



DZIENNIK URZĘDOWY

KOMITETU PRACY I PŁAC

Rok X

Warszawa, dnia 30 maja 1970 r.

Nr 4 (57)

T R E Ś Ć:

Poz.	Str.	Poz.	Str.
I. USTAWODAWSTWO PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE		II. ORGANIZACJA I NORMOWANIE PRACY	
5. Wyjaśnienie Nr 2 Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 kwietnia 1970 r. w sprawie zasad ciągłości pracy w zakresie nabywania uprawnień do niektórych świadczeń	29	6. Wytyczne Nr 14 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 5 maja 1970 r. w sprawie ustalania rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego	29

I. USTAWODAWSTWO PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

5.

WYJAŚNIENIE Nr 2 KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 23 kwietnia 1970 r.

w sprawie zasad ciągłości pracy w zakresie nabywania uprawnień do niektórych świadczeń.

W związku z wprowadzeniem przez ustawę z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) zasad wliczania okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, odmiennych od obowiązujących w tym zakresie do dnia 1 stycznia 1969 r. zasad ciągłości pracy ustalonych zwłaszcza dekretem z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zmianami), na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. Nr 23, poz. 133 z późniejszymi zmianami) — Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

1. Ustalone przepisem art. 5 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) zasady wliczania pracownikowi, zmieniającemu miejsce pracy, okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego lub jego wymiar, obowiązują tylko w zakresie uprawnień do urlopu wypoczynkowego.
2. Ilekroć przepisy, wydane przed dniem ogłoszenia ustawy, o której mowa w ust. 1, uzależniają prawo do nabycia lub zachowania świadczenia od ciągłości pracy według zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego, należy nadal stosować zasady ciągłości pracy obowiązujące przed dniem 1 stycznia 1969 r. w zakresie uprawnień urlopowych, a w szczególności ustalone art. 16 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwią-

zywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami).

W zakresie uprawnień urlopowych — jak wynika z przepisu, powołanego w ust. 1 — wlicza się okresy pracy w różnych zakładach pracy bez względu na tryb rozwiązania stosunku pracy, pod warunkiem jedynie podjęcia pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia. Celem takiego rozwiązania jest zapewnienie pracownikowi corocznego wypoczynku, którego wymiar wzrasta w miarę wzrostu liczby przepracowanych lat.

Zasady powyższe nie mogą mieć zastosowania do świadczeń, o których mowa w ust. 2, gdyż świadczenia te, mające przeważnie charakter bodźców płacowych, związane są przede wszystkim z pracą w danym zakładzie pracy. Zatem praca w różnych zakładach pracy może być brana pod uwagę jedynie — tak jak dotychczas — pod warunkiem zachowania ciągłości pracy, o której mowa w ust. 2.

Przepisy, które wiążą uprawnienia do wspomnianych świadczeń z ciągłością pracy w zakresie uprawnień urlopowych, opierają się na dotychczasowych przepisach dotyczących ciągłości pracy (tj. na przepisach obowiązujących do dnia 1 stycznia 1969 r.). Przepisy te nie zostały zmienione ustawą o pracowniczych urlopowych, która dotyczy wyłącznie uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **M. Krukowski**

II. ORGANIZACJA I NORMOWANIE PRACY

6.

WYTYCZNE Nr 14 PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 5 maja 1970 r.

w sprawie ustalania rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego.

W celu ustalenia przez komisje zakładowe do spraw realizacji zadań wynikających z wprowadzenia zmian systemu bodźców materialnego zainteresowania, rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego, ustala się następujący tryb postępowania i zasady analizy przy określaniu wielkości tych rezerw.

