady winny skierować całą uwagę wszystkich działaczy związkowych na te właśnie zagadnienia.

Zdaniem Związku zbiorowy układ pracy kodyfikujący dotychczas osiągnięte uprawnienia pracowników jak i te które mogą być jeszcze osiągnięte winien być podpisany ze wszystkimi centralami spółdzielczymi jeszcze w ciągu 1958 r. Układ ten nie powinien mieć charakteru aktu prawnego, który nie podlega zmianom. Wręcz przeciwnie układ ten winien być stale uzupełniany i zmieniany na korzyść pracowników w miarę poprawy gospodarki spółdzielczej. Za lepszą pracę - lepsza płaca.

ZATRUDNIENIE I PŁACE W SPÓŁDZIELCZOŚCI

W drugiej połowie 1957 r. powstała koncepcja opracowania przez Zarząd Główny ZZPS analizy zatrudnienia i płac w centralach spółdzielczych za trzy kwartały 1957 r. której celem było ogólne zorientowanie w strukturze zatrudnienia oraz w wysokości średnich płac. Opracowanie to miało charakter jak najbardziej syntetyczny oraz pewnego rodzaju próby w celu wykonania pełnej analizy zatrudnienia uwzględniającej cały szereg zagadnień ekonomicznych rzutujących na wielkość zatrudnienia, wysokość płac, wydajność pracy itp.

Z materiałów dot. zatrudnienia w centralach spółdzielczych starano się wyciągnąć pewne ogólne wnioski nie poparte argumentacją lecz subiektywną oceną i rozeznaniem stanu faktycznego zatrudnienia spółdzielczości. Z tych też względów najistotniejszą częścią omawianego zagadnienia będzie ogólne zobrazowanie struktury zatrudnienia oraz kształtowania się przeciętnych płac. Wysuwane wnioski natomiast

stanowią, jak gdyby sygnał do przeprowadzenia analizy bardziej szczegółowej na podstawie której można będzie wysunąć skonkretyzowane postulaty pod adresem central spółdzielczych. Postulaty te w założeniu swoim powinny wpłynąć na polepszenie gospodarności spółdzielni oraz wzrost płac.

Do naszego Związku Zawodowego należą pracownicy Centrali Rolniczej Spółdzielni "Samopomoc Chłopska", Związku Spółdzielni Spożywców "Społem", Związku Spółdzielni Inwalidów, Centrali Spółdzielni Ogrodniczych, Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy i Związku Spółdzielni Mieszkaniowych. Spośród wymienionych wyżej central dwie pierwsze oraz CZSP zatrudniają około 85% ogólnego stanu zatrudnienia spółdzielczości.

Poniższe zestawienie obrazuje kształtowanie się zatrudnienia w centralach spółdzielczych na koniec 1957 r.

w tysiącach

Działal- ność	c e n t r a l a						
	ZSS	CRS	ZSI	CSO	CZSP	ZSM	R-m
handel	72,3	119,3	4,6	9,3	7,0	---	212,5
w tym de- tal	53,6	59,9	4,5	0,6	5,2	--	123,8
produkcja	27,3	25,6	36,9	2,1	377,0	/-/	468,9
żywnie zbiorowe	18,5	13,1	0,7	-	0,8	-	33,1
adm.cent. i wydz.	17,7	56,1	0,5	0,2	-	/-/	74,5
razem	135,8	214,1	50,7	11,6	390,0	3,1	805,3
%	16,9	26,6	6,2	1,4	48,5	0,4	100

Uwaga: /-/ oznacza brak danych

Ze względu na odrębną specyfikę central spółdzielczych oraz potrzeby i cel niniejszego opracowania, właściwym będzie odrębne omówienie poruszanych wyżej zagadnień. Rozwiązanie takie umożliwi porównanie wielkości zatrudnienia, jego struktury a szczególnie porównanie średnich płac w centralach. W opracowaniu tym nie uwzględnia się CZSP a to z tej przyczyny, że brak jest odpowiednich materiałów dot.zatrudnienia i funduszu płac oraz

że do n/Związku należeli w tym czasie wyłącznie pracownicy administracyjni.

Związek Spółdzielni Spożywców "Społem"

Zgodnie z Narodowym Planem Gospodarczym na 1957 r. plan zatrudnienia wynosił 136.226 etatów, z czego na pracowników administracyjnych przypadało 32.740 etatów, co stanowi przeszło 24% ogólnego stanu zatrudnienia. Stosunek funduszu płac pracowników administracyjnych do funduszu płac ogółem wynosił natomiast 26% tj. był o około 2% wyższy.

Na koniec 1957 r. stan zatrudnienia w ZSS wynosił ogółem 135.798 etatów, w tym pracowników administracyjnych 30.677 etatów /do liczby pracowników administracyjnych zaliczono administrację centralną i wydzieloną oraz pracowników administracyjno-biurowych z poszczególnych działalności-zakładów spółdzielni/, co stanowi 22,6% ogółu zatrudnionych. Fundusz płac pracowników administracyjnych stanowi 24,8% do funduszu płac ogółem. Świadczy to o większym udziale pracow-

ników administracyjnych w wielkości funduszu płac.

Kształtowanie się struktury zatrudnienia w ZSS "Spółem" obrazuje poniższe zestawienie:

w tysiącach

Treść	styczeń		grudzień		Wzrost zatr.w %%
	liczba	%	liczba	%	
handel	66,253	51,2	72,266	53,2	109,1
w tym: de- tal	47,925	37,1	53,625	39,5	111,9
produkcja	26,803	20,8	27,340	20,1	102,0
żyw.zbie- rowe	18,514	14,3	18,535	13,6	100,1
adm.wydz. i centr.	17,708	13,7	17,657	13,0	99,7
razem	129,278	100,0	135,798	100,0	105,0

W ZSS "Spółem" w ciągu 1957 r. stan zatrudnienia wzrósł o 6.520 pracowników, z czego najwięcej bo aż 5.700 pracowników zatrudniono w handlu detalicznym. Wzrost zatrudnienia w detalu należy ocenić jak najbardziej pozytywnie i należy przypuszczać, że tendencja

ta będzie się nadal utrzymywać, ponieważ ciągle jeszcze odczuwa się brak dostatecznej obsady sklepów z dalszymi ujemnymi konsekwencjami tego zjawiska. Wg prowizorycznych obliczeń na terenie całego kraju na 1 pracownika sklepowego w handlu detalicznym państwowym i spółdzielczym przypada około 200 mieszkańców. Jest to wskaźnik orientacyjny i prowizoryczny, niemniej jednak odzwierciedla sytuację na tym odcinku działalności handlu. Jeśli uwzględni się przy tym taki wskaźnik ekonomiczny jak wydajność pracy w handlu detalicznym, która w ZSS "Społem" kształtuje się na poziomie ca 60 tys.zł na 1 pracownika operatywnego miesięcznie, to nie trudno jest stwierdzić, że istnieje obiektywna konieczność dalszego wzrostu stanu zatrudnienia w handlu detalicznym.

W grupie działalności produkcyjnej, największymi rodzajami działalności jest piekarnictwo /ca 13 tys.zatrudnionych/ i masarnictwo /ca 8 tys.zatrudnionych/.

Przemysł gastronomiczny ZSS "Społem" prowadzi zakłady zamknięte jak stołówki /ca 4 tys. zatrudnionych/ oraz zakłady otwarte /ca 14 tys. zatrudnionych/.

Szczególnego uwzględnienia wymaga w strukturze zatrudnienia pozycja administracji wydzielonej /t.zn.nadbudowa/ i centralnej /Od- działy Okręgowe i Zarząd Główny/, która kształtuje się na bardzo wysokim poziomie zatrudniając ca 18 tys.pracowników. Jeśli uwzględni się, że administracji tej służy jeszcze ca 13 tys.pracowników administracyjno-biurowych to można wysnuć wniosek wynikający z logicznego rozumowania, że występuje tu pewnego rodzaju dysproporcja pomiędzy tymi dwoma grupami administracji. Stosunek ten powinien być raczej odwrotny a poza tym dalszy wniosek i najistotniejszy, że stan liczbowy pracowników administracyjnych jest bardzo wysoki w stosunku do ogólnego stanu zatrudnienia i rodzaju wykonywanych działalności. Wydaje się, że ta sytuacja ma m.in.poważny wpływ na wskaźnik ren-

towości, który w 1955 r. wynosił 1,9 a w kwietniu 1957 r. - 1,2. Wskaźnik ten pomimo że jest bardzo niski to jeszcze ma dalszą tendencję zniżkową.

