



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1967

Warszawa, dnia 20 października 1967 r.

Nr 9



SPIS TREŚCI

Dział A

- Poz. 94 — uchwała VI Kongresu Związków Zawodowych z dnia 24 czerwca 1967 r. 186

Dział B

- Poz. 95 — uchwała Nr 91 Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 1967 r. w sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych 220
- „ 96 — obwieszczenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 12 kwietnia 1967 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 29 marca 1962 r. o wyższych szkołach artystycznych (wyciąg) 222
- „ 97 — rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 25 kwietnia 1967 r. w sprawie kwalifikacji nauczycieli i wychowawców szkół i innych placówek kształcenia oraz internatów i burs podległych Ministrowi Kultury i Sztuki 224
- „ 98 — rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 12 maja 1967 r. w sprawie wydawania orzeczeń lekarskich o trwałej niezdolności do pracy naukowej i dydaktycznej oraz do pracy na stanowiskach bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej 227

DZIAŁ A

94

UCHWAŁA VI KONGRESU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 24 czerwca 1967 r.

VI Kongres Związków Zawodowych zamknął działalność Centralnej Rady Związków Zawodowych w kadencji przypadającej na lata 1963—1966. W okresie tym — wypełnionym twórczą pracą klasy robotniczej i całego narodu nad realizacją zadań ostatnich lat ubiegłego planu pięcioletniego oraz pierwszego roku planu na lata 1966—1970, dokonał się dalszy wszechstronny rozwój gospodarki, podniósł się poziom zaspokajania materialnych i kulturalnych potrzeb społeczeństwa.

Przypadające w tym czasie obchody XX-lecia PRL i 1000-lecia Państwa Polskiego zadokumentowały jedność narodu, zespolonego wokół przewodniej siły budownictwa socjalistycznego w naszym kraju — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Dorobek Państwa Ludowego oceniony podczas tych obchodów, potwierdził słuszność wytyczonych przez Partię celów, ich zgodność z aspiracjami i dążeniami narodu, z żywotnymi interesami klasy robotniczej i ogółu pracujących.

Ofiarną, wytrwałą pracą klasy robotniczej, całego społeczeństwa, przy zacieśniającym się współdziałaniu z bratnimi krajami socjalistycznymi, wzniesione zostały w ostatnich latach i rozpoczęły produkcję nowe wielkie zakłady, powstały nowe okręgi przemysłowe, rozbudowana została krajowa baza surowcowa, stworzono materialne podstawy dalszych socjalistycznych przeobrażeń gospodarki i kultury, lepszego bytu człowieka. Nowe kopalnie Rybnickiego Okręgu Węglowego, Turossów, Płock, Puławy, Tarnobrzeg i wiele innych zakładów podjęło pracę na rzecz całej gospodarki, rozwoju i intensyfikacji rolnictwa, na rzecz eksportu i lepszego zaopatrzenia ludności.

W porównaniu z okresem przedwojennym przemysł nasz wytwarza obecnie 12 razy więcej energii elektrycznej, 5,8 raza więcej cementu. Kombinat hutniczy im. W. Lenina, zbudowany w oparciu o radziecką dokumentację i urządzenia, produkuje 3,8 mln ton stali rocznie, tj. 2,5 krotnie więcej niż całe polskie hutnictwo w 1938 r.

W latach 1963—1966 w nowo powstałych i rozbudowanych zakładach przemysłu ciężkiego, lekkiego, spożywczego i w przedsiębiorstwach usługowych znalazło pracę, możliwość życiowego awansu i osobistego rozwoju 1200 tys. ludzi.

W porównaniu do średniej z lat gospodarczych 1952/53—1956/57, produkcja globalna rolnictwa w roku 1966/67 była wyższa o 50%.

Zrównała się liczba ludności miast i wsi, wzrosła liczebnie klasa robotnicza — główna siła socjalistycznego budownictwa. W porównaniu z 1938 r. prawie 12-krotnie wzrosła produkcja przemysłowa, 4-krotnie powiększył się dochód narodowy na 1 mieszkańca kraju.

Wzrostowi gospodarczemu kraju towarzyszył szeroki rozwój oświaty, nauki i kultury, rozbudowa urządzeń socjalnych, ochrony zdrowia, wypoczynkowych oraz dalsza poprawa warunków pracy i życia załóg.

Umocnił się autorytet Polski w świecie. Ugruntowało się jej bezpieczeństwo oparte o wzrost sił obronnych Ludowego Wojska Polskiego, o trwałą sojusz ze Związkiem Radzieckim, Czechosłowacką Republiką Socjalistyczną, Niemiecką Republiką Demokratyczną i innymi krajami socjalistycznej wspólnoty.

W latach 1963—1966, zwłaszcza w oparciu o uchwały IV Zjazdu PZPR, pogłębił się proces doskonalenia planowania i zarządzania w całej gospodarce narodowej. Wzrosła rola przedsiębiorstwa jako podstawowej jednostki gospodarczej i żywego organizmu społecznego. Udoskonalony system bodźców ekonomicznych jest coraz pełniej stosowany w praktyce przedsiębiorstw.

Powszechne stało się dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Blisko 1,5 mln zatrudnionych pracując uczy się, zdobywa wiedzę i podwyższa umiejętności zawodowe.

Sprawą wspólną dla ogółu ludzi pracy, związków zawodowych, całego narodu jest zbudowanie socjalizmu. Sprawa ta zespala codzienne interesy robotników, chłopów i inteligencji z ogólnonarodowymi celami umocnienia niezawisłości Ludowego Państwa — naszej Ojczyzny, z długofalowymi zadaniami i perspektywami rozwoju naszej gospodarki. W tym zespoleniu tkwi zwycięska siła ustroju socjalistycznego, na którego drogę wkroczył nieodwracalnie nasz kraj pod przewodnictwem Partii robotniczej.

Blisko 10 lat temu, na IV Kongresie, polskie związki zawodowe określiły swe funkcje w systemie socjalistycznego państwa, swe zadania w zakresie obrony interesów ludzi pracy — wypracowały podstawową zasadę programową związków: jedności i współzależności spraw produkcji i bytu.

Zasady i założenia programowe ruchu zawodowego — twórczo rozwijane i wzbogacane na V Kongresie Związków Zawodowych, plenarnych posiedzeniach CRZZ, w pracy wszystkich ogniw związkowych — pozwalały lepiej dostosować działalność związków zawodowych do zadań i wymogów stawianych przez życie w budownictwie socjalistycznym. Praktyka działania związków zawodowych w okresie międzykongresowym w pełni potwierdziła słuszność i aktualność tej linii programowej.

W Polsce Ludowej związki zawodowe jako powszechna, bezpartyjna i niezależna organizacja zawodowa ogółu pracujących — działają samorządnie, w oparciu o własny statut i nie podlegają kontroli organów rządowych ani administracyjnych. Stoją one na gruncie socjalistycznych przeobrażeń i uczestniczą aktywnie w ich realizacji; uznają przewodnictwo czołowej siły narodu — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Wszelkie usiłowania ośrodków imperialistycznych i elementów antysocjalistycznych zmierzające do przeciwstawienia związków zawodowych Partii są

daremne, albowiem PZPR — to partia klasy robotniczej, której program i cała działalność wyraża najlepsze dążenia i interesy ogółu ludzi pracy — całego narodu.

W naszym kraju, zwłaszcza w ostatnich dziesięciu latach, ulepszone zostały i wzbogacone formy budownictwa socjalistycznego, umocnione humanistyczne treści socjalizmu.

W warunkach naszego ustroju związki zawodowe, w oparciu o pozycję uzyskaną w procesie budownictwa socjalizmu oraz na mocy ustaw, wpływają na zapewnienie sprawiedliwego podziału dochodu narodowego i na systematyczny wzrost poziomu życia klasy robotniczej, ludzi pracy i ich rodzin. Oddziaływują one na decyzje Rządu, centralnych organów państwowych i kierownictw administracyjnych wszystkich szczebli w dziedzinie planowania i zarządzania oraz współdecydują w sprawach zatrudnienia, płac i cen, polityki mieszkaniowej, bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia i ubezpieczeń społecznych, oświaty, kultury i wypoczynku.

Znajomość spraw pracy i życia załóg, ich konsekwentne rozwiązywanie w sposób dojrzały i konkretny, w imię obrony słuszných interesów pracowników i zgodnie z możliwościami zakładów, branż oraz państwa — zjednuje związkom zawodowym aprobatę ogółu pracujących. Wyrazem tego jest też wzrost szeregów związkowych w minionej kadencji o ponad 1300 tys. członków i znaczne rozszerzenie społecznego aktywu związkowego.

Trwałą częścią składową naszego socjalistycznego systemu zarządzania gospodarką stał się samorząd robotniczy — podstawowa, demokratyczna forma udziału załóg we współzarządzaniu przedsiębiorstwami.

W codziennej pracy samorządu robotniczego wyrosła ponad ćwierćmilionowa kadra działaczy rad robotniczych, komisji i zespołów problemowych, coraz bardziej zaangażowanych w polepszanie gospodarki swych zakładów.

Zasadniczą sprawą w działalności samorządu robotniczego i we współpracy instancji związkowych z samorządem jest zwiększanie oddziaływania jego organów na polepszanie wyników pracy załogi, domaganie się od kierownictwa zakładów zapewnienia rytmicznej pracy, terminowego wywiązywania się z zobowiązań wobec odbiorców, usuwania zaniedbań w gospodarce przedsiębiorstw i w warunkach pracy załóg.

Związki zawodowe są rzecznikami krytyki, która pomaga w ujawnianiu i przezwyciężaniu występujących jeszcze w naszym życiu i pracy słabości oraz niedomagań, przejawów naruszania socjalistycznych zasad i norm współżycia społecznego, obojętności wobec spraw ludzkich. Jej właściwy rozwój wymaga wnikliwego wsłuchiwanie się i szybkiego reagowania na krytyczne głosy robotników, zespołów pracowniczych i opinii społecznej.

Związki zawodowe umacniają front społecznego współdziałania ze stowarzyszeniami technicznymi, ekonomicznymi, naukowymi i twórczymi oraz z organizacjami kobiet, młodzieży i innych, na zasadach wzajemnego poszanowania statutowych uprawnień, uznania roli i pozycji społecznej.

To współdziałanie oraz społeczno-wychowawcza praca związków zawodowych służy kształtowaniu wśród najszerszych kręgów ludzi pracy świadomej

postawy obywatelskiej oraz patriotyzmu i zaangażowania w umacnianie zdobyczy socjalizmu i pomnażanie osiągnięć Polski Ludowej, a tym samym sił pokoju i postępu w świecie; służy zespalananiu różnych środowisk ludzi pracy we Froncie Jedności Narodu dla realizacji celów ogólnonarodowych, dla lepszego zaspokajania potrzeb mieszkańców osiedli, miast i wsi.

W radach narodowych pełni społecznie funkcje radnych ponad 11 tys. działaczy związkowych. Poszerzenie sfery działania i odpowiedzialności terenowych organów władzy ludowej stwarza dogodniejsze możliwości ścisłej współpracy rad narodowych i związków zawodowych, szczególnie w zakresie planowania rozwoju gospodarczego regionów oraz zapewnienia sprawnego funkcjonowania instytucji działających w ważnych dla ludzi pracy dziedzinach.

*

Oparty w swych założeniach na uchwałach IV Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i uchwalony przez Sejm plan 5-letni na lata 1966—1970 stwarza możliwości dalszego polepszenia warunków socjalno-bytowych i kulturalnych społeczeństwa na gruncie wszechstronnego rozwoju sił wytwórczych, unowocześnień struktury gospodarki narodowej, zwiększenia wiedzy i umiejętności zawodowych załóg oraz zapewnienia pracy młodemu pokoleniu. Otwiera on nowy pięcioletni etap budownictwa socjalizmu w naszym kraju.

Z wymogów planu 5-letniego, z rosnących, wysuwanych przez życie potrzeb społecznych i gospodarczych, z wniosków zgłoszonych w związkowej kampanii sprawozdawczo-wyborczej, a także w czasie obrad VI Kongresu — ze słuszných, dojrzałych do rozwiązania postulatów pracowniczych — wyłaniają się podstawowe kierunki działania całego ruchu zawodowego na następną kadencję Centralnej Rady Związków Zawodowych.

VI Kongres wysuwa te kierunki i zadania na czoło całej działalności związków zawodowych w najgłębszym przekonaniu, że ich realizacja najlepiej służyć będzie interesom załóg, ogółu ludzi pracy oraz ich rodzin, dalszemu postępowi ekonomicznemu i kulturalnemu, rozwojowi sił socjalizmu w Polsce, umocnieniu jej niezawisłości oraz zapewnieniu należnego miejsca w Europie i świecie.

I

1. W naszej socjalistycznej gospodarce udział instancji związkowych i samorządu robotniczego w opracowywaniu planów rozwoju społeczno-gospodarczego i koncentracja wysiłków na ich realizacji — stanowią podstawowe kierunki związkowego działania w zapewnianiu poprawy bytu załóg i wszystkich ludzi pracy.

Dotychczasowe rezultaty gospodarowania i realizacja planów, osiągnięte wyniki w dziedzinie wzrostu dochodu narodowego oraz poziomu życia ogółu pracujących i poszczególnych oddziałów klasy robotniczej, doświadczenia zdobyte przez załogi, związki zawodowe i samorząd robotniczy w podnoszeniu produkcji i rozwijaniu usług oraz w poprawie warunków pracy — wszystko to służyć będzie dalszemu rozwojowi i doskonaleniu działalności związków zawodowych w nowej kadencji CRZZ.

Po V Kongresie Związków Zawodowych, w latach 1963—1966, dochód narodowy wytworzony w naszej gospodarce powiększył się o 30%, a fundusz spożycia ogółem wzrósł o 24%.

Przeciętne roczne tempo wzrostu produkcji przemysłowej w tych latach wyniosło 7,8%. W okresie 1963—1966 globalna produkcja rolnictwa była średnio o 10,3% wyższa niż w latach 1959—1962.

Na inwestycje w gospodarce uspołecznionej w latach 1963—1966 wydatkowano, licząc w cenach 1961 r., ponad 490 mld zł. Na szerszą skalę podjęto unowocześnianie szeregu gałęzi i branż gospodarki oraz procesów wytwórczych. Stworzono lepsze warunki wzrostu produkcji rolnej, zwłaszcza zbóż, nastąpiła znaczna poprawa w bilansie energetycznym kraju.

W handlu zagranicznym podjęte zostały wysiłki na rzecz poprawy struktury eksportu i podniesienia jego opłacalności.

W oparciu o rozbudowywany potencjał gospodarczy zatrudnienie w przemyśle powiększyło się o 13,5%.

W okresie międzykongresowym średnia płaca nominalna brutto wzrosła w skali całej gospodarki uspołecznionej o 15,4%, w tym w przemyśle uspołecznionym o 14,5%, zaś w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych o 16,8%. W tym czasie wskaźnik kosztów utrzymania wzrósł o 7,4%. Uwzględniając to oraz biorąc pod uwagę zwiększenie zatrudnienia i przeciętnej płacy nominalnej — realny fundusz płac ogółem wzrósł w latach 1963—1966 o 23%.

Przeciętna wydajność pracy w przedsiębiorstwach przemysłu uspołecznionego wzrosła w tym okresie o 18%, a w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych o 22,5%.

W budownictwie miejskim oddano do użytku 1,6 mln izb mieszkalnych. Z czasów pracowniczych skorzystało w 1966 r. 1346 tys. osób, tj. o 486 tys. więcej niż w 1962 r.

Polepszyła się materialna sytuacja ludności, wzmocniona została, zwłaszcza w ostatnich latach, ogólna równowaga rynkowa.

Podniosła się ranga oświaty i szkolnictwa, znacznie zwiększono środki na ich rozwój. Przyniosło to pozytywne efekty w postaci lepszego przygotowania ogólnego i zawodowego załóg, zwłaszcza młodzieży podejmującej pracę zawodową.

W ubiegłych latach związki zawodowe i samorząd robotniczy wzbogacały i doskonaliły swoją działalność w rozwiązywaniu problemów gospodarczych, społecznych i socjalno-bytowych. Aktywnie uczestniczyły w przewyżnianiu trudności i niekorzystnych zjawisk, jakie powstawały w realizacji zadań planowych. Szczególnie dotyczyło to niedociągnięć w rytmie produkcji oraz w gospodarce materiałowej i kooperacji, niewystarczającego wzrostu wydajności pracy i obniżki kosztów własnych produkcji, opóźnień w realizowaniu inwestycji, zbyt powolnego dostosowywania produkcji do potrzeb odbiorców. Niedociągnięcia te wynikały najczęściej z nie zawsze jeszcze dostatecznej odpowiedzialności poszczególnych kierownictw administracyjnych za gospodarowanie zgodnie z wymogami planu i przydzielonymi środkami.

Również samorząd robotniczy często w niewystarczającym stopniu wykorzystywał swe uprawnienia kontrolne w stosunku do kierownictwa zakładu

i wydziałów produkcyjnych, zwłaszcza w zakresie kontroli rytmicznej realizacji zadań planu.

Wskutek nierytmiczności pracy nawarstwiały się opóźnienia i powstawały zagrożenia kwartalnych i rocznych zadań planowych. Było to jedną z istotnych przyczyn napięć w kooperacji i niewykonania szeregu istotnych dla gospodarki wyrobów.

W ostatnich latach podjęte zostały w gospodarce dalsze zmiany w metodach planowania i zarządzania. Przyjęto kierunek na pełniejsze dostosowanie produkcji do potrzeb społeczeństwa i gospodarki, na unowocześnienie i polepszenie jakości wyrobów.

Nowy system finansowy przedsiębiorstw i zjednoczeń, zwiększając środki oddane do ich dyspozycji, podnosi również odpowiedzialność kierownictwa tych jednostek gospodarczych oraz załóg za wyniki gospodarowania.

Praktyczne doświadczenia instancji związkowych i samorządu robotniczego zdobyte w działaniu nad podniesieniem efektywności gospodarowania wskazują, że w życiu gospodarczo-społecznym oraz przy przygotowywaniu planów i w toku ich realizacji należy przeciwdziałać powstawaniu dysproporcji, zapewniać rezerwy planowe; wykorzystywać w każdym zakładzie wewnętrzne źródła wzrostu produkcji i usług; dbać nieustannie o dostarczenie dobrej jakościowo produkcji dla potrzeb rynku krajowego i na eksport, a przez to stwarzać warunki stałego wzrostu płac realnych.

2. Z podstawowej zasady programowej ruchu zawodowego — jedności i współzależności spraw produkcji i bytu — wynikają dla związków zawodowych, na każdym kolejnym etapie rozwoju kraju, wyższe wymagania i zadania, mające na celu wzrost gospodarki i dochodu narodowego oraz sprawiedliwy podział wypracowanych środków.

Uwzględniając konieczność unowocześnienia gospodarki i rosnące potrzeby ludności — związki zawodowe będą współpracować z Rządem, organami administracji gospodarczej i państwowej w wytyczeniu w planie perspektywicznym do 1985 r. kierunków rozwoju gospodarki oraz rekonstrukcji branż i gałęzi; będą podejmować zagadnienia stopy życiowej, zatrudnienia, czasu pracy, kwalifikacji, ochrony zdrowia, potrzeb mieszkaniowych, rozwoju kultury i organizacji wypoczynku. W pracach tych należy jak najszerszej uwzględnić najnowsze osiągnięcia nauki i techniki oraz przewidywane zmiany w strukturze i w wielkości potrzeb społecznych.

Plan 5-letni 1966—1970 wysuwa jako naczelne zadanie osiągnięcie wyższej jakości i nowoczesności produkcji, konieczność powszechnego liczenia się z wymaganiami rachunku ekonomicznego, uczynienie pracy ludzkiej bardziej wydajną i wyżej zorganizowaną, lżejszą i efektywniejszą. Zadaniom tym powinny też służyć sprzężone z praktyką badania naukowe oraz twórczy wkład pracowników nauki.

Plan zakłada zwiększenie zatrudnienia o 1,5 mln osób, wzrost dochodu narodowego o 34%, produkcji przemysłu uspołecznionego o 43,6%, zwiększenie eksportu o 33% — przy dalszej poprawie jego struktury i opłacalności. Plan przewiduje wzrost globalnej produkcji rolnictwa w porównaniu do poprzedniego 5-letcia o 13,9—14,6%.

Głównym zadaniem związków zawodowych i samorządu na froncie produkcyjnym jest działanie na rzecz pełnego wykonania założonego w planie wzro-

stu produkcji, usług i dochodu narodowego oraz uzyskania wyników wyższych niż planowano w celu dalszego zwiększenia dochodu narodowego.

Założone w planie nakłady inwestycyjne wzrastają o 37,6%. Sprawą o zasadniczym znaczeniu społeczno-gospodarczym jest przestrzeganie ustalonej w planie proporcji inwestycji do dochodu narodowego, nie przekraczanie kosztów inwestycji i uzyskanie z nakładów maksymalnych efektów produkcyjnych.

Plan przewiduje oddanie do użytku w miejskim budownictwie mieszkaniowym około 2,2 mln izb. Dalsze polepszenie warunków mieszkaniowych ludzi pracy jest stałą, szczególną troską Partii, Rządu, związków zawodowych oraz wszystkich zainteresowanych ogni administracji, rad narodowych i spółdzielczości mieszkaniowej.

Część dochodu narodowego przeznaczanego na spożycie ogółem powiększyć się ma o około 27%, płaca realna o 10%. Jednocześnie plan przewiduje odpowiedni wzrost dostaw rynkowych.

Związki zawodowe uznają zadania planu 5-letniego na lata 1966—1970 za realne, a w szeregu podstawowych dziedzin — wzrostu produkcji przemysłowej i rolniej, wydajności pracy i obniżki kosztów, i tym samym zwiększenia dochodu narodowego oraz dochodów ludności — za możliwe do przekroczenia. Zależy to od racjonalnego wykorzystania mocy produkcyjnych i rezerw gospodarczych, konsekwentnego wdrażania postępu organizacyjnego i technicznego, poprawy warunków pracy, lepszego przygotowania i wykorzystania kadr, rytmicznego wykonywania dekadowych, miesięcznych, kwartalnych i rocznych zadań gospodarczych w każdym zakładzie pracy.

Warunkiem realizacji zadań planu 5-letniego jest praca i gospodarowanie — w zakładach, zjednoczeniach i ministerstwach, w radach narodowych, urzędach i instytucjach — efektywne, bez marnotrawstwa, maksymalne wspieranie inicjatywy ludzi pracy wynikającej z ich doświadczenia i najgłębszej troski o racjonalne spożytkowanie czasu, sił ludzkich oraz państwowych i społecznych środków materialnych.

3. Zgodnie ze zdobytym doświadczeniem i stosownie do zadań narodowych planów gospodarczych, konieczne jest, aby samorząd robotniczy brał czynny udział w przygotowaniu projektu zakładowego planu techniczno-ekonomicznego, a uchwalając plan podejmował jednocześnie program zabezpieczenia jego realizacji w oparciu o przydzielone zakładowi środki i wykorzystanie wewnątrzzakładowych rezerw. Integralną częścią zakładowych planów techniczno-ekonomicznych powinien być plan poprawy warunków socjalno-bytowych oraz warunków pracy załóg.

W pracach nad planem 1967—1968 samorząd robotniczy w wielu przedsiębiorstwach, w większym stopniu niż w poprzednich latach, kierował się racjonalnymi zasadami gospodarowania. Wskazywał na konieczność pełniejszego wykorzystania wewnętrznych źródeł i możliwości wzrostu produkcji i wydajności pracy, a przez to zarobków i funduszu zakładowego drogą likwidowania przestojów, ograniczania pracy w godzinach nadliczbowych, odpowiedniego zaopatrzenia stanowisk pracy w narzędzia, materiały i dokumentację, usprawnienia koopera-

cji i transportu wewnątrzzakładowego, udoskonalenia planowania w skali wydziałów i brygad. Samorząd robotniczy w wielu zakładach słusznie postulował wobec kierownictwa zakładów zapewnienie lepszej organizacji i rytmiczności pracy na każdym stanowisku roboczym, właściwe rozstawienie i wykorzystanie kadr, poprawę warunków i atmosfery pracy załóg.

Nie miało to jednak miejsca we wszystkich przedsiębiorstwach. Dlatego pilnym zadaniem instancji związkowych i organów samorządu robotniczego jest powszechne ugruntowanie takiego działania w trakcie najbliższych prac nad projektem planu na lata 1968—1969.

Samorząd robotniczy, a zwłaszcza rady robotnicze, mają obowiązek kontrolowania pracy kierownictwa zakładów i wydziałów w celu zapewnienia rytmicznego wykonywania zadań planowych i obniżania kosztów własnych, stałego usprawniania kooperacji wewnątrzzakładowej, międzyzakładowej i międzybranżowej.

Organizacje związkowe i samorząd robotniczy powinny stwarzać klimat sprzyjający rozwojowi zdrowej, twórczej krytyki robotniczej, wspierać ją swym autorytetem w celu przewycięzania braków i niedomagań w pracy przedsiębiorstw oraz zdarzającej się niedostatecznej troski ich kierownictw o poprawę bezpieczeństwa pracy i warunków socjalno-bytowych załóg.

Niezbędnym warunkiem dobrej pracy samorządu jest jak największa aktywność jego członków — ludzi bezpośrednio z produkcji, wnikliwie ustosunkowywanie się do ich głosów, wykorzystywanie inicjatyw oraz dbanie, aby ani jedna uwaga czy wniosek robotniczy nie pozostały bez właściwej odpowiedzi.

Pierwszy rok realizacji obecnego planu 5-letniego wskazuje, że przy ogólnej tendencji wzrostu efektywności pracy, unowocześnienia produkcji, bardziej racjonalnego wykorzystania sił i środków, nie na wszystkich odcinkach gospodarki zostały w dostatecznym stopniu wprowadzone w życie zasady dobrego gospodarowania.

Nie wszystkie też zakłady pracy i branże rozpoczęły realizację bieżącego planu 5-letniego zgodnie z podstawowymi założeniami planu, zwłaszcza w dziedzinie jakości produkcji, zwiększania produkcji eksportowej i na rynek wewnętrzny, wdrażania postępu techniczno-organizacyjnego, pełnego poszanowania i zasad rachunku ekonomicznego, obniżania kosztów własnych i podnoszenia wydajności pracy.

Utrzymywanie się niekorzystnych zjawisk i tendencji może prowadzić do zagrożeń w wykonaniu tych obowiązków przedsiębiorstw wobec całej gospodarki narodowej, a tym samym osłabienia tempa wzrostu dochodu narodowego i ograniczenia środków na spożycie.

Przewycięzanie występujących niedomagań i niedbań jest podstawowym zadaniem kierownictw zakładów i branż, przy aktywnej pomocy organizacji związkowych, samorządu robotniczego i całych załóg.

4. W procesie doskonalenia planowania i zarządzania szczególnie ważne jest obecnie usprawnienie organizacji produkcji w przedsiębiorstwach, poprawa struktury zatrudnienia i osiągnięcie wyższej wydajności pracy.

Uchwały VII Plenum KC PZPR spotkały się z pełnym poparciem załóg. Odzwierciedlają one bowiem liczne postulaty robotnicze dotyczące zapewnienia właściwej organizacji produkcji, likwidacji przestojów, wyeliminowania spiętrzeń i zrywów w pracy — głównych przyczyn przedłużania dnia roboczego. Wskazują drogę do uzyskania wyższej wydajności pracy, a w ślad za tym zarobków i funduszu zakładowego, a także do polepszenia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Konsekwentne wdrożenie opracowanych w przedsiębiorstwach programów usprawnień oraz wniosków załóg jest odpowiedzialnym zadaniem i obowiązkiem kierownictw zakładów i całej administracji gospodarczej. Organa samorządu robotniczego, a zwłaszcza rady robotnicze powinny systematycznie kontrolować realizację tych programów i wzbogacać je w oparciu o wnioski z narad wytwórczych, przeglądów społecznych i bieżących ocen wykonywania zadań produkcyjnych.

W kompleksowym działaniu na rzecz usprawnienia produkcji i zarządzania kierownictwa przedsiębiorstw oraz samorząd robotniczy powinny coraz szerzej uwzględniać i wprowadzać wyniki badań i opracowania z zakresu naukowych zasad organizacji pracy; zacieśniać współpracę z odpowiednimi placówkami i stowarzyszeniami naukowymi.

Głównym kryterium oceny wyników doskonałości produkcji i organizacji pracy w zakładach jest stopień uzyskanej poprawy pracy na stanowisku roboczym, zapewnienie w tym podstawowym ogniwie produkcyjnym rytmicznej pracy w skali każdego dnia i dekady. Instancje związkowe we współdziałaniu ze zjednoczeniami i ministerstwami zwrócić uwagę, aby przy opracowywaniu planów właściwie zbilansowano i zabezpieczono zakładom zaopatrzenie w surowce i materiały.