- § 1. 1. Wielkości rezerw zatrudnienia ustala komisja zakładowa.
2. Zadaniem komisji zakładowej jest ustalenie wielkości rezerw przeznaczonych do zagospodarowania w latach 1971—1975.
3. Podstawą do ustalenia rozmiarów rezerw zatrudnienia są dane statystyczne sprawozdawczości GUS z danego przedsiębiorstwa za rok 1969 oraz wyniki badań zakładowych z 1969 r. w odniesieniu do strat czasu roboczego z przyczyn organizacyjno-technicznych i z winy robotników.
- § 2. 1. Na źródła rezerw w zatrudnieniu robotników składają się następujące czynniki:
1) nieobecności nie usprawiedliwione,
2) nieobecności usprawiedliwione, w części nie uznanej przez komisję zakładową (co najmniej 20%),
3) przestoje rejestrowane,
4) straty czasu roboczego z przyczyn zależnych od robotników,
5) straty czasu roboczego z przyczyn organizacyjno-technicznych,
6) nadwyżki zatrudnienia wynikające ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy oraz z przekraczania niezbędnych norm obsad robotników pośrednio produkcyjnych.
2. Podstawą do ustalenia wielkości czynników 1—3 jest sprawozdawczość statystyczna GUS z danego przedsiębiorstwa, czynników 4 i 5 — badania strat czasu przeprowadzone w zakładzie pracy, a czynnika 6 — porównanie stanu aktualnego z wnioskami i wynikami prac zakładowych komisji usprawniania organizacji produkcji działających po VII Plenum KC PZPR.
- § 3. 1. Podane niżej zasady analizowania czynników określających rezerwy zatrudnienia i obliczania rezerw przeznaczonych do zagospodarowania są w niniejszych wytycznych zilustrowane przykładami. W podanych przykładach przyjęto umownie wielkość czynników 1—3 wg średnich wielkości w przemyśle społecznym, wykazanych w sprawozdawczości GUS za rok 1969 dla robotników grupy przemysłowej.
2. Przykład odnosi się do przedsiębiorstwa „X”. Przyjęto umownie, że przedsiębiorstwo „X” zatrudnia łącznie 2 000 pracowników, a struktura zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie jest następująca:

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnionych	Struktura procentowa
Zatrudnienie ogółem (grupa przemysłowa)	2 000	100
Robotnicy razem	1 700	85
w tym:		
— robotnicy bezpośrednio produkcyjni	1 050	52,5
— robotnicy pośrednio produkcyjni	600	30
— obsługa i straż	50	2,5
Pracownicy umysłowi razem	300	15
w tym:		
— pracownicy inżyniersko-techniczni	220	11
— pracownicy admin.-biurowi	80	4

- § 4. 1. W celu ustalenia rezerw zatrudnienia wynikających ze stopnia wykorzystania czasu pracy, należy określić roczną normę czasu do przepracowania na 1 robotnika (bazowy czas pracy).
2. Normę tę ustala się przez odjęcie od nominalnego czasu pracy w 1969 roku, który według GUS w przemyśle wynosił 2 322 godziny, liczby robotnikogodzin nie przepracowanych z tytułu:

(Średnio na 1 robotnika grupy przemysłowej wg danych GUS za 1969 r.)

- | | |
|--|--------------|
| 1) urlopów wypoczynkowych | 150,30 godz. |
| 2) zwolnień z powodu choroby | 117,12 godz. |
| 3) skrócenia czasu pracy (z tytułu ogólnych przepisów prawa pracy) | 1,77 godz. |
| 4) pozostałych nieobecności usprawiedliwionych (80% wielkości wykazanych przez GUS, tj. po zmniejszeniu o 20%) | 31,78 godz. |

Przy tym obliczeniu bazowy czas pracy na jednego robotnika grupy przemysłowej w 1969 roku wynosi 2 021 godzin.

- § 5. Do rezerw zatrudnienia przewidzianych do zagospodarowania w latach 1971—1975 należy zaliczyć:

- 1) 80% sumy robotnikogodzin nie przepracowanych w ciągu 1969 r. z tytułu nieobecności nie usprawiedliwionej.

Przyjmując umownie za podstawę obliczenia średnie dane GUS za 1969 r. w przedsiębiorstwie „X” nieobecności nie usprawiedliwione w ciągu 1969 r. wynosiły w sumie 15 420 godzin.

W tym przykładzie rezerwa zatrudnienia wynosi: 15 420

$$\frac{2 021}{2 021} \times 0,80 = 6,1 \text{ tj. } 6 \text{ robotników,}$$

co stanowi 0,35% ogółu zatrudnionych robotników.