Jednym z istotnych dla pracowników zagadnień jest kształtowanie się przeciętnych płac. Przeciętna płaca dla całego ZSS "Społem" za 1957 r. wynosi około 1.200 zł.

W poszczególnych grupach działalności ZSS "Społem" średnie płace za 1957 r. kształtowały się następująco:

handel ogółem	- 1.200 zł
w tym: detal	- 1.175 "
produkcja	- 1.211 "
żywnienie zbiorowe	- 1.030 "
administracja wydz.	- 1.289 "
administracja centr.	- 1.767 "

Wymienione wyżej średnie płace są jednocześnie przeciętnymi za cały 1957 r. w związku z czym płace w poszczególnych miesiącach wahały się powyżej i poniżej przeciętnej płacy

rocznej. Przeciętne płace z ZSS "Społem" w latach 1955 - 1957 kształtowały się następująco:

<u>1955 r.</u>	<u>1956 r.</u>	<u>1957 r.</u>
891 zł	1.007 zł	1.197 zł

Z powyższego zestawienia wynika, że w 1957 r. przeciętna płaca wzrosła w stosunku do 1955 r. o 306 zł co stanowi 34,3%, a w stosunku do 1956 r. o 190 zł co stanowi 18,9%.

Pomimo tak szybkiego wzrostu średnich płac w ZSS "Społem" płace te nadal kształtują się poniżej przeciętnej krajowej w ogóle oraz poniżej przeciętnej w obrocie towarowym.

Centrala Rolnicza Spółdzielni "Samopomoc
Chłopska"

CRS na koniec 1957 r. zatrudniał ogółem 214.050 pracowników w tym 81.342 pracowników administracyjnych. Pracownicy administracyjni stanowili 38% ogółu zatrudnionych.

Odsetek administracji wydzielonej /nadbudowy/ i centralnej /ZG CRS i WZGS/ stanowił 26,2%.

Kształtowanie się struktury zatrudnienia przedstawia się następująco:

w tysiącach

t r e ś ć	styczeń		grudzień		wzrost zatr. w %
	liczba	%	liczba	%	
handel	117.101	55,3	119.260	55,7	101,84
w tym: detal	57.567	27,2	59,941	28,0	104,12
produkcja	25.134	11,9	25.583	12,0	101,79
żyw.zbiorowe	12.443	5,9	13.103	6,1	105,30
adm.wydz.i centr	57,065	26,9	56.104	26,2	98,32
razem	211.743	100	214.050	100	101,09

W grupie działalności handlowej największy odsetek zatrudnionych przypada na działalność handlu detalicznego, transportu, skupu, hurtu. Ogółem działalność handlowa łącznie z żywnieniem zbiorowym obejmuje przeszło 60% zatrudnionych.

Z grupy produkcji w CRS najpoważniejszą pozycję zajmują takie działalności produkcyjne jak: piekarnictwo /ca 13 tys.zatrudnionych/ i masarnictwo /ca 17 tys.zatrudnionych/.

Na ogólny wzrost zatrudnienia w CRS w 1957 r. największy wzrost wypada na handel detaliczny 2.374 pracowników co stanowi 4,12%. Jednym z pozytywnych momentów w zmianie struktury zatrudnienia jest niewątpliwie zmniejszenie stanu zatrudnienia administracji wydzielonej i centralnej o 961 pracowników co stanowi spadek o 1,68%.

Analogicznie jak w ZSS "Społem" również i tutaj występuje zagadnienie przerostu administracji i to nowe w większym stopniu aniżeli w ZSS "Społem".

Wydaje się, że wnioski te jak już zaznaczono na początku analizy nieuzasadnione konkretnymi argumentami posiadają jednak logiczne uzasadnienie, bowiem nie sposób wyobrazić sobie przedsiębiorstwa handlowego w któ-

rym administracja stanowi 1/3 ogólnego stanu liczbowego.

Zarząd Główny CRS stoi na stanowisku, że zagadnienie to wymaga szczególnego zbadania i o ile okaże się słusznym czynić będzie starania o zmianę tego stanu rzeczy, bowiem wpłynie to niewątpliwie na poprawę ekonomiki spółdzielczej oraz na poprawę warunków materialnych pracowników spółdzielczych. Ewentualne zmiany będą szły w kierunku likwidacji przerostów administracji oraz jednoczesnego rozwoju sieci placówek handlowych i zakładów przetwórczych.

Poniższe zestawienie obrazuje kształtowanie się przeciętnych płac za 1957 r.:

handel	- 1.115 zł
w tym: detal	- 1.028 "
produkcja	- 1.172 "
żyw.zbiorowe	- 1.012 "
adm.wydz.i centr.	1.260 "

Przeciętna płaca dla całego pionu CRS w 1957 r. wynosiła 1.155 zł. W celu porównania

przeciętnych płac w CRS warto podać, że średnia ta w poprzednich latach wynosiła:

<u>1955 r.</u>	<u>1956 r.</u>	<u>1957 r.</u>
900 zł	1.007 zł	1.155 zł

Oznacza to, że przeciętna płaca w 1957 r. wzrosła w porównaniu do 1955 r. o 255 zł co stanowi wzrost o 28,3% a w porównaniu do 1956 r. o 148 zł co stanowi 14,7%.

Porównanie przeciętnych płac central ZSS i CRS wskazuje, że średnie te są wyższe w ZSS. Jest to spowodowane odrębnymi zasadami płacowymi dla spółdzielczości miejskiej /ZSS/ i wiejskiej /CRS/. Zagadnienie to uzasadnione jest może warunkami społeczno-gospodarczymi ponieważ względy właściwego wynagradzania za pracę są częściowo niewłaściwe. Świadczyć może o tym chociażby porównanie średniej płacy w detalu z wydajnością pracy pracowników handlu detalicznego ZSS i CRS. Zagadnienie to kształtuje się odwrotnie proporcjonalnie. Wydajność

pracy /miesięczna/ w detalu pionu CRS wynosi ca 60 tys.zł podczas gdy w ZSS jak już zaznaczono poprzednio w granicach 50 tys.zł. Przeciętne płace w detalu są natomiast wyższe w ZSS o blisko 150 zł.

Problem ten powinien być w niedługim czasie w zasadniczo sposób rozwiązany, gdyż obecny stan - z punktu widzenia równej płacy za równą pracę - jest nieprawidłowy i niesłuszny. Będzie o tym jeszcze mowa przy okazji wyrównkowego porównania płac pracowników detalu różnych central spółdzielczych, które w zasadzie potwierdza słuszność ogólnej wysuniętej już tezy.

Związek Spółdzielni Inwalidów

W ZSI na koniec 1957 r. zatrudnionych było 50.694 pracowników z czego pracownicy administracyjni stanowili około 10%. Zatrudnienie wg rodzajów działalności przedstawiało się następująco:

w tysiącach

T r e ś ć	styczeń		grudzień		wzrost zatr. w %
	liczba	%	liczba	%	
przemysłowa	36.296	75,9	36.936	72,9	101,8
usługi nie- przemysłowe	6.101	12,8	7.873	15,5	129,0
obróć towa- rowy	4.391	9,2	4.594	9,1	104,6
żywnie zbiorowe	549	1,1	730	1,4	133,0
adm.centralna	484	1,0	561	1,1	115,9
razem	47.821	100	50.694	100	106

W powyższej tabeli okresem wyjściowym jest m-c marzec, ponieważ ZSI został wyodrębniony z CZSP na początku 1957 r. i dopiero od marca 1957 r. prowadzi własną sprawozdawczość. W ciągu trzech ostatnich kwartałów 1957 r. zatrudnienia w ZSI wzrosło o 2873 etaty, co stanowi 6% w stosunku do zatrudnienia w marcu 1957 r. Największy wzrost zatrudnienia miał miejsce w usługach nieprzemysłowych

/o 1772 etaty/ oraz w działalności przemysłowej /o 640 etatów/.