Przedstawiciele instancji związkowych uczestniczący w kolegiach ministerstw i zjednoczeń oraz rady zakładowe i rady robotnicze, w interesie załóg i społeczeństwa, powinny poddawać konsekwentnej krytyce te kierownictwa, które zajmują postawę samouspokojenia w ocenie wykonania zadań planowych, nie reagują właściwie na słabości występujące w pracy przedsiębiorstw i branż oraz zaniedbania w działaniu poszczególnych ogniw zarządzania i planowania. To samouspokojenie wśród niektórych kierownictw administracji i związków zawodowych sprzeczne jest z wymaganiami podnoszenia jakościowych wyników pracy i usprawniania zarządzania oraz pomniejsza efekty pracy i produkcji w skali zakładów i gospodarki narodowej.

Wszystkie instancje i organizacje związkowe będą odnosić się z uznaniem i umacniać autorytet tych kierownictw, które w interesie przedsiębiorstw, branż i pracowników działają w poczuciu odpowiedzialności za realizację planów produkcyjnych, stałą poprawę warunków pracy i życia załóg, za kształtowanie poprawnej atmosfery pracy i współzycia między ludźmi, w poszanowaniu praw i obowiązków pracowniczych. Związki zawodowe będą udzielać w tej działalności pełnego poparcia i pomocy oraz domagać się, aby takie postawy kierownictwa wszystkich ogniw zarządzania były upowszechniane i utrwalane.

Instancje związkowe oraz ogniwa samorządu robotniczego, uczestniczące w procesie doskonalenia

zarządzania powinny pobudzać i rozwijać inicjatywy pracownicze mające na celu podniesienie poziomu organizacji przedsiębiorstw oraz krzewić powszechnie przekonanie, że zdecydowana poprawa organizacji pracy w zakładach, wykonywanie planu w potrzebnych asortymentach oraz obniżanie kosztów wytwarzania warunkują postęp ekonomiczny kraju i możliwości poprawy poziomu życiowego załóg.

Wszyscy działacze związkowi i samorządu robotniczego powinni stale pamiętać, że w procesie usprawniania gospodarki przedsiębiorstw i branż należy trwale ugruntowywać racjonalne i nowoczesne metody gospodarowania środkami materiałowymi i ludzką pracą.

5. Usprawnianie organizacji pracy, polepszenie wyników działalności dotyczy nie tylko przemysłu, budownictwa i transportu, ale także usług oraz administracji.

Jest to obowiązkiem kierownictw urzędów, rad narodowych i instytucji.

Rady zakładowe i instancje związkowe powinny wpływać na polepszenie organizacji pracy i zwiększenie odpowiedzialności pracowników administracji za wyniki pracy, występować przeciwko rozdrabnianiu komórek administracyjnych oraz oddziaływać na ograniczenie rozbudowy działów nie związanych z bezpośrednią produkcją, obsługą przedsiębiorstw i ludności. Konieczne jest przyspieszenie mechanizacji prac biurowych.

Ze zdecydowaną krytyką organizacji i instancji związkowych muszą spotkać się dążenia i fakty nieuzasadnionego szybszego wzrostu zatrudnienia w grupie pracowników administracyjnych niż w grupie produkcji i usług. Zwrócenie zasadniczej uwagi na usprawnianie pracy każdego ogniwa administracyjnego i lepsze wyniki każdego zatrudnionego w tych ogniwach jest tym bardziej konieczne, że w odróżnieniu od przemysłu, budownictwa, transportu i usług, praca w ogniwach administracyjnych nie jest zazwyczaj normowana.

Istotnymi kryteriami oceny działalności biur, urzędów i instytucji są i powinny być w jeszcze większym stopniu:

- konkretna pomoc, jaką uzyskują przedsiębiorstwa, ich kierownictwa i załogi,
- sprawniejsze i bardziej oszczędne w kosztach wykonywanie zadań wobec państwa, podległych zakładów i ludności,
- lepsze opracowywanie wewnętrznie zharmonizowanych planów, zarządzeń i wytycznych.

Doskonalenie pracy ministerstw, urzędów centralnych, biur i instytucji, aparatu podległego radom narodowym powinno uwzględniać przeciwdziałanie nadmiernemu zwiększeniu w nich stanu osobowego i likwidowanie przestarzałości, eliminowanie biurokratycznych nawyków i metod pracy.

W biurach i urzędach należy dbać, aby nie było zwłoki w załatwianiu spraw wnoszonych przez obywateli, obojętności przy ich rozstrzygnięciu. Należy przestrzegać ustawowych terminów powiadamiania zainteresowanych o sposobie załatwienia spraw i wniosków.

6. Poprawa jakości i nowoczesności wyrobów — to jedno z naczelných zadań gospodarki narodowej w bieżącym planie 5-letnim. Konieczność dokonania wydatnego postępu w tych dziedzinach wpływa

z potrzeby dostosowania się do rosnących wymagań rynku wewnętrznego i odbiorców zagranicznych.

Wysiłki podejmowane w tym kierunku przez kierownictwa zakładów pracy i samorząd robotniczy są nadal jeszcze niewystarczające w stosunku do potrzeb i możliwości naszej gospodarki. Dotyczy to zwłaszcza opieszałego modernizowania wyrobów i wprowadzania nowych uruchomień. Zbyt mała jeszcze jest ilość artykułów uzyskujących znak jakości oraz kompleksową gwarancję.

Wytwarzanie wyrobów złej jakości powoduje poważne straty u nabywców, producentów i w całej gospodarce. Wynika ono często z niskiego poziomu dyscypliny technologicznej i szkodliwego liberalizmu kontroli technicznej, nieliczenia się z kosztami produkcyjnymi i społecznymi.

Obowiązkiem związków zawodowych i rad robotniczych jest kształtowanie wśród załóg atmosfery rzetelnej pracy oraz odpowiedzialności za solidne wykonywanie codziennych zadań, z myślą o dobrym imieniu swego zakładu pracy, a jednocześnie stanowcze egzekwowanie od administracji wypełniania wszystkich jej obowiązków w tej dziedzinie.

Organizacje związkowe i organa samorządu robotniczego powinny współdziałać z administracją gospodarczą w opracowywaniu programów modernizacji produkowanych wyrobów i wprowadzaniu nowych uruchomień. Należy podjąć szeroką, społeczną działalność na rzecz poprawy jakości i wzrostu nowoczesności wyrobów, rozwijać wspólnie z NOT i ZMS ruch socjalistycznego współzawodnictwa pracy o produkcję wysokiej jakości, wynalazczość i racjonalizację, nagradzać pracowników dbałych o jakość pracy, piętnować niedbalstwo i brakoróbstwo.

W oparciu o społeczne przeglądy stanu gospodarki, rady robotnicze powinny przeprowadzać analizę przyczyn powstawania produkcji niskiej jakości, przedstawiać kierownictwu zakładów propozycje i wnioski zmierzające do jej poprawy. Konieczne jest także dalsze rozszerzenie systemu gwarancji na wyroby, a szczególnie gwarancji kompleksowych.

Zadanie podniesienia jakości i nowoczesności produkcji, z jednoczesnym dążeniem do obniżania kosztów własnych — oznacza również zwiększenie odpowiedzialności zaplecza technicznego zakładów oraz placówek naukowo-badawczych. Dla zwiększenia efektów ich pracy niezbędne jest inspirowanie i popieranie przez związki zawodowe oraz NOT współpracy nauki z przemysłem oraz aktywizowanie zakładowych organizacji związkowych i kół NOT w tych placówkach.

7. Wykonywanie założeń planu 5-letniego w zakresie wzrostu produkcji, zwiększenia dochodu narodowego i poprawy warunków życiowych ludzi pracy w znacznym stopniu uwarunkowane jest rozwojem handlu zagranicznego oraz wzrostem wysokojakościowej, opłacalnej produkcji eksportowej. Konieczne zwłaszcza jest zwiększenie sprzedaży gotowych wyrobów przemysłowych, głównie maszyn i urządzeń inwestycyjnych.

Ustalenia planu 5-letniego przewidują wzrost eksportu maszyn i urządzeń o 68,8%. Oznacza to, że udział eksportu maszyn w wartości eksportu ogółem powinien wzrosnąć z 34,5% w 1965 r. do 43,7% w roku 1970.

Konieczność sprostania wzrastającym wymogom

konkurencyjności towarów na rynkach zagranicznych oraz dostosowania się do potrzeb odbiorców, wymaga intensywnych wysiłków na rzecz unowocześnienia produkcji, podwyższenia jej jakości oraz zwiększania opłacalności eksportu.

Organizacje związkowe i samorząd robotniczy, przy współdziałaniu z centralami handlu zagranicznego, powinny podejmować inicjatywy w celu zwiększenia efektywności produkcji eksportowej.

Rady robotnicze są zobowiązane wnikliwie analizować realizację uchwalonych przez KSR programów aktywizacji produkcji eksportowej, wzbogacać je w oparciu o zdobyte doświadczenie, możliwości zakładu i wymogi odbiorców, oraz domagać się od kierownictw zakładów i zjednoczeń usuwania występujących zagrożeń i hamulców.

Podniesieniu jakości i zwiększeniu opłacalności produkcji eksportowej służyć powinno współzawodnictwo pracy, zwłaszcza o tytuł zakładu — najlepszego eksportera, a także szersza wymiana fachowej informacji pomiędzy zakładami pracy i centralami handlu zagranicznego o doświadczeniach i możliwościach eksportowych poszczególnych zakładów oraz o wymaganiach odbiorców zagranicznych.

Analiza wykonania zadań eksportowych przez zakłady pracy, zwłaszcza w dziedzinie jakości, obniżki kosztów produkcji i doboru asortymentu — jako istotnych elementów zwiększenia opłacalności eksportu, stanowić będzie ważny przedmiot współpracy instancji związkowych z ministerstwami i zjednoczeniami. Współpraca ta powinna także obejmować problematykę ustalania programów produkcyjnych, inwestycyjnych i modernizacyjnych branż i zakładów, zaopatrzenia w materiały i surowce wysokiej jakości. Resorty i zjednoczenia powinny skutecznie wspierać wysiłki i słuszne inicjatywy przedsiębiorstw oraz samorządu robotniczego na rzecz wzrostu eksportu i poprawy jego opłacalności, racjonalnego zastępowania możliwego do wyeliminowania importu — własną produkcją.

Organia samorządu robotniczego i organizacje związkowe jako rzeczownicy umocnienia współpracy gospodarczej w ramach RWPG, zwłaszcza w dziedzinie specjalizacji produkcji, kooperacji, wymiany dokumentacji i doświadczeń, będą rozwijać inicjatywę na rzecz terminowego i dobrego jakościowo wywiązywania się zakładów z umów. W oparciu o omawiane przez kolegia ministerstw, wyniki prac poszczególnych komisji RWPG, instancje związkowe powinny opracowywać wnioski do prac związków zawodowych i samorządu robotniczego w tych dziedzinach.

Pilnym zadaniem każdego zakładu pracującego na eksport jest zapewnienie jak najlepszych wyników w produkcji eksportowej w celu złagodzenia i usunięcia zagrożeń występujących w realizacji planu handlu zagranicznego, zwłaszcza w eksporcie maszyn i urządzeń.

Instancje związkowe będą wpływać na kierownictwa zjednoczeń i ministerstw w celu usuwania przyczyn powodujących opóźnienia w realizacji zamówień eksportowych.

8. Postęp techniczny stanowi jedną z najistotniejszych dźwigni wzrostu produkcji i wydajności, obniżki kosztów wytwarzania — zwiększania dochodu narodowego.

Postęp techniczny jest równocześnie sprzymierzeńcem człowieka pracy. Poprzez postęp techniczny, wraz z wyższymi korzyściami ekonomicznymi, praca ludzka staje się lżejszą i bezpieczniejszą. Postęp techniczny daje możliwość produkcji na najwyższym poziomie jakościowym.

Związki zawodowe i rady robotnicze będą aktywnie uczestniczyć w przygotowywaniu programów rekonstrukcji branż, współdziałać w opracowywaniu zakładowych planów postępu technicznego i unowocześniania produkcji oraz kontroli ich realizacji.

Rozwinięta w ubiegłej kadencji CRZZ szeroka współpraca instancji i organizacji związkowych ze stowarzyszeniami i ogniwami Naczelnej Organizacji Technicznej będzie obopólnie umacniana i wzbogacona w imię przyspieszania tempa rozwoju techniki i unowocześniania produkcji, a tym samym postępu całej gospodarki, w imię poszanowania uprawnień inżynierów, techników, racjonalizatorów i wynalazców oraz ochrony ich interesów zawodowych.

Wspólnie z NOT związki zawodowe będą zacieśniać współpracę z placówkami naukowymi i uczelniami w celu skuteczniejszego oddziaływania na rozwój nowej techniki, tempo jej wdrażania do produkcji oraz szersze wykorzystanie osiągnięć naukowych.

Należy doskonalić informację naukowo-techniczną i efektywnie ją wykorzystywać w pracy przedsiębiorstw, w biurach konstrukcyjnych, technologicznych i laboratoriach.

Organizacje związkowe nie mogą godzić się z niedocenianiem w niektórych branżach i zakładach możliwości rozwojowych wynikających z zastosowania nowej techniki, z niewykorzystywaniem środków przeznaczonych na te cele, z niechęcią niektórych kierownictw administracyjnych do wprowadzania ulepszonych technologii i wysokowydajnych metod produkcji.

Niedostateczny jest jeszcze udział rad robotniczych w planowaniu rozwoju produkcji nowych wyrobów oraz kontrola prawidłowego wykorzystywania funduszu postępu techniczno-ekonomicznego i funduszu nowych uruchomień. Konieczne jest zwiększenie kontroli związków zawodowych i rad robotniczych w zakresie nagradzania za wyniki osiągnięte w postępie technicznym i ekonomicznym.

Niezbędny jest szerszy udział organów samorządu robotniczego, wraz z kołami SNT NOT, w opracowywaniu planów rozwoju techniki, udzielaniu pomocy w ich realizacji oraz w kontroli wykonania tych planów.

Ruch racjonalizatorski i wynalazczy, wyzwalając twórczą inicjatywę ludzi pracy, stanowi ważną platformę bezpośredniego włączania klasy robotniczej w proces poprawy produkcji i usprawniania metod wytwarzania.

Mimo zwiększenia w ostatnim 5-leciu liczby zgłoszonych projektów wynalazczych, jak i uzyskanych efektów z ich zastosowania, rozwój ruchu wynalazczego jest w dalszym ciągu niedostateczny w porównaniu z rosnącymi potrzebami oraz twórczymi możliwościami naszej kadry robotniczej i inżynieryjno-technicznej.

Instancje związkowe, rady robotnicze i zakładowe, we współdziałaniu z instancjami i kołami SNT NOT, powinny upowszechnić ruch racjonalizatorski, zapewniać pomoc techniczną i prawną racjonalizatorom oraz wynalazcom przy zgłaszaniu, wdrażaniu

i rozpowszechnianiu ich projektów, oddziaływać na pracowników zaplecza technicznego i naukowo-badawczego w kierunku coraz aktywniejszego ich udziału w rozwijaniu postępu technicznego i ruchu wynalazczego. Będą one stanowczo i konsekwentnie zwalczać wszelkie nieprzestrzeganie prawa wynalazczego, przewlekły tryb załatwiania i wykorzystywania projektów wynalazczych, lekceważący stosunek do twórczego wysiłku wynalazców i racjonalizatorów.

Jednocześnie z całą konsekwencją należy egzekwować społeczną i służbową odpowiedzialność poszczególnych osób z kierownictwa administracyjnego za właściwą ocenę i praktyczne zastosowanie projektów wynalazczych.

Należy umacniać działalność klubów techniki i racjonalizacji, istniejących już w ponad 4 tys. zakładów oraz zapewniać dalsze tworzenie tych klubów, zwłaszcza w średnich i mniejszych zakładach pracy, w których istnieje szczególna potrzeba ich działania.

Organizacje związkowe wespół z kołami NOT powinny oddziaływać na zwiększenie inspiratorskiej roli klubów techniki i racjonalizacji w tematycznym kierowaniu wynalazczością pracowniczą, w tworzeniu brygad racjonalizatorskich oraz skupianiu uwagi twórców na problemach najistotniejszych dla zakładów i branż. Należy także zapewniać powiązanie rozwoju wynalazczości z planami rozwoju techniki. Niezbędne jest szersze rozwijanie wśród młodzieży pracującej zainteresowania techniką.

We wszystkich sprawach związanych z zapewnieniem warunków dla wszechstronnego postępu technicznego i rozwoju wynalazczości pracowniczej, zasadnicze obowiązki spoczywają na kierownictwie administracyjnym i państwowym każdego szczebla.

Automatyzacja daje możliwość wielokrotnego zwiększenia wydajności pracy, znacznego rozszerzenia ilości dóbr potrzebnych społeczeństwu, uczynienia pracy ludzkiej lżejszą i bezpieczniejszą.

Wśród innych kierunków, procesy automatyzacji powinny uwzględniać likwidację prac ciężkich, eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i życia ludzkiego.

W przeciwieństwie do kapitalizmu, planowe wprowadzanie mechanizacji i automatyzacji w naszym ustroju nie powoduje ujemnych skutków społecznych. Wszelkie, wynikające z mechanizacji i automatyzacji zmiany w wielkości zatrudnienia w poszczególnych zakładach, należy odpowiednio wcześniej planować tak, aby zapewnić przygotowaną, kwalifikowaną kadre, a jednocześnie w pełni zabezpieczać interesy tych pracowników, którzy przejdą na nowe stanowiska pracy w tym samym lub innych zakładach pracy. Automatyzacja procesów wytwórczych i usług wymaga także kompleksowego ujmowania jej powiązań z innymi ważnymi dziedzinami życia ludzkiego.

Ze względu na doniosłą rolę jaką zajmują w rozwoju nauki i techniki placówki zaplecza naukowo-badawczego PAN, szkół wyższych, zakładów i branż, niezbędne jest podniesienie poziomu organizacji, wydajności i efektywności pracy tych placówek poprzez lepsze wykorzystanie kadr, skracanie cykli opracowań badawczych, projektowych i konstrukcyjnych, pełniejszą koordynację badań oraz koncentrację sił i środków na tych zadaniach i tematach,

które mają najbardziej istotne znaczenie gospodarcze.

Wśród środków gwarantujących podnoszenie efektywności prac naukowych i rozwojowych ważne miejsce zajmować powinny zespołowe i kompleksowe formy pracy. Podstawą planowania zadań placówek naukowo-badawczych powinny być plany rekonstrukcji branż i gałęzi. Związki zawodowe, współpracując z Polską Akademią Nauk, Komitetem Nauki i Techniki oraz Naczelną Organizacją Techniczną i Polskim Towarzystwem Ekonomicznym, powinny inicjować i prowadzić badania dotyczące ekonomiczno-społecznych aspektów postępu technicznego, a szczególnie mechanizacji i automatyzacji.

9. Obniżenie kosztów własnych produkcji i usług jest zasadniczym wymogiem w działalności wszystkich ogniw gospodarczych. Nakłada to na administrację oraz samorząd robotniczy i związki zawodowe obowiązek kompleksowego działania, obejmującego bezpośrednią produkcję i jej przygotowanie, gospodarkę zapasami i częściami, transport i obrót, kooperację i specjalizację, koszty o charakterze ogólnym i administracyjnym.

Programy usprawnienia i racjonalizacji gospodarki przedsiębiorstw powinny znaleźć swe odzwierciedlenie przede wszystkim w wykonaniu i poprawieniu założeń planowych w zakresie obniżki kosztów własnych.

Nieracjonalne zużycie surowców i materiałów, ich marnotrawstwo powoduje straty społeczno-ekonomiczne w gospodarce, prowadzi do obniżenia rentowności i zysku przedsiębiorstw, pogłębia napięcie w bilansie surowcowo-materiałowym. Wszystko to jednocześnie osłabia tempo wzrostu dochodu narodowego. Zadaniem organizacji związkowych i samorządu, a szczególnie rad robotniczych, jest wydatne wzmoczenie oddziaływania na administrację zakładów w celu zapewnienia oszczędności surowców, materiałów, energii i paliw oraz zmniejszenia ich zużycia jako szczególnie ważnych czynników obniżki kosztów własnych.

Rady zakładowe i rady robotnicze powinny rozwijać społeczno-produkcyjną aktywność załóg w tych dziedzinach, domagać się od kierownictwa zakładów wprowadzenia w życie wniosków ze społecznych przeglądów, organizować współzawodnictwo pracy o obniżkę kosztów własnych produkcji i usług. Organizacje związkowe zwrócą także uwagę, aby obniżka kosztów i poprawa rentowności nie były uzyskiwane drogą pogarszania jakości, gdyż godziłoby to w gospodarkę i interesy ogółu pracujących.

Kierownictwa zakładów zobowiązane są do systematycznego przedstawiania załogom, na naradach wytwórczych, kształtowania się kosztów na jednostkę produkcji w rozbiciu na podstawowe elementy, w porównaniu z wynikami uzyskiwanymi przez podobne zakłady w kraju i za granicą.

Nieterminowe wywiązywanie się zakładów pracy z zobowiązań kooperacyjnych oraz dostaw, względnie dostarczanie złych jakościowo wyrobów powoduje — obok strat społecznych — także obciążenie rachunku przedsiębiorstw karami umownymi. Rady robotnicze powinny domagać się, aby kierownictwa zakładów informowały załogi o obciążeniu bilansu przedsiębiorstw tymi karami oraz o środkach, jakie podejmują w celu terminowego i dobrego jakościowo wywiązywania się przedsiębiorstw z zobowiązań wobec

odbiorców krajowych i zagranicznych, uwzględniając w tym zobowiązania kooperacyjne.

10. Inwestycje stanowią jeden z podstawowych czynników wzrostu gospodarczego, źródło pomnażania dochodu narodowego, a także tworzenia nowych miejsc pracy. Racjonalna gospodarka środkami inwestycyjnymi powinna być przedmiotem stałej troski nie tylko ogniw administracji ale i związków zawodowych.

Przyjęte w planie 5-letnim kierunki działalności inwestycyjnej uwzględniają w poważnej mierze potrzeby tych działów, od których zależy dalszy rozwój gospodarczy. Dlatego szybciej niż przeciętnie rosną nakłady na inwestycje produkcyjne, bo o 41,8%. Na inwestycje przemysłowe przewidziano w planie 344 mld złotych, co oznacza wzrost o około 39%. Dwukrotnie wzrastają nakłady na przemysł chemiczny, a na hutnictwo metali nieżelaznych o około 80%.

Przewidziana w planie 5-letnim globalna kwota 840 mld złotych stanowi, z punktu widzenia ekonomiczno-społecznych możliwości obciążenia założonej w planie wielkości dochodu narodowego, górną granicę wydatków inwestycyjnych. Szczególnie istotne jest uzyskanie z tych środków maksymalnych efektów, zarówno w sferze inwestycji produkcyjnych, jak i społecznych. Organa planowania, administracja gospodarcza, samorząd robotniczy i organizacje społeczne powinny skoncentrować uwagę na pełniejszym wykorzystaniu stale występujących rezerw bezinwestycyjnego wzrostu produkcji i usług.

Trzeba bardziej konsekwentnie niż dotąd przezwyciężać niedomagania występujące w działalności inwestycyjnej, przejawiające się w nadmiernym rozproszeniu środków i wydłużeniu cyklu budowy obiektów, w braku właściwego współdziałania biur projektowych, inwestorów i przedsiębiorstw wykonawczych.

Ogniwa planujące niektórych zjednoczeń i resortów wysuwają wnioski w sprawie budowy nowych obiektów często bez uprzedniej gruntownej i wszechstronnej analizy stopnia wykorzystania urządzeń wytwórczych, kształtowania się współczynnika zmianowości, możliwości rekonstrukcyjno-modernizacyjnych podległych przedsiębiorstw. W skutkach prowadzi to do niewykorzystania mocy produkcyjnych oraz pogłębienia istniejących napięć w wykonawstwie inwestycyjnym.

Związki zawodowe — przeciwne tego rodzaju praktyce — nie będą popierać wniosków inwestycyjnych bez udokumentowania, że istniejące moce produkcyjne w danej dziedzinie wytwórczości są rzeczywiście należycie zagospodarowane i że drogi bezinwestycyjnego wzrostu produkcji są wyczerpane.

Instancje związkowe i organa samorządu robotniczego, współpracując w dyskusowaniu i przygotowaniu wniosków inwestycyjnych, powinny poddawać analizie słuszność i zasadność projektowanych założeń inwestycji, zwracając uwagę kierownictwa zakładów, zjednoczeń i ministerstw na uwzględnianie przede wszystkim możliwości wykonania zwiększonych zadań produkcyjnych bez angażowania środków inwestycyjnych, względnie z minimalnym ich udziałem, poprzez modernizację i rekonstrukcję oraz właściwe wykorzystanie maszyn i urządzeń, jak również prawidłową gospodarkę remontową. Należy przy tym wykorzystywać dorobek planów alter-

natywnych, społecznych przeglądów stanu gospodarki oraz wnioski komisji usprawnienia organizacji produkcji.

Konieczne jest uwzględnienie w planach rozbudowy niezbędnego zaplecza zakładów. Pełna realizacja inwestycji w tej dziedzinie powinna być otoczona stałą troską związków zawodowych, resortów i rad narodowych. Związki zawodowe będą przeciwstawiać się skreślaniu z planów obiektów i urządzeń o charakterze socjalnym oraz higieniczno-sanitarnym.

Coraz szersze opieranie inwestycji o kredyt i środki własne przedsiębiorstw i zjednoczeń powinno służyć także bardziej oszczędnemu i racjonalnemu programowaniu inwestycji oraz zwracaniu większej uwagi na rentowność produkcji, obniżkę kosztów, a także prawidłowe kształtowanie się zapasów.

Zarządy główne związków zawodowych otoczą szczególną opieką budowę kluczowych obiektów, które posiadają zasadnicze znaczenie dla wzrostu dochodu narodowego, produkcji środków wytwórczości, rynku krajowego i eksportu oraz potrzeb rolnictwa — aktywnie pomagając w sprawnym przebiegu inwestycji oraz przygotowaniu kadr dla tych obiektów.

Rady robotnicze i ognia Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych powinny oddziaływać na podniesienie gospodarności na placach budowy, na terminowe wykonawstwo inwestycji oraz na nieprzekraczanie kosztów obiektu.

Niezbędne jest bardziej efektywne wykorzystanie potencjału wytwórczego w budownictwie oraz dalszy racjonalny jego wzrost, zwłaszcza w tych województwach, w których zadania inwestycyjne rosną szczególnie szybko.

Resort budownictwa i rady narodowe powinny podjąć energiczne wysiłki w celu uruchomienia wszystkich rezerw wzrostu produkcji materiałów budowlanych, uwzględniając przy tym zwłaszcza daleko nie wykorzystane jeszcze możliwości, wynikające z lokalnych zasobów surowcowych i wytwórczych.

Nieodzowna jest bardziej skuteczna terenowa koordynacja oraz zwiększenie roli rad narodowych w planowaniu inwestycji, zwłaszcza w zakresie obiektów pomocniczych, zaplecza produkcyjnego i usługowego, urządzeń towarzyszących oraz magazynów.

Maksymalna oszczędność i racjonalne gospodarowanie środkami obowiązują w całej rozciągłości również w zakresie inwestycji związkowych.

11. W planie 5-letnim przeznaczona się znacznie większe niż kiedykolwiek środki na intensyfikację produkcji rolnej w celu zapewnienia wzrostu i poprawy struktury spożycia artykułów żywnościowych, zaopatrzenia przemysłu w surowce oraz likwidowania kosztownego importu zbóż.

Nakłady produkcyjne na rolnictwo wzrastają o 65,5%. Będą one przeznaczone na mechanizację i meliorację, rozwój budownictwa inwentarskiego i gospodarczego, na ujęcia wody oraz elektryfikację.

Ten wydatny wzrost nakładów i zwiększenie wyposażenia rolnictwa w maszyny i nawozy sztuczne pozwalają nie tylko osiągnąć zaplanowany wzrost produkcji roślinnej o 15,5%—16,8% i zwierzęcej o średnio 11,3%, ale przy pełniejszym wykorzystaniu

rezerw i sprzyjających warunkach — zadania te przekroczyć.

Osiągnięcie i przekroczenie zamierzonego wzrostu produkcji rolnej wymaga jak najbardziej racjonalnego spożytkowania środków na modernizację bazy wytwórczej rolnictwa oraz ogólnego podniesienia organizacji pracy i poziomu kultury rolnej. Konieczne jest zwiększenie rozmiarów szkolenia kadr dla potrzeb rolnictwa oraz podniesienie poziomu ich przygotowania, szerokie upowszechnianie nowoczesnych metod prowadzenia gospodarki rolnej.

WKZZ i PKZZ powinny wspierać działalność ogniw Związku Zawodowego Pracowników Rolnych oraz innych organizacji społecznych mającą na celu podniesienie poziomu życia kulturalnego na wsi poprzez dalszy rozwój i usprawnienie pracy placówek kulturalno-oświatowych, upowszechnianie czytelnictwa oraz inne formy aktywizacji kulturalnej środowiska wiejskiego.

Niska jeszcze jakość i nienowoczesność wielu maszyn rolniczych, pasz przemysłowych, środków ochrony roślin, braki w wykonawstwie budynków i niestaranność w wykonywaniu szeregu usług produkcyjnych hamują wzrost produkcji rolnej, utrudniają postęp techniczny w rolnictwie.