- 2) Różnicę pomiędzy faktyczną liczbą robotnikogodzin nieobecności usprawiedliwionej według ewidencji statystycznej GUS a liczbą robotnikogodzin nieobecności, które powinny być uznawane za usprawiedliwione zgodnie ze ściśle przestrzeganymi obowiązującymi przepisami.

(Do nieobecności usprawiedliwionej należy zaliczyć ujęte w ewidencji statystycznej GUS: urlopy macierzyńskie, płatne urlopy okolicznościowe, odbywanie ćwiczeń wojskowych, urlopy bezpłatne, pobieranie nauki, zwolnienia do prac społecznych oraz inne nieobecności usprawiedliwione).

W przedsiębiorstwie „X” nieobecności usprawiedliwione według umownie przyjętej średniej GUS dla ogółu robotników grupy przemysłowej, w ciągu 1969 roku wyniosły 67 524 robotnikogodzin.

Ustalono w wyniku analizy, że 20% tych nieobecności nie znajduje dostatecznego uzasadnienia dla uznania ich za nieobecności usprawiedliwione; stanowi to 13 498 robotnikogodzin:

$$\frac{13 498}{2 021} = 6,7 \text{ tj. } 7 \text{ robotników.}$$

Rezerwa zatrudnienia do zagospodarowania z tego tytułu wyliczona w odniesieniu do bazowego czasu pracy wynosi 7 robotników, tj. 0,41% ogółu zatrudnionych robotników.

- 3) Całą sumę robotniko-godzin przestojujących zarejestrowanych według danych statystycznych GUS (godziny płatne za czas efektywnie nieprzepracowany).

W przedsiębiorstwie „X” liczba godzin przestojujących wg umowy przyjętej średniej GUS dla robotników grupy przemysłowej w 1969 r. wyniosła 16 439.

Rezerwa zatrudnienia wynosi:

$$\frac{16\,439}{2\,021} = 8,1 \text{ tj. } 8 \text{ robotników.}$$

Rezerwa zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975 wynikająca z robotniko-godzin przestojujących, wyliczona w odniesieniu do bazowego czasu pracy wynosi 8 robotników, co stanowi 0,47% ogółu zatrudnionych robotników.

Łącznie rezerwy zatrudnienia robotników, obliczone na podstawie pkt 1, 2 i 3, w oparciu o umownie przyjęte średnie dane statystyczne GUS wynoszą 21 robotników, tj. 1,23% ogółu zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie robotników

- 4) Co najmniej 80% strat czasu zawinionych przez robotników bezpośrednio produkcyjnych zalicza się jako rezerwę zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975.

Badania przeprowadzone w przedsiębiorstwie „X”, którymi objęto robotników bezpośrednio produkcyjnych we wszystkich wydziałach, wykazały 4,0% udziału strat czasu roboczego z przyczyn zależnych od robotników.

Stan zatrudnienia robotników bezpośrednio produkcyjnych wynosi — 1 050

$$\frac{1\,050 \times 4,0}{100} = 42$$

z czego 80% stanowi rezerwa do zagospodarowania w latach 1971—1975 tj.:

$$\frac{42 \times 80}{100} = 33,6 \text{ tj. } 34 \text{ robotników,}$$

co stanowi 2% ogółu zatrudnionych robotników

- 5) Co najmniej 50% strat czasu z przyczyn organizacyjno-technicznych zalicza się jako rezerwę zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975. Badania przeprowadzone w przedsiębiorstwie „X”, którymi objęto robotników bezpośrednio produkcyjnych we wszystkich wydziałach, wykazały 3% udziału strat czasu roboczego z przyczyn organizacyjno-technicznych.

Stan zatrudnienia robotników bezpośrednio produkcyjnych wynosi — 1 050

$$\frac{1\,050 \times 3,0}{100} = 31,5$$

z czego 50% stanowi rezerwa do zagospodarowania w latach 1971—1975:

$$\frac{31,5 \times 50}{100} = 15,75 \text{ tj. } 16 \text{ robotników,}$$

co stanowi 0,94% ogółu zatrudnionych robotników.