Przeciętne płace w ZSI w 1957 r. kształtowały się jak niżej:

przemysł	1.123 zł
usługi nieprzem.	986 "
obróć towarowy	1.260 "
żyw.zbiorowe	1.316 "
adm.centralna	2.042 "
o g ó ł e m	1.127 "

Średnia płaca dla ZSI w 1957 r. wynosi 1.127 zł. Poniżej ogólnej średniej płacy kształtują się płace w działalności usług nieprzemysłowych. Różnica wynosi 141 zł. Z wyliczonych wyżej średnich na uwagę zasługuje przeciętna płaca pracowników administracji centralnej, która kształtuje się na bardzo wysokim poziomie. Istotnym jest tu również, że wraz ze wzrostem zatrudnienia pracowników administracji centralnej /o 77 etatów/ następuje wzrost średniej płacy. Średnia ta w poszczególnych kwartałach 1957 r. wynosiła:

II kw.	1.934 zł.
III kw.	2.031 "
IV kw.	2.142 "

Wzrost przeciętnej płacy pracowników administracji w IV kwartale w porównaniu do II kwartału wynosi 208 zł, co stanowi około 11%.

Niewątpliwie występuje tutaj podobnie jak i w innych centralach spółdzielczych problem dość znacznej dysproporcji płac pracowników administracji zatrudnionych w centralach oraz w zarządach wojewódzkich w stosunku do płac pracowników bezpośrednio zatrudnionych przy produkcji, usługach czy handlu. Zagadnienie to o tyle więcej jest jeszcze niewłaściwe, że wraz z nadmiernie wygórowanymi płacami administracji wiąże się dalsze nie mniej ważne zagadnienie przerostu administracji. Gdyby obliczyć średnie płace wszystkich pracowników administracyjnych oraz pracowników bezpośrednio zatrudnionych w działalności produkcyjnej to rozpiętość tych płac byłaby większa.

Centrala Spółdzielni Ogrodniczych

Sprawozdawczość CSO prowadzona jest dopiero od II półrocza 1957 r. Ogólny stan zatrudnienia w lipcu 1957 r. wynosił około 10,5 tys. osób. W końcu tegoż roku CSO zatrudniała 11.592 pracowników. W ciągu II półrocza stan zatrudnienia wzrósł o około 10%. Ogólny odsetek pracowników administracyjnych do ogólnego zatrudnienia waha się w granicach 28%. Struktura zatrudnienia w CSO przedstawia się następująco:

w tysiącach

działal- ność	styczeń		grudzień		wzrost zatr. w %
	liczba	%	liczba	%	
detal	37	0,3	598	5,1	1.616,2
hurt	8.436	80,1	8.781	75,8	104,1
dział.pocn.	397	3,8	139	1,2	35,0
produkcja	1.575	14,9	1.916	16,5	121,7
adm.cent.	98	0,9	158	1,4	161,2
Razem	10.543	100	11.592	100	109,9

Ze względu na specyficzny charakter działalności CSO trudno jest wyrobić sobie opinię o prawidłowości kształtowania się takiego stosunku zatrudnionych w poszczególnych działalnościach. Zasadniczo taki układ strukturalny odpowiada charakterowi działalności CSO. Niewątpliwie wzrost zatrudnienia pracowników produkcji jest dość wysoki, bo aż o 441 pracowników i należy uznać to za objaw jak najbardziej pozytywny.

Kształtowanie się przeciętnych płac w CSO przedstawia się jak następuje:

detal	1.257 zł
hurt	1.310 "
dział.pomocn.	1.037 "
produkcja	967 "
adm.cent.	2.100 "
o g ó ł e m	1.256 "

Przeciętna płaca dla CSO kształtuje się w wysokości 1.256 zł z tym, że poniżej przeciętnej dla całego pionu kształtują się płace w działalności pomocniczej oraz

w produkcji. Podobnie jak w ZSI również i w tej centrali płace pracowników zatrudnionych przy produkcji kształtują się na bardzo niskim poziomie. Średnia płaca pracowników produkcji jest niższa od przeciętnej całego pionu o 389zł. Należy stwierdzić, że w CSO dysproporcje płac są znacznie większe aniżeli w innych centralach i występują również w samych działach m.in. w produkcji. Stan ten spowodowany jest tym, że powstała CSO przejęła zakłady należące poprzednio do przemysłu drobnego oraz do MHW gdzie obowiązywały różne systemy płac. Obecne zamierzenia CSO i n/Związku idą w kierunku przeprowadzenia regulacji płac pracowników produkcji i wprowadzenia jednolitych zasad wynagradzania pracowników produkcji w CSO. Należy jednak pamiętać, że w podobnych warunkach znajduje się cały szereg różnych zakładów produkcyjnych w Polsce oraz że wprowadzenie regulacji płac musi pociągnąć za sobą skutki finansowe. O tyle więc sprawa ta staje się utrudnioną, niemniej jednak n/Związek czyni starania w celu przeprowadzenia regulacji płac w CSO.

Pracownicy pionu CRS i ZSS wg grup uposażeniowych

Na podstawie zebranych materiałów z zatrudnienia i płac za m-c wrzesień 1957 r. z Gminnych Spółdzielni oraz z Powszechnych Spółdzielni Spożywców opracowano tabelę /metodą reprezentacyjną/ obrazującą liczbę pracowników wg grup uposażeniowych. Zestawienie poniższe można przyjąć z dużą dozą prawdopodobieństwa.

Wysokość uposażeń	liczba pracowników					
	CRS	%	ZSS	%	Razem	%
500 - 700	221	9,5	1.200	11,5	1.421	11,1
701 - 900	387	16,4	1.702	16,3	2.089	16,4
901 - 1100	571	24,2	2.180	20,9	2.751	21,6
1101 - 1300	410	17,4	1.997	19,1	2.407	18,8
1301 - 1500	325	13,8	1.343	12,9	1.668	13,0
1501 - 1700	184	7,8	838	8,0	1.022	8,0
1701 - 1900	81	3,4	496	4,8	577	4,5
1901 - 2100	71	3,0	239	2,3	310	2,4
2101 - 2300	53	2,3	145	1,4	198	1,5
2301 - 2500	19	0,8	106	1,0	125	1,0
powyżej 2500	33	1,4	184	1,8	217	1,7

Z zestawienia wynika, że największy odsetek pracowników przypada na grupę uposażeń w przedziale 901-1100 zł.

Obliczone na podstawie tych materiałów przeciętne płace kształtowały się następująco:

w pionie CRS	1.183 zł
" " ZSS	1.178 zł
p r z e c i ę t n a	1.179 zł

Porównując tak obliczone średnie płace ze średnimi podanymi przy omawianiu poszczególnych central, wynika pewną rozbieżność, która spowodowana jest m.in. małą grupą reprezentacyjną przyjętą do omawianych obliczeń oraz tym, że w poprzednich zagadnieniach podawano średnie płace na koniec 1957 r. podczas gdy podane wyżej średnie dotyczą m-ca września 1957 r. Mając na uwadze fakt, że operowanie przy obliczeniach wysokości płac, wskaźnikiem przeciętnych zniekształca zagadnienie - zebrane materiały umożliwiły wykonanie obliczenia średniej pozycyjnej t.zw.dominanty, która obrazuje taką wysokość uposażeń, wokół której

grupuje się największa liczba pracowników.
I tak dominanta kształtuje się następująco:

w pionie CRS	1.108 zł
" " ZSS	1.046 "
<hr/>	
przebiegła	1.033 zł

Podczas gdy średnie płace kształtują się na poziomie około 1180 zł to najczęściej spotykanym zarobkiem jest wynagrodzenie w wysokości 1033 zł.

Średnia ta przy uwzględnieniu średniej arytmetycznej /przeciętna ogółem/ świadczy o tym, że jest stosunkowo wysoki odsetek pracowników zarabiających nieco więcej aniżeli 1000zł, podczas gdy występuje druga jak gdyby grupa pracowników, której zarobki kształtują się na bardzo wysokim poziomie, przekraczającym 2000 zł miesięcznie.

Zagadnienie to, może dotychczas mało dostrzegane powinno w bieżącej pracy ZG ZZPS stanowić poważny problem, wymagający jak najszybszego uregulowania.

W n i o s k i

Podając do wiadomości materiały dot. zatrudnienia i płac w poszczególnych centralach spółdzielczych słusznym jest wysunięcie pewnych koncepcji i kierunków działania, co jest ściśle powiązane z uzdrowieniem i polepszeniem warunków bytowych pracowników spółdzielczych.