Instancje i organizacje związkowe powinny doskonalić i rozwijać wielobranżowe współdziałanie na rzecz pomocy rolnictwu, organizować wysiłki załóg pracujących dla potrzeb rolnictwa w celu terminowego wykonania dostaw maszyn i środków chemicznych, unowocześnienia sprzętu rolniczego, poprawy jego jakości, lepszej organizacji sieci punktów handlowych i usługowych, placówek ochrony zdrowia i innych.

Organizacje związkowe będą popierać aktywnie czyny społeczne szczególnie w zakresie budowy dróg lokalnych.

W całości kształcie rozwoju rolnictwa stale wzrasta znaczenie PGR jako wzorowych gospodarstw socjalistycznych. Związki zawodowe, a zwłaszcza Związek Zawodowy Pracowników Rolnych, będą oddziaływać na poprawę organizacji pracy, obniżenie kosztów jednostkowych produkcji, na wdrożenie do praktyki produkcyjnej każdego PGR zasad rachunku ekonomicznego, kierując główny wysiłek na podniesienie plonów i zwiększenie gospodarności przedsiębiorstw, zwłaszcza tych, w których wyniki produkcyjne są niskie i które nie osiągają jeszcze rentowności.

Konieczne jest umocnienie roli ogniw związkowych i samorządu robotniczego w gospodarstwach rolnych oraz ich współodpowiedzialności za wyniki ekonomiczne PGR, za stabilizację załóg, rozwijanie ich aktywności produkcyjnej i gospodarności, za właściwe wykorzystanie funduszu premiowego, poprawę warunków bytowych i kulturalnych robotników rolnych oraz za rozwinięcie, na znacznie szerszą niż dotychczas skalę, podwyższania kwalifikacji załóg PGR.

Coraz większą rolę w rozwoju całego rolnictwa odgrywają gromadzkie rady narodowe oraz kółka rolnicze, które w oparciu o Fundusz Rozwoju Rolnictwa dysponują we współpracy z Państwowymi Ośrodkami Maszynowymi nowoczesną techniką na wsi.

Postęp techniczny i mechanizacja prac rolnych, rozwój zawodowy szkolnictwa rolniczego oraz różnych form życia kulturalno-oświatowego na wsi —

wszystko to stwarza młodzieży wiejskiej realne możliwości awansu zawodowego w rolnictwie. Wspólnie ze Związkiem Młodzieży Wiejskiej należy zachęcać tę młodzież do opanowywania zawodów rolniczych, podejmowania pracy na rzecz unowocześnienia gospodarki rolnej i życia na wsi.

12. W ustroju socjalistycznym polityka pełnego zatrudnienia w skali całej gospodarki — przy uwzględnieniu potrzeb w dziedzinie zatrudnienia wszystkich jej działów — jest zgodna z dążeniami do zwiększenia produkcji i usług oraz wydajności pracy, a w ślad za tym zarobków i dochodów w rodzinach pracowniczych.

W planie na lata 1966—1970 założone jest zwiększenie zatrudnienia o ponad 1,5 mln osób, w tym ponad 40% stanowić będą kobiety. W tym czasie podejmą pracę zawodową liczne roczniki młodzieży, której stworzyć należy dobre warunki startu zawodowego i życiowego. Zwiększy się znacznie wysoko kwalifikowana kadra robotników, techników, inżynierów, ekonomistów, pracowników oświaty i nauki.

Wymogiem prawidłowej polityki zatrudnienia jest zapewnienie młodym ludziom warunków wydajnej pracy, dobrze zorganizowanego stanowiska roboczego oraz uwzględnianie w planowym rozdziale zatrudnienia potrzeb wszystkich działów gospodarki: przemysłu i rolnictwa, budownictwa, transportu i usług.

Kierownictwa przedsiębiorstw przy współdziałaniu rad zakładowych i samorządu robotniczego powinny w racjonalny sposób kształtować strukturę zatrudnienia, zapewniać przede wszystkim wzrost zatrudnienia produkcyjnego, pełne zagospodarowanie mocy wytwórczych oraz efektywne wykorzystanie kwalifikacji kadr i dnia roboczego.

Zasady te powinny być przestrzegane również w zakładach pracy, w których zniesiono limitowanie zatrudnienia. W zakładach tych należy wzmoczyć ze strony samorządu robotniczego, rad zakładowych i instancji związkowych kontrolę gospodarki funduszem plac, nie dopuszczając do nieuzasadnionego przesuwania środków i etatów pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi.

Instancje związkowe w województwach i powiatach, gdzie występują lokalne rezerwy rąk do pracy, zwłaszcza wśród kobiet, będą współpracować i skutecznie wpływać na wykorzystywanie przez rady narodowe wszystkich możliwości zwiększenia racjonalnego, społecznie użytecznego zatrudnienia. Możliwości te, zwłaszcza w usługach, przemyśle terenowym, rzemiośle i chałupnictwie nie są jeszcze należycie wykorzystane.

Jednym ze źródeł powiększenia liczby miejsc pracy dla kobiet powinno być szersze udostępnienie im stanowisk w przemyśle i komunikacji, w oparciu o przygotowanie zawodowe oraz odpowiednie warunki pracy.

13. Wprowadzane w życie zmiany w systemie zarządzania i planowania oraz prace podjęte nad porządkowaniem gospodarki przedsiębiorstw, stwarzają warunki do pełniejszego wykorzystania społecznych dźwigni wzrostu produkcji i dochodu narodowego w przemyśle, rolnictwie, budownictwie, transporcie i w pozostałych działach gospodarki.

Miernikiem dobrej pracy samorządu są przede wszystkim uzyskiwane przez zakład efekty produkcyjno-ekonomiczne, wzrost rentowności i wielkości

wypracowanego funduszu zakładowego, dobra atmosfera w zakładzie, liczenie się z krytycznymi głosami załogi, właściwy stosunek kierowników produkcji do robotników, przestrzeganie praworządności i sprawiedliwa ocena wyników pracy. W tych warunkach następuje ściślejsze zespolenie załóg, ugruntowuje się poczucie współgospodarzy zakładów.

Doświadczenie uczy, że źródłem autorytetu samorządu jest skuteczna działalność na rzecz zapewnienia warunków sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników produkcyjnych, prawidłowe łączenie interesów przedsiębiorstw z interesami załóg i dobrem ogólnospołecznym.

Samorząd robotniczy, konferencje ekonomiczne i organizacje związkowe, które tolerują niewywiązywanie się administracji z obowiązków wobec załogi, które nie reagują w przypadkach nieliczenia się przez administrację ze słusznymi uwagami robotników, wnioskami komisji usprawnień, wynikami przeglądów społecznych — nie umocnią swego autorytetu wśród rzetelnie pracujących robotników i pracowników, stanowiących zdecydowaną większość załóg, dbałych o dobre imię zakładu, o racjonalne wykorzystanie wszystkich środków będących w dyspozycji przedsiębiorstwa.

Rady robotnicze mają obowiązek systematycznego wysłuchiwanie sprawozdań kierownictwa zakładów z realizacji uchwał podjętych przez organa samorządu oraz wniosków zgłaszanych na naradach wytwórczych.

Obowiązkiem związków zawodowych i prezydiów rad robotniczych jest zadbać, aby na posiedzeniach KSR i konferencjach ekonomicznych zapewniano należyte miejsce i właściwą rangę głosom i słusznym wnioskom ludzi z produkcji.

Skuteczną formą realizacji uprawnień kontrolnych samorządu stały się społeczne przeglądy stanu gospodarki i warunków pracy, jako źródło wykrywania rezerw produkcyjnych i organizacyjno-technicznych oraz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Wnioski ze społecznych przeglądów powinny być w pełni wykorzystywane przez kierownictwo administracyjne i rady robotnicze dla bieżącego usprawnienia produkcji oraz właściwego opracowania planów kwartalnych i miesięcznych w skali zakładów i wydziałów. Odpowiedzialne zadania przypadają tu także oddziałowym radom robotniczym.

Do ważnych i nie zawsze jeszcze wykonywanych przez rady robotnicze funkcji należy kontrola umów zawieranych z jednostkami gospodarki nie uspołecznionej, kształtowania się wielkości zapasów oraz przyrostu środków obrotowych przedsiębiorstwa. Występująca tendencja do nadmiernego wzrostu tych środków i zamrażanie przez to części produktu społecznego, wymaga przeciwdziałania również ze strony związków zawodowych i samorządu robotniczego.

14. Do zadań związków zawodowych i samorządu robotniczego należy nieustannie wzbogacanie form socjalistycznego współzawodnictwa pracy oraz lepsze niż dotąd dostosowywanie jego treści do aktualnych potrzeb zakładów, branż i gałęzi gospodarki narodowej.

Obowiązkiem związków zawodowych przy współdziałaniu z ministerstwami, zjednoczeniami i kierownictwami zakładów jest określanie najważniejszych, z punktu widzenia zadań gospodarczych, kierunków rozwoju tego ruchu, wnikliwe dokonywanie

ocen; upowszechnianie doświadczeń najlepiej pracujących zespołów. Odpowiedzialnym zadaniem administracji gospodarczej jest zapewnienie warunków organizacyjno-technicznych, w których współzawodnictwo pracy może skuteczniej pomagać w rozwiązywaniu najtrudniejszych problemów zakładów i branż, obejmować coraz liczniejsze grupy pracownicze, wpływać wychowawczo na coraz szersze kręgi załóg, a zwłaszcza na młodych pracowników.

Istotną treścią współzawodnictwa indywidualnego i zespołowego oraz zobowiązań produkcyjnych powinno być dążenie do podwyższania wydajności pracy, poprawy jakości i nowoczesności wyrobów, terminowego wykonania produkcji, szczególnie przeznaczonych na eksport, obniżenia zużycia surowców i materiałów, zmniejszenia kosztów własnych produkcji i usług.

Rozszerzanie i wzbogacanie form współzawodnictwa pracy, przestrzeganie jawności w ocenie wyników współzawodnictwa, eliminowanie formalizmu z tego społecznego ruchu stanowi ważny czynnik wszechstronnego, dynamicznego rozwoju współzawodnictwa, kształtowania socjalistycznego stosunku do pracy i właściwych stosunków międzyludzkich, podnoszenia wiedzy i zawodowych umiejętności robotników, wzrostu kultury pracy.

Na upowszechnienie zasługuje współzawodnictwo o tytuł Brygady i Oddziału Pracy Socjalistycznej, współzawodnictwo międzyzakładowe, współzawodnictwo o tytuł brygad najwyższej jakości, najlepszego zakładu — eksportera, mistrza oszczędzania, najlepszego w zawodzie.

Związki zawodowe będą popierać i rozwijać inicjatywy załóg na rzecz podejmowania czynów produkcyjnych i społecznych przynoszących gospodarce i ludności nowe wartości materialne, wpływające na podniesienie kultury i poprawę warunków pracy, lepsze funkcjonowanie i rozbudowę urządzeń kulturalnych, socjalnych, komunalnych i wypoczynkowych oraz wygląd estetyczny zakładów, miast i osiedli.

Doświadczenia masowych zobowiązań produkcyjnych i czynów społecznych z okazji zjazdów Partii, świąt klasy robotniczej, kongresów związkowych, obchodów XX-lecia PRL i 1000-lecia Państwa Polskiego oraz 50 rocznicy Wielkiego Października — ugruntowują znaczenie ruchu współzawodnictwa jako wypróbowanej metody pomnażania efektów ekonomicznych i dokumentują trwałą jego wartość społeczno-wychowawczą.

15. Rozwijanie przy udziale związków zawodowych, w ramach dotychczasowego doskonalenia systemu planowania i zarządzania, nowe metody i zasady gospodarowania wymagają — dla pełnego uzyskania zamierzonych efektów gospodarczych — konsekwentnego ich wdrażania do praktyki przedsiębiorstw, zjednoczeń i ministerstw.

Należy stwarzać lepsze warunki i przyspieszać rozwój szkolenia specjalistów w zakresie organizacji produkcji i pracy.

Udoskonalenie instrumentów ekonomicznych, mierników oraz zasad oceny działalności gospodarczej zmierza do właściwego uwzględnienia sytuacji oraz zadań branż i przedsiębiorstw w powiązaniu z potrzebami całej gospodarki. Wprowadzenie dwuetapowości w opracowaniu planu pozwala przedsiębiorstwom prawidłowej określić zadania planowe w o-

parciu o głębsze zbadanie własnych możliwości i rezerw oraz lepsze dostosowanie się do wymagań odbiorców.

Nowe zasady finansowania inwestycji — zastępujące dotacje kredytem bankowym, oraz oprocentowanie środków trwałych powinny skłaniać przedsiębiorstwa do bardziej oszczędnego i racjonalnego gospodarowania tymi środkami.

Nowo wprowadzone metody przygotowywania planów i udoskonalone bodźce ekonomiczne stwarzają samorządowi robotniczemu i instancjom związkowym dogodniejsze warunki oddziaływania na ekonomikę zakładów i branż oraz na podniesienie materialnego zainteresowania załóg wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstw.

Należyte wypełnianie przez samorząd robotniczy obowiązków w usprawnianiu planowania i gospodarowania w przedsiębiorstwach, w powiązaniu z jakościowo rosnącymi zadaniami produkcyjno-ekonomicznymi, wymaga udzielania przez centralne i terenowe instancje związkowe bardziej efektywnej pomocy jego organom.

Nakłada to na te instancje obowiązek:

— rozwijania i umacniania wśród działaczy samorządu robotniczego umiejętności i konsekwencji w działaniu na rzecz usprawnienia pracy przedsiębiorstwa oraz kształtowania socjalistycznych stosunków międzyludzkich,

— pomagania organom samorządu robotniczego w wykonywaniu funkcji zgodnie z ustawą oraz aktualnymi potrzebami, a także w zapewnieniu realizacji słusznych uchwał samorządu przez administrację,

— zapewnienia pełnego poszanowania uprawnień samorządu,

— występowania przez kierownicze instancje związkowe wobec zjednoczeń i ministerstw w sprawach, w których dobro produkcji wymaga określonych przedsięwzięć lub decyzji wykraczających poza uprawnienia przedsiębiorstwa,

— czuwania nad prawidłowym rozdziałem zadań i środków w oparciu o gruntowne rozeznanie sytuacji w zakładach i analizę wniosków samorządu robotniczego.

Istotne zmiany wskaźników i warunków realizacji zakładowego planu nie mogą być dokonywane bez wiedzy i zgody KSR względnie konferencji ekonomicznej w zakładach nie objętych ustawą o samorządzie robotniczym. O zamierzonej korekcie planu zakłady pracy powinny być odpowiednio wcześniej informowane.

Zarządy główne związków zawodowych w porozumieniu z kierownictwami resortów określają tryb i zasady działania w tych sprawach w zakładach pracy, nie objętych ustawą o samorządzie robotniczym.

Ze zwiększenia roli zjednoczeń i ich odpowiedzialności za całokształt wyników gospodarczych i dalszy rozwój branż oraz ze wzrastających wymagań w zakresie usprawniania planowania i zarządzania wynika konieczność aktywnego udziału przedstawicieli zarządów głównych i okręgowych w kolegiach ministerstw i zjednoczeń oraz stałego doskonalenia i wzbogacania innych form współpracy instancji związkowych z ministerstwami i zjednoczeniami.

W kolegiach zjednoczeń powinni brać udział przedstawiciele samorządu robotniczego, kiedy rozpatrywane są sprawy danego przedsiębiorstwa, jak

np. przy ustalaniu planowych zadań, kierunków rozwoju i modernizacji przedsiębiorstwa, ustalaniu funduszu płac i zatrudnienia, warunków pracy i płacy, planowaniu rozwoju urządzeń socjalnych.

16. W naszej gospodarce doskonalenie planowania i zarządzania ma charakter ciągły.

Instancje i działacze związkowi — uczestnicząc w pracach komisji i zespołów roboczych na szczeblu Rządu, ministerstw, rad narodowych i zjednoczeń w przygotowywaniu nowych rozwiązań ekonomicznych i w ugruntowywaniu już przyjętych — będą zwracać uwagę na:

— pełniejsze wykorzystywanie w branżach, gałęziach i w całej gospodarce, pozytywnych doświadczeń samorządu robotniczego,

— usprawnianie systemu bilansów ekonomicznych oraz respektowanie współzależności różnych sfer gospodarki i życia społecznego w rozwoju kraju i zaspokajaniu potrzeb ludności,

— ograniczanie ilości wskaźników dyrektywnych i ściślejsze wiązanie produkcji z wymaganiami rynku wewnętrznego oraz odbiorców zagranicznych,

— stabilizowanie ekonomicznych warunków działalności przedsiębiorstw oraz zapewnienie zharmonizowania wszystkich przydzielanych im zadań i środków,

— racjonalne rozszerzanie i umacnianie roli mierników syntetycznych w systemie planowania i w ocenie ekonomicznych wyników przedsiębiorstw i zjednoczeń,

— wdrażanie w gospodarce sprawdzonych w praktyce eksperymentów i wielowariantowej metody opracowywania projektów planu,

— rozwijanie koordynacji gospodarczej w działalności inwestycyjnej i w eksploatacji obiektów i urządzeń, zarówno produkcyjnych jak i socjalno-bytowych,

— podniesienie rangi racjonalnego gospodarowania istniejącym majątkiem produkcyjnym i nieprodukcyjnym (zwłaszcza urządzeniami transportowymi, komunalnymi i zasobem domów mieszkalnych), należytej jego konserwacji i modernizacji,

— ukierunkowanie dyrektyw planowych oraz bodźców ekonomicznych tak, aby przedsiębiorstwa i załogi oraz zjednoczenia były maksymalnie zainteresowane w wykonaniu społecznie potrzebnej produkcji i usług, a także w obniżaniu kosztów poprzez racjonalne wykorzystanie środków trwałych i obrotowych.

Podstawowym kryterium skuteczności nowych metod planowania i zarządzania powinna być ocena, na ile one wpływają na polepszenie ekonomiczno-technicznych warunków i efektów pracy przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwo, warunki jego działalności, sprawy załóg stanowić będą główną treść współpracy instancji związkowych ze zjednoczeniami i ministerstwami.

Warunki pracy i życia załóg, wdrażanie postępu technicznego i ekonomicznego, a także ugruntowywanie właściwych socjalizmowi stosunków międzyludzkich, będą przedmiotem współpracy organizacji, instancji związkowych z placówkami i instytucjami naukowymi. Celowi temu służyć będzie podpisane porozumienie o współdziałaniu Centralnej Rady Związków Zawodowych i Polskiej Akademii Nauk

w zakresie rozwoju niektórych kierunków badań i upowszechniania nauki.

II

17. Dążenie związków zawodowych do zrealizowania i przekroczenia założeń planu w dziedzinie wzrostu dochodu narodowego — w drodze podnoszenia wydajności pracy i lepszego wykorzystania potencjału wytwórczego — ma na celu uzyskanie dodatkowych środków na zwiększanie dochodów ludzi pracy, zwłaszcza płac realnych, oraz dalszy rozwój gospodarki.

W podziale dochodu narodowego należy przestrzegać właściwych proporcji pomiędzy akumulacją i spożyciem, aby harmonijnie łączyć potrzeby bieżącego i przyszłego rozwoju kraju z podnoszeniem poziomu życia ludzi pracy.

W części dochodu narodowego przeznaczanego na spożycie zasadnicza rola przypada wzrostowi płacy realnej, a także realnych dochodów ludności pracującej między innymi w następstwie powiększania się w rodzinach liczby osób pracujących zawodowo.

Zapewnienie wzrostu płac realnych powinno znajdować odpowiednie odzwierciedlenie w rocznych i dwuletnich narodowych planach gospodarczych oraz w planach 5-letnich. Jednocześnie związki zawodowe w pełni doceniają ważną rolę funduszu spożycia zbiorowego w całościach poprawy warunków życia.

Wzrost płac realnych powinien się odbywać poprzez:

— podnoszenie zarobków na podstawie indywidualnego i zespołowego wzrostu wydajności pracy, lepszych jakościowo wyników pracy i wyższych kwalifikacji,

— planowo przeprowadzane podwyżki płac,

— ogólną stabilizację kosztów utrzymania rodzin pracowniczych na podstawie umacniania równowagi rynkowej.

18. Związki zawodowe z tytułu zadań i obowiązków w Państwie Ludowym oraz uprawnień współdecydują w sprawach podziału środków przeznaczonych na płace i świadczenia dla pracowników. Uprawnienia te związki zawodowe realizują zwłaszcza poprzez:

— opracowywanie programów podwyżek płac w skali całej gospodarki i poszczególnych branż,

— przygotowywanie i zawieranie układów zbiorowych pracy,

— współdziałanie w planowaniu funduszu płac,

— współdziałanie w ustalaniu zasad wynagradzania,

— zabezpieczanie słusznego stosowania bodźców materialnego zainteresowania w skali branż i układów pracy.

Wynikający z przepisów prawa oraz ukształtowany w praktyce wpływ związków zawodowych na poziom i wzrost zarobków zobowiązuje do odpowiedzialnego formułowania wniosków i postulatów w oparciu o rozeznanie potrzeb i realnych możliwości ich zaspokojenia.

W latach 1963—1966 przy wzroście przeciętnej płacy nominalnej w gospodarce uspołecznionej o 15,4%, płaca najniższa zwiększyła się o 21,4%.

Postępował jednocześnie proces dalszego różnicowania płac w zależności od wydajności i jakości pracy, wzrostu kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

W okresie międzykongresowym podwyżkami płac ze środków państwa objęto ponad 5,8 mln pracowników.

Zgodnie z socjalistyczną zasadą wynagradzania według ilości i jakości pracy, związki zawodowe uznają za słusne osiąganie odpowiednio wyższych zarobków przez wybitnych fachowców, specjalistów, twórców i uczonych, widząc w tym element uznania dla ich wkładu na rzecz postępu gospodarczego i społecznego. Zwiększa to jednocześnie ich obowiązek wobec społeczeństwa w przyspieszaniu rozwoju dziedzin, w których pracują.

Przy opracowywaniu przez CRZZ, we współdziałaniu ze związkami branżowymi, programów i wniosków dotyczących podwyżek płac, a następnie w ich realizacji wspólnie z Komitetem Pracy i Płac oraz zainteresowanymi resortami, należy uwzględniać w dalszym ciągu poprawę proporcji płac pomiędzy poszczególnymi działami gospodarki narodowej i branżami oraz pomiędzy grupami pracowniczymi o tych samych lub podobnych kwalifikacjach. Podstawą rocznych programów powinny być wieloletnie kierunki i założenia podwyżek i regulacji płac.

W polityce płac nadal stosować należy zasadę szybszego wzrostu płac najniższych i zaniżonych.

Jedną z dróg realizacji zadań w zakresie wzrostu płac pracowników niżej zarabiających powinno być, między innymi, dalsze podnoszenie minimum zarobku zwolnionego z podatku od wynagrodzeń.

Jednocześnie uzasadnione jest zmniejszenie progresji podatkowej, zwłaszcza w średnich przedziałach zarobkowych, a przez to zwiększenie bodźców do podnoszenia wydajności i jakości pracy oraz wzrostu kwalifikacji.

19. W okresie międzykongresowym doskonalono systemy płac i bodźców materialnych, uwzględniając przy tym specyficzne, branżowe zadania rozwoju produkcji lub poprawy usług.

Należy kontynuować zwiększanie roli płacy podstawowej w całości zarobków, doskonaląc bodźce służące poprawie jakości produkcji i usług, preferować wysokie kwalifikacje i długoletnie doświadczenie zawodowe oraz uwzględniać złożoność i uciążliwość pracy.

Instancje i organizacje związkowe we współdziałaniu z odpowiednimi ogniwami administracji powinny analizować poszczególnie systemy płac w celu stałego wzmacniania ich działania bodźcowego i usuwania hamulców w dziedzinie wzrostu wydajności pracy, wdrażania nowej techniki i obniżania kosztów własnych. Należy szerzej stosować akord zespołowy, akord z premią oraz inne indywidualne i zespołowe formy wynagradzania.

Wyspecjalizowane premie i nagrody powinny być tak ukierunkowane i stosowane, aby stały się źródłem słusznego różnicowania zarobków pracowników w zależności od ilościowego i jakościowego wykonania zadań produkcyjnych.

W doborze kryteriów premiowania i nagradzania wysoką rangę należy nadać przede wszystkim czynnikom sprzyjającym realizacji głównego zadania obecnego planu — podniesienia poziomu jakości i nowoczesności produkcji oraz obniżenia kosztów własnych.

W oparciu o ocenę obowiązującej w roku 1967 zasady przeznaczania zaoszczędzonego funduszu płac na podwyższenie zarobków w skali zakładów

i branż, niezbędne jest, aby związki zawodowe i zainteresowane organa państwowe rozważyły dalsze stosowanie i rozszerzanie tego systemu w następnych latach.

W zakładach, w których załogi osiągną wyższą wydajność pracy i jakość produkcji oraz poprawiona zostanie struktura zatrudnienia, a równocześnie ogólna ocena działalności gospodarczej wykaże, iż uzyskano ponadplanową obniżkę kosztów własnych, poprawę rentowności i zmniejszenie braków — poziom płac powinien być odpowiednio wyższy.

Doceniając rosnące znaczenie zaplecza naukowo-technicznego dla unowocześnienia i rozwoju produkcji, należy tak kształtować bodźce i płace pracowników tego zaplecza, aby zachęcały one do najbardziej efektywnego wykorzystania potencjału naukowo-technicznego oraz podejmowania pilnych gospodarczo zadań w dziedzinie wprowadzania nowych konstrukcji i wyrobów oraz unowocześniania technologii.

Związki zawodowe są rzecznikami poszukiwania i upowszechniania nowych mierników produkcji uwzględniających pracochłonność wyrobów i pozwalających bardziej prawidłowo i obiektywnie planować nakłady pracy oraz oceniać wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw i branż.

20. Należy kontynuować opracowywanie i wprowadzanie w życie nowych udoskonalonych taryfikatorów kwalifikacyjnych, w których w pełni powinna być uwzględniana specyfika branż i gałęzi gospodarki narodowej w powiązaniu z ogólnymi założeniami społeczno-ekonomicznymi. Projekty taryfikatorów powinny być poddawane szerokiej dyskusji w zainteresowanych środowiskach robotników i pracowników. Rady zakładowe i instancje związkowe powinny zgłaszać wnioski mające na celu racjonalne skalanie niektórych czynności i stanowisk pracy. Odpowiednio wyższe zaszeregowanie, względnie dodatki należy przewidywać dla tych robotników, którzy nabyli umiejętności w drugim zawodzie i wykorzystują je w pracy. Należy w pełni przestrzegać zasady, że nowe taryfikatory kwalifikacyjne powinny być zatwierdzane przez prezydium zarządu głównego związku zawodowego i kolegium ministerstwa.

Wprowadzone w życie taryfikatory powinny być przedmiotem ciągłej analizy i w jej wyniku odpowiednio uzupełniane. Należy przy tym uwzględniać zmiany w strukturze kwalifikacyjnej załóg, podejmowanie produkcji nowoczesnych wyrobów o wysokich parametrach jakościowych, mechanizację i automatyzację procesów technologicznych oraz wdrażanie nowoczesnej organizacji pracy.

21. Normy technicznie uzasadnione są wyrazem postępu techniki i organizacji produkcji oraz stanowią podstawę do oceny wyników pracy i indywidualnej wydajności robotników, a jednocześnie są istotnym miernikiem wykorzystania maszyn i urządzeń. Związki zawodowe będą konsekwentnie domagać się od kierownictwa zakładów przy wprowadzaniu tych norm, wdrażania usprawnień organizacyjno-technicznych, zapewniających produktywnie wykorzystanie czasu pracy i wzrost zarobku robotników.

Przy ocenie indywidualnych i zespołowych wyników pracy robotników zatrudnionych w systemie akordowym należy uwzględnić uzyskiwane rezultaty pracy — ilościowe i jakościowe.

W praktyce stosowania norm technicznie uzasad-

nionych należy wzmóc zainteresowanie robotników unowocześnianiem wyrobów.

Prawidłowo, na podstawach technicznych, ustalona norma pracy powinna stwarzać bodźce do wzrostu wydajności pracy i zarobków oraz być korygowana tylko wówczas, jeżeli zmienia się organizację pracy, wprowadza nowe urządzenia i nową technologię, sprawniejsze maszyny lub jeśli stworzono inne warunki organizacyjno-techniczne i technologiczne, niż istniały w okresie ustalania tej normy.

Niesłuszne jest poddawanie rewizji norm jedynie w oparciu o średni poziom ich wykonania przez robotników w skali zakładów i wydziałów bez właściwej analizy warunków techniczno-organizacyjnych pracy.

Nie należy rewidować normy technicznie uzasadnionej, gdy jej stosunkowo wyższe wykonanie wynika z odpowiednio też wyższych indywidualnych wyników pracy.

Wymogi sprawiedliwego różnicowania zarobków w zależności od indywidualnego wkładu pracy uzasadniają równocześnie słuszność badania, czy wyższe indywidualne wykonanie normy jest rezultatem rzeczywistego wkładu pracy, czy też nie w pełni prawidłowego ustalenia normy.