Łączne rezerwy zatrudnienia robotników, obliczone na podstawie pkt 4 i 5, wynikające ze strat czasu roboczego zarówno z winy robotników, jak i z przyczyn organizacyjno-technicznych wynoszą 50 robotników, tj. 2,94% ogółu zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie robotników.

- § 6. 1. Rezerwa zatrudnienia robotników ustalona w trybie niniejszych wytycznych dla przedsiębiorstwa „X” w oparciu o umownie przyjęte średnie dane GUS i wyniki badań strat czasu roboczego (bez rezerw wynikających ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy oraz z przekraczania niezbędnych norm obsad) wynosi:

L. p.	Czynniki składające się na rezerwy zatrudnienia robotników	Przerosty zatrudnienia	
		Liczba robotników	Udział w zatrudnieniu robotników ogółem
1	2	3	4
1.	Wykorzystanie nominalnego czasu pracy robotników	21	1,23%
	w tym:		
	1) nieobecności nie usprawiedliwione	6	0,35%
	2) nadwyżka nieobecności usprawiedliwionej	7	0,41%
	3) przestoje rejestrowane	8	0,47%
2.	Wykorzystanie czasu roboczego robotników bezpośrednio produkcyjnych	50	2,94%
	4) Straty czasu z przyczyn zależnych od robotników	34	2,00%
	5) straty czasu z przyczyn organizacyjno-technicznych	16	0,94%
3.	Razem rezerwy zatrudnienia robotników	71	4,17%

2. Podane wielkości rezerw zatrudnienia w przedsiębiorstwie „X” nie obejmują rezerw wynikających ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy. Natomiast opracowania komisji zakładowych powinny zawierać pełne wyliczenie rezerw, wraz z rezerwami wynikającymi ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy oraz przekroczenia niezbędnych norm obsad robotników pośrednio produkcyjnych.

- § 7. 1. Dla ujawniania rezerw zatrudnienia wynikających ze stosowania niewłaściwej organizacji pracy i przekraczania niezbędnych norm obsad robotników pośrednio produkcyjnych komisje zakładowe w oparciu o przedstawione przez przedsiębiorstwo materiały powinny ustalić w przedsiębiorstwie pozostałe rezerwy zatrudnienia wykorzystując w tym zakresie materiały i ustalenia zakładowej komisji usprawnienia organizacji pro-

dukoji działającej w danym przedsiębiorstwie po VII Plenum KC PZPR.

W tym celu komisja zakładowa powinna:

- 1) ustalić zakres realizacji wniosków komisji powołanej po VII Plenum KC PZPR,
 - 2) przyjąć w całości jako rezerwę zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971—1975 ujawnione a nie zlikwidowane dotychczas nadwyżki zatrudnienia oraz niewyagospodarowane dotychczas rezerwy zatrudnienia z powodu niepełnej realizacji ustaleń tej komisji.
2. Dla ustalenia wielkości rezerw zatrudnienia wynikających z niewłaściwej organizacji pracy komisja zakładowa powinna poddać analizie dotychczasową realizację wniosków komisji powołanej po VII Plenum KC PZPR, a w szczególności w zakresie:
- 1) struktury zatrudnienia w poszczególnych wydziałach i komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa (wydziały produkcyjne, pomocnicze), stanu zatrudnienia, struktury kwalifikacyjnej, podziału pracy między pracowników i ich obciążenia, przyrostu zatrudnienia w ostatnich latach w poszczególnych wydziałach i komórkach;
 - 2) stosowanej w przedsiębiorstwie metody planowania zatrudnienia w komórkach, w wydziałach i w skali całego zakładu, bazy normatywnej, stanowiącej podstawę przy planowaniu zatrudnienia;
 - 3) przebiegu wprowadzania norm obsad, które powinny wyznaczać rzeczywiście niezbędną obsadę liczbową dla poszczególnych komórek organizacyjnych, służb bądź zespołów czynności, a w szczególności niezbędnego stanu zatrudnienia robotników służb pomocniczych (pośrednio produkcyjnych); w przypadkach kiedy ustalone normy obsad nie odpowiadają aktualnie warunkom organizacyjno-technicznym, faktyczne obsady poszczególnych stanowisk (służb, zespołów czynności), przekraczające ustalone normy obsad, stanowią rezerwę zatrudnienia; faktyczne zatrudnienie należy również porównywać z minimalnymi obsadami, wynikającymi z dokumentacji projektowej bądź licencyjnej;
 - 4) wykorzystania czasu pracy we wszystkich wydziałach i komórkach łącznie z wydziałami pomocniczymi (rejestracja i bieżąca analiza wykorzystania czasu pracy, regulaminowe przerwy w pracy); przyczyn godzin postojowych oraz przyczyn stosowania godzin nadliczbowych; poziomu dyscypliny pracy;
 - 5) poziomu wydajności pracy w każdym wydziale produkcyjnym, efektywności pracy, tempa wzrostu wydajności pracy np. za ostatnie 3 lata; porównania poziomu wydajności pracy urzędów, agregatów, linii, wydziałów z analogicznymi w kraju i za granicą; określenia rezerw w zakresie wydajności pracy i możliwości ich wykorzystania;