Perspektywy te wiążą się przede wszystkim z takimi zagadnieniami jak:

1. Przeprowadzenie dokładnych badań związanych z układem strukturalnym i liczbowym administracji. Prace te wiążą się również z reformą ewidencji i sprawozdawczości, które w obecnym stanie warunkuje taki a nie inny stan zatrudnienia.
2. Istnieje konieczność przeprowadzenia regulacji płac w ramach poszczególnych central, której celem powinno być zlikwidowanie nadmiernych różnic płacowych

pomiędzy przykładowo takimi działalnościami jak hurt i detal oraz administracja centralna a ogół pozostałych pracowników.

3. Realna możliwość podwyższenia płac tkwi w zwiększeniu rentowności zakładów i wydajności pracy, obniżeniu kosztów własnych w tym specjalnie kosztów osobowych.
4. Rozwój takich działalności jak wytwórczość i usługi może spowodować wzrost rentowności spółdzielni w ogóle oraz może ułatwić zmiany związane z redukcją administracji, którą można kierować m.in. do handlu detalicznego.
5. Dążenie do wzrostu płac pracowników spółdzielczych w celu zrównania ich ze średnią krajową, która w handlu wewnętrznym wynosiła w 1957 r. około 1.230 zł.
6. Ostatecznego uregulowania spraw płacowych szeregu grup pracowniczych /np. piekarzy/.

Zapoczątkowana przez ZG ZZPS analiza zatrudnienia i płac okazała się konieczna i celowa, ponieważ pozwoliła na zorientowanie działaczy związkowych w układzie strukturalnym zatrudnienia, w kształtowaniu się przeciętnych płac oraz wskazała na konkretne kierunki działania w tej dziedzinie.

Prace te możliwe są do zrealizowania przy współudziale i pomocy wszystkich członków n/Związku, przy aktywnym działaniu aktywu związkowego. Realizacja wytyczonego celu działania wymaga szczegółowego rozpracowania form i metod reorganizacji i możliwa jest dopiero po pewnym okresie czasu.

Wydaje się, że zamierzenia te są słuszne a realizacja ich zależy w dużej mierze od pomocy aktywu, który jest również odpowiedzialny za istniejący stan oraz jego poprawę.

WSPÓŁZAWODNISTWO PRACY

W referacie z IX Plenum KC PZPR czytamy:
"...Bez socjalistycznej świadomości klasy

robotniczej trudno jest budować socjalizm..." Kształtowanie socjalistycznej świadomości wśród pracowników to sprawa szczególnej wagi dla związków zawodowych. Specjalnego znaczenia nabiera to zagadnienie w n/Związku, ponieważ każdy pracownik spółdzielni to jednocześnie udziałowiec a więc jak gdyby podwójny współgospodarz spółdzielni. Stąd większa troska, większe zainteresowanie, większa współodpowiedzialność ze strony załóg i większa rola n/Związku w oddziaływaniu na wzrost świadomości. Każdy pracownik spółdzielni musi być głęboko przekonany, że podniesienie stopy życiowej każdego z nas wiąże się bezpośrednio lepszymi wynikami gospodarczymi każdej spółdzielni i że dobre wyniki gospodarze są efektem dobrze zorganizowanej i wydajnej pracy całej załogi. W omówionej sytuacji sprawa aktywizacji załóg dla wykonania planów gospodarczych a co za tym idzie podniesienia zarobków powinna się znaleźć w centrum uwagi wszystkich organizacji związkowych.

Spośród różnego rodzaju form i metod zmierzających do aktywizacji załóg, formą najbardziej znaną, rozpowszechnioną i dotychczas stosowaną jest współzawodnictwo pracy oraz wynalazczość pracownicza. Współzawodnictwo pracy w latach ubiegłych przed VIII Plenum KC PZPR rozpowszechnione było szeroko we wszystkich dziedzinach gospodarki narodowej w tym i w spółdzielczości.

Dzięki prowadzonemu współzawodnictwu szereg spółdzielni w sposób bardzo dodatni podnosiło swe wyniki gospodarcze a pracownicy osiągalni korzyści materialne. Poniżej podaje się Gminne Spółdzielnie i Powiatowe Związki Gminnych Spółdzielni, które na przestrzeni lat 1954 - 1956 osiągnęły pierwsze miejsca we współzawodnictwie o tytuł przodującej GS i PZGS w kraju.

Gminne spółdzielnie

okres	I miejsce	II miejsce	III miejsce
II półr. 1954	Dłusk woj.Poznań	Platerów woj.W-wa	Kuźnia Rac. woj.Opole
I półr. 1955	Kajkowo woj.Olsztyn	Zakrzówek woj.Lublin	Sokołów Podl. woj.W-wa
II półr. 1955	Kajkowo woj.Olsztyn	Rosorz woj.Lublin	Lipsko woj.Rzeszów
I półr. 1956	Złotów woj.Koszalin	Garbatka woj.Kielce	Żelechów woj.W-wa
II półr. 1956	-	Złotów woj.Koszalin	Garbatka woj.Kielce

Powiatowe Związki Gminnych Spółdzielni

okres	I miejsce	II miejsce	III miejsce
II półr. 1954	Nowe Miasto	Nowy Tomyśl	Żywiec
I półr. 1955	Sandomierz	Gostyń	Brodnica
II półr. 1955	Gostyń	Sandomierz	Radomsko
I półr. 1956	Lubartów	Złotów	Środa-Ryki
II półr. 1956	Ryki	Częstochowa	Kutno

Oceniając perspektywy czasu wpływ jaki współzawodnictwo wywierało na zainteresowanie załóg stopniem wykonania zadań planowych należy stwierdzić, że był on dodatni pomimo, że w organizacji współzawodnictwa namnożyło się wiele błędów i wypaczeń.

Do zasadniczych błędów, które wkradły się do organizacji i rozwoju współzawodnictwa należy zaliczyć:

- mechaniczne i administracyjne narzucanie form organizacyjnych współzawodniczącym,
- szeroko rozbudowaną sprawozdawczość,
- niewłaściwą ocenę wyników współzawodnictwa,
- dążenie za osiągnięciem 100% udziału załogi we współzawodnictwie i przez to mechaniczne wprowadzenie współzawodnictwa pracy na stanowiskach w których niemożliwa jest ocena wyników pracy w sposób wymierny.

W zaistniałej sytuacji po VIII Plenum KC PZPR i krytycznemu przyjrzeniu się wynikom ekonomicznym współzawodnictwa oraz jego formom reaktywowany Związek Zawodowy Pracowników Spółdzielczych rozpatrując na swym pierwszym plenarnym posiedzeniu zagadnienie stosunku Związku do współzawodnictwa uznał, że naj-słuszniejszym będzie aby zagadnienie - czy i w jakiej formie podejmować zobowiązania i kontynuować współzawodnictwo pracy - pozostawić do uznania samych załóg, nie prowadząc wokół tego schematycznej akcji.

Już pierwsze obserwacje w początkowych miesiącach 1957 r. wykazały jednak, że są spółdzielnie w których pracownicy samorzutnie prowadzą współzawodnictwo pracy.

W tej konkretnej sytuacji po szczegółowym jej przeanalizowaniu komisja współzawodnictwa pracy przy ZG CRS w porozumieniu z ZG ZZPS podjęła decyzję aby w pionie spółdzielczości wiejskiej w 1957 r. wprowadzić współzawodnictwo w formie konkursu o najlepszą gminną spółdzielnię w powiecie, województwie i kraju.

Na nagrody przyznano:

- I-sze miejsce: samochód "Star" dla GS oraz 20 tys.zł na nagrody dla pracowników,
- II miejsce: samochód ciężarowy "Lublin" dla GS oraz 15 tys. zł na nagrody dla pracowników,
- III miejsce: traktor "Ursus" z dwoma przyczepami dla GS oraz 10 tys.zł dla pracowników.

Ponadto dla spółdzielni które zajmą IV-te, V-te i VI-te miejsce w kraju - talony na samochód ciężarowy.

Do konkursu zgłosiło się 870 GS /1/3 ogółu istniejących/ oraz 200 PZGS /2/3 ogółu istniejących/ i wszystkie WZGS. Biorąc pod uwagę czas w którym konkurs był organizowany jak również to że nie był on nawet właściwie rozpropagowany i że organizowany był na zasadach szeroko pojętej i stosowanej dobrowolności - ilość spółdzielni zgłoszonych do udziału w

konkursie należy uznać za zadawalającą.

Spośród zgłoszonych GS i PZGS do przodujących w skali krajowej zakwalifikowano:

Gminne spółdzielnie

- I miejsce - GS Barcin woj.bydgoskie
- II miejsce - GS Szczekocino woj.kieleckie
- III miejsce - GS Janowiec woj.lubelskie

Powiatowe Związki Gminnych Spółdzielni

- I miejsce - PZGS Olesno woj.opolskie
- II miejsce - PZGS Nowe Miasto woj.olsztyńskie
- III miejsce - PZGS Kutno woj.łódzkie

Spółdzielnie i ich Związki, które uzyskały I miejsca w kraju poza nagrodami pieniężnymi i rzeczowymi otrzymały sztandary przeshodnie. Ostateczne wyniki z całego okresu trwania konkursu nie zostały jeszcze ustalone.

W ZSS "Spokem" ustalono, że w 1957 r. prowadzone będzie współzawodnictwo pracy o tytuł "przodującego pracownika" oraz o tytuł

"przodującej spółdzielni" w województwie i kraju.

Współzawodnictwo pracy o tytuł "przodującego pracownika" prowadzone było w ramach poszczególnych spółdzielni, a wyróżnionym pracownikom przyznawane były odznaki "przodownika pracy", "zasłużonego przodownika pracy", "wzorowego sprzedawcy" i "wzorowego kierowcy". Współzawodnictwo o tytuł przodującej spółdzielni prowadzono w oparciu o zobowiązania podejmowane przez załogi pracownicze poszczególnych spółdzielni. Formy podejmowanych zobowiązań przez załogi były dowolne.

Nagrody krajowe za I-sze półr. 1957 r. uzyskały spółdzielnie:

I miejsce	- PSS Chojnice	- 50 tys. zł
II miejsce	- PSS Zduńska Wola	- 45 " "
III miejsce	- PSS Starogard	- 35 " "

Wyniki za II-gie półrocze 1957 r. nie zostały dotychczas ustalone.

We współzawodnictwie pracy o tytuł "przodującego pracownika" w 1957 r. przyznano następujące odznaczenia:

"przodownika pracy"	- 271 odznaczeń
"wzorowego kierowcy"	- 22 "
"wzorowego sprzedawcy"	- 514 "
R a z e m	- 807 odznaczeń

Wszystkim odznaczonym przyznano nagrody pieniężne w wysokości 500 zł.

W 1957 r. z ogólnej sumy 1638 tys.zł jako środków scentralizowanych za udział we współzawodnictwie ZG ZSS "Społem" przydzielik na poszczególne Oddziały Okręgowe 959 tys.zł. Pozostała suma 679 tys.zł jest w dyspozycji ZG ZSS "Społem".

SKARGI I ZAŻALENIA

Jedną z ważniejszych dziedzin działalności n/Związku jest działalność na odcinku skarg i zażaleń. Działalność ta ma duże znaczenie dla wszystkich pracowników, gdyż na tym od-

cinku n/Związek realizuje zasadę ochrony interesów pracownika w ramach obowiązującego porządku prawnego.

Z uwagi na powyższe rzeczą konieczną jest przeanalizowanie tej problematyki.

W okresie od 1 marca do 31 grudnia 1957 r. do Zarządów Okręgowych wpłynęło skarg i zażaleń w rozbiciu na poszczególne kwartały:

I kwartał	642
II kwartał	1022
III kwartał	945
IV kwartał	841
R a z e m	<u>3450</u>

Stosunkowo niewielka ilość skarg i zażaleń w I kwartale roku sprawozdawczego ma swe uzasadnienie w tym, że był to okres organizacyjny. Największe nasilenie napływu skarg i zażaleń w II i III kwartale - wydaje się być wynikiem nie dość sprawnie przeprowadzonej przez administrację spółdzielni zmiany w systemie wynagradzania pracowników. Zmniejsze-

nie się napływu skarg w IV kwartale na oby-
ba swe źródło w pewnej stabilizacji warun-
ków pracy w spółdzielczości.

Z ogólnej liczby 3.450 skarg i zażaleń -
2.809 wpłynęło do Okręgów bezpośrednio od
zainteresowanych pracowników co stanowi
ponad 80% ogólnej liczby skarg i zażaleń.
Pozostałych 641 skarg zostało skierowanych
do Okręgów przede wszystkim z Zarządu Głównego
n/Związku a ponadto z organizacji par-
tyjnych /86/, z prezydów rad narodowych
/26/, z prasy i radia /33/ i z organów
sprawiedliwości /37/. Tak więc blisko 95%
skarg i zażaleń wpłynęło bezpośrednio do
organów związku, co bezwzględnie może świad-
czyć o dużej dozie zaufania mas członkow-
skich do poszczególnych ogniw związkowych.

Napływ skarg i zażaleń w poszczególnych
Okręgach był w okresie sprawozdawczym bar-
dzo różny. Wykazuje to poniższe zestawie-
nie.

Okręg	Przy- bliżona ilość zatr.	Ilość skarg	1 skar- ga na il. prac.	Loka- ta
1. Warszawa	44.000	439	100	11
2. Katowice	38.000	94	404	1
3. Poznań	33.000	156	211	2
4. Łódź	30.000	179	167	3
5. Kraków	28.000	181	154	4
6. Wrocław	27.000	215	125	7
7. Bydgoszcz	24.000	233	102	10
8. Lublin	21.000	196	107	9
9. Kielce	21.000	300	70	14
10. Rzeszów	19.000	243	78	13
11. Opole	17.000	128	133	6
12. Gdańsk	14.000	101	140	5
13. Olsztyn	14.000	175	80	12
14. Białystok	13.000	246	49	16
15. Zielona Góra	11.000	282	43	17
16. Koszalin	11.000	194	57	15
17. Szczecin	10.000	88	114	8
R a z e m	375.000	3.450	110	-

Jak wynika z zestawienia napływ skarg w Okręgach nie jest zależny od ilości pracowników na terenie poszczególnych województw. Jeżeli weźmiemy pod uwagę ilość pracowników w naszym pionie i ilość skarg to stosunkowo najmniej skarg napływa do Okręgu w Katowicach /na jedną skargę przypada tam 404 zatrudn./

Podobnie korzystnie sytuacja przedstawia się w Poznaniu - wskaźnik 211, w Łodzi - 167, w Krakowie - 154. Największe nasilenie skarg notuje Zielona Góra, gdzie co 43 pracownik występuje z jakimkolwiek roszczeniem do Okręgu o interwencję. Nielepszą jest sytuacja Białegostoku - wskaźnik 49, w Koszalinie - 57, w Kielcach - 70 i w Rzeszowie - 78. Brak danych porównawczych nie pozwala wprowadzić na jakieś wnioski, należy jednak stwierdzić, że na istniejący stan rzeczy wpływa cały szereg elementów, które omówić będzie można dopiero po porównaniu ilości skarg i zażaleń wpły-

wających do Okręgów z poszczególnych pionów spółdzielczości.

Sytuację na tym odcinku obrazuje poniższe zestawienie:

Ilość skarg

Okręg	CRS	ZSS	Inne	Razem
1. Warszawa	195	115	129	439
2. Kielce	260	27	13	300
3. Zielona Góra	223	49	10	282
4. Białystok	206	33	7	246
5. Rzeszów	173	51	19	243
6. Bydgoszcz	133	54	46	233
7. Wrocław	150	58	7	215
8. Lublin	156	27	13	196
9. Koszalin	125	44	25	194
10. Kraków	112	54	15	181
11. Łódź	107	57	15	179
12. Olsztyn	112	56	7	175
13. Poznań	88	40	28	156
14. Opole	76	43	9	128

Okręg	CRS	ZSS	Inne	Razem
15.Gdańsk	56	27	18	101
16.Katowice	32	34	28	94
17.Szczecin	64	20	4	88
R a z e m	2268	789	393	3450

W zestawieniu powyższym Okręgi zostały zaszerzegowane kolejno wg ilości skarg. Z zestawienia tego wynika przede wszystkim, że we wszystkich bez wyjątku Okręgach występuje znaczna przewaga skarg z pionu CRS. Jedynym uzasadnieniem tego stanu rzeczy nie może być jednak tylko fakt większego stanu zatrudnienia w pionie CRS. Jak wynika z posiadanych danych w pionie CRS mamy 170 tys. członków Związku, zaś w pionie ZSS ca 110 tys. członków, a więc stosunek ten wynosi mniej więcej jak 3:2. Tymczasem napływ skarg z pionu CRS jest z reguły dwukrotnie większy aniżeli z pionu ZSS, w wielu Okręgach jest on trzykrotnie większy a w przy-

padku Kielec prawie dziesięciokrotnie. Jedy-
nym wyjątkiem są tu Katowice, gdzie w pio-
nie CRS wpłynęły dwie skargi mniej aniżeli
z pionu ZSS. Jest to w pełni uzasadnione tym,
że na Śląsku mamy przewagę spółdzielczości
typu miejskiego.

Jak już stwierdzono ten duży napływ skarg
z pionu CRS ma jedynie częściowe uzasadnie-
nie w liczebności tego pionu. Wydaje się,
że zasadniczą przyczyną tak znacznego napły-
wu skarg z tego pionu jest z jednej strony
to, że osoby odpowiedzialne za stosowanie
przepisów prawa nie mają na ogół dostatecz-
nej znajomości przepisów prawa pracy. Z dru-
giej zaś strony ważnym jest to, że w spół-
dzielczości wiejskiej sami pracownicy nie
wiedzą często, co należy się im w ramach obo-
wiązujących przepisów i stąd często skargi,
które nie mają uzasadnienia. Na podstawie
znajomości terenu należy stwierdzić, że wie-
le przypadków łamania przepisów nie znajdu-
je swego wyrazu ani w skargach ani w sprawach

przed komisjami rozjemczymi z dwóch powodów:

- pracownicy nie wiedzą, że w konkretnych przypadkach łamane są przepisy prawa,
- pracownicy wiedzą, że postępowanie w stosunku do nich jest niewłaściwe, lecz godzą się z tym z obawy przed ewentualnymi represjami ze strony kierownictwa /zwolnienia z pracy, szykany w poszukiwaniu nowego miejsca pracy itp./.

Z uwagi na powyższe koniecznym jest dla uporządkowania spraw nie tylko bardziej wnikliwie załatwianie skarg i zażaleń z pionu spółdzielczości wiejskiej, lecz również wykorzystywanie wszystkich sygnałów dotyczących stosunków na terenie spółdzielczości wiejskiej, by doprowadzić do tego aby były tam przestrzegane obowiązujące przepisy w zakresie ochrony pracy.

Napływ skarg z pionu ZSS "Społem" i rodzaj spraw napływających stamtąd nie jest alarmujący. Tym niemniej Zarządy Okręgów powinny niezależnie od załatwiania konkretnych skarg i zażaleń zająć się analizą stosowania przepisów prawa pracy przez PSS i w ten sposób dążyć do wyeliminowania potencjalnych źródeł skarg i zażaleń.

Omówienia wymaga jeszcze pozycja "Inne". Z ogólnej liczby 380 skarg, które wpłynęły z innych pionów /poza CRS i ZSS/ aż 240 skarg wpłynęło ze spółdzielczości pracy. Wprawdzie nie jest to liczba wielka w stosunku do ogólnej ilości zatrudnionych w spółdzielczości pracy, jednakże jest to znaczna ilość w stosunku do liczby członków n/Związku z tego pionu. Sygnały nadchodzące z terenu wskazują, iż w pionie spółdzielczości pracy prawo pracy często jest nieuznawane jako norma regulująca stosunek pracy, przy czym na równej płaszczyź-

nie kierownictwo spółdzielni stawia członków i nie członków w spółdzielni pracy. Na marginesie należy stwierdzić, że ilość skarg które wpłynęły do Okręgów nie odpowiada ilości sporów w tym pionie. Wiadomo bowiem, że Okręgi niezbyt chętnie interweniują w sprawach zgłaszanych przez pracowników spółdzielczości pracy. Wydaje się, że stanowisko takie nie jest właściwe i że w przyszłości tak Okręgi jak i Oddziały znacznie więcej powinny poświęcić uwagi zagadnieniom spółdzielczości pracy. Obecny nasz stosunek do spółdzielczości pracy powoduje, że kierownictwo spółdzielni często wyraża pogląd, iż związki zawodowe nie są powołane do przeprowadzenia interwencji w tym pionie.

Charakterystyczne i ciekawe jest zestawienie skarg i zażaleń za IV kwartał 1957 roku z punktu widzenia tła na jakim powstawały zatargi.

Okręg	zwolnieni z pracy		ur- lop	czas pra- cy	ochr. kob. i młod.	in- ne	r-m
	ogó- łem	w tym ze skutk. naty- ohm.					
Białystok	39	8	3	12	2	7	63
Bydgoszcz	33	3	8	22	-	6	69
Gdańsk	4	-	-	1	-	3	8
Katowice	13	3	1	1	5	7	27
Kielce	41	12	10	13	6	10	80
Koszalin	10	9	3	33	2	22	70
Kraków	27	10	4	1	-	16	48
Lublin	26	3	8	1	3	13	51
Łódź	25	3	6	8	3	7	49
Olsztyn	10	6	2	9	-	6	27
Opole	13	4	2	6	5	2	28
Poznań	19	10	15	8	1	9	52
Rzeszów	34	4	6	18	6	11	75
Szczecin	15	3	1	2	1	3	22

Okręg	zwolnieni z pracy		ur- lop	czas pra- cy	ochr. kob. i młod.	in- ne	r-m
	ogó- łem	w tym ze skutk. naty- chm.					
Warszawa	18	6	13	22	10	24	87
Wrocław	16	7	3	8	-	2	29
Zielona Góra	4	4	9	6	16	21	56
Razem	347	95	94	171	60	169	841

Z zestawienia powyższego wynika, iż naj-
więcej zatargów bo około 40% powstało na
tle zwolnienia pracownika z pracy, około
20% zatargów powstało na tle stosowania
przepisów o czasie pracy i ponad 10% zatar-
gów powstało w związku z urlopami pracow-
niczymi. Niezmiernie charakterystyczne jest
w tym zestawieniu to, że na tle nieprze-
strzegania przepisów o ochronie pracy ko-
biet i młodocianych w IV kwartale 1957 r.
miało miejsce zaledwie 57 zatargów na tere-
nie całego kraju z czego tylko 15 spraw to

sprawy na tle stosowania przepisów o ochronie młodocianych. Jeżeli mała ilość spraw związanych z ochroną pracy kobiet jest zjawiskiem pocieszającym, gdyż świadczy o znajomości i przestrzeganiu przepisów w tym zakresie, to nieznaczna ilość spraw na tle stosowania przepisów o ochronie pracy młodocianych świadczy raczej o małym zainteresowaniu Związku tym zagadnieniem. Ogólnie wiadomym jest, że zakłady pracy - szczególnie w spółdzielczości wiejskiej - nie zawsze przestrzegają zatrudnienia młodocianych w wieku 14-16 lat w ciągu 36 godzin w tygodniu, nie zawsze płacą im wynagrodzenie za 46 godzin, uprawnienia urlopowe pracowników młodocianych nie zawsze są honorowane itp. Wydaje się, że każda obecność instruktorów n./Związku w spółdzielniach powinna być wykorzystana do kontroli przestrzegania przez poszczególne spółdzielnie przepisów prawa pracy w ogóle a w zakresie ochrony pracy młodocianych w szczególności.

Przed jakąkolwiek oceną działalności na od-
cinku skarg i zażaleń konieczne jest prze-
analizowanie wyników przeprowadzanych inter-
wencji. Problem ten ilustruje poniższe ze-
stawienie.

Okręg	całko- wicie pozy- tywnie	część- ciowo pozy- tywn.	nega- tywne	spra- wy w toku zał.	razem
Warszawa	228	117	58	36	439
Bydgoszcz	195	19	29	-	233
Rzeszów	163	39	34	7	243
Białystok	158	1	86	1	246
Kielce	148	19	117	16	300
Zielona Góra	139	20	122	1	282
Poznań	115	9	32	-	156
Łódź	111	5	35	28	179
Wrocław	109	22	66	18	215
Lublin	104	47	43	2	196
Koszalin	87	48	54	5	194
Olsztyn	78	37	55	5	179
Gdańsk	64	9	28	-	101
Katowice	62	-	28	4	94

Okręg	całkowicie pozytywnie	częściowo pozytywn.	negatywne	sprawy w toku zał.	razem
Kraków	62	16	45	58	181
Opole	54	-	62	12	128
Szczecin	33	23	28	4	88
Razem	1910	421	922	197	3450

W zestawieniu Okręgi zostały uszeregowane w zależności od ilości spraw załatwionych całkowicie pozytywnie. Jak z tego uszeregowania wynika jest ono zbliżone do uszeregowania Okręgów wg napływu skarg. Jeżeli można ocenić pracę Okręgów pod kątem widzenia spraw załatwionych całkowicie i częściowo pozytywnie, to najwyżej trzeba by zakwalifikować Okręg w Bydgoszczy gdzie prawie 90% spraw zostało załatwionych pozytywnie a następnie Okręg w Rzeszowie - około 85%, Okręg w Warszawie i Lublinie - ponad 75%. Najgorzej pod tym względem wyglądałoby w Okręgu w Opolu, gdzie zaledwie nieco ponad 40% spraw załat-

wiono pozytywnie, w Okręgu Krakowie - 45% i Kielcach nieco powyżej 55%.

O ile przyjmie się w zasadzie równomierny napływ skarg w poszczególnych miesiącach, to zastanawiającą jest duża ilość spraw w toku załatwiania w poszczególnych Okręgach. Np. w Krakowie przy przeciętnym wpływie miesięcznym 15 spraw na rok 1958 przeszło 58 spraw a więc w początkach 1958 r. nie były załatwione jeszcze sprawy z okresu ostatnich czterech miesięcy 1957 r. Niekorzystnie również przedstawia się sytuacja na tym odcinku w Okręgu w Łodzi gdzie przy przeciętnym napływie miesięcznym 15 skarg na rok następny przeszło 28 skarg a więc ilość równa wpływowi z okresu dwóch miesięcy. W wielu Okręgach na rok następny przeszła ilość spraw w granicach jednomiesięcznego i sześciotygodniowego wpływu. Najlepiej sytuacja przedstawia się w Okręgu Bydgoszczy, Gdańsku i Poznaniu, gdzie wszystkie sprawy zostały załatwione w okresie sprawozdawczym, podobnie sytuacja przedstawia się w Białym-

stoku i Zielonej Górze, gdzie tylko jedna sprawa przeszła na rok następny.

Krótką analizą opartą o materiał statystyczny nie pozwala na jakąś głębszą ocenę pracy poszczególnych Okręgów. Trudność dodatkową stanowi tu, brak danych porównawczych, gdyż jest to pierwsze sprawozdanie tego rodzaju.

Tym niemniej na podstawie tej niepełnej analizy można i należy wysnuć pewne wnioski, które mogą być wytycznymi działania na dziś i na jutro.

1. Wydaje się, że istotnym dla sprawy byłoby w pierwszym rzędzie wyeliminowanie z rejestru skarg i zażaleń wszelkich spraw gdzie nie ma zatargów między pracownikiem i pracodawcą, a więc wyodrębnienie tych spraw, które są załatwiane przez udzielenie zainteresowanemu jedynie informacji bez konieczności jakiegokolwiek interwencji.
2. W czasie każdej bytności na terenie zakładów pracy instruktorzy powinni

interesować się przestrzeganiem przez zakład pracy przepisów w zakresie ustawodawstwa pracy. W przypadku stwierdzenia uchybień w tym zakresie należy interweniować u kierownictwa i zlecać radzie zakładowej zbadanie tych spraw. Byłoby rzeczą najwłaściwszą by skargi napływały do rady zakładowej a Okręg udzielał jedynie pomocy przy załatwianiu tych spraw, które z takich czy innych powodów nie mogą być załatwione przez czynniki miejscowe. W przypadkach uprzedzonego naruszenia przepisów w zakresie ochrony pracy Okręgi powinny występować do Kolegiów Orzekających właściwych Rad Narodowych o ukaranie winnych.

3. W szerszej niż dotychczas mierze przy załatwianiu skarg należy stosować przeprowadzenie postępowania zbliżonego do rozprawy, a więc do Okręgu należy w miarę możliwości wzywać strony i w oparciu o obowiązujące przepisy doprowadzać do ugody. Przy załatwianiu spraw

w terenie poza siedzibą Okręgu należy bezwzględnie przestrzegać zasady załatwiania sprawy z udziałem strony skarżącej. Jeżeli interwencja może być przeprowadzana tylko w formie korespondencyjnej o wyniku interwencji należy natychmiast zawiadomić zainteresowanego.

4. Sprawą istotną jest aby wszelkie skargi i zażalenia były załatwiane jak najbardziej wnikliwie a ponadto możliwie szybko. Sprawy których załatwienie przewleka się powinny być kierowane do Komisji Rozjemczej co nie zwalnia od obowiązku dalszego interesowania się sprawą. W przypadkach specjalnie uzasadnionych przedstawiciel Okręgu mógłby występować przed Komisją Rozjemczą w imieniu powoda.

KOMISJE ROZJEMCZE

Komisje Rozjemcze - jako swego rodzaju sąd pracy - powołane do rozstrzygania sporów wy-

nikających ze stosunku pracy stanowią potężny oręż w rękach związków zawodowych przy realizowaniu postulatów ochrony interesów pracowników.

Problematyce Komisji Rozjemczych n/Związek poświęcał wiele uwagi. W najbliższej przyszłości problemowi temu poświęcić wiele uwagi muszą wszystkie instancje związkowe od rad zakładowych poczynając na Zarządzie Głównym kończąc.

By wiedzieć w jakim kierunku należy skierować wysiłki, konieczna jest przeanalizowanie tej problematyki w oparciu o doświadczenia i cyfry, których dostarcza nam sprawozdanie za 1957 r.

W okresie od 1 marca do 31 grudnia 1957 r. na terenie całego kraju działało 731 zakładowych komisji rozjemczych i 17 terenowych komisji rozjemczych w 343 kompletach orzekających. Spośród 731 zakładowych komisji sprawozdania nadesłało 697 komisji.

Działalność komisji rozjemczych obrazuje poniższe zestawienie.

	Zakł. Kom. Rozj.	Ter. Kom. Rozj.
1. Liczba spraw które wpłynęły	1310	1047
2. Liczba spraw niezakończonych w ubiegłym okresie	120	148
3. Ogółem spraw do zakończenia	1630	1195
a/ w drodze orzeczeń uznających roszcz.	723	614
w tym spraw: o płace	163	164
o godz. nadliczb.	159	62
o urlopy	108	100
o zwolnienie z pracy	186	227
inne	107	61
b/ w drodze orzeczeń oddalających roszcz.	400	198
w tym spraw: o płace	75	27
o godz. nadliczb.	41	18
o urlopy	77	24
o zwolnienie z pracy	152	100
inne	55	29

c/ w drodze bezpośred. porozu- mienia stron przed komisją	133	107
d/ sprawy nierozstrzygnięte z powodu braku jednomyśl- ności członków kom. rozj.	177	73
e/ sprawy nierozpatrzone z po- wodu braku kompetencji kom. rozj.	88	45
f/ sprawy do załatwienia w na- stępnym okresie	209	158
4. Liczba zakładowych komisji rozjemczych kompletów orzeka- jących	731	343
w tym nadesłało sprawozdanie	697	343

Z zestawienia tego wynika, że spośród 2557 spraw, które wpłynęły do komisji rozjemczych, więcej aniżeli połowa bo 1337 spraw zostało załatwionych pozytywnie dla skarżących a tylko w 598 sprawach komisje wydały orzeczenia oddalające roszczenia. Obiawem korzystnym jest, że komisje rozjemcze za-
ledwie 150 spraw nie rozstrzygnęły z powodu braku jednomyślności członków komisji.

Natomiast należy uznać za niepomysłny objaw fakt rozstrzygnięcia przez komisje rozjemcze zaledwie 240 spraw w drodze bezpośredniego porozumienia stron przed komisją. Przyczyną tego, jest zarówno to, że zakład pracy woli z reguły mieć orzeczenie, które kierownictwo "kryje" przed władzą nadrzędną jak i to, że postępowanie przed komisją rozjemczą jest bezpłatne stąd brak bodźców materialnych do zawierania ugody.

Komisje rozjemcze rozpoznały najwięcej spraw w związku z przesunięciem pracowników do innych prac lub zwolnieniem z pracy; spraw tego rodzaju było aż 665. Następne z kolei miejsce zajmują sprawy płacowe - było ich w komisjach aż 429. Dużą pozycję stanowi 309 spraw o urlopy i 280 spraw o godziny nadliczbowe.

Odnośnie działalności komisji rozjemczych należy zwrócić uwagę na następujące braki. W pierwszym rzędzie najistotniejszym jest tu z reguły nie terminowe załatwianie spraw.

Zdarzają się przypadki nawet bardzo przewlekłego załatwiania spraw za co w dużej mierze odpowiedzialne są rady zakładowe, które na ogół nie interesują się pracą komisji rozjemczych, nie żądają od nich kwartalnych sprawozdań oraz nie udzielają im pomocy w pokonywaniu napotykaných trudności. Komisje rozjemcze w znacznej swej większości nie przestrzegają przepisów proceduralnych. Bardzo często zdarzają się przypadki powoływania niewłaściwych kompletów /więcej lub mniej aniżeli 4 osoby w komplecie, brak niestających członków w kompletach terenowej komisji, naruszanie zasady paritetu itp./. Niektóre komisje nie wzywają stron, nie prowadzą protokółów z rozprawy, orzeczenia zawarte są w protokóle lub wydawane są z pominięciem zasady jednomyślności itp. Uchybień tego typu jest jeszcze wiele, lecz nasilenie ich zmniejsza się. Poprawa na tym odcinku jest wynikiem tego, że w decyzjach Zarząd Główny uchylając orzeczenie poucza komisje o tym, na czym

polegają nieprawidłowości. Sprawy te są również omawiane na szkoleniach komisji.

Odnosnie oceny merytorycznej działalności komisji należy stwierdzić, że uchybień na tym odcinku jest znacznie mniej, ale jeszcze w wielu przypadkach występują one. I na tym odcinku można zaobserwować pewną poprawę.

O tym co zrobiono na odcinku podnoszenia kwalifikacji członków komisji i ile jest jeszcze do zrobienia informuje poniższe zestawienie.

Lp.	O k r ę g i	Liczba członków T. i ZKR	
		Ogółem	w tym przeszk. w 1957 r.
1.	Białystok	280	137
2.	Bydgoszcz	369	21
3.	Gdańsk	292	56
4.	Katowice	254	67

Lp.	Okręgi	Liczba członków T. i ZKR	
		Ogółem	w tym przeszk. w 1957 r.
5.	Kielce	123	123
6.	Koszalin	256	30
7.	Łódź	414	74
8.	Olsztyn	196	40
9.	Opole	288	233
10.	Poznań	342	48
11.	Rzeszów	365	52
12.	Szczecin	150	16
13.	Warszawa	680	97
14.	Wrocław	600	300
15.	Zielona Góra	224	30
16.	Lublin	-	-
17.	Kraków	280	128

Pracę z komisjami rezerwujemy utrudnia w znacznej mierze duża płynność ich składu. Na tle dotychczasowej działalności komisji roz-

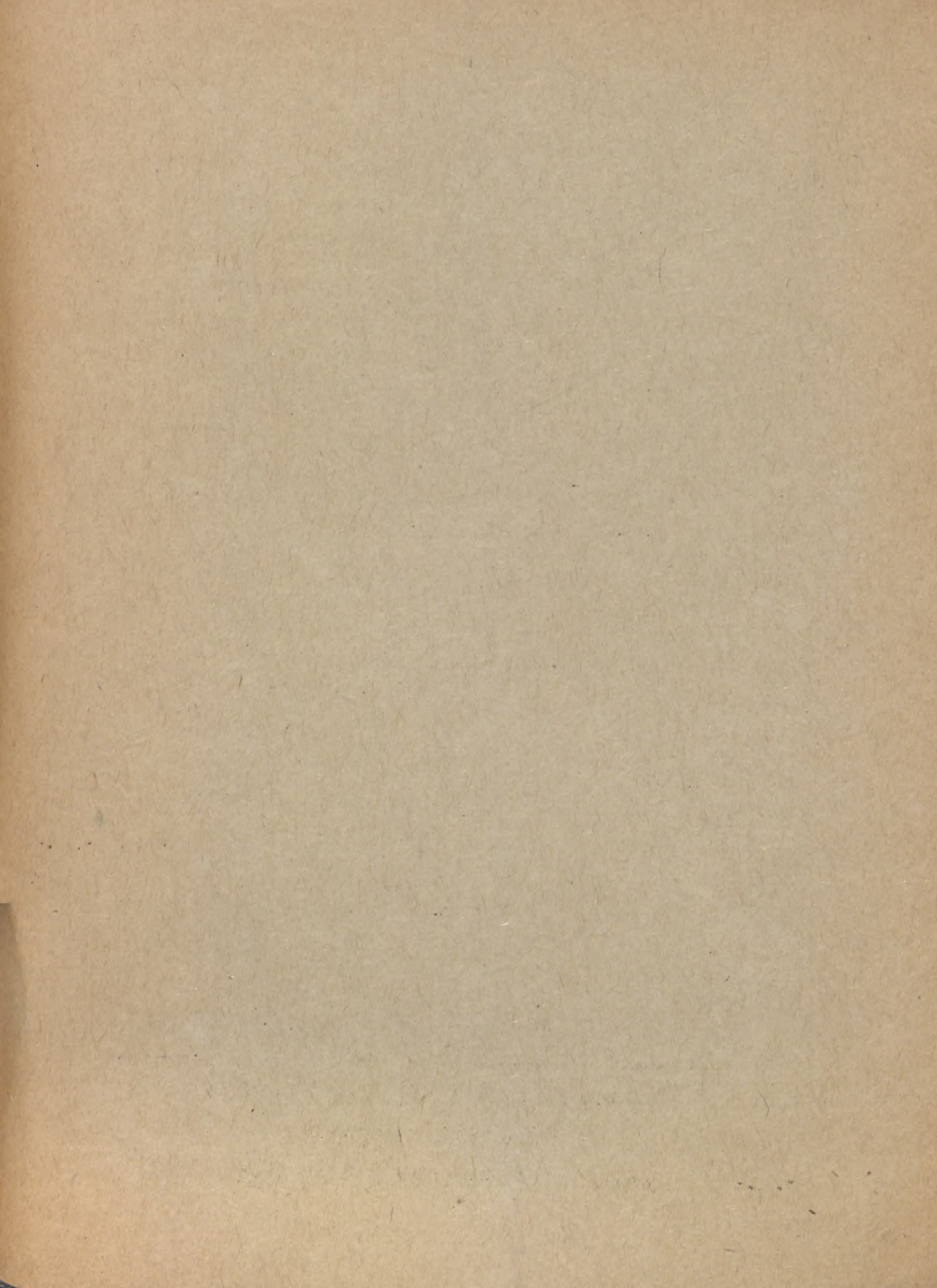
jemczych należałoby wyciągnąć następujące wnioski:

1. Zarządy Okręgów powinny dopilnować aby rady zakładowe - zgodnie z instrukcją CRZZ - interesowały się pracą komisji, żądały od nich okresowych sprawozdań, niosły komisjom pomoc w przypadku napotykania przez nie trudności w ich pracy. To samo dotyczy w odniesieniu do terenowych komisji rozjemczych.
2. Zarządy Okręgów powinny prowadzić systematyczną działalność kontrolno instrukcyjną komisji rozjemczych. W szczególności należy dopilnować aby komisje rozjemcze nie były zdekompletowane oraz aby były należycie wyposażone we wszelkie pomoce /dzienniki ustaw, literatura, druki itp./. Należy również w miarę możliwości zapobiegać płynności kadr.
3. Okręgi przy pomocy Zarządu Głównego prowadzić będą systematyczne szkolenie komisji rozjemczych przyjmując jako zasadę, że wszyscy członkowie komisji będą

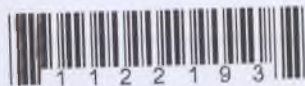
przeszkoleni raz w roku.

4. Zarząd Główny prowadzić będzie w swoim biuletynie dział pytań i odpowiedzi w którym będą poruszane zagadnienia interesujące komisje rozjemcze.





22193 KPiP



1122193

Druk.- Powielarnia T.Podgórski, Warszawa
ul.Krasińskiego 8
zam. 43/58 nakł. 500 egz.