Dlatego w sytuacjach, w których indywidualne wykonanie normy technicznie uzasadnionej znacznie odbiega od przeciętnego wykonania tych norm w skali wydziałów produkcyjnych, grupy robót lub stanowisk pracy — np. gdy przy przeciętnym wykonaniu norm w 100%—105% indywidualne wykonanie normy przekracza 130% — społecznie i ekonomicznie uzasadnione jest badanie całokształtu czynników wpływających na wysokie indywidualne wykonanie normy, a szczególnie prawidłowość stosowanej normy, warunków techniczno-organizacyjnych i faktycznych wyników pracy.

Nie mogą być poddawane rewizji normy wykonywane wyżej niż przeciętnie w skali wydziałów produkcyjnych, grupy robót lub stanowisk pracy, jeśli ich wysokie wykonanie jest bezpośrednim wynikiem wysokich też ilościowych i jakościowych rezultatów pracy, pełnego wykorzystania czasu pracy, szczególnej dbałości o stanowisko robocze oraz doświadczenia zawodowego.

Ostateczne decyzje w tych sprawach podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

Zarządy okręgowe związków zawodowych będą pomagać radom zakładowym w kształtowaniu prawidłowych zasad w dziedzinie normowania pracy, w oddziaływaniu na wzrost wydajności i sprawiedliwy, zgodny z wkładem pracy, wzrost zarobków robotniczych.

Właściwego stosowania wymaga również czasowo-premiowy system wynagradzania. W szczególności rady zakładowe oraz rady robotnicze powinny dbać o okresową aktualizację regulaminów premiowania i dopilnować, aby premie były przyznawane w oparciu o ocenę wyników pracy.

Jednocześnie niezbędne jest podjęcie przez wszystkie zainteresowane zarządy główne związków zawodowych i ministerstwa prac mających na celu dalsze udoskonalenie czasowo-premiowego systemu wynagradzania robotników, zwłaszcza zaplecza technicznego zakładów. Kierunki rozwiązań powinny szczególnie uwzględniać:

— ustalanie wzorcowych normatywów obsad stanowisk i zakresu obowiązków,

— modyfikację zasad premiowania i nagradzania tak, aby wielkość funduszu premiowego i nagród związana była z obniżeniem kosztów wytwarzania, a wysokość przyznawanych premii i nagród bardziej zachęcała do podnoszenia indywidualnych i zespołowych wyników pracy, a tym samym do uzyskiwania lepszych rezultatów działalności produkcyjno-ekonomicznej wydziałów i zakładów.

Związki zawodowe powinny inspirować opracowywanie przez branżowe instytuty naukowe wzorcowych normatywów obsad stanowisk pracy w oparciu o doświadczenia przodujących przedsiębiorstw i wspólnie z administracją gospodarczą zapewniać ich stosowanie w zakładach pracy.

W doskonaleniu struktury zatrudnienia, płac i bodźców dotyczących pracowników umysłowych w zakładach pracy należy zwłaszcza brać pod uwagę:

— ustalanie, w oparciu o zatwierdzoną przez KSR strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa, stanowisk pracowników umysłowych wraz z określeniem zakresu ich czynności. Dążyć przy tym należy do scalania poszczególnych funkcji i racjonalnego gospodarowania kadrami,

— prawidłowe wytyczanie zadań, stanowiących podstawę premiowania pracowników inżyniersko-technicznych i administracyjnych oraz przyznawania premii i nagród stosownie do rezultatów osiągniętych przez poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa w dziedzinie rytmiczności produkcji, likwidacji przestoju, wywiązywania się z umów kooperacyjnych, wdrażania nowej techniki i technologii, poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zwiększania opłacalnego eksportu i poprawy rentowności.

22. Układy zbiorowe pracy oraz inne przepisy o wynagradzaniu, powinny stwarzać organom samorządu robotniczego i radom zakładowym, możliwość dostosowywania, wspólnie z kierownictwem przedsiębiorstw i zjednoczeń, systemów płac i zasad premiowania do konkretnych potrzeb i specyfiki poszczególnych zakładów pracy i branż, między innymi w zakresie:

— uzupełniania charakterystyk kwalifikacyjnych w taryfikatorach stosownie do dokonującego się postępu w organizacji pracy i produkcji,

— określenia kryteriów premiowania stwarzających bodźce do obniżki kosztów własnych, poprawy jakości, wzrostu opłacalnego eksportu.

Znajdujące się w dyspozycji przedsiębiorstwa środki przeznaczone na wyspecjalizowane premie i nagrody, w tym za efektywność eksportu, powinny być dzielone sprawiedliwie i zgodnie z ich przeznaczeniem. Otrzymywać je powinni uprawnieni do tego robotnicy, mistrzowie i inżynierowie, którzy mają decydujący wpływ na zwiększenie opłacalnego eksportu i na poprawę jakości produkcji. Robotnicy muszą mieć zapewniony należny im udział w tym funduszu.

Samorząd robotniczy, a zwłaszcza rady robotnicze i rady zakładowe, wykorzystując w pełni swe uprawnienia, powinny skutecznie wpływać na sprawiedliwy podział wszystkich funduszy na premie i nagrody. Wyróżniać należy tych robotników i pracowników, którzy pracują najlepiej, uzyskują przodują-

ce wyniki jakościowe i wnoszą najwięcej do ogólnych efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa.

Rady zakładowe i rady robotnicze nie mogą godzić się, aby przy podziale środków przeznaczonych na płace, premie i nagrody, miało miejsce nieuzasadnione rzeczywistym wkładem pracy, uprzywilejowywanie niektórych osób lub poszczególnych grup pracowniczych.

Konieczne jest konsekwentne przestrzeganie zasady jawności przy rozdziale nagród i premii.

23. Przy opracowywaniu nowych zasad wynagradzania oraz w ich praktycznym stosowaniu należy dbać o to, aby bodźce zawarte w systemie płac:

— zachęcały załogi, a w pierwszym rzędzie młodych robotników i pracowników do podwyższania kwalifikacji oraz ustabilizowania się w wybranym zawodzie i zakładzie pracy,

— sprzyjały podejmowaniu przez robotników i pracowników bardziej odpowiedzialnych i trudnych funkcji oraz zadań,

— wyrażały w różnych formach uznanie dla niebagatelnego, długoletniego stażu pracy,

— były stosowane w odpowiednim powiązaniu z bodźcami i wyróżnieniami o charakterze moralnym.

Rady zakładowe i instancje związkowe powinny upowszechniać słuszną praktykę wyrażania uznania i udzielania pochwał robotnikom i pracownikom przez kierowników wszystkich szczebli, za solidne i pełne zaangażowania oraz inicjatywy, wykonywanie zadań i obowiązków.

24. Wśród bodźców pobudzających wysiłek załóg w dziedzinie rentowności i poprawy wyników pracy, ważną rolę spełnia fundusz zakładowy, fundusz premii w państwowych gospodarstwach rolnych, a także tworzony w niektórych branżach fundusz za osiągnięcia ekonomiczne.

Dokonywane, przy czynnym udziale związków zawodowych, doskonalenie zasad tworzenia i podziału funduszu zakładowego, który jest wyrazem zbiorowego zainteresowania pracowników wynikami gospodarowania oraz ważną formą udziału załóg we współzarządzaniu przedsiębiorstwami — pozwala na coraz lepsze wiązanie realizacji konkretnych zadań, poprawę gospodarności i wyników finansowych przedsiębiorstw z wysokością uzyskiwanych przez załogi korzyści materialnych; umacnia jedność interesów pracowniczych z interesem przedsiębiorstwa i całej gospodarki.

Ważnym zadaniem instancji związkowych jest zwrócenie uwagi na prawidłowe i sprawiedliwe ustalanie podstaw i kryteriów uzyskiwania funduszu zakładowego.

Samorząd robotniczy przy rozdziale nagród z funduszu zakładowego powinien uwzględniać:

— rezultaty uzyskane przez poszczególne wydziały przedsiębiorstwa,

— przyznawanie wyższych nagród niż przeciętne robotnikom i pracownikom wykazującym się szczególnymi osiągnięciami i wkładem pracy w przekraczanie planowanych zadań przedsiębiorstwa i uzyskanie dobrych wyników ekonomicznych.

Fundusz zakładowy przypadający wydziałom powinien być dzielony przez oddziałowe rady robotnicze i związkowe, przy współdziałaniu kierownictwa wydziałów.

Istotne jest również określanie w przedsiębior-

stwach zadań dla poszczególnych wydziałów, jako kryteriów udziału ich załóg w funduszu zakładowym.

Fundusz premii w państwowych gospodarstwach rolnych stał się istotnym bodźcem podniesienia produkcji roślinnej i zwierzęcej oraz poprawy rentowności. System ten przyniósł poważne korzyści zarówno załogom, jak i społeczeństwu.

W oparciu o dotychczasowe doświadczenia należy dostosować zasady tworzenia i podziału tego funduszu do zadań w zakresie wzrostu produkcji rolnej i poprawy wyników finansowych PGR w następnych latach.

25. Bardziej skuteczna i konkretna pomoc zakładowym organizacjom i organom samorządu robotniczego wymaga szerszego oparcia działalności instancji związkowych o uogólnione doświadczenia załóg i aktywu zakładowego, o prace analityczne oraz o wyniki badań placówek naukowych.

Kierunki badań inspirowanych lub przeprowadzanych przez związki branżowe i CRZZ powinny przede wszystkim obejmować: formy i metody działania samorządu robotniczego, gospodarowanie środkami trwałymi i obrotowymi, bezpieczeństwo i higienę pracy, wykorzystanie czasu pracy, warunki i możliwości podnoszenia kwalifikacji, społeczne stosunki międzyludzkie w zakładzie, awans zawodowy i społeczno-kulturalny klasy robotniczej.

Bardziej wnikliwie należy zająć się analizą kształtowania się płac i działania systemu bodźców, poziomem cen, kosztami utrzymania rodzin pracowniczych, dochodami różnych grup zawodowych i społecznych w celu ustalania punktu widzenia ruchu zawodowego na podział dochodu narodowego, zwłaszcza funduszu spożycia.

Należy rozwijać kierunki i formy współdziałania związków zawodowych z placówkami naukowymi, z Polskim Towarzystwem Ekonomicznym, inspirować podejmowanie tematów szczególnie interesujących ruch zawodowy, efektywniej wykorzystywać wyniki analiz i badań w rozwiązywaniu wspólnie z administracją gospodarczą i państwową zagadnień płacowych i socjalno-bytowych załóg oraz ekonomicznych problemów zakładów i branż.

III

26. W ostatnich latach dokonuje się stopniowa poprawa zaopatrzenia ludności w artykuły żywnościowe i wyroby przemysłowe. W roku 1966 spożycie mięsa (bez tłuszczów) przez 1 mieszkańca kraju wynosiło 52,1 kg (rok 1962 — 45,8 kg); masła 5,3 kg (rok 1962 — 4,6 kg); cukru — 34,1 kg (rok 1962 — 30,2 kg). W roku 1966 na 1 tys. mieszkańców przypadało 80 aparatów telewizyjnych, 135 pralek, 35 lodówek oraz 50 motocykli i skuterów.

Wzrosło więc spożycie i zwiększył się stan wyposażenia gospodarstw domowych w artykuły trwałego użytku.

Występują jednak nadal niedobory w zaopatrzeniu ludności w niektóre towary codziennego użytku lub spożycia oraz drobne, a potrzebne artykuły. Dla zaspokojenia tych potrzeb związki zawodowe postępują wobec przemysłu, spółdzielczości pracy, rzemiosła oraz handlu konieczność poprawy zaopatrzenia ludności zgodnie z asortymentowym i sezonowym zapotrzebowaniem, w oparciu o pogłębioną analizę

rynku i wynikające z niej prawidłowe ukierunkowanie i rozszerzenie produkcji. Konieczna jest również większa dbałość o wzbogacenie asortymentów produkowanych wyrobów, ich wygląd estetyczny i modę.

Szczególnie pilnym zadaniem przemysłu jest zlikwidowanie, bądź wydatne złagodzenie braków zaopatrzenia, zwłaszcza w niektóre asortymenty tkanin bawełnianych i z włókien syntetycznych, w wyroby dziewiarskie, pasmanterię, w odzież i obuwie dziecięce. Dokonana ostatnio poprawa zaopatrzenia rynku w sprzęt turystyczny i sportowy jest, w świetle rosnących potrzeb, niewystarczająca.

Osiągnięcie trwałej równowagi rynkowej w poszczególnych grupach towarowych sprzyjać będzie także szybszemu unowocześnianiu i wzbogacaniu asortymentu. W interesie producenta i konsumenta jest rozwijanie produkcji wyrobów nowych, sprawniejszych technicznie, trwalszych i bardziej estetycznych. W pierwszym rzędzie unowocześnienia, poprawy jakości i estetyki wymaga produkcja artykułów trwałego użytku, a także odzieży, obuwia, mebli, wyrobów z mas plastycznych.

Związki zawodowe postulują, aby przy ustalaniu zadań dla przemysłu szerzej uwzględniać zapotrzebowanie na sprzęt ułatwiający kobietom prowadzenie gospodarstwa domowego oraz na artykuły z grupy tzw. 1001 drobiazgow.

Stosownie do wzrastającej podaży produktów rolnych oraz zgodnie z zapotrzebowaniem konieczne jest odpowiednie zwiększenie i racjonalne wykorzystanie potencjału wytwórczego przemysłów pracujących w oparciu o surowce rolne. Przemysł rolno-spożywczy i spółdzielczość powinny wykorzystać wszystkie możliwości w celu zwiększenia przetwórstwa owocowo-warzywnego, mleczarskiego, a zwłaszcza rozszerzenia produkcji serów, twarogów i koncentratów oraz poprawy jakości pieczywa i wędlin.

Związki zawodowe krytycznie oceniają stan dystrybucji i zaopatrzenia w ryby niektórych miast i miejscowości oraz uznają za konieczne wydatną poprawę w dostawach ryb między innymi przez zapewnienie odpowiedniego transportu i warunków sprzedaży w placówkach handlu detalicznego.

Związki zawodowe powinny być rzecznikiem wobec rad narodowych dalszego rozwoju bazy warzywno-owocowej w celu wydatnego polepszenia zaopatrzenia ośrodków przemysłowych, osiedli robotniczych oraz ośrodków turystyczno-wczasowych w warzywa i owoce.

Dla usprawnienia skupu i handlu detalicznego konieczna jest dalsza rozbudowa bazy chłodniczej i magazynowej, zwiększenie sieci detalicznych placówek handlu, zwłaszcza na terenie nowych ośrodków przemysłowych i osiedli mieszkaniowych.

Ministerstwo Handlu Wewnętrznego, rady narodowe w porozumieniu z instancjami związkowymi powinny lepiej dostosowywać godziny otwarcia punktów sprzedaży do potrzeb konsumentów. Należy podjąć energiczniejsze wysiłki na rzecz usprawnienia organizacji obsługi klientów i podniesienia kultury handlu. Pożądane jest również szersze rozwijanie nowoczesnych form sprzedaży.

27. Ożywieniu gospodarczemu miast i osiedli, a także lepszemu zaspokajaniu potrzeb ludności służyć powinien szeroki rozwój żywienia zbiorowego,

usług, przede wszystkim pralniczych, napraw i konserwacji sprzętu gospodarstwa domowego, usług radiowo-telewizyjnych, motoryzacyjnych i remontowo-budowlanych.

W trosce o dobro konsumentów związki zawodowe uznają za niezbędne znaczne podniesienie poziomu obsługi w zakładach gastronomicznych, poprawę jakości posiłków i polepszenie warunków higieniczno-sanitarnych w restauracjach, barach mlecznych i w pozostałych placówkach gastronomicznych, przeznaczonych dla masowego konsumenta oraz zwiększenie liczby barów szybkiej obsługi.

Nowe placówki usługowe powinny być organizowane przez odpowiednie przedsiębiorstwa specjalistyczne, spółdzielczość i rady narodowe, zwłaszcza w osiedlach robotniczych, na peryferiach miast, w ośrodkach wiejskich — w postaci terenowych punktów przyjęć i ruchomych punktów usługowych w oparciu o centralne zakłady i bazy remontowe. Poprawie powinien też ulec poziom jakości świadczonych usług.

W wielu ośrodkach usprawnienia wymaga komunikacja miejska, zwłaszcza na trasach dojazdowych do zakładów pracy. Wojewódzkie i powiatowe komisje związków zawodowych powinny zwracać uwagę rad narodowych na potrzebę uzdrawiania ekonomiki miejskich przedsiębiorstw komunikacyjnych. Dotychczasowy nadmierny wzrost dotacji, przyznawanych ze środków budżetu państwa dla wielu z tych przedsiębiorstw na pokrycie rosnącego deficytu, wymagał zmniejszenia środków na inne dziedziny działalności gospodarczej i socjalnej, co w efekcie obciążało ogół ludzi pracy.

28. Związki zawodowe uznają za społecznie uzasadnione dążenie do stabilizacji ogólnego poziomu kosztów utrzymania, a jednocześnie, uwzględniając występujące wahania cen i ich wpływ na koszty utrzymania rodzin pracowniczych, wypowiadają się za konsekwentnym realizowaniem takiej polityki płac i cen, która zapewni systematyczny wzrost płacy realnej. W przypadkach uzasadnionych podwyżek cen artykułów powszechnego użytku powinny być stosowane odpowiednie rekompensaty.

Obowiązkiem instancji, organizacji związkowych i organów samorządu robotniczego jest czuwanie nad tym, aby drobne zmiany dokonywane we wzorach artykułów i formach usług, nie powodujące wzrostu kosztów, nie wpływały na podwyższenie cen. Równocześnie instancje związkowe, samorząd robotniczy i organa cenowe powinny roztoczyć nadzór i kontrolę w trosce o to, aby ponadplanowa rentowność produkcji w przedsiębiorstwach nie była osiągana w drodze obniżania jakości, odchodzenia od obowiązujących receptur i norm oraz zatwierdzonego planem asortymentu towarów.

Wprowadzenie do obrotu nowych, droższych artykułów o znacznie wyższej jakości i walorach użytkowych nie może odbywać się kosztem wycofania z obrotu artykułów tańszych, cieszących się popytem.

Konsekwentnie należy przestrzegać ustalonych terminów stosowania przejściowo wyższych cen na towary zaliczone do nowości rynkowych i zgodnie z obowiązującymi zasadami dokonywać — w odpowiednim czasie — obniżki cen.

Przedstawiciele związków zawodowych w komi-

sjach cen powinni domagać się, aby ceny były zatwierdzane w oparciu o wnikliwą analizę kalkulacji kosztowo-cenowej, zwracając przy tym baczna uwagę na wysokość narzutów.

Związki zawodowe uznają za słuszne usprawnienie systemu zatwierdzania niektórych cen przez decentralizację uprawnień do ich ustalania, przy równoczesnym wzmoczeniu kontroli ze strony państwowych organów cenowych, zjednoczeń, ministerstw i instancji związkowych.

29. Dla dobra konsumenta oraz właściwego zaspokojenia potrzeb ludzi pracy i ich rodzin, a także polepszania warunków pracy w handlu i gastronomii, związki zawodowe powołały do życia kontrolę społeczną, nadając jej stały i zorganizowany charakter. Działalność kontroli społecznej, realizacja wniosków kontrolerów przyczynia się do usuwania braków i zaniedbań w obrocie towarowym, wzmoczenia gospodarności i ochrony dobra społecznego w placówkach handlowych oraz podniesienia poziomu, rzetelności i kultury obsługi konsumenta.

Organizatorzy kontroli — WKZZ, PKZZ i MKZZ — powinni pełniej wykorzystywać materiały i wnioski pokontrolne w celu skutecznego oddziaływania na lepsze zaopatrzenie rynku, dostosowanie sieci placówek handlowo-gastronomicznych do potrzeb mieszkańców oraz na rozwój usług dla ludności.

Dalszy rozwój kontroli społecznej powinien być oparty o ścisłą współpracę związków zawodowych z radami narodowymi, organami kontroli państwowej, samorządem spółdzielczym oraz szerokimi rzeszami konsumentów. Instancje i organizacje związkowe muszą wykazać więcej dbałości o dobór i przygotowanie kontrolerów społecznych, otaczać ich opieką i wyróżniać za szczególną aktywność.

Szeroki rozwój wszystkich form kontroli społecznej, obejmującej istotne dziedziny życia państwowego, gospodarczego i kulturalnego oraz sferę socjalno-bytową, zapewnia większy wpływ obywateli na działalność organów administracji państwowej i gospodarczej, na lepszą gospodarkę środkami, na respektowanie zasad praworządności w stosunkach społecznych.

30. Związki zawodowe będą rozwijać różnorodne formy opieki socjalnej nad pracującymi i ich rodzinami, zwłaszcza nad dziećmi i młodzieżą, oddziałując na sprawiedliwy podział funduszy socjalnych tak, by zapewniały one zaspokojenie najpilniejszych, uzasadnionych potrzeb rodzin pracowniczych i społeczeństwa. Jednocześnie należy zadbać o racjonalne wykorzystanie przeznaczonych na ten cel środków budżetowych i społecznych.

Ogniwa związkowe i organa inspekcji pracy zobowiązane są przy rozpatrywaniu projektów nowych inwestycji dopilnować uwzględniania w tych projektach odpowiednich pomieszczeń i urządzeń socjalno-bytowych, kulturalnych oraz rekreacyjnych.

Niezbędne jest współdziałanie instancji związkowych z radami narodowymi i administracją gospodarczą w zakresie zapewnienia pełnego wykonania 5-letniego programu budowy i rozbudowy urządzeń socjalnych, zwłaszcza placówek międzyzakładowych.

Kierownictwa zakładów pracy powinny realizować postulaty rad zakładowych i załóg w sprawie przyspieszenia rozwoju stołówek przyzakładowych, dostarczania gorących posiłków do odpowiednich pomieszczeń w pobliżu stanowisk pracy, w pierwszej

kolejności dla pracowników wykonujących pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych.

Rady zakładowe nie mogą godzić się z praktyką przeznaczania przez dyrekcje przedsiębiorstw pomieszczeń socjalno-kulturalnych na inne cele. Instancje związkowe zobowiązane są udzielać poparcia radom zakładowym w odzyskiwaniu stołówek, świetlic i szatni w przypadkach, gdy administracja zakładu zajmuje te pomieszczenia niezgodnie z ich właściwym przeznaczeniem.

Związki zawodowe wespół z innymi organizacjami społecznymi, a zwłaszcza Ligą Kobiet oraz radami narodowymi, obejmować będą opieką przedszkolną dzieci rodzin pracowniczych. Stopniowo upowszechniane powinno być wychowanie przedszkolne dzieci 6-letnich, a także rozszerzane formy wypoczynku wakacyjnego i rekreacyjnego w środowisku zamieszkania. W tym celu należy, między innymi, szerzej wykorzystywać placówki kulturalno-oświatowe i obiekty sportowe, umacniać współpracę ze Związkiem Harcerstwa Polskiego i Towarzystwem Przyjaciół Dzieci.

31. Związki zawodowe, przy współudziale rad narodowych, wydatnie przyczyniły się do rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych, których powierzchnia osiągnęła 17 tys. ha.

Niezbędne jest dalsze rozszerzanie powierzchni POD, popieranie inicjatyw działkowców zmierzających do lepszego zagospodarowania działek i uzyskiwania wyższych plonów. Instancje związkowe powinny przeciwstawiać się likwidacji istniejących ogrodów działkowych bez jednoczesnego przydzielenia przez rady narodowe nowych, odpowiednich terenów.

Ogrody działkowe powinny stawać się w coraz większym stopniu miejscem zorganizowanego wypoczynku dla dzieci, młodzieży i dorosłych.

32. Wprowadzanie w życie programu stałej poprawy warunków mieszkaniowych ludności pracującej stanowi ważną dziedzinę działalności partii, państwa i związków zawodowych. W latach 1956—1966 oddano do użytku w miastach ponad 3,1 mln izb mieszkalnych, a realizacja programu budownictwa mieszkaniowego w ciągu minionego planu 5-letniego umożliwiła przeniesienie do nowych mieszkań 300 tys. rodzin, zajmujących dotychczas pomieszczenia niemieszkalne.

Wychodząc z oceny potrzeb mieszkaniowych ludności, stałego wzrostu wkładów oszczędnościowych na książeczkach mieszkaniowych, powiększania się zakładowych funduszy mieszkaniowych, związki zawodowe będą rozwijały inicjatywę i współdziałały w wygospodarowaniu dodatkowych środków, które pozwolą na powiększenie założonych w planie 5-letnim rozmiarów budownictwa mieszkaniowego dodatkowo o 100 tys. izb mieszkalnych.

Wymaga to większego zaangażowania się instancji związkowych w polepszenie pracy inwestorów i biur projektowych, rozwijania współzawodnictwa wśród załóg budowlanych o oszczędne gospodarowanie materiałami, o wysoką jakość oddawanych do użytku mieszkań, o polepszenie wykorzystania czasu pracy sprzętu zmechanizowanego.

Oparcie znacznej części programu budownictwa mieszkaniowego w latach 1966—1970 na spółdzielczej formie budownictwa, a równocześnie wymóg najbardziej słusznego, ze społecznego punktu widze-

nia, spożytkowania środków państwowych i zakładowych oraz ludności, nakłada na związki zawodowe obowiązek znacznego wzmocnienia kontroli nad prawidłowym wykorzystaniem wszystkich funduszy mieszkaniowych i przebiegiem realizacji poszczególnych etapów budownictwa mieszkaniowego.

W tym celu:

— instancje związkowe zapewnią udział najlepszych aktywistów społecznych, znających dobrze problematykę budownictwa mieszkaniowego, w działalności spółdzielni mieszkaniowych,

— WKZZ, PKZZ i MKZZ zwiększą oddziaływanie na rady narodowe w kierunku pełnego wykorzystania lokalnych możliwości wzrostu mocy przerobowych w budownictwie, a także w zakresie przygotowania odpowiednich terenów budowlanych,

— WKZZ zapewnią w terenowych planach budownictwa mieszkaniowego szersze wykorzystanie środków zakładowego funduszu mieszkaniowego, między innymi w drodze tworzenia międzyzakładowych spółdzielni mieszkaniowych oraz udzielania pomocy kredytowej spółdzielniom mieszkaniowym w zastępstwie kredytu bankowego; zarządy główne i okręgowe związków zawodowych wspólnie ze zjednoczeniami i ministerstwami będą pomagać zakładom pracy w racjonalnym wykorzystaniu środków ZFM zgodnie z socjalno-bytowymi potrzebami załóg,

— zainteresowane związki zawodowe wraz z CRZZ, Centralnym Związkiem Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego i radami narodowymi opracują wspólny program budownictwa osiedlowego i jednorodzinnego dla nauczycieli i innych pracowników zamieszkałych w gromadach, osiedlach i małych miasteczkach,

— rady zakładowe i robotnicze zapewnią sprawiedliwy rozdział wśród pracowników ubiegających się o spółdzielcze mieszkania pożyczek lub pomocy bezzwrotnej, udzielanych ze środków ZFM,

— instancje i aktyw związkowy wzmocnią kontrolę prawidłowości decyzji komisji przydziału mieszkań dla ludzi pracy tak, aby z budownictwa rad narodowych korzystali ci, którzy nie mają warunków poniesienia kosztów mieszkania spółdzielczego,

— projektanci i inwestorzy zwrócą uwagę na poprawę funkcjonalnego układu mieszkań i stopniową poprawę ich standardu.

Związki zawodowe uznają za konieczne, aby jednocześnie z budową obiektów mieszkalnych rozwijane było budownictwo niezbędnych placówek handlowych, gastronomicznych, usługowych i innych urządzeń towarzyszących.

33. Związki zawodowe uznają za niewystarczający dotychczasowy postęp w poprawie konserwacji i remontów mieszkań.

Dla usprawnienia gospodarki remontowo-konserwacyjnej związki zawodowe postulują, aby organa planowania, Ministerstwo Gospodarki Komunalnej, prezydium rad narodowych oraz resorty posiadające pod swą administracją budynki mieszkalne:

— zagwarantowały niezbędne kadry i materiały budowlane oraz powiększyły i wzmocniły zaplecze techniczne dla usprawnienia i przyspieszenia prac remontowych i konserwacyjnych,

— zapewniły nadzór i koordynację terenowych planów remontów i konserwacji.

W ramach środowiskowej działalności, organizacje związkowe rozszerzać będą wraz z samorządem mieszkańców pracę wychowawczą wśród lokatorów w celu zapewnienia zespołowej dbałości o ochronę urządzeń, utrzymanie czystości i podniesienie ogólnej estetyki domów, bloków i osiedli.

WKZZ oraz ogniwa Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego będą jak najszerszej upowszechniać zawieranie umów trójstronnych, dotyczących remontów kapitalnych, pomiędzy zlecniodawcą, samorządem lokatorskim i wykonawcą, które to umowy zdały już egzamin na terenie kilku województw.

IV

34. Umacnianie praworządności w stosunkach pracy stanowi stałą, ważną funkcję wszystkich instancji i organizacji związkowych. Obejmuje to zwłaszcza zabezpieczenie pełnego stosowania norm prawa, kształtowanie w praktyce nowych zasad socjalistycznego współżycia, a jednocześnie przygotowywanie nowych norm prawa pracy.

Przedkongresowa kampania sprawozdawczo-wyborcza wykazała, że działalność interwencyjna rad zakładowych wymaga w wielu przypadkach wydatniejszego wsparcia ze strony zarządów okręgowych i głównych, ich pełniejszego zaangażowania w każdej słusznej sprawie.

Nieodzownym warunkiem dalszej poprawy w przestrzeganiu przez administrację zakładów pracy i samych pracowników ustawodawstwa pracy, jest zwiększenie skuteczności działania związków w celu egzekwowania uprawnień pracowniczych, a jednocześnie ugruntowywania wśród załóg poszanowania obowiązków pracowniczych i zespołowego oddziaływania na rzecz przestrzegania przez każdego pracownika wymogów dyscypliny społecznej.

Instancje związkowe zapewnią, aby sprawy sporne dotyczące załogi załatwiane były przez radę zakładową wraz z kierownictwem zakładu, a sprawy wymagające decyzji jednostki nadrzędnej — z udziałem przedstawicieli zarządu okręgowego lub głównego.

35. Nie we wszystkich jeszcze zakładach pracy wdrożona została do praktyki zasada uzgadniania przez kierownictwo zakładów z radą zakładową przyjęcia nowych pracowników. Niezbędne jest upowszechnienie tej zasady, a tam, gdzie jest to potrzebne — odpowiednie uzupełnienie postanowień układów zbiorowych pracy i innych przepisów.

Podobnie każde rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia powinno być uzgodnione z radą zakładową, względnie z innymi ogniwami związkowymi w przedsiębiorstwie, stosownie do ustaleń pomiędzy radą zakładową i kierownictwem zakładów. Zarządy główne związków zawodowych w porozumieniu z kierownictwem resortów określą tryb postępowania w tym zakresie dostosowany do struktury organizacyjnej zakładów pracy w danej branży.

W ostatnich latach, z inicjatywy CRZZ, Rząd słusznie wprowadził zasadę ochrony przed zwolnieniem z pracy jedynych żywicieli rodzin oraz pracowników wkraczających w wiek emerytalny.

Jest także oczywiście uzasadniona, zwłaszcza w produkcyjnych zakładach pracy i jednostkach usługowych, ochrona przed zwolnieniem pracowników

posiadających nienaganny staż pracy, z wyjątkiem sytuacji, w których przyczyną zwolnienia stanowi zasadnicza reorganizacja zakładu i produkcji. W takich przypadkach, przed dokonaniem zwolnienia, niezbędne jest porozumienie się zakładu z wydziałem zatrudnienia rady narodowej w celu zapewnienia zainteresowanym dalszej pracy z zachowaniem jej ciągłości.

Pracownicy, którzy — po wieloletniej pracy, w następstwie warunków szkodliwych dla zdrowia, ze względu na wiek, przewlekłe schorzenia lub wypadki w pracy — mają ograniczoną zdolność wykonywania zawodu, a nie kwalifikują się do renty starczej lub inwalidzkiej, powinni mieć zapewnioną możliwość wykonywania innej pracy w tym samym zakładzie.

Związki zawodowe nie mogą godzić się z występującą jeszcze w zakładach złą praktyką porzucania pracy bez ustawowego wypowiedzenia. Wywołuje to zakłócenia w funkcjonowaniu zakładów i dezorganizuje pracę zespołów pracowniczych. Dlatego, przy przyjmowaniu przez zakład nowych pracowników, rady zakładowe powinny zainteresować się pracownikami, którzy często, bez uzasadnionych powodów, zmieniali miejsce pracy, w celu umożliwienia im stabilizacji zawodowej, życia się ze środowiskiem pracy i związania z zakładem.

Ustawodawstwo pracy przyznaje radom zakładowym szczególnie uprawnienia w przypadku, gdy zakład pracy zamierza zwolnić pracownika dyscyplinarnie. Liczba tego rodzaju zwolnień maleje, co świadczy o wzroście dyscypliny społecznej, obowiązkowości i upowszechnianiu się właściwych postaw moralnych. Każdy wniosek kierownictwa zakładu o dyscyplinarne zwolnienie pracownika powinien być wnikliwie i wszechstronnie zbadany. W sprawach tych powinno się wypowiadać plenum rady zakładowej, uwzględniając stopień naruszenia obowiązków pracowniczych, dotychczasową postawę w pracy i znaczenie wychowawcze tego rodzaju zwolnienia. W przypadkach nie budzących wątpliwości i obiektywnie udokumentowanych może wypowiadać się prezydium rady zakładowej z udziałem męża zaufania lub przewodniczącego oddziałowej rady związkowej.

Zasady te powinny być odpowiednio dostosowane przez zarządy główne związków zawodowych do struktury organizacyjnej zakładów pracy.

36. Komisje rozjemcze w zakładach pracy stanowią ważną instytucję ugruntowywania praworządności i rozstrzygania spraw spornych w stosunkach pracy. Doskonalenie metod pracy tych komisji jest nieodzownym warunkiem umacniania poszanowania prawa w zakładach pracy.

Służy temu ściślejsze wiązanie działalności interwencyjnej związków zawodowych z funkcjonowaniem komisji rozjemczych. Sprawy, których nie załatwiono w drodze interwencji, powinny być kierowane do komisji rozjemczych. Regułą powinno być dążenie do załatwienia każdej sprawy w zakładzie pracy.

Należy ugruntowywać zasadę, że roszczenia pracownika do zakładu pracy, na jego wniosek lub wniosek męża zaufania, względnie rady oddziałowej powinny być rozpatrzone przez radę zakładową z udziałem kierownictwa zakładu.

Instancje związkowe i rady zakładowe, sprawując

nadzór nad działalnością komisji rozjemczych, powinny udzielać im pomocy, organizować szkolenie członków komisji, zapewniać odpowiednie warunki pracy i w zależności od potrzeb aktualizować i odnawiać skład komisji.

Działalność komisji rozjemczych, stan praworządności w zakładzie pracy oraz problemy zapobiegania naruszeniom uprawnień pracowniczych powinny być co najmniej raz na rok omawiane przez radę zakładową z udziałem kierownictwa zakładu i przedstawicieli zarządu okręgowego. Metoda ta powinna być stosowana również w zakładach pracy, w których nie działają komisje rozjemcze. Rozwinięta przez związki zawodowe w ubiegłych latach praktyka udzielania pomocy prawnej członkom związku zasługuje na dalsze upowszechnianie i ulepszanie.

Uzasadnione jest ustawowe rozszerzenie zasięgu rozpatrywanych przez komisje rozjemcze spraw między innymi w zakresie rozstrzygania odwołań od decyzji dotyczących niezgodnego z prawem stosowania środków regulaminowych oraz niektórych spraw wynikłych ze szkód wyrządzonych w mieniu pracowniczym. Należy także umożliwić wnoszenie spraw do komisji przez męża zaufania oraz związkową radę oddziałową z upoważnienia pracownika.

W zakładach pracy należy szerzej stosować wyróżnienia za ofiarną i wydajną pracę, za postawę społecznego zaangażowania.

Niezbędne jest przestrzeganie słusznej społecznie zasady skreślenia kar w aktach osobowych po odpowiednim okresie sumiennej pracy.

W kształtowaniu właściwej atmosfery pracy w przedsiębiorstwach ważna rola przypada sądom społecznym. Związki zawodowe będą w dalszym ciągu inicjować powoływanie w zakładach pracy tych sądów, udzielać im wszechstronnej pomocy i zapewniać opiekę ze strony sądów powszechnych oraz Zrzeszenia Prawników Polskich.

37. Na wyniki ekonomiczno-produkcyjne zakładu, stabilizację załogi, wzrost zadowolenia z pracy w zasadniczy sposób wpływają właściwie ukształtowane stosunki międzyludzkie. Sprawa ta stanowi ważną, o rosnącym znaczeniu dziedzinę w działalności związków zawodowych i ich współpracy ze stowarzyszeniami i organizacjami społecznymi oraz z instytucjami i placówkami naukowymi. Związki zawodowe będą upowszechniać socjalistyczne normy współżycia społecznego w zakładach, ugruntowywać poczucie odpowiedzialności wśród załóg za dobro zakładu pracy, umacniać koleżeńską współpracę i dyscyplinę społeczną.

W szczególności będą rozwijać współpracę robotników, techników i inżynierów opartą o wzajemne zaufanie, życzliwość i szacunek.

Będą one wspólnie z ogniwami NOT oddziaływać na umacnianie więzi inteligencji z klasą robotniczą i upowszechniać postawy inżynierów i techników, którzy łączą swą wiedzę z doświadczeniem produkcyjnym załóg, swe obowiązki zawodowe z działaniem społecznym w celu zwiększenia zespołowych efektów produkcyjnych i stwarzania dobrej atmosfery pracy sprzyjającej sumiennemu wykonywaniu obowiązków przez każdego pracownika.

Konieczna jest większa dbałość organizacji związkowych o zapewnienie sprawiedliwej oceny wartości pracownika oraz wyników jego pracy, godnego stosunku kierowników, mistrzów i brygadzystów do

robotników, liczenie się kierownictwa zakładów i wydziałów z opinią, wnioskami i słuszną krytyką zespołów pracowniczych.

Celom tym powinny służyć pełniej narady wytwórcze, szkolenie dozoru technicznego, praca grup związkowych, oddziaływanie na właściwą postawę w pracy członków załogi, kojarzenie przez bezpośrednich kierowników produkcji, a szczególnie mistrzów — pracy organizacyjno-technicznej z działalnością wychowawczą.

Kształtowaniu poprawnej atmosfery pracy w przedsiębiorstwach sprzyjać też powinno umiejętne kojarzenie bodźców zachęcających do podwyższania kwalifikacji i pełnego wykorzystania zdobytej wiedzy z należytym poszanowaniem długoletniego doświadczenia zawodowego.

Ugruntowywanie powszechnego szacunku dla ludzi pracy oraz uznanie produkujej roli klasy robotniczej w życiu naszego narodu i kraju stanowi podstawową treść kształtowania socjalistycznych więzi społecznych, opartych na harmonijnym współdziałaniu poszczególnych oddziałów klasy robotniczej i grup pracowniczych w budownictwie socjalizmu.

38. W okresie międzykongresowym kontynuowane było zapoczątkowane przed 10 lat porządkowanie, normalizacja i skracanie czasu pracy. W znacznej części zakładów hutniczych, w przemyśle cementowym i płyt pilśniowych wprowadzono czterobrygadowy system pracy, skracając ustawowy czas pracy w skali miesiąca. Ostatnio na wniosek CRZZ kierownictwo Partii i Rządu podjęły decyzję o zniesieniu w przemyśle włókienniczym pracy na trzeciej zmianie w soboty oraz o objęciu systemem czterobrygadowym hutnictwa metali nieżelaznych.

Porządkowanie i skracanie czasu pracy powinno być, jak dotychczas, przeprowadzane bez uszczerbku dla zarobków pracowniczych oraz planowanych zadań produkcyjnych.

Sprawa czasu pracy wymaga dalszej szczególnej troski ze strony wszystkich ogniw administracji i związków zawodowych. Należy dążyć do pełnego wykorzystania dnia pracy i nie przekraczania ustawowego czasu pracy, do wykonywania zadań bez zrywów i stosowania godzin nadliczbowych.

Związki zawodowe uważają za konieczne dalsze porządkowanie i normalizację czasu pracy przede wszystkim w drodze wydatnej poprawy organizacji pracy, zaopatrzenia i kooperacji. Organizacje związkowe będą zdecydowanie przeciwstawiać się tendencjom szeregu kierownictw zakładów do szerokiego stosowania godzin nadliczbowych. Obowiązkiem kierownictw zakładów, organizacji związkowych i samorządu robotniczego jest doprowadzenie, w możliwie krótkim czasie, do takiej sytuacji, w której godziny nadliczbowe będą stosowane tylko w rzeczywiście wyjątkowych przypadkach. Wydatne zmniejszenie pracy w godzinach nadliczbowych stanowi jedną z zasadniczych przesłanek skracania czasu pracy.

Podobnie jak w przemysłach: hutniczym, cementowym oraz włókienniczym należy w innych branżach i gałęziach — drogą analiz i studiów — badać możliwości skracania czasu pracy. Zarządy główne związków zawodowych powinny inspirować i podejmować wspólnie z administracją gospodarczą niezbędne prace w celu określenia warunków organizacyjno-technicznych, metod i form skracania czasu

pracy z równoczesnym zapewnieniem wykonania planów produkcyjnych.

Związki zawodowe zwracają się do Rządu, aby przy opracowywaniu założeń przyszłego planu 5-letniego — uwzględnić jako jedną z ważnych spraw — skrócenie czasu pracy. Jednocześnie niezbędne jest podjęcie działania w kierunku zapewnienia racjonalnego wykorzystania zwiększonego czasu wolnego.

39. Układy zbiorowe pracy spełniają ważną rolę w regulowaniu warunków pracy i płac w gospodarce narodowej. Niezbędne jest objęcie kodyfikacją przestarzałych układów zbiorowych, zwłaszcza w tych branżach, w których nagromadziła się duża liczba protokołów dodatkowych. W nowych układach, obok spraw ogólnych, należy pełniej uwzględniać i poszerzać postanowienia dotyczące specyficznych problemów branżowych.

Związki zawodowe uznają za konieczne obejmowanie systematyczną kodyfikacją innych, ważnych dla ludzi pracy zagadnień z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W kontynuowanych pracach nad porządkiem ustawodawstwa pracy należy doprowadzić w szczególności do:

— opracowania i wydania ustawy o stosunku pracy,

— reformy trybu odwoławczego w sprawach pracowniczych,

— uregulowania odszkodowań za wypadki przy pracy.

Nowe przepisy o stosunku pracy powinny, zgodnie z zasadami ustroju socjalistycznego, określać prawa i obowiązki pracowników i zakładów pracy, stwarzać warunki do wyróżniania zasłużonych, długoletnich pracowników oraz ochrony pracowników o nie-nagannym stażu pracy.

Uproszczenia wymaga dotychczasowy, przewlekły i skomplikowany tryb rozpatrywania odwołań w sporach ze stosunku pracy i w sprawach rentowych oraz przybliżenia organów orzekających do miejsca pracy.

Związki zawodowe uważają za celowe powołanie jednolitych organów odwoławczych dla ogółu spraw pracowniczych w postaci wojewódzkich izb pracy i ubezpieczeń społecznych z udziałem zawodowych sędziów i ławników związkowych.

Tryb dochodzenia przez pracowników roszczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest zbyt przewlekły i często uciążliwy. Nowe przepisy powinny zapewniać szybkie przyznanie świadczeń oraz ich zwiększenie, czyniąc zbędnym dochodzenie na drodze sądowej.

Do czasu wydania tych przepisów niezbędne jest, aby organizacje związkowe udzielały poszkodowanym koniecznej pomocy i egzekwowały od kierownictwa zakładów wykonywanie wydanego przez Prezesa Rady Ministrów zarządzenia w sprawie przyspieszenia rozpatrywania słusznych roszczeń pracowniczych.

Związki zawodowe, w trosce o ułatwienie wychowania małych dzieci, uznają za społecznie uzasadnione umożliwienie kobiecie pracującej uzyskania jednorocznego bezpłatnego urlopu z zachowaniem ciągłości pracy, opieki leczniczej i prawa powrotu do pracy na to samo lub podobne stanowisko. Jednocześnie instancje i organizacje związkowe dążyć będą do ograniczania i eliminowania pracy na

nocnych zmianach kobiet wychowujących małe dzieci.

Instancje związkowe, ustosunkowując się do postulatów pracowniczych dotyczących dalszego zwiększenia materialnych świadczeń, powinny brać pod uwagę ocenę całokształtu potrzeb ludzi pracy i poszczególnych oddziałów klasy robotniczej, niezbędną hierarchię tych potrzeb oraz możliwości państwa w ich zaspokojeniu.

W długofalowym programie związków zawodowych uwzględniać należy sukcesywne zrównywanie występujących jeszcze różnic w niektórych dziedzinach świadczeń pomiędzy robotnikami i pracownikami umysłowymi.

40. Ruch zawodowy prowadzi wielostronną działalność na rzecz zapewnienia załogom coraz bardziej bezpiecznych warunków pracy. Dzięki wysiłkom administracji, organizacji związkowych i samorządu robotniczego zwiększyła się liczba zakładów i oddziałów produkcyjnych odpowiadających wymogom bezpiecznej i higienicznej pracy. W latach 1962—1965 nastąpiło zmniejszenie liczby wypadków śmiertelnych w zakładach o 13,6% oraz ogólnego wskaźnika wypadków o 8,1%.

Istnieją jednak zakłady, w których nie rozwiązano jeszcze wielu problemów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązkiem administracji jest likwidowanie zaniedbań i braków, zwłaszcza w dziedzinie organizacji pracy i produkcji, zapewnienie warunków bezpiecznej pracy oraz sprawnego działania urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, odpowiednie zabezpieczenie maszyn i urządzeń.

Główna odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy załóg spoczywa na kierownictwie zakładów, zjednoczeń i ministerstw.

Dyrektorzy zakładów, zjednoczeń, prezydium rad narodowych oraz ministrowie powinni zapewniać niezbędne środki na poprawę warunków pracy, w pierwszej kolejności w tych zakładach i branżach, w których występują większe zagrożenia dla zdrowia i życia, a liczba wypadków jest stosunkowo wysoka.

Instancje i organizacje związkowe mają prawo i obowiązek domagać się od administracji pełnego wykonywania ciążących na niej powinności i zadań w dziedzinie ochrony pracy oraz współdziałać w opracowywaniu programów poprawy warunków bhp. Programy te należy opracowywać w każdym zakładzie pracy, a ich realizacja i racjonalne wykorzystanie środków przeznaczonych na bhp powinny być przedmiotem systematycznej kontroli i oceny ze strony ogniw związkowych wszystkich szczebli.

41. Dalsza poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy, a zwłaszcza likwidacja zagrożeń powodujących wypadki i choroby zawodowe, wymaga wzmocnienia działalności profilaktycznej. Pełne wprowadzenie w życie w zakładach postanowień nowej ustawy o bhp, wydanej z inicjatywy związków zawodowych, i — na jej podstawie — aktów wykonawczych, ma zasadnicze znaczenie dla polepszenia warunków pracy załóg.

Związki zawodowe uznają dotychczasowy postęp w dziedzinie zapobiegania i zwalczania chorób zawodowych za niewystarczający. W zakładach i branżach, w których występują znacznie większe zagrożenia, niezbędne są ze strony kierownictw przedsiębiorstw

i administracji wyższych szczebli, jak i ze strony resortu zdrowia i opieki społecznej oraz naukowych placówek medycyny pracy, energiczne i skuteczne wysiłki w kompleksowym działaniu na rzecz zapobiegania chorobom zawodowym i zwalczaniu ich skutków. Szczególnie stanowczo należy przeciwdziałać przekraczaniu dopuszczalnych granic stężeń toksycznych i zapylenia.

W celu zwiększenia skuteczności działania profilaktycznego w zakładach aktyw związkowy i komisje wypadkowe oraz przemysłowa służba zdrowia powinny dokonywać pełnego rozeznania głównych źródeł zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz opracowywać w tych sprawach odpowiednie wnioski. Wnioski te po zatwierdzeniu przez konferencję samorządu robotniczego powinny być włączane do ogólnozakładowych planów poprawy warunków pracy.

Zarządy główne i okręgowe związków zawodowych zobowiązane są do udzielania bardziej skutecznej pomocy radom zakładowym i samorządowi robotniczemu w rozwiązywaniu podstawowych problemów bezpieczeństwa i higieny pracy. Powinny one także przedkładać ministerstwom i kierownictwom zjednoczeń te problemy, których zakłady nie są w stanie rozwiązać we własnym zakresie.

Uznając za słuszną krytykę załóg, dotyczącą zaopatrzenia w odzież i sprzęt ochrony osobistej, związki zawodowe domagają się od ministerstw, którym podlegają zakłady wytwarzające tę odzież i sprzęt — unowocześnienia produkcji, poprawy jakości i rozszerzenia asortymentu. Poważnego usprawnienia wymaga również dystrybucja odzieży ochronnej i roboczej.

Wydatnej poprawie musi ulec jednocześnie gospodarka odzieżą i sprzętem w zakładach.

Ruch zawodowy uznaje za konieczne:

— dokonywanie przez Rząd okresowych ocen stanu bezpieczeństwa i higieny oraz realizacji planów poprawy warunków pracy w podstawowych gałęziach gospodarki narodowej, podobnie jak to ma miejsce w górnictwie,

— zaspokojenie, w toku realizacji bieżącego planu 5-letniego, niezbędnych potrzeb zakładów w zakresie urządzeń wentylacyjnych, klimatyzacyjnych i oczyszczających,

— aktywne zapobieganie zanieczyszczeniu atmosfery w wielkich ośrodkach przemysłowych, zwiększenie produkcji elektrofiltrów i innych urządzeń pyłochłonnnych oraz rygorystyczne egzekwowanie od kierownictw zakładów instalowania i konserwacji tych urządzeń,

— zmechanizowanie przeładunku nawozów sztucznych i innych materiałów pylistych, bądź zastosowanie odpowiednich opakowań przy przewożeniu tych materiałów,

— rozwinięcie produkcji urządzeń i środków do walki z hałasem i pełniejsze uwzględnianie tych zagadnień przy projektowaniu nowych obiektów i maszyn.

42. Kierownicy zakładów i oddziałów produkcyjnych, inżynierowie i technicy, majstrowie i brygadziści zobowiązani są do stałej poprawy warunków pracy, usuwania zagrożeń, wdrażania bezpiecznych metod pracy, zabezpieczenia ładu i porządku na stanowiskach roboczych. Towarzyszyć powinna temu

troska o podwyższanie poziomu kultury i estetyki miejsca pracy, hal fabrycznych, pomieszczeń socjalnych, higieniczno-sanitarnych — jako ważnych elementów mogących uczynić pracę ludzką przyjemniejszą, lżejszą, a przez to także bardziej wydajną.

Rady zakładowe i robotnicze powinny rozwijać inicjatywę robotników w wykrywaniu i likwidacji zagrożeń zawodowych, doskonalić formy udziału robotników w nadzorze nad warunkami pracy, zwłaszcza w ramach społecznych przeglądów, umacniać poczucie współodpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i towarzyszy pracy. Niezbędne jest systematyczne szkolenie pracowników i dozoru technicznego w zakresie ochrony i higieny pracy.

Specjalną opieką otoczyć należy kobiety oraz młodych pracowników wchodzących do produkcji, dbać, aby obejmowane przez nich stanowiska robocze w pełni odpowiadały przepisom bhp.

Spółeczna inspekcja pracy powinna być organizatorem świadomego przestrzegania przez załogi bezpiecznych metod pracy.

Instancje związkowe powinny zwiększyć liczbę społecznego aktywów ochrony pracy i podnosić jego kwalifikacje, udzielać społecznym inspektorom pracy wszechstronnej pomocy w wypełnianiu przez nich obowiązków.

Ministerstwa i zjednoczenia oraz zarządy główne i okręgowe związków zawodowych roztoczą większą opiekę nad pracownikami zatrudnionymi w polowych warunkach.

43. Rozwój gospodarki narodowej, uruchamianie nowych gałęzi produkcji, wprowadzanie do zakładów nowych maszyn i technologii stawia przed naukowcami, inżynierami i technikami zwiększone wymagania w dziedzinie rozwiązywania problemów ochrony pracy.

Twórcza myśl naukowców i specjalistów praktyków powinna być skierowana na poszukiwanie rozwiązań konstrukcyjnych i technologicznych zapewniających bardziej wydajną, a równocześnie bezpieczniejszą i lżejszą pracę.

Wyższe uczelnie, instytuty naukowe, biura projektowe i konstrukcyjne w działalności swej powinny jak najszerzej uwzględniać problematykę ochrony pracy. Centralny Instytut Ochrony Pracy ma obowiązek w większej mierze uwzględniać praktyczne potrzeby zakładów i współdziałać przy wdrażaniu wyników badań, a także spełniać rolę koordynatora branżowych instytutów naukowych w dziedzinie ochrony pracy.

44. Związkowa inspekcja pracy, wykorzystując swoje szerokie uprawnienia, wzmocni kontrolę nad warunkami pracy, nad zgodnością procesów technologicznych z wymaganiami bezpieczeństwa pracy oraz nad realizacją zgłaszanych w tej dziedzinie przez załogi postulatów.

Inspekcja koncentrować musi uwagę na tych zakładach, w których występują znaczne zagrożenia zawodowe. Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw podległych resortom: górnictwa, przemysłu ciężkiego, chemicznego, budownictwa, komunikacji i rolnictwa.

Obowiązkiem inspektorów pracy jest częstsze dokonywanie wnikliwych ocen stanu bezpieczeństwa i higieny w zakładach, szersze współdziałanie ze społecznym aktywem ochrony pracy przy opracowy-

waniu programów poprawy warunków pracy i sprawowaniu kontroli nad działalnością administracji w tej dziedzinie. Jednocześnie związkowa inspekcja pracy powinna zapewniać szerszą i skuteczniejszą ochronę prawną pracowników.

Instancje związkowe powinny wspierać inspekcję pracy i zapewniać większą skuteczność jej działania. Główny Inspektorat Pracy, doskonaląc funkcjonowanie inspekcji branżowej, będzie równocześnie — stosownie do potrzeb terenu — wzmacniać rolę koordynacyjną wojewódzkich inspektoratów pracy w celu udzielania zakładom bardziej efektywnej pomocy w zwalczaniu chorób zawodowych i poprawie warunków pracy.

Wnioski i oceny inspekcji pracy będą stanowić dla zarządów głównych i okręgowych oraz CRZZ podstawę do opracowywania związkowych programów działania oraz formułowania postulatów pod adresem zjednoczeń, ministerstw, a także innych naczelnych organów państwowych w sprawie poprawy warunków pracy i ochrony zdrowia załóg.

45. Ochrona zdrowia załóg i całego społeczeństwa była i pozostaje w centrum uwagi ruchu zawodowego. Uznając znaczne osiągnięcia naszego państwa w tej dziedzinie, niezbędne są dalsze wzmoczone wysiłki na rzecz zwiększenia ochrony zdrowia ludności oraz poprawy stanu sanitarnego w zakładach pracy, w miastach, osiedlach oraz na wsi. W tym celu resort zdrowia i opieki społecznej, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia, powinien podjąć pracę nad ustaleniem lepszych rozwiązań organizacyjnych i zasad działania społecznej służby zdrowia zapewniających ściślejszą współpracę wszystkich pionów lecznictwa oraz pełniejsze ich dostosowanie do potrzeb poszczególnych środowisk.

Dla uzyskania wydatnej poprawy warunków pracy załóg i podniesienia stanu zdrowotności konieczne jest polepszenie profilaktycznej działalności przemysłowej służby zdrowia, zwłaszcza w zakładach o większych zagrożeniach. Instytuty medycyny pracy oraz wojewódzkie i obwodowe przychodnie przemysłowe powinny współdziałać w realizacji tego zadania oraz nadzorować jego wykonywanie w zakładach.

Instancje i organizacje związków zawodowych będą domagać się od administracji gospodarczej i instytutów branżowych, aby profilaktycznej działalności przemysłowej służby zdrowia towarzyszyły odpowiednie zmiany technologiczne i organizacyjne w środowisku pracy. Administracja zakładu zobowiązana jest zapewnić zaopatrzenie w odpowiedniej jakości urządzenia ochronne. Należy organizować racjonalne przerwy w pracy, przeprowadzać w tym czasie ćwiczenia rekreacyjne, dostosowywać napoje i posiłki typu regeneracyjnego do warunków pracy oraz wprowadzać rotacje pracowników narażonych na choroby zawodowe.

Niezbędne jest stałe i wnikliwe analizowanie zachorowań związanych z warunkami i rodzajem wykonywanej pracy i na tej podstawie aktualizowanie wykazu chorób zawodowych.

Duża liczba zachorowań na gościec (choroby reumatyczne) wśród pracujących w warunkach wysokiej wilgotności i niskich temperatur, uzasadnia podjęcie badań w celu określenia warunków, w których

schorzenia reumatyczne tych pracowników będą uznane za chorobę zawodową.

Prawidłowe rozwiązywanie zagadnień ochrony zdrowia pracujących uzależnione jest w dużej mierze od ścisłego współdziałania przemysłowej służby zdrowia z Państwową Inspekcją Sanitarną, Inspekcją Pracy oraz z administracją gospodarczą.

Znaczny udział młodzieży i kobiet wśród ogółu zatrudnionych wymaga szczególnej troski o ochronę ich zdrowia.

Wydatnej poprawy wymaga obecny stan i zakres opieki lekarskiej nad uczącą się młodzieżą, zwłaszcza w szkołach przyzakładowych i międzyzakładowych. WKZZ wspólnie z radami narodowymi i władzami oświatowymi powinny dokonać analizy tego problemu i domagać się od rad narodowych podjęcia niezbędnych kroków w celu usunięcia istniejących zaniechań.

Tym pracownikom, którzy po wieloletniej pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, ze względu na wiek, przewlekłe schorzenia lub wypadek przy pracy mają ograniczoną zdolność wykonywania zawodu, należy umożliwiać rehabilitację zawodową przez tworzenie w dużych zakładach pracy odpowiednio wyposażonych ośrodków rehabilitacyjnych.

Niezbędne jest zapewnienie przez resort zdrowia i opieki społecznej pełniejszej obsady kadrowej placówek przemysłowej służby zdrowia.

46. Lecznictwo otwarte, najbardziej powszechna i masowa forma opieki zdrowotnej, nie zaspokaja jeszcze na wielu terenach, w stopniu zadowalającym, potrzeb społeczeństwa. Mimo znacznego wzrostu liczby lekarzy w ostatnim 5-leciu, wciąż jeszcze utrzymują się znaczne dysproporcje w nasyceniu tą kadrą poszczególnych rejonów i pionów lecznictwa. Niewystarczająca jest liczba lekarzy niektórych specjalności, co ogranicza możliwości uzyskania specjalistycznej pomocy leczniczej, zwłaszcza przez mieszkańców miasteczek, osiedli robotniczych i ludność wiejską. Wpływa to również na niedostateczne wykorzystanie w niektórych placówkach leczniczych urządzeń diagnostyczno-laboratoryjnych.

W celu złagodzenia tych dysproporcji i niedomagań związki zawodowe postulują, aby resort zdrowia i opieki społecznej oraz wydziały zdrowia rad narodowych odpowiednio wzmocniły kadrowo placówki lecznictwa otwartego, między innymi poprzez rotację lekarzy z placówek lecznictwa zamkniętego.

Niezbędny jest dalszy rozwój wiejskich placówek służby zdrowia, zapewnienie lepszej opieki zdrowotnej dla dzieci i młodzieży, opieki ginekologiczno-położniczej oraz lekarsko-dentystycznej dla ogółu ludności. W planach rozwoju służby zdrowia konieczne jest szersze niż dotychczas uwzględnianie potrzeb lecznictwa psychiatrycznego.

Warunkiem usprawnienia pracy placówek służby zdrowia jest między innymi dalszy rozwój społecznych komitetów opieki i pomocy placówkom lecznictwa zamkniętego i otwartego. WKZZ, PKZZ i MKZZ wespół z komitetami Frontu Jedności Narodu i radami narodowymi będą powoływać społeczne komitety przy przychodniach zdrowia złożone z przedstawicieli poszczególnych organizacji i instytucji oraz komitetów blokowych.

Konieczne jest zwiększenie udziału Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia oraz WKZZ

w planowaniu i kontroli wydatkowania środków na ochronę zdrowia.

Resort zdrowia i opieki społecznej powinien podjąć działanie w kierunku ograniczania i stopniowego likwidowania prywatnej praktyki lekarskiej. W pierwszej kolejności dotyczyć to powinno kierowniczego personelu placówek społecznej służby zdrowia.

47. Poważne znaczenie w systemie ochrony zdrowia odgrywa lecznictwo sanatoryjne i profilaktyczne w uzdrowiskach. Realizacja postanowień ustawy o uzdrowiskach i lecznictwie uzdrowiskowym powinna stworzyć lepsze warunki dla wykorzystania obiektów, obniżenia kosztów ich eksploatacji i podniesienia skuteczności leczenia.

Związki zawodowe uznają za konieczne, aby w lecznictwie uzdrowiskowym coraz szerzej i skuteczniej zajmowano się leczeniem chorób zawodowych i schorzeń wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez szkodliwe warunki pracy.

Kontynuować należy praktykę przekazywania skierowań sanatoryjnych radom zakładowym i przemysłowej służbie zdrowia dużych zakładów pracy, co umożliwi dalsze usprawnienie rozdziału skierowań wśród najbardziej potrzebujących.

48. Związki zawodowe, poprzez rady nadzorcze Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, będą zwiększać oddziaływanie na racjonalne i sprawiedliwe gospodarowanie funduszami ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z obowiązkami zakładów, rady zakładowe powinny wymagać od administracji pełnej i rzetelnej realizacji przysługujących pracownikom świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz terminowego dokonywania wypłat.

Dla dalszego zwiększenia wpływu organizacji związkowych i załóg na gospodarkę środkami ubezpieczeń społecznych należy upowszechniać powoływanie zakładowych rad ubezpieczeń społecznych.

Wysokość rent i sytuacja materialna rencistów są przedmiotem stałej troski związków zawodowych. W ostatnich latach zwiększył się znacznie globalny fundusz rent, a tempo jego wzrostu przewyższało dynamikę funduszu płac i dochodu narodowego.

Związki zawodowe uznają za konieczne, by w ramach wygospodarowywanych i przeznaczanych na podwyższenie poziomu życia środków odpowiednio uwzględnić, wśród innych potrzeb, podwyższenie wszystkich rent, w tym zwłaszcza najniższych. Konieczne jest również udoskonalenie systemu rent. CRZZ w porozumieniu z zainteresowanymi organami podejmie opracowanie zmian w istniejącym systemie rent w kierunku uzależnienia wysokości rent także od liczby przepracowanych lat.

Zobowiązuje się CRZZ, aby wspólnie z branżowymi związkami współdziałała z odpowiednimi organami państwowymi przy opracowaniu 3-letniego programu poprawy rent i zapewnieniu sprawnego wprowadzenia go w życie.

Niezbędne jest usprawnienie systemu rozpatrywania i przyznawania rent inwalidzkich, zwłaszcza z punktu widzenia zharmonizowania orzeczeń lekarzy przemysłowej (kolejowej i górniczej) służby zdrowia i komisji do spraw inwalidztwa.

Przedłużenie średniego wieku życia ludności oraz polepszenie warunków zdrowotnych i bytu nie uzasadnia powszechnego obniżenia wieku emerytalnego.

Natomiast należy uznać za słuszne dalsze rozszerzenie uprawnień do wcześniejszej renty w stosunku do grup zawodowych i zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

Rady zakładowe powinny bardziej skutecznie wpływać na wywiązywanie się zakładów z obowiązku udzielania pomocy pracownikom w kompletowaniu dokumentów niezbędnych do sporządzania wniosku o rentę.

Wskazane jest skupianie w organizacjach związkowych rencistów i szersze włączanie ich w nurt życia załóg pracowniczych, a także różnorodnych form pomocy i opieki nad rencistami oraz popieranie inicjatywy budowy domów rencistów.

Organizacje związkowe popierać będą inicjatywy załóg zmierzające do gromadzenia własnych środków na tworzenie dodatkowego funduszu rentowego w ramach dobrowolnych ubezpieczeń.

V

49. Związki zawodowe, w trosce o zdrowie i sprawność fizyczną ludzi pracy, będą upowszechniać różnorodne formy wypoczynku, rozwijać masowy ruch kultury fizycznej, sportu i turystyki wśród załóg pracowniczych i ich rodzin.

Uznając rolę i znaczenie wypoczynku po pracy, ruch zawodowy będzie rozwijał i popularyzował tanie i łatwe w obsłudze formy wypoczynku wczasowego i świątecznego, dostosowane do zainteresowań i możliwości różnych środowisk pracowniczych. Wskazane jest organizowanie wczasów wędrownych, campingów, pól namiotowych, biwaków i innych.

Budowane przez zakłady pracy i związki zawodowe ośrodki wczasowe i świątecznego wypoczynku powinny odpowiadać wymogom racjonalnego i jak najoszczędniejszego zużytkowania środków.

Przy budowie nowych obiektów wczasowych i turystycznych należy uwzględniać zasady rachunku ekonomicznego oraz stosować najbardziej celowe rozwiązania techniczne oraz typowe, lub powtarzalne projekty. Konieczne jest zsynchronizowanie planów rozwoju ośrodków wypoczynkowych i rozbudowy bazy usługowej.

Związki zawodowe kierują uwagę rad narodowych, resortów, instytucji i organizacji na stale rosnące potrzeby społeczne w dziedzinie wypoczynku po pracy oraz na konieczność rozwoju ośrodków wypoczynkowych wraz z usprawnieniem komunikacji, obsługi gastronomiczno-handlowej, rozszerzeniem usług kulturalnych i doskonaleniem form wypoczynku.

W miejscowościach nadmorskich, z uwagi na ich sezonowy charakter, powinny powstawać obiekty o szczególnie oszczędnych rozwiązaniach technicznych. Za nieuzasadnione społecznie i niesłuszne gospodarczo należy uznać stanowisko prezydów rad narodowych na Wybrzeżu, a także w innych rejonach kraju, wywierających nacisk w kierunku likwidowania obiektów campingowych.

Niezbędna jest większa dbałość o właściwe zagospodarowanie i estetykę ośrodków wypoczynku.

50. Dla zapewnienia bardziej racjonalnego wykorzystania ośrodków wypoczynkowych należy, przy zachowaniu praw użytkowników, łączyć obiekty wczasowe blisko siebie położone, tworzyć ośrodki międzybranżowe i międzyzakładowe, organizować

wspólne stołówki, świetlice i kluby oraz urządzenia sportowo-rekreacyjne.

Fundusz Wczasów Pracowniczych powinien pomagać zakładowym ośrodkom wczasowym, być inicjatorem i organizatorem różnych form koordynacji.

W celu dalszego zwiększenia liczby osób korzystających z wypoczynku należy lepiej wykorzystywać ośrodki wczasowe w okresie wiosennym i jesiennym, odpowiednio planować urlopy w zakładach pracy, wprowadzać sezonowe zróżnicowanie opłat za skieroowanie wczasowe, rozwijać odpowiednią działalność informacyjno-propagandową i organizacyjną.

Fundusz Wczasów Pracowniczych i organizacje związkowe powinny zmierzać do dalszego zwiększenia liczby osób wypoczywających, zwłaszcza robotników, do stałej poprawy organizacji wypoczynku, kultury obsługi i jakości świadczeń oraz — w miarę możliwości — udostępniać bazę lokalową i zaplecze usługowe dla turystyki otwartej.

51. Związki zawodowe dbać będą o wydatanie zwiększenie liczby osób uprawiających różnorodne ćwiczenia fizyczne i turystykę oraz wzrost udziału młodzieży i kobiet w organizacjach sportowo-turystycznych.

Instancje i ogniwa związkowe będą szerzej i skuteczniej popularyzować i upowszechniać różnorodne formy masowej rekreacji fizycznej, zarówno w miejscu pracy, jak i zamieszkania, ruch spartakiadowy oraz masową turystykę.

Instancje związkowe i rady zakładowe zapewnią bardziej wszechstronną opiekę i warunki rozwoju podstawowym ogniwom związkowej kultury fizycznej i turystyki — ogniskom Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej, kołom Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego, Ludowym Zespołom Sportowym i turystycznym oraz związkowym klubom sportowym.

Związki zawodowe uznają za niezbędne zwiększenie taniej bazy sportowej i turystyczno-wypoczynkowej, rozszerzenie produkcji i asortymentu sprzętu sportowo-turystycznego, modernizację istniejących obiektów i urządzeń oraz ich racjonalne wykorzystanie.

Rady zakładowe i instancje związkowe, we współdziałaniu z administracją zakładów oraz radami narodowymi, powinny dokładać starań w celu budowy, z pomocą czynów społecznych, prostych obiektów i urządzeń sportowych, ze szczególnym uwzględnieniem basenów do masowej nauki pływania, taniej bazy noclegowej oraz wypożyczalni sprzętu sportowego i turystycznego.

Przy nowych obiektach przemysłowych i w toku budowy osiedli mieszkaniowych powinny równocześnie powstawać urządzenia sportowo-rekreacyjne.

Związki zawodowe widzą potrzebę zwiększenia troski administracji szkolnej i wszystkich zainteresowanych organizacji o podniesienie na wyższy poziom sportu i wychowania fizycznego w szkołach, w miastach i na wsi jako naturalnego zaplecza rozwoju masowej kultury fizycznej. Sport szkolny korzystać będzie z poparcia i pomocy organizacji związkowych.

52. Ważną rolę w upowszechnianiu masowej kultury fizycznej spełnia sport kwalifikowany. Ogólnozwiązkowa Federacja Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki, współpracując z Głównym Komii-

tetem Kultury Fizycznej i Turystyki, Polskim Komitetem Olimpijskim, pionami i związkami sportowymi, organizacjami młodzieżowymi i placówkami naukowo-badawczymi, będzie skuteczniej wpływać na prawidłowy rozwój dyscyplin sportowych i dalsze doskonalenie sportu wyczynowego.

Związkowe kluby sportowe będą obejmować swoją działalnością coraz szersze kręgi młodzieży, otaczając ją szczególną opieką fachową i wychowawczą.

Zadaniem i ambicją działaczy, kadry instruktorskiej i trenerskiej klubów sportowych powinno być doprowadzenie swych wychowanków do coraz lepszych rezultatów w krajowych i międzynarodowych imprezach sportowych.

W wyniku wieloletnich doświadczeń powstała nowa struktura organizacyjna i system działania związkowej kultury fizycznej w układzie terytorialnym i branżowym.

Związki zawodowe, doskonaląc własny system organizacyjny, wyzwalający społeczną inicjatywę, stoją na stanowisku coraz szerszego opierania działalności GKKFiT, jego instancji i ogniw na zasadach społecznych.

We wszystkich instytucjach, urzędach i organizacjach sportowo-turystycznych należy zdecydowanie nie dopuszczać do powiększania etatowego aparatu administracyjnego, dążyć do komasacji administracji jednostek o pokrewnym charakterze działania, stosować racjonalną politykę zatrudnienia, mając stale na względzie zwiększanie roli organizacji społecznych i działaczy kultury fizycznej i turystyki oraz wygospodarowywanie dodatkowych środków na efektywny rozwój tych dziedzin.

Związki zawodowe, doceniając społeczną rangę wychowania fizycznego, sportu i turystyki — zwłaszcza w obliczu masowego przyływu młodzieży do zakładów pracy — zapewnią dalszy wszechstronny rozwój masowej kultury fizycznej i zwrócą należytą uwagę na potrzeby materialne z tym związane, zarówno w ramach własnej gospodarki finansowej, jak i w ramach współdziałania przy planowaniu środków państwowych. Zapewnienie racjonalnej i oszczędnej gospodarki tymi środkami jest ważnym obowiązkiem właściwych instancji i ogniw związkowych.

Związki zawodowe, wspólnie z organizacjami młodzieżowymi, będą rozwijać pracę ideowo-wychowawczą oraz różnorodne formy działalności kulturalno-oświatowej w organizacjach sportowo-turystycznych.

VI

53. Dotychczasowe osiągnięcia w rozwoju szkolnictwa wszystkich szczebli, reforma szkoły podstawowej, wzrastający zasięg wykształcenia średniego i wyższego stworzyły wszystkim ludziom pracy, a zwłaszcza młodszemu pokoleniu szerokie możliwości zdobywania wiedzy i wysokich kwalifikacji zawodowych.

W planie 5-letnim przewidziany jest wzrost wydatków państwa na oświatę i wychowanie o około 32%; na szkolnictwo wyższe o 57%. Szkolnictwo podstawowe otrzyma ze środków państwa i społeczeństwa 21,5 tys. nowych izb; szkoły zawodowe i licea — 7,6 tys. pomieszczeń dydaktycznych i 40,3 tys. stanowisk warsztatowych.

Dokonujący się w zakładach pracy — choć jeszcze nie na skalę naszych potrzeb — postęp techniczny i organizacyjny wywiera wielostronny wpływ na

tempo i poziom przygotowania kadr, wymaga coraz wyższych kwalifikacji zawodowych załóg i umiejętności współzarządzania.

Instancje i organizacje związkowe powinny rozbudzać wśród załóg potrzebę kształcenia i podwyższania kwalifikacji, pomagać dorosłym w uzupełnianiu wiedzy i w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, otaczać wszechstronną opieką szkoły przykładowe i uczącą się młodzież, wyróżniać i stwarzać atmosferę społecznego uznania dla tych pracowników, którzy osiągają dobre wyniki w pracy i nauce.

Należy umacniać w świadomości młodzieży i dorosłych doniosłe znaczenie solidnej nauki i stałego podwyższania kwalifikacji, jako koniecznego warunku sprostanja wymogom postępu, osiągnięcia awansu zawodowego. Pełne wykorzystanie wielkich możliwości zdobycia wiedzy i zawodu, jakie stwarza nasz system oświatowy, powinno być ambicją i potrzebą młodzieży i dorosłych. Należy otoczyć szczególną opieką pracowników uzupełniających wykształcenie podstawowe i podejmujących naukę zawodu.

Związki zawodowe powinny być wobec administracji gospodarczej i władz oświatowych rzecznikami rozszerzania zasięgu kształcenia wykwalifikowanych kadr, zgodnie z potrzebami zakładów i całej gospodarki, podniesienia poziomu i jakości nauczania oraz stałego rozszerzania możliwości przygotowywania wykwalifikowanych kadr robotniczych. W większym niż dotychczas stopniu należy zapewnić przygotowanie kadr fachowych dla potrzeb rolnictwa.

Podstawowym i najpilniejszym zadaniem w szkolnictwie zawodowym jest zapewnienie szkołom przyzakładowym lepszej bazy lokalowej i niezbędnego wyposażenia w nowoczesny sprzęt i pomoce naukowe oraz wysoko kwalifikowanej kadry instruktorskiej.

Mając na uwadze dalszy rozwój oświaty i studiów wyższych, podniesienia poziomu nauczania oraz pełniejsze dostosowanie rozmiarów i treści kształcenia kadr wykwalifikowanych, związki zawodowe uznają za niezbędne:

- unowocześnienie programów i metod nauczania w szkolnictwie dla pracujących oraz doskonalenie systemu przygotowania kadr pedagogicznych,

- dostosowanie sieci szkolnictwa zawodowego i kierunków nauczania do potrzeb poszczególnych gałęzi gospodarki i regionów kraju,

- przyspieszenie prac nad określeniem zasad kierowania przygotowaniem kadr wykwalifikowanych,

- przystosowanie przepisów normujących ulgi i uprawnień uczących się pracowników do nowych wymogów organizacyjno-programowych szkolnictwa dla pracujących.

Uwzględniając potrzebę wzrostu zatrudnienia kobiet, m.in. w zawodach technicznych, należy zwrócić większą uwagę na koordynację zatrudnienia i szkolenia zawodowego dziewcząt, zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej i regionu.

WKZZ wspólnie z radami narodowymi i organizacjami młodzieżowymi powinny troskliwiej zająć się organizacją pomocy dla uczących się pracowników, w szczególności podczas konsultacji i sesji egzaminacyjnych, zapewniając im możliwość szerszego korzystania z tanich noclegów i wyżywienia oraz pomieszczeń do nauki.

54. Związki zawodowe uznają za niezbędny dal-

szy rozwój i doskonalenie systemu szkolenia wewnątrzzakładowego jako jednej z ważnych dróg przygotowywania młodzieży i załóg do wykonywania zadań produkcyjnych, opanowywania wysoko-wydajnych metod wytwarzania oraz zasad sprawnej organizacji i kultury pracy.

W celu zwiększenia efektywności wysiłków szkoleniowych zakładów pracy instancje i organizacje związkowe postulują dalszy rozwój zakładowych ośrodków szkoleniowych, które zdały praktyczny egzamin w szeregu przedsiębiorstw.

W działalności oświatowej organizacje związkowe opierać się będą na coraz szerszym aktywie społecznym, zacieśniać współdziałanie z NOT, ZMS, ZMW, ZSP oraz organizacjami oświatowymi, prowadzić kontrolę warunków nauczania i przestrzegania przez administrację zakładów przepisów o ulgach dla pobierających naukę, organizować bardziej wydatną pomoc uczącym się i pracującym, stwarzać atmosferę zachęty i uznania dla tych członków załóg.

Związki zawodowe będą nadal rozwijać różnorodne inicjatywy społeczne oraz świadczenia ludzi pracy na rzecz budowy szkół i internatów, zwłaszcza szkół zawodowych, oraz, jak dotychczas, przeznaczać na ten cel środki ze składki członkowskiej.

Konieczne jest zwiększenie pomocy nauczycielstwu ze strony całego ruchu zawodowego i Związku Nauczycielstwa Polskiego w podnoszeniu poziomu kształcenia młodzieży i dorosłych, w pracy wychowawczej.

55. Ważną dziedziną ideowo-wychowawczej działalności związków zawodowych jest praca kulturalna. Instancje związkowe i rady zakładowe powinny stale doskonalić programy pracy placówek kulturalno-oświatowych, dostosowywać je do wymogów każdego środowiska i zakładu pracy, upowszechniać wśród załóg, mieszkańców osiedli i hoteli robotniczych wiedzę o kraju i świecie współczesnym, rozwijać czytelnictwo, zwłaszcza współczesnej literatury pięknej i popularnonaukowej oraz udostępniać ludziom pracy najbardziej wartościowe dzieła sztuki.

Festiwal Kultury Związków Zawodowych potwierdził wartość i rolę wychowawczą amatorskiej twórczości artystycznej jako czynnika aktywizacji kulturalnej. Doceniając rolę twórczości amatorskiej w rozbudzaniu zainteresowań artystycznych, związki zawodowe będą udzielać zespołom amatorskim konkretnej pomocy. Przewyciężenie występujących jeszcze w tym ruchu słabości wymaga wzmocnienia pomocy instrukcyjno-metodycznej oraz podniesienia rangi pracy wychowawczej w zespołach. Od twórców i resortu kultury ruch amatorski oczekuje nowych, wartościowych pozycji repertuarowych.

Związki zawodowe, solidaryzując się z uchwałą i postulatami Kongresu Kultury Polskiej, zespalać będą swe wysiłki z działaniem instytucji państwowych i organizacji społecznych, towarzystw kulturalnych i oświatowych oraz stowarzyszeń regionalnych w umacnianiu społecznego frontu upowszechniania kultury.

Ruch zawodowy będzie nadal rozwijać współdziałanie z twórcami. W dalszej współpracy ze Związkiem Literatów Polskich, Związkiem Polskich Artystów Plastyków i innymi stowarzyszeniami twórczymi dbać będziemy wspólnie o zbliżenie tych środowisk i ich twórczości do życia klasy robotniczej i zakładów pracy.

Związki zawodowe rozwijać będą współdziałanie

z Polskim Radiem i Telewizją w celu bogatszego odzwierciedlenia w ich programach życia i pracy załóg.

Dając wyraz poglądom i postulatom ludzi pracy, związki zawodowe są głęboko zainteresowane tym, aby polska literatura i sztuka nawiązywały do najlepszych, postępowych tradycji, ukazywały walkę i pracę klasy robotniczej. Związki zawodowe będą popierać i upowszechniać utwory odpowiadające społecznym potrzebom i zainteresowaniom ludzi pracy, wyrażające prawdę o rewolucyjnych przeobrażeniach i problemach współczesnego świata, służące ideałom wychowania socjalistycznego.

Treści te należy znacznie pełniej uwzględniać w twórczości kinematografii polskiej, która — zważywszy na znaczenie i szeroki zasięg oddziaływania sztuki filmowej — powinna zwiększyć wymagania wobec twórców oraz zastrzyć kryteria kwalifikowania filmów do produkcji, zakupu i szerokiego upowszechniania.

W działalności kulturalno-oświatowej i wychowawczej związków zawodowych nie ma miejsca na popularyzowanie twórczości, która schlebia gustom drobnomieszczańskim i prymitywnym formom zachodniego stylu życia, lansuje postawy bierności, cynizmu i cwaniactwa życiowego.

Terenowe instancje związkowe powinny zacieśniać współdziałanie z radami narodowymi, opracowywać wspólne programy pracy kulturalnej w ośrodkach przemysłowych, plany rozwoju placówek kulturalno-oświatowych, bibliotek i kin pod kątem likwidacji dysproporcji w ich rozmieszczeniu; tworzyć i utrzymywać wspólne placówki przede wszystkim w rejonach inwestycji przemysłowych i peryferyjnych dzielnicach większych miast.

Terenowe instancje związkowe powinny wzmocnić starania i współdziałanie z radami narodowymi w zakresie dalszego rozwoju międzyzakładowych placówek kulturalno-oświatowych, zespalać środki na ich utrzymanie i działalność, na rozwój środowiskowych bibliotek i czytelní.

W celu lepszego skoordynowania i dalszego rozwoju działalności kulturalno-oświatowej w środowiskach konieczne jest udoskonalanie zasad finansowania działalności placówek międzyzakładowych.

VII

56. Treścią pracy wychowawczej związków zawodowych, przenikającej wszystkie dziedziny i metody pracy, jest kształtowanie nowego człowieka — współgospodarza kraju, jego właściwego stosunku do pracy i własności społecznej, upowszechnianie socjalistycznych zasad w stosunkach międzyludzkich, krzewienie światopoglądu opartego na zasadach naukowych. Jest to równoczesne wyjaśnianie załogom, że solidna, coraz wydajniejsza praca służy rozkwitowi kraju, a przez to poprawie warunków życia, że codziennym wysiłkiem przyspieszamy zwycięstwo socjalizmu w Polsce i jego umocnienie w skali światowej.

W twórczym zaangażowaniu w przeobrażenia socjalistyczne kraju wzrasta świadomość polityczna i poziom kulturalny klasy robotniczej oraz ogółu ludzi pracy, ich doświadczenie i wiedza fachowa, ugruntowują się socjalistyczne zasady współżycia społecznego.

Działalność wychowawcza związków zawodowych tym lepiej służy rozwijaniu aktywności produkcyjno-społecznej załóg, wpajaniu nawyków gospodarskiej troski o zakład i odpowiedzialności za wyniki pracy, im pełniej powiązana ona jest z praktyką produkcyjną, z realizacją bieżących zadań planu i rozwiązywaniem codziennych spraw zawodowych ludzi pracy.

Organizując i pobudzając załogi do aktywnego udziału w życiu społeczno-politycznym kraju, związki zawodowe umacniać będą wśród najszerszych rzesz ludzi pracy zrozumienie kierowniczej roli klasy robotniczej i jej Partii w socjalistycznej przebudowie kraju.

Związki zawodowe, współdziałając z Towarzystwem Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, ZBOWiD, LOK i innymi organizacjami polityczno-społecznymi, będą wychowywać masy pracujące w duchu patriotyzmu i międzynarodowej solidarności wszystkich ludzi pracy, w duchu braterskiej przyjaźni, współpracy i jedności z naszymi sąsiadami — narodami Związku Radzieckiego, CSRS, NRD, z narodami innych krajów socjalistycznych, z którymi łączą nas wspólne cele — zbudowanie socjalizmu i komunizmu oraz zapewnienia trwałego pokoju narodom Europy i świata.

W działalności wychowawczej związki zawodowe nie mogą przechodzić obojętnie i pozostawiać bez odpowiedzi demagogicznej frazeologii uprawianej przez elementy antysocjalistyczne i wrogie ośrodki zagraniczne. Aktyw i działacze związkowi wzmocnią walkę z wrogą propagandą fałszującą prawdę o osiągnięciach Polski Ludowej i wymierzona przeciwko wybitnym działaczom naszej Partii, Państwa i Narodu w celu siania nieufności, hamowania i opóźniania rozwoju kraju, podrywania wiary w socjalizm.

W walce tej aktyw związkowy musi być świadomy, że ośrodki dywersyjne za granicą kierują także zaciekle ataki przeciwko naszym związkom zawodowym dlatego, że wcielają one w życie postępowe idee i służą rzeczywiście interesom klasy robotniczej.

Z większą konsekwencją angażować będziemy coraz szerzej ludzi pracy w zwalczanie wsteczności społecznej i obskurantyzmu, przeciwstawiać się próbom dzielenia społeczeństwa na wierzących i niewierzących.

W naszym ustroju, w którym praca i wytwarzane dzięki niej wartości są dobrem ogólnonarodowym, nie ma miejsca dla elementów pasożytniczych, usiłujących żyć kosztem społeczeństwa. Przy aktywnym poparciu ludzi pracy i całego społeczeństwa organa ścigania i wymiaru sprawiedliwości powinny demaskować i surowo karać złodziei mienia społecznego, malwersantów, a także jednostki zakłócające spokój i porządek publiczny.

Związki zawodowe będą kształtować wśród ludzi pracy postawę czynnego zaangażowania w zwalczaniu wszystkich nadużyć, marnotrawstwa i przejawów naruszania ładu i dyscypliny społecznej.

57. Główny front działalności wychowawczej związków zawodowych — to zakład pracy. Działalność ta będzie tym skuteczniejsza, im w większym stopniu samorząd robotniczy i organizacje związkowe włączą coraz szersze grupy pracownicze do współgospodarowania przedsiębiorstwem, stwarzać będą atmosferę szacunku i uznania dla ludzi ofiar-

nych i pracowitych, sumiennie wywiązujących się ze swych obowiązków, przykładowych kolegów.

Związki zawodowe będą rozwijać słuszną krytykę robotniczą, skierowaną przeciwko występującym jeszcze przypadkom bezdusznego traktowania ludzkich spraw, łamania praworządności, biurokracji, marnotrawstwa środków społecznych, postępkom niezgodnym z normami życia zbiorowego. W tym działaniu związki zawodowe znajdują oparcie w postawie wszystkich, którym leży na sercu dobre imię załogi i troska o własny zakład pracy.

Związki zawodowe będą wspierać w coraz szerszym zakresie stosowanie moralnych bodźców uznania za dobrą pracę, nowatorstwo w produkcji i czynną postawę społeczną, umacniać pozycję mistrza i jego współpracę z mężem zaufania w rozwiązywaniu problemów produkcji oraz spraw z dziedziny stosunków międzyludzkich. W tych sprawach instancje związkowe i kierownictwa zakładów powinny coraz szerzej korzystać z pomocy zakładowych socjologów pracy.

Należy upowszechniać praktykę wyróżniania — w formach przyjętych w zakładach i w branżach — pracowników, za rzetelną, sumienną i długoletnią pracę.

W zakładach i instytucjach, które w swojej działalności codziennie stykają się z klientem i interesantem niezbędną jest ciągła troska o podniesienie kultury obsługi, zapewnienie sprawnego funkcjonowania każdej placówki handlowej, komunalnej i gastronomicznej, transportu, rzemiosła i spółdzielczości pracy. Szczególnie należy rozwijać postawę życzliwej pomocy i serdeczności w placówkach służby zdrowia i opieki społecznej.

58. Ruch zawodowy współdziałając z organizacjami młodzieżowymi — ZMS, ZMW, ZSP i ZHP — podejmie szerzej działalność wychowawczą wśród młodego pokolenia w trosce o należyte przygotowanie go do pracy w najlepszej szkole praktycznego życia — w zakładzie.

Polska Ludowa zapewniła młodemu pokoleniu warunki do wszechstronnego kształtowania swej osobowości, otwierając przed młodzieżą szerokie możliwości awansu życiowego. Powszechny dostęp do nauki i pracy, korzystanie z dóbr kulturalnych, uprawianie sportu i turystyki daje młodzieży możliwość rozwijania talentów i upodobań oraz spożytkowania ich dla dobra osobistego i całego narodu.

Obowiązkiem aktywu i organizacji związkowych jest — w oparciu o zakładowe komisje młodzieży pracującej — zapewnienie niezbędnych warunków ułatwiających młodym robotnikom start w zakładzie oraz aktywny udział w spełnianiu zadań produkcyjnych i w życiu społecznym zakładu. Młodym ludziom trzeba stawiać wysokie wymagania w nauce zawodu, a równocześnie zapewnić życzliwy stosunek, opiekę i dobry przykład ze strony doświadczonej kadry robotniczej, brygadzystów, majstrów, pracowników dozoru technicznego, pomoc w opanowaniu zawodu i życia się ze środowiskiem pracy.

Rozwijając społeczny ruch opieki zakładów pracy nad szkołami, związki zawodowe będą udzielać pomocy w zaspokajaniu technicznych, oświatowych i kulturalnych zainteresowań młodzieży, umacniać odpowiedzialność rodziców za wychowanie dzieci.

Niezbędny jest dalszy rozwój i doskonalenie systemu poradnictwa zawodowego i informacji, któ-

ra pozwalalaby w pełniejszy sposób kojarzyć zainteresowania, zdolności i możliwości psychofizyczne młodzieży z wymaganiami pracy w określonym zawodzie.

Organizacje związkowe powinny kształtować czynną postawę młodzieży wobec każdego przejawu społecznego czy chuligańskiego postępowania zarówno w zakładzie, jak i poza nim.

Młodzież wychowywana na najlepszych wzorach i przykładach, zapoznawana z historią i tradycjami zakładu, jego przodującymi ludźmi, charakterem i znaczeniem produkcji szybciej wrastać będzie w społeczność zakładową i aktywniej uczestniczyć w wykonywaniu codziennych zadań, w rozwijaniu socjalistycznego współzawodnictwa, a szczególnie brygad pracy socjalistycznej. Konieczne jest zwiększenie udziału młodzieży w pracy zakładowych ogniw związkowych i samorządu robotniczego.

W oparciu o działalność komisji historycznych organizacje związkowe będą prowadziły pracę społeczno-wychowawczą mającą na celu przekazywanie, szczególnie młodzieży, najlepszych tradycji polskiego ruchu zawodowego.

59. Poważnym instrumentem pracy organizatorskiej i środkiem masowego oddziaływania ideowo-wychowawczego jest prasa związkowa. „Głos Pracy” i inne gazety związkowe muszą stale podnosić poziom pracy wychowawczej i ideologicznej, rzetelnie odzwierciedlać dążenia klasy robotniczej, przodujących w swoim zawodzie robotników i nowatorów produkcji, współuczestniczyć w rozwiązywaniu codziennych problemów załóg, umacniać solidarność i więź ludzi pracy różnych zawodów i branż.

Prasa związkowa powinna szerzej informować i kształtować opinię ludzi pracy, lepiej oświetlać problemy ekonomiki kraju i przedsiębiorstw, dorobek załóg w wykorzystywaniu rezerw oraz działalność związkową w rozwiązywaniu problemów socjalno-bytowych; zacieśniać więź organizacji i instancji związkowych z masami członkowskimi.

Publicystyka związkowa nie może unikać podejmowania polemiki z tymi, którzy negują rolę klasy robotniczej w życiu naszego kraju, podważają jej przodującą rolę w budownictwie socjalizmu. Muszą też spotkać się z należytym odporem naszych publicystów i ze zdecydowaną polemiką na łamach prasy związkowej zdarzającą się jeszcze publikacje i artykuły wychodzące z fałszywych, a nawet obcych socjalizmowi pozycji, względnie sprzeczne z ukształtowanym stanowiskiem związków zawodowych w poszczególnych sprawach.

Ruch zawodowy uznaje potrzebę i znaczenie krytyki prasowej. „Głos Pracy” i pozostała prasa związkowa oraz gazety zakładowe powinny śmiało zamieszczać krytyczne publikacje, celnie wymierzone w przejawy zła stojące na przeszkodzie polepszaniu życia, bardziej skutecznie bronić słusznych interesów pracowniczych.

Nasz ustrój staje się tym silniejszy, a działalność związków zawodowych tym bardziej skuteczna, im szybciej usprawniamy i doskonalimy pracę naszych demokratycznych instytucji państwowych i społecznych, pełniej oczyszczamy nasze życie z biurokratyzmu i skostnienia, dając temu wyraz także w prasie.

Krytyka prasowa powinna być sprawiedliwa, oparta na sprawdzonych faktach, życzliwa i wychowaw-

cza. Taka krytyka będzie spełniać rolę konstruktywną i pomocną ludziom w zrozumieniu własnych słabości oraz negatywnych zjawisk życia społeczno-gospodarczego i w ich przezwyciężaniu.

VIII

60. Kierunki i zadania nakreślone dla poszczególnych dziedzin działalności związkowej stanowią treść organizatorskiej pracy instancji i organizacji związkowych. Pełna realizacja tych zadań wymaga od zarządów głównych i okręgowych, terenowych reprezentacji związkowych oraz CRZZ okazywania wszechstronnej i skutecznej pomocy zakładowym organizacjom związkowym w wypełnianiu ich codziennych obowiązków wobec załóg. One bowiem stoją najbliżej problemów zawodowych i ludzkich, rozwiązywanie których jest podstawowym zadaniem całego ruchu zawodowego.

Szczególnie ważne w tym zakresie jest:

— pomaganie zakładowym ogniom związkowym w zwiększaniu aktywu społecznego, w angażowaniu go do konkretnych zadań związkowych, do pracy w komisjach i zespołach problemowych,

— umacnianie zasad planowego, zespołowego działania wszystkich zakładowych ogniw związkowych,

— wspieranie własnym autorytetem słusznych postulatów rad zakładowych wobec kierownictwa zakładu,

— zapewnianie skutecznego wykorzystywania kontrolnych uprawnień rad zakładowych w stosunku do kierownictwa zakładu w zakresie zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych załóg oraz obrony interesów pracowniczych,

— udzielanie pomocy radom zakładowym w szerokim szkoleniu całego aktywu związkowego i rad robotniczych.

Istotnym warunkiem pomyślnej pracy rad zakładowych i robotniczych jest stale rozwijanie i wykorzystywanie inicjatyw społecznych, poszanowanie zasad demokracji wewnątrzzwiązkowej, kolegalności i szerokiej konsultacji społecznej, opieranie działalności na pracy komisji społecznych.

W ścisłej więzi z załogą rady zakładowe i robotnicze powinny stale doskonalić swą działalność organizatorską i wychowawczą, coraz lepiej rozwiązywać codzienne sprawy pracowników i zakładu. Sprzyjać to będzie umacnianiu roli tych ogniw jako współgospodarza zakładu, ugruntowywać ich autorytet wśród załóg i wobec kierownictwa zakładu.

W konkretnych przypadkach, gdy instancje związkowe stwierdzą, że efektywność poczynań rad zakładowych i ich aktywu jest ograniczana nadmiarem czynności natury administracyjnej, powinny one doprowadzić — w porozumieniu z dyrekcjami — do przejęcia tych czynności przez właściwe komórki administracyjne.

61. W ostatnich latach znacznie zwiększył się udział oddziałowych organizacji związkowych w rozwiązywaniu zagadnień produkcyjnych oraz socjalnych i bytowych załóg. Zacieśniła się współpraca związkowych rad oddziałowych z oddziałowymi radami robotniczymi, mistrzami i kierownictwem oddziałów.

Proces aktywizacji oddziałowych rad związkowych powinien być w dalszym ciągu pogłębiany między innymi poprzez zwiększanie ich uprawnień przy podziale funduszu zakładowego, opiniowaniu wniosków

w sprawach mieszkaniowych, premii i awansów oraz przyznawaniu miejsc na koloniach, a także skierowań czasowych i sanatoryjnych.

Zobowiązuje się CRZZ, aby w oparciu o nagromadzone doświadczenia i konsultację z aktywnym związkowym, zwłaszcza zakładowym, określiła dalsze rozszerzenie uprawnień oddziałowych rad związkowych. Dotyczyć to powinno także zadań i uprawnień oddziałowych rad związkowych w przedsiębiorstwach wielozakładowych, w zakładach lub oddziałach położonych w znacznej odległości od siedziby przedsiębiorstwa i rady zakładowej.

Praktyka wskazuje na potrzebę umocnienia podstawowego ognia zakładowej organizacji — grupy związkowej.

Poprzez właściwy podział zadań pomiędzy rady zakładowe, rady oddziałowe i grupy związkowe zapewnić trzeba mężom zaufania większą samodzielność w działaniu. Decyzje w sprawach ludzkich muszą być opiniowane przez męża zaufania po zasięgnięciu zdania członków grupy. Mąż zaufania powinien rozwiązywać zagadnienia występujące w zespołach pracowniczych wspólnie z mistrzami i brygadzystami, a w razie potrzeby przedstawiać je na naradach wytwórczych. Związki zawodowe są rzecznikami zwiększania roli i uprawnień mistrzów i brygadzystów.

Realizacja słusznych wniosków z narad i zebrań grup związkowych oraz problemów zgłaszanych przez mężów zaufania ma istotny wpływ na kształtowanie się prawidłowych stosunków w zespołach pracowniczych.

Należy upowszechniać wypróbowaną w praktyce zasadę rocznych zebrań i konferencji sprawozdawczych rad zakładowych i robotniczych. Zebrania te stanowią właściwą płaszczyznę rozwoju rzeczowej krytyki i oceny realizacji przez dyrekcję zakładu i kierownictwa oddziałów słusznych wniosków i inicjatyw pracowniczych oraz wymiany doświadczeń, są wyrazem jawności życia związkowego i istotną formą rozliczania się rad zakładowych wobec załóg ze swojej działalności.

62. Zgodnie z tradycjami polskiego klasowego ruchu zawodowego oraz wypróbowaną zasadą organizacji związków zawodowych według więzi produkcyjno-branżowej w ubiegłym okresie umocniła się rola branżowych związków zawodowych.

W całym ruchu zawodowym umocniona została demokracja związkowa, a stosunki między ogniwami związkowymi kształtowały się coraz bardziej na zasadzie współpracy i wzajemnej pomocy. Bliska więź i współdziałanie CRZZ oraz zarządów głównych związków zawodowych pozwalają pełniej i skuteczniej reprezentować stanowisko ruchu zawodowego wobec wszystkich ważniejszych zamierzeń Rządu, Komisji Planowania oraz innych organów państwowych, wpływać na słusne rozwiązywanie istotnych problemów pracy i życia załóg.

Coraz większa znajomość poszczególnych zagadnień, umiejętność prawidłowego ich rozwiązywania podniosła rangę zarządów głównych związków branżowych we współdecydowaniu o podstawowych sprawach poszczególnych branż i grup zawodowych, przyczyniła się do wzrostu ich autorytetu. Potwierdzenie tego przyniosła kampania sprawozdawczo-wyborcza, a szczególnie wyraz znalazło to na zjazdach krajowych związków zawodowych.

Przyjęty kierunek — umacnianie roli zarządów okręgowych związków zawodowych wymaga dalszego rozwijania w celu skutecznego wspierania działalności zakładowych ogniw związkowych i samorządu robotniczego w rozwiązywaniu konkretnych problemów załóg i zakładów.

Umocniając pozycję i znaczenie poszczególnych oddziałów klasy robotniczej w budownictwie socjalistycznym, dążąc do budzenia słusznej dumy zawodowej i ugruntowania dobrych tradycji, CRZZ jest rzecznikiem wprowadzania obchodów świąt branżowych w podstawowych grupach pracowniczych, wiążąc te obchody z oceną dorobku i aktywizacją społeczno-polityczną oraz produkcyjną ogółu pracowników danej gałęzi gospodarki.

W ubiegłej kadencji CRZZ wiele związków zawodowych wypracowało lepsze metody przygotowywania i rozwiązywania szczególnie ważnych spraw w oparciu o zasadę uprzedniego ich sprawdzenia i zgromadzenia doświadczeń na przykładzie jednego lub kilku ogniw danego związku.

CRZZ i zarządy główne związków zawodowych będą upowszechniać nowe metody współdziałania różnych ogniw związkowych, umacniając przez to demokratyczne stosunki pomiędzy instancjami i podnosząc efektywność działania związkowego.

Zarządy główne i okręgowe powinny rozwijać również współdziałanie pomiędzy różnymi związkami branżowymi oraz wspólnie realizować zadania dotyczące usprawnienia kooperacji, podnoszenia jakości wyrobów, lepszego zharmonizowania zapotrzebowania z produkcją, poprawy zaopatrzenia rynku oraz innych dziedzin.

VI Kongres, uwzględniając postulaty załóg zatrudnionych w spółdzielczości pracy, uznaje za słusne powołanie związku zawodowego zrzeszającego członków i pracowników spółdzielczości pracy. Statut Związku, oparty o statut Zrzeszenia Związków Zawodowych, powinien jednocześnie uwzględniać zasady samorządności spółdzielców.

63. Dotychczasowe doświadczenia potwierdziły skuteczność działalności wojewódzkich, powiatowych i miejskich komisji związków zawodowych jako międzyzwiązkowych reprezentacji, koordynujących działalność związków branżowych i będących rzecznikiem wspólnych interesów załóg wobec rad narodowych w sprawach dotyczących zaspokajania potrzeb mieszkańców, szczególnie w zakresie rozwoju placówek socjalno-bytowych, kulturalno-oświatowych, wypoczynku po pracy oraz łączenia środków finansowych na te cele.

Uznając w pełni samodzielność i uprawnienia związków branżowych, należy umacniać inspiratorską i koordynującą rolę WKZZ wobec zarządów okręgowych.

Na szczególne uznanie zasługuje praca powiatowych komisji związków zawodowych opierających swoją działalność na zasadach społecznych. Aktualnym zadaniem jest umacnianie tych ogniw ruchu zawodowego i ich dalszy rozwój.

WKZZ powinny pomóc w okrzepnięciu PKZZ i MKZZ jako terenowych reprezentacji związkowych w rozwiązywaniu problemów pracy i życia mieszkańców powiatów i miast, w organizowaniu kontroli społecznej oraz w rozwijaniu działalności środowiskowej. Należy umacniać autorytet PKZZ i MKZZ

wobec rad narodowych oraz zakładów pracy i ogniw związkowych działających na danym terenie.

Związki zawodowe będą przyczyniać się do umacniania ludowej obronności kraju oraz współdziałać z organizacjami, które podejmują zadania obronności.

W trosce o umocnienie społecznego frontu walki o ład i spokój publiczny WKZZ, PKZZ i MKZZ zwrócą uwagę na zwiększenie udziału robotników i pracowników w kolegiach karno-administracyjnych oraz w Ochotniczej Rezerwie Milicji Obywatelskiej. Związki zawodowe prowadzić będą nadal walkę z przejawami alkoholizmu i popierać działalność organizacji społecznych w tej dziedzinie.

64. Poszerzanie samodzielności działania rad narodowych odpowiada w pełni dążeniu związków zawodowych do zwiększania udziału mas pracujących w zarządzaniu gospodarką swego terenu w celu poprawy warunków pracy i życia mieszkańców miast i osiedli.

Dotychczasowe doświadczenia oraz rosnące zadania, zarówno rad narodowych, jak i związków zawodowych, wskazują na konieczność wzajemnego wzmocnienia współpracy WKZZ, PKZZ i MKZZ z wojewódzkimi, powiatowymi i miejskimi radami narodowymi, a szczególnie w zakresie planowania rozwoju gospodarczego regionów, ośrodków miejskich i wiejskich, budownictwa mieszkaniowego i remontów mieszkań, rozbudowy urządzeń socjalnych i kulturalnych, poprawy gospodarki komunalnej, zaopatrzenia i usług.

Niezbędne jest dalsze wydatne zwiększenie udziału aktywu związkowego w pracach terenowych komitetów FJN i komitetów blokowych, podnoszenie rangi aktywu związkowego pełniącego funkcje radnych, członków komisji rad narodowych i samorządu lokatorskiego.

W celu upowszechniania dotychczasowych dobrych doświadczeń oraz dalszego wzbogacenia treści i form współpracy konieczne jest określenie przez CRZZ kierunków współdziałania związków zawodowych z radami narodowymi.

65. Związki zawodowe w całości swojej działalności nadal zwracać będą szczególną uwagę na żywotne sprawy kobiet pracujących, wynikające z ich pracy zawodowej i życia rodzinnego. Wnioski i inicjatywy komisji kobiet pracujących powinny być wnikliwie rozpatrywane i podejmowane przez instancje związkowe.

Niezbędna jest wzmocniona troska instancji i organizacji związkowych o podnoszenie kwalifikacji i aktywizację zawodową kobiet, poprawę warunków pracy, zdrowia i wypoczynku oraz rozwijanie różnorodnych form pomocy kobietom pracującym w prowadzeniu domu i wychowaniu młodego pokolenia.

Należy umacniać szacunek dla odpowiedzialnej roli kobiet w naszym życiu, kształtować życzliwy stosunek kierownictw zakładów i pracowników do pracy zawodowej kobiet, do powierzania im odpowiedzialnych funkcji i stanowisk pracy.

W uznaniu tej roli kobiet należy zwiększać ich udział we władzach związkowych wszystkich szczebli, w samorządzie robotniczym i komisjach problemowych.

Kobiety — działaczki związkowe powinny czynnie uczestniczyć w pracach rad kobiet, działających przy komitetach FJN w celu rozwiązywania proble-

mów środowiskowych. Konieczne jest dalsze współdziałanie instancji związkowych z ogniwami Ligi Kobiet.

66. Skuteczność działania i autorytet instancji związkowych zależy przede wszystkim od postawy działaczy, ich umiejętności pracy z ludźmi, inicjatywy i poczucia odpowiedzialności za powierzone zadania.

Działacza związkowego cechować powinien twórczy stosunek do pracy, wrażliwość na sprawy ludzkie, świadome zaangażowanie, bezkompromisowość w zwalczaniu wszelkich przejawów bezduszności i klikowości, konsekwencja w usuwaniu niedomagań, które utrudniają życie załóg i sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Podnoszeniu wiedzy i doskonaleniu umiejętności aktywu związkowego wszystkich szczebli powinny służyć różnorodne formy szkolenia i pracy ideowo-wychowawczej. Rady zakładowe i rady robotnicze, wspólnie z kołami PTE i NOT, powinny rozwijać i doskonaląc szkolenie ekonomiczne obejmując nim nie tylko działaczy samorządu robotniczego i aktywistów związkowych, ale również podstawowe kadry pracownicze w przedsiębiorstwach.

67. Związki zawodowe przeznaczają i przeznaczać będą nadal coraz większe, płynące ze składki członkowskiej, środki finansowe na poprawę warunków bytowych i socjalnych ludzi pracy i ich rodzin, na upowszechnianie kultury i oświaty oraz wypoczynek, rozwój wychowania fizycznego i turystyki.

W stosunku do rosnących wpływów ograniczane są wydatki osobowe i administracyjne w instancjach związkowych i radach zakładowych.

Ten kierunek działalności finansowej związków zawodowych, jako zgodny z interesem załóg, powinien być konsekwentnie kontynuowany.

Nieodzwonne jest wydzielenie, w ramach podziału składki związkowej, środków na prowadzenie międzyzakładowej działalności środowiskowej i utworzenie w tym celu specjalnego funduszu w zarządach okręgowych związków zawodowych. Wojewódzkie komisje związków zawodowych będą wpływały na oszczędne i racjonalne wykorzystanie tych środków w skali danego terenu, w trosce o dalszy rozwój działalności kulturalno-wychowawczej w środowisku, wczasów i zajęć rekreacyjnych dla dzieci i młodzieży, wypoczynku po pracy oraz masowych imprez kulturalno-rozrywkowych, sportowych i turystycznych organizowanych w czasie wolnym od pracy.

Związki zawodowe będą kontynuować pomoc materialną pracującym i rencistom, którzy zgłaszają swoje pilne potrzeby życiowe, zarówno w formie zapomóg doraźnych, jak i zasiłków statutowych, przyznawanych w określonych regulaminem przypadkach losowych. Upoważnia się CRZZ do dokonania odpowiednich zmian w przepisach w celu objęcia związkowymi zasiłkami statutowymi niektórych innych przypadków losowych.

Utrzymuje się dotychczasową wysokość składki członkowskiej.

68. Coraz bardziej powszechna staje się pomoc udzielana ludziom pracy przez pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe. Kasy te, wykorzystując pełniej regulaminowe uprawnienia, powinny rozszerzać swe zadania w gromadzeniu oszczędności oraz w rozwijaniu samopomocy koleżeńskiej.

Należy dążyć do powszechnego udziału członków zakładowych organizacji związkowych w pracownicznych kasach zapomogowo-pożyczkowych i stałego powiększania funduszy tych kas, a tym samym zwiększania możliwości udzielania pomocy.

69. Stały wzrost środków finansowych, pozostających w dyspozycji rad zakładowych, instancji związkowych i pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz wzrost związkowego majątku trwałego powodują konieczność dalszego doskonalenia zasad gospodarowania tymi środkami, przestrzegania celowości i oszczędności i w ich wydatkowaniu. Konieczne jest, by wszystkie instancje związkowe i rady zakładowe umacniały dyscyplinę budżetową, przestrzegały kolegiałości w podejmowaniu decyzji.

Należy przestrzegać zasady jawności w gospodarce funduszami związkowymi, rozliczać się wobec mas członkowskich na zebraniach załóg i plenarnych posiedzeniach instancji, nie dopuszczać do niegospodarności oraz wyciągać konsekwencje w stosunku do osób odpowiedzialnych za złą gospodarkę.

Konieczne jest również umocnienie kontroli gospodarki finansowej ze strony komisji rewizyjnej oraz aparatu finansowego związków zawodowych przez zwiększenie częstotliwości i wnikliwości dokonywanych kontroli.

Instancje i organizacje związkowe mają obowiązek szybkiego i właściwego reagowania na wnioski i uwagi komisji rewizyjnych.

Doskonalenie gospodarki składką związkową, środkami kas zapomogowo-pożyczkowych oraz wszystkimi innymi funduszami instancji i ogniw związkowych stanowi jeden z najważniejszych wymogów w całokształcie działalności związkowej.

70. Wielka gospodarska debata załóg w toku minionej kadencji sprawozdawczo-wyborczej w zakładach, instancjach okręgowych i na forum zjazdów krajowych oraz na VI Kongresie wzbogaca treść związkowego działania na rzecz usprawnienia gospodarki narodowej i dla dobra ludzi pracy.

300 tys. wniosków sformułowanych na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych, wnioski zgłoszone w toku konferencji okręgowych i krajowych zjazdów związków zawodowych oraz w czasie obrad plenarnych i obrad komisji problemowych na VI Kongresie — wszystko to nakazuje podjęcie przez instancje i organizacje związkowe jeszcze bardziej skutecznej pracy i dopilnowanie, aby ani jeden słuszny postulat nie został zapomniany. Zobowiązuje się wszystkie ogniewa związków z CRZZ włącznie do systematycznego rozliczania się wobec członków związków zawodowych i załóg z realizacji tych postulatów.

W toku kampanii sprawozdawczo-wyborczej i w okresie przedkongresowym załogi podjęły liczne zobowiązania produkcyjne i czyny społeczne.

Zobowiązania te dają świadectwo poparcia załóg dla swoich związków zawodowych, dokumentują oddanie klasy robotniczej i ogółu ludzi pracy dla idei Wielkiego Października, którego pięćdziesiątą rocznicę obchodzi w roku bieżącym, wraz z narodami Związku Radzieckiego, cała postępowa ludzkość.

W obecnej kadencji Centralnej Rady Związków Zawodowych kontynuowana będzie i twórczo rozwijana linia programowa Zrzeszenia Polskich Związków Zawodowych zespalająca wysiłki wszystkich instancji i ogniw związkowych w trosce o dobro lu-

dzi pracy, dalsze umocnienie Ludowego Państwa, o utrwalenie sił postępu i pokoju na świecie.

IX

71. W działalności międzynarodowej linią przewodnią polskich związków zawodowych jest dążenie do umacniania jedności działania światowego ruchu zawodowego na szerokiej platformie solidarności związkowej, w walce o żywotne interesy ekonomiczne wszystkich ludzi pracy, przeciwko wyzyskowi monopolu kapitalistycznych, uciskowi kolonialnemu, imperialistycznej agresji, o postęp społeczny, demokrację, socjalizm i pokój.

Polskie związki zawodowe stanowią część składową międzynarodowego ruchu robotniczego, czołowej siły w szerokim froncie antyimperialistycznej walki narodów o polityczną suwerenność i pełną niezależność ekonomiczną, o uwolnienie się od wyzysku monopolu i międzynarodowego kapitału, przemocy i panowania imperializmu, o całkowite zlikwidowanie kolonializmu.

Opowiadamy się za poszanowaniem praw suwerennych każdego narodu.

Polskie związki zawodowe popierają inicjatywy Rządu PRL i innych państw socjalistycznych zmierzające do odprężenia międzynarodowego, rozwiązania bloków militarnych — Paktu Atlantyckiego i Układu Warszawskiego — i zastąpienia ich systemem bezpieczeństwa zbiorowego, przerwania wyścigu zbrojeń i wprowadzenia zakazu rozprzestrzeniania broni nuklearnej, wyrzeczenia się w stosunkach wzajemnych stosowania siły i ingerencji w sprawy wewnętrzne innych państw, rozwiązywania problemów spornych jedynie środkami pokojowymi.

Wyrażamy nasze zdecydowane potępienie i protest wobec agresji amerykańskiej przeciwko narodowi wietnamskiemu oraz wobec odwetowej polityki militarystów zachodnioniemieckich w Europie — głównych czynników zagrożenia pokoju światowego i bezpieczeństwa narodów.

Stojąc na gruncie klasowym, będziemy umacniać ŚFZZ — najsilniejszą światową organizację zawodową ludzi pracy. Z poszanowaniem odnosimy się też do wszystkich ugrupowań związkowych, pragnących odbudowy jedności ruchu zawodowego w skali międzynarodowej.

72. Naczelnym celem jednościowego działania w dobie obecnej jest obrona pokoju.

Rozpętana przez agresora amerykańskiego straszliwa i barbarzyńska wojna w Wietnamie i jej dalsza intensyfikacja stanowi największe niebezpieczeństwo dla pokoju światowego.

Obecna sytuacja wymaga od każdego człowieka, od każdej organizacji związkowej określenia stanowiska i czynnego zaangażowania się po stronie sił pokoju.

Polskie związki zawodowe, będące częścią składową szerokiego antyimperialistycznego frontu walki o pokój, zdecydowanie potępiają politykę agresji rządu Stanów Zjednoczonych, który bezceremonialnie gwałci prawo narodów do decydowania o własnym losie i miesza się w wewnętrzne sprawy innych państw.

Domagamy się od rządu amerykańskiego, położenia kresu bombardowaniom DRW, przerwania wojny przeciwko miłującemu pokój narodowi wietnam-

skiemu, wycofania wojsk amerykańskich z terytorium wietnamskiego, respektowania Układów Genewskich.

Będziemy nieśli pomoc walczącemu narodowi wietnamskiemu, aż do ostatecznego zwycięstwa nad agresorem amerykańskim.

Polskie związki zawodowe popierają inicjatywę zwołania szerokiej światowej konferencji przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych, stowarzyszeń robotniczych i zrzeszeń demokratycznych w celu skoordynowania pomocy dla walczącego ludu wietnamskiego oraz szerszego rozwinięcia masowej kampanii politycznej na rzecz przerwania i zakończenia agresji imperializmu amerykańskiego i przywrócenia pokoju w Wietnamie.

Z oburzeniem potępiamy przewrót wojskowy dokonany w Grecji, otwierający drogę odradzaniu się faszyzmu. Zdecydowanie protestujemy przeciwko rozpętanemu przez reżim wojskowy terrorowi, represjom wobec organizacji demokratycznych i postępowych działaczy narodu greckiego. Polski ruch zawodowy wyraża głęboką solidarność i poparcie dla greckich patriotów i domaga się przywrócenia demokratycznych swobód narodowi greckiemu.

Z całą mocą potępiamy faszystowski reżim w Hiszpanii. Wyrażamy pełne poparcie dla walki o wyzwolenie społeczne, prowadzonej przez jednolity front hiszpańskich sił robotniczych i demokratycznych. Solidaryzujemy się i przesyłamy gorące pozdrowienia — wybranym przez towarzyszy pracy — hiszpańskim działaczom związkowym w komisjach robotniczych, podejmujących walkę klasową o prawa klasy robotniczej i swobody związkowe.

Domagamy się wolności dla narodów wciąż jeszcze żyjących pod dominacją kolonialną. Solidaryzujemy się i popieramy słuszną walkę ludów Gwinei, Mozambiku i Angoli przeciwko kolonializmowi. Domagamy się wolności dla ludów Afryki Południowo-Zachodniej i Rodezji.

Nasze związki zawodowe solidaryzują się i popierają bohaterską walkę o wyzwolenie narodowe i społeczne, walkę z neokolonializmem w krajach Afryki, Ameryki Łacińskiej i Azji.

73. Poważne zagrożenie dla pokoju i bezpieczeństwa narodów Europy stwarza odrodzony militarizm zachodniemiecki, który powołał do służby w Bundeswehrze byłych oficerów hitlerowskich, a siłom skrajnie reakcyjnym i neofaszystowskim stworzył legalne możliwości rozwijania działalności politycznej w NRF.

Pod opiekunческими skrzydłami USA bońskie państwo oficjalnie propaguje aneksję NRD oraz odbudowę Niemiec w granicach z 1937 r., wysuwa żądania rewizji granic ustalonych w Europie po drugiej wojnie światowej, domaga się dostępu do broni jądrowej w celu realizacji agresywnych roszczeń.

Ludzie pracy naszego kraju będą umacniać przyjaźń z Niemiecką Republiką Demokratyczną — pierwszym niemieckim państwem robotników i chłopów — z którym łączą Polskę Ludową wspólne cele budownictwa socjalizmu, obrony granic państwowych oraz zachowania pokoju w Europie.

Militaryzacja życia w NRF obciąża rosnącymi kosztami zbrojeń klasę robotniczą i ogół ludzi pracy.

W drodze ustawodawstwa wyjątkowego usiłuje się podporządkować rządowi bońskiemu działalność zachodniemieckich związków zawodowych.

Wszystko to razem głęboko niepokoi opinię robotniczą w Europie i ciąży nad całym życiem narodów europejskich, ogranicza postęp gospodarczy, wzmagając atmosferę napięcia i zagrożenia pokoju.

Zwracamy się do organizacji zawodowych wszystkich krajów o wywarcie wpływu na rządy w celu udzielenia przez nie poparcia dla idei zwołania konferencji wszystkich państw europejskich w sprawie bezpieczeństwa i pokojowej współpracy w Europie. Dla radykalnej poprawy sytuacji w Europie niezbędne jest zawarcie między wszystkimi państwami, a więc z udziałem NRD, układu o wyrzeczeniu się stosowania siły lub groźby jej użycia oraz ingerencji w sprawy wewnętrzne.

74. Polskie związki zawodowe wyrażają gotowość współpracy z innymi europejskimi związkami zawodowymi w rozwijaniu jednościowego działania na rzecz odprężenia i umocnienia bezpieczeństwa narodów na naszym kontynencie.

Sprzyjają temu nowe kontakty nawiązane między różnymi centralami związkowymi wschodniej i zachodniej Europy.

Wielu przywódców związkowych na zachodzie Europy chce się zająć swoimi nierozwiązanymi problemami socjalnymi, ekonomicznymi, bytowymi i kulturalnymi, wspólnymi dla robotników i związków zawodowych naszego kontynentu.

Rozumieją oni coraz lepiej, że uwolnienie państw europejskich od wyścigu zbrojeń pozwoliłoby uchronić od marnotrawstwa wielkie dobra materialne i skierować wysiłek wielu milionów robotników, inżynierów i pracowników nauki na rozwiązanie olbrzymich problemów, jakie stoją przed narodami.

Polskie związki zawodowe ponawiają inicjatywę spotkania regionalnego związków zawodowych Europy w celu omówienia wspólnych problemów gospodarczych i zawodowych oraz współdziałania na rzecz bezpieczeństwa i pokojowej współpracy krajów naszego kontynentu. W interesie mas pracujących krajów Europy zachodniej jest wzmocnienie walki związków zawodowych i sił robotniczych w tych krajach o usunięcie dyskryminacji w stosunkach handlowych pomiędzy Wschodem a Zachodem Europy, o oparcie międzynarodowej współpracy gospodarczej na zasadach wzajemnego poszanowania.

W następstwie tego wysoko rozwinięte kraje europejskie mogłyby także rozwinąć skuteczną pomoc dla krajów nowo wyzwolonych, przy poszanowaniu ich suwerenności oraz stworzyć warunki dla przyspieszenia rozwoju gospodarczego, postępu społecznego i kulturalnego narodów trzeciego świata.

Połączone wysiłki związków zawodowych na kontynencie europejskim otworzyłyby nowe perspektywy dla osiągnięcia jedności ruchu zawodowego w skali światowej.

75. Konieczne jest przewyciężenie rozłamu w światowym ruchu zawodowym, jako produktu zimnej wojny i antykomunizmu.

Wrogowie międzynarodowej klasy robotniczej i siły zimnowojenne pragną ten rozłam utrwalić jeszcze na długie lata. Ułatwia on bowiem monopolom i rządowi kapitalistycznym ograniczanie demokratycznych swobód i praw związkowych, zwiększanie nacisku na masy pracujące, tłumienie ich walki o poprawę bytu, zamrażanie płac i redukcję zdobyczy socjalnych, przerzucanie na barki świata pracy

rosnących ciężarów wyścigu zbrojeń, dominację nad słabszymi narodami.

W utrzymywaniu zimnowojennego kursu w światowym ruchu zawodowym celuje kierownicza grupa George'a Meany z AFL—CIO, której działalność międzynarodowa jest przedłużeniem imperialistycznej polityki zagranicznej USA. Popiera ona bez zastrzeżeń agresję USA w Wietnamie, jest heroldem antykomunizmu. Wywierana przy pomocy szantażu dolarowego przez tę grupę presja doprowadziła do podjęcia w przeszłości przez Komitet Wykonawczy MKWZZ oficjalnej uchwały zabraniającej związkowi zawodowemu przynależnym do tej centrali nawiązywania kontaktów ze związkami zawodowymi krajów socjalistycznych. Odpowiada to imperialistycznej polityce wymierzonej swym ostrzem przeciwko związkowi zawodowemu tych krajów, a także Światowej Federacji Związków Zawodowych.

W dywersyjnej działalności przeciwko ŚFZZ imperialistyczna propaganda zmierza do rozbicia jednościowych więzi łączących w jej szeregach organizacje związkowe krajów socjalistycznych, kapitalistycznych i trzeciego świata.

Zimna wojna i antykomunizm w wydaniu amerykańskim jako program nie zdają już egzaminu w Europie, a także w wielu krajach innych kontynentów. Coraz więcej przywódców związkowych na Zachodzie myśli realistycznie. Nie chcą oni być dowolnym narzędziem polityki ekspansji kapitału amerykańskiego na zachodzie Europy ani dopomagać w stosowaniu przez USA przemocy wobec narodów Afryki, Azji i Ameryki Łacińskiej. Wytworzyła się też nowa sytuacja w MKWZZ, zwłaszcza od czasu rozpętania przez rząd USA wojny w Wietnamie.

Stanowisko zajmowane przez AFL—CIO nie znajduje już poparcia w szeregu central związkowych na Zachodzie. Na 50 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w 1966 r. wielu przedstawicieli zachodnich central związkowych odmówiło poparcia dla lansowanego przez USA kandydata na przewodniczącego tej sesji. Opuszczenie sesji MOP przez delegację AFL—CIO na znak protestu przeciwko wyborowi przedstawiciela Polski spotkało się z powszechnym potępieniem wśród delegatów robotniczych — uczestników sesji.

Polskie związki zawodowe wnosząc nadal swój udział w ustanawianiu przez MOP norm prawnych, dotyczących ekonomiczno-socjalnych zagadnień pracy, występując przeciwko wszelkiej dyskryminacji. MOP powinna w pełni stać się otwartym terenem spotkań i współpracy przedstawicieli wszystkich orientacji związkowych. Stworzy to możliwość szerszego i bardziej odważnego podejmowania na sesjach MOP konstruktywnych uchwał, zaleceń i konwencji służących dobru ludzi pracy.

Polskie związki zawodowe będą nadal czynnie uczestniczyły w pracach ŚFZZ i we wszechstronnej aktywizacji jej międzynarodowych zrzeszeń, które mają obecnie szersze niż kiedykolwiek możliwości przywracania jedności działania w swoich branżach, zarówno w skali regionalnej, jak i światowej.

Na pierwszy plan w pracach ŚFZZ i międzynarodowych zrzeszeń wysuwamy konkretne problemy zawodowe i socjalno-ekonomiczne w celu zwiększenia skuteczności jednościowych inicjatyw i zespoleń wokół akcji ŚFZZ najszerzych rzesz ludzi pracy całego świata.

Słuszność tego kierunku działania potwierdzają wyniki jednościowych walk rewindykacyjnych i strajkowych, coraz częściej organizowanych wspólnie przez organizacje związkowe zarówno ŚFZZ, jak też przynależne do MKWZZ i MKChZZ.

76. Coraz większe zainteresowanie związkowców z krajów kapitalistycznych wzbudzają osiągnięcia gospodarcze, naukowe i socjalno-bytowe ludzi pracy w krajach socjalistycznych, a zwłaszcza szerokie ustawodawstwo społeczne, zagwarantowanie każdemu człowiekowi pracy pewności jutra, likwidacja bezrobocia, pełne zatrudnienie i wszechstronny rozwój osobowości ludzkiej. Nawet najpotężniejsze mocarstwo kapitalistyczne — USA nie mogło zlikwidować u siebie plagi bezrobocia.

Światowy system socjalistyczny coraz silniej oddziałuje na położenie ekonomiczne i sytuację ogółu pracujących w krajach znajdujących się pod panowaniem kapitalizmu. W obawie przed rozprzestrzenianiem się idei socjalistycznych ogarniających stale nowe kraje, kontynenty i nowe miliony ludzi, rządy kapitalistyczne zmuszone są coraz bardziej liczyć się ze związkowymi żądaniem rewindykacyjnymi. Wyraża się w tym wielka moralna przewaga idei socjalizmu.

Rozwój systemu państw socjalistycznych spowodował głębokie przesunięcia w układzie sił na świecie, na rzecz socjalizmu. Równocześnie dokonały się przeobrażenia w wewnętrznych stosunkach krajów socjalistycznych, zwiększające wpływ tych krajów na pokojowy rozwój i przyszłość całej ludzkości.

Idee samorządności robotniczej, rozwijająca się demokracja produkcyjna w postaci szerokiego udziału mas robotniczych w zarządzaniu przedsiębiorstwami, rosnąca rola organizacji związkowych w polepszaniu warunków pracy i życia załóg, ukształtowanie nowej pozycji człowieka pracy w społeczeństwie wskazują na zdecydowaną wyższość demokracji socjalistycznej nad burżuazyjną, socjalizmu nad kapitalizmem.

Pod wpływem tych socjalistycznych przeobrażeń i sukcesów rozwija się wśród działaczy związkowych krajów kapitalistycznych nowy stosunek do krajów socjalistycznych i ich związków zawodowych. Złamany został zakaz Komitetu Wykonawczego MKWZZ kontaktowania się ze związkami zawodowymi krajów socjalistycznych.

Sprawa jedności jest silniejsza i ważniejsza od sztucznego podziału w łonie międzynarodowych organizacji zawodowych klasy robotniczej.

Jesteśmy za coraz szerszymi kontaktami między związkami zawodowymi Wschodu i Zachodu i nie będziemy szczędzić wysiłków w podejmowaniu nowych inicjatyw dla umacniania jedności działania wszystkich związków zawodowych i międzynarodowej klasy robotniczej. Służy to bowiem zachowaniu — dla dobra całej ludzkości — zdobycy cywilizacji i obronie pokoju światowego przed niszczycielską wojną termojądrową.

77. Żyjemy w epoce walki dwóch przeciwstawnych systemów społecznych — socjalizmu i imperializmu, narastania walk narodowowyzwoleńczych i upadku systemu kolonialnego, w epoce znamionującej zwycięski pochód idei socjalistycznych w nowych krajach i na kontynentach.

Od czasu zwycięstwa Wielkiej Socjalistycznej Re-

wolucji Październikowej kurczy się nieprzerwanie sfera wpływów i zasięg panowania imperializmu.

ZSRR — pierwsze państwo socjalistyczne — obrońcą zwycięstwa Rewolucji, rozgromiło hordy hitlerowskie i uratowało ludzkość od zalewu faszystowskiego. Wojna rozpętana przeciwko Związkowi Radzieckiemu pod hasłem krucjaty antykomunistycznej przyniosła druzgocącą klęskę niemieckiemu i międzynarodowemu imperializmowi. Po drugiej wojnie powstały nowe państwa socjalistyczne w Europie i na innych kontynentach. Utworzony został światowy system socjalistyczny. Na gruzach systemu kolonialnego powstały rozwijające się państwa — nowy członek światowego frontu antyimperialistycznego.

Państwa socjalistyczne, międzynarodowy ruch komunistyczny i robotniczy oraz ruch narodowyzwolenczy tworzą potężny, antyimperialistyczny front walki o prawa i wolność człowieka, silną zapórę dla amerykańskiego imperializmu usiłującego spełniać rolę krwawego żandarma narodów świata.

Pomoc państw socjalistycznych okazywana krajom nowo wyzwolonym wpływa na umocnienie ich niezależności gospodarczej i ogranicza poczynania imperializmu zmierzające do narzucenia im różnych form neokolonialnej zależności.

Klasa robotnicza tych krajów — choć często niewielka liczebnie — zorganizowana w związkach zawodowych, stanowi główną i najbardziej zdecydowaną siłę podążającą w kierunku postępowych przeobrażeń gospodarczych i społecznych.

Polskie związki zawodowe udzielały i udzielać będą pomocy oraz pełnego poparcia moralnego i materialnego narodom i związkom zawodowym walczącym o uniezależnienie się od monopolu kapitalistycznych, o pełne wyzwolenie polityczne i ekonomiczne. Zawsze pozostaniemy na pozycjach klasowych, wierni idei socjalizmu i proletariackiego internacjonalizmu.

78. Niewzruszoną podstawą działania naszych związków zawodowych jest troska o stałe umacnianie więzi ze związkami zawodowymi krajów socjalistycznych.

Wzajemna wymiana doświadczeń pozwala doskonalić praktykę i metody działalności gospodarczej, kulturalnej i społecznej, ulepszać formy udziału ludzi pracy w rządzeniu krajem i zarządzaniu swoim zakładem. Jest ona pomocna w doskonaleniu systemu płac i bodźców materialnego zainteresowania, ulepszaniu ustawodawstwa pracy, podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i rozwijaniu pracy wychowawczej, poprawie bezpieczeństwa pracy oraz warunków życia klasy robotniczej i ogółu pracujących.

W ostatnich latach związki zawodowe krajów socjalistycznych stosują nowe formy współpracy dwu- i wielostronnej. Zainicjowane zostały i odbywają się okresowe narady przedstawicieli związków zawodowych państw członkowskich Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej.

Polskie związki zawodowe opowiadają się za kon-

tinuowaniem tych narad z udziałem przedstawicieli central związkowych, które będą takimi spotkaniami zainteresowane.

Będziemy też podnosić rangę narad i dążyć, aby wypracowane wnioski były kierowane do odpowiednich organów i komisji RWPG.

Rozwijanie i ulepszanie dwu- i wielostronnej współpracy oraz wymiany doświadczeń organizacji związkowych będzie służyło umacnianiu jedności i siły krajów wspólnoty socjalistycznej.

Polskie związki zawodowe są żywotnie zainteresowane wszechstronną współpracą ze wszystkimi związkami zawodowymi krajów socjalistycznych, a szczególnie ze związkami zawodowymi naszych najbliższych sąsiadów — ZSRR, CSRS, NRD, której podstawy w płaszczyźnie państw i narodów określają Układy o Przyjaźni, Współpracy i Pomocy Wzajemnej, odnowione ostatnio na nowe 20-lecie.

79. Nasze doświadczenie i dorobek wywierają wielostronny wpływ na związki zawodowe zrzeszające robotników znajdujących się pod panowaniem monopolu kapitalistycznych, jak i na związki zawodowe w rozwijających się krajach Azji, Afryki i Ameryki Łacińskiej.

Podstawowa linia podziału w naszej epoce nie przebiega między robotnikami o odmiennym kolorze skóry ani między krajami wysoko rozwiniętymi i słabo rozwiniętymi, lecz między socjalizmem i imperializmem, między kapitałem i pracą.

Sprzeniewierzenie się idei proletariackiego internacjonalizmu ze strony części chińskich działaczy związkowych wyrządziło już poważną szkodę jedności ludzi pracy na całym świecie.

Historyczne doświadczenia nagromadzone w ciągu 50 lat w ZSRR od czasu zwycięstwa Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej pozwoliły obalić władzę burżuazji i obszarnictwa w krajach środkowej Europy, w Chinach, Korei, Wietnamie i na Kubie i wejść na drogę budownictwa socjalistycznego.

Obecnie ustrój socjalistyczny ogarnia jedną trzecią ludzkości. Zbliżającą się 50 rocznicę Wielkiej Rewolucji obchodząc będziemy wraz z całym postępowym światem w atmosferze zwycięskiej ofensywy idei uosobianych przez światowy system socjalistyczny, przez potęgę ojczyzny Rewolucji Socjalistycznej — ZSRR.

*

Wszędzie, gdzie zwyciężył socjalizm, naczelną sprawą w działalności partii, państwa socjalistycznego i związków zawodowych jest człowiek i jego dobro, coraz wyższa świadomość i wiedza ludzka, umiejętność posługiwania się zdobyczami techniki i nauki w imię osiągnięcia coraz wyższego poziomu bytu materialnego i kulturalnego.

Idea ta jest drogowskazem codziennej działalności polskiego ruchu zawodowego, przyświecać ona też będzie w realizacji uchwał VI Kongresu Związków Zawodowych.

DZIAŁ B

95

UCHWAŁA Nr 91 RADY MINISTRÓW

z dnia 25 kwietnia 1967 r.

w sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych.*(Monitor Polski z dnia 29 maja 1967 r. Nr 29, poz. 135)*

W celu usprawnienia pracy w zakresie spraw osobowych Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Uchwała określa ramowe zasady organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych w urzędach, instytucjach, zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) i przedsiębiorstwach państwowych, zwanych w dalszym ciągu „zakładami pracy”.

§ 2. 1. Kierownik zakładu pracy odpowiada za sprawy osobowe w zakładzie pracy.

2. Gdy w sprawach osobowych decyzje podejmuje kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, odpowiedzialność za te sprawy ponosi kierownik jednostki nadrzędnej.

3. Kierownik jednostki nadrzędnej ponosi odpowiedzialność za całokształt polityki w zakresie spraw osobowych w zakładach pracy podległych tej jednostce.

§ 3. 1. W zakładach pracy, zależnie od ich wielkości i zakresu spraw osobowych, powinna działać komórka spraw osobowych lub stanowisko pracy do spraw osobowych. Przy niewielkiej liczbie zatrudnionych można powierzać załatwianie spraw osobowych, obok innych zadań, imiennie wyznaczonemu pracownikowi.

2. Komórka spraw osobowych podlega bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub — z upoważnienia kierownika — jego zastępcy i działa według ich dyrektyw.

3. Przepisy uchwały dotyczące komórki spraw osobowych mają zastosowanie, w zakresie spraw osobowych, do stanowisk pracy i pracowników, o których mowa w ust. 1.

§ 4. 1. Zadaniem komórki spraw osobowych jest prowadzenie spraw osobowych, a w szczególności przygotowywanie materiałów i wniosków w tych sprawach, z zastrzeżeniem przepisów § 5 i 6 oraz z wyjątkiem spraw, o których mowa w § 2 ust. 2.

2. Komórka spraw osobowych:

1) opracowuje materiały i wnioski na podstawie badań stanu osobowego zakładu pracy i analiz w konkretnych sprawach, na polecenie kierownika zakładu pracy lub upoważnionego przez niego zastępcy, na wniosek kierowników innych komórek organizacyjnych zakładu pracy, jak również z własnej inicjatywy,

2) wykonuje swoje zadania w ścisłej współpracy z kierownikami innych komórek organizacyjnych zakładu pracy,

3) współdziała z radą zakładową (właściwą instancją związku zawodowego) w sprawach dotyczących stosunków pracy w zakładzie pracy oraz używa przy przygotowywaniu wniosków, w wypadkach określonych przepisami, zgodę lub opinię rady zakładowej (właściwej instancji związku zawodowego),

4) interweniuje w razie nieporozumień i zatargów między pracownikami zakładu pracy, jak również podejmuje w miarę możliwości środki zapobiegające powstawaniu takich sporów, współdziałając z kierownikami właściwych komórek organizacyjnych oraz z odpowiednimi organizacjami społecznymi.

§ 5. 1. Do komórek organizacyjnych, które zgodnie ze strukturą zakładu pracy załatwiają niektóre sprawy osobowe (jak np. komórki zatrudnienia i płac, planowania itp.), stosuje się w zakresie spraw osobowych przepisy uchwały dotyczące komórki spraw osobowych.

2. Komórki organizacyjne, o których mowa w ust. 1, współdziałają z komórką spraw osobowych w poruczonych im sprawach osobowych i informują ją o decyzjach powziętych w tych sprawach, jak np. o przyznanej pracownikowi kategorii zaszczerowania, awansie, skierowaniu pracownika na szkolenie, ukończeniu szkolenia itp.

§ 6. 1. Załatwianie spraw osobowych pracowników zakładu pracy należy, w zakresie i na zasadach ustalonych w wytycznych Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac (§ 8), do kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.

2. Kierownik komórki organizacyjnej zgłasza wnioski w sprawach osobowych pracowników tej komórki za pośrednictwem kierownika komórki spraw osobowych.

3. Zadania z zakresu spraw osobowych kierownik komórki organizacyjnej wykonuje w ścisłej współpracy z komórką spraw osobowych oraz innymi komórkami organizacyjnymi załatwiającymi niektóre sprawy osobowe (§ 5).

4. Przepis § 4 ust. 2 pkt 3 i 4 stosuje się odpowiednio do kierownika komórki organizacyjnej w sprawach osobowych zatrudnionych w niej pracowników.

§ 7. Decyzje w sprawach osobowych podejmuje kierownik zakładu pracy. W zakresie przez kierownika zakładu pracy ustalonym decyzje podejmuje

osoba przez niego upoważniona, jeżeli przepisy szczególne lub wytyczne Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac (§ 8) nie wyłączają możliwości udzielania takich upoważnień.

§ 8. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac wyda w terminie jednego miesiąca od dnia ogłoszenia uchwały wytyczne w sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych.

§ 9. 1. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) wydadzą, w miarę potrzeby, na podstawie uchwały i wytycznych Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac (§ 8) instrukcje określające organizację i metody pracy w zakresie spraw osobowych w podległych im zakładach pracy, z uwzględnieniem przepisów prawnych regulujących w sposób odmienny sprawy osobowe pracowników tych zakładów.

2. Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) wydadzą, w miarę potrzeby, szczegółowe instrukcje uwzględniające szczególne warunki gałęzi pracy (branży).

3. Ministrowie: Obrony Narodowej, Spraw Wewnętrznych i Sprawiedliwości, a także właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w stosunku do podległych im polskich placówek i innych zakładów pracy za granicą uregulują w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac sprawy organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych w jednostkach podległych na podstawie przepisów uchwały, z uwzględnieniem odmiennych przepisów prawnych obowiązujących w tym zakresie oraz szczególnych warunków i potrzeb.

§ 10. 1. Szef Urzędu Rady Ministrów wyda w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie uchwały instrukcję, w której określi zasady zastosowania przepisów uchwały i wytycznych Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac (§ 8) do szczególnych warunków istniejących w organach prezydium rad narodowych oraz w porozumieniu z właściwymi ministrami (kierownikami urzędów centralnych) ustali ramowe wytyczne określające organizację i metody

pracy w zakresie spraw osobowych dla zjednoczeń (jednostek równorzędnych), przedsiębiorstw, zakładów i instytucji podporządkowanych radom narodowym, z uwzględnieniem odmiennych przepisów prawnych obowiązujących w tym zakresie.

2. Przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) wydadzą, w miarę potrzeby, na podstawie uchwały i wytycznych, o których mowa w ust. 1, instrukcje, w których określą metody i organizację pracy w zakresie spraw osobowych dla zjednoczeń (jednostek równorzędnych), przedsiębiorstw, zakładów i instytucji podporządkowanych radom narodowym, z uwzględnieniem odmiennych przepisów prawnych obowiązujących w tym zakresie.

§ 11. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym zastosowanie zasad uchwały w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 12. 1. Tracą moc wszelkie przepisy w sprawach unormowanych w uchwale.

2. W szczególności tracą moc:

1) uchwała Prezydium Rządu z dnia 11 sierpnia 1950 r. w sprawie pracy i zakresu działania wydziałów kadr w państwowych urzędach, instytucjach i przedsiębiorstwach (Monitor Polski Nr A-94, poz. 1184),

2) uchwała nr 755 Prezydium Rządu z dnia 30 października 1954 r. w sprawie organizacji służby kadrowej w administracji państwowej ogólnej i gospodarczej.

§ 13. Wykonanie uchwały porucza się Prezesowi Rady Ministrów, Przewodniczącym: Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Komitetu Nauki i Techniki, Komitetu Pracy i Płac, Komitetu Drobnej Wytwórczości, właściwym ministrom (kierownikom urzędów centralnych) oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 14. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

96

OBWIESZCZENIE MINISTRA KULTURY I SZTUKI

z dnia 12 kwietnia 1967 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 29 marca 1962 r. o wyższych szkołach artystycznych.*(Dziennik Ustaw z dnia 6 maja 1967 r. Nr 15, poz. 71)**(Wyciąg)*

1. Na podstawie art. 4 ustawy z dnia 14 lutego 1967 r. o zmianie ustawy o wyższych szkołach artystycznych (Dz. U. Nr 6, poz. 20) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 29 marca 1962 r. o wyższych szkołach artystycznych (Dz. U. Nr 20, poz. 88) z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu oraz z zastosowaniem ciągłej numeracji artykułów, ustępów i punktów.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy nie obejmuje następujących przepisów:

1) art. 20, 21, 22, 23 i 26 ustawy z dnia 29 marca 1962 r. o wyższych szkołach artystycznych (Dz. U. Nr 20, poz. 88) w brzmieniu:

„Art. 20. Osoba będąca w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy samodzielnym pracownikiem nauki w wyższej szkole artystycznej zachowuje zajmowane stanowisko samodzielnego pracownika nauki i może być powołana na stanowisko profesora nadzwyczajnego i zwyczajnego, chociażby nie posiadała stopnia naukowego docenta lub nie odbyła przewodu kwalifikacyjnego, o którym mowa w art. 11 ust. 1.

Art. 21. Do osób zatrudnionych w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowiskach zastępców profesorów w wyższych szkołach artystycznych stosuje się odpowiednio przepisy art. 147 ustawy o szkołach wyższych, z tym że:

1) termin do zachowania stanowisk przez te osoby ustala się na dzień 30 września 1963 r.,

2) w zakresie dyscyplin artystycznych warunek uzyskania stopnia naukowego docenta zmienia się

na warunek uzyskania kwalifikacji artystycznych i pedagogicznych, o których mowa w art. 11 ust. 1.

Art. 22. Osoby będące w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pomocniczymi pracownikami nauki mogą zachować zajmowane stanowiska do dnia 30 września 1963 r.

Art. 23. Przepis art. 149 ustawy o szkołach wyższych stosuje się odpowiednio do stanowiska dyrektora biblioteki głównej w wyższej szkole artystycznej, z tym że okres pięcioletni liczy się od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 26. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;

2) art. 2, 3 i 6 ustawy z dnia 14 lutego 1967 r. o zmianie