- 6) organizacji stanowisk roboczych, wykorzystując w tym celu opinie i wnioski robotników i mistrzów; postępu i zmian, jakie zachodzą w tej dziedzinie w zakładzie, uwzględniając przy tym warunki bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) poziomu organizacji pracy służb pomocniczych, jak gospodarki remontowej, gospodarki narzędziowej i materiałowej, kontroli technicznej, transportu wewnątrzzakładowego;
- 8) fluktuacji pracowników i jej przyczyn.

3. Komisja zakładowa powinna przedstawić wnioski zmierzające do zmniejszenia fluktuacji i poprawy stabilizacji załóg.

§ 6. 1. Komisja zakładowa powinna w trybie przedstawionym w niniejszych wytycznych określić wielkość rezerw zatrudnienia do zagospodarowania w latach 1971 — 1975.

2. Jeżeli w poszczególnych latach okresu 1971—1975 nastąpią w danym przedsiębiorstwie istotne zmiany warunków produkcji (zmiana profilu produkcji, modernizacja parku maszynowego, wprowadzenie nowych technologii), to dyrektor zjednoczenia powinien zweryfikować zadania w zakresie likwidacji przerostów zatrudnienia, ustalone przez komisję zakładową dla tego przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Komisje zakładowe powinny także poddać analizie czynniki kształtowania struktury zatrudnienia pracowników umysłowych, uwzględniając przy ustalaniu rozmiarów rezerw zatrudnienia tych pracowników prawidłowo ustalone przez ministerstwa i zjednoczenia normy obsad.

W szczególności komisje zakładowe powinny przeanalizować:

- 1) strukturę organizacyjną przedsiębiorstw, jej dostosowanie do rodzajów i wielkości zadań realizowanych w przedsiębiorstwie, ze szczególnym uwzględnieniem komórek zarządu przedsiębiorstwa i stanu zatrudnienia pracowników administracyjno-biurowych;
- 2) strukturę kwalifikacyjną pracowników umysłowych;
- 3) poziom organizacji pracy i stopień wykorzystania środków technicznych usprawniających pracę umysłową;
- 4) osiągnięcia w dziedzinie organizacji zarządzania przodujących przedsiębiorstw w tym zakresie;
- 5) wyniki prac zakładowych komisji usprawnienia organizacji produkcji działających po VII Plenum KC PZPR w sprawie zadań w zakresie usprawnienia organizacji pracy i zarządzania w przedsiębiorstwach.

2. Komisje zakładowe powinny poddać analizie czynniki dyscypliny pracy i wykorzystania czasu pracy w zakresie obciążenia pracą poszczególnych stanowisk bądź całych komórek organizacyjnych, w tym również stanowisk kierowniczych oraz celowość niektórych dotychczas wykonywanych czynności, a także możliwości łączenia rozdrobnionych komórek organizacyjnych.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **M. Krukowski**

Redakcja i Administracja: Komitet Pracy i Płac, Warszawa, ul. Chopina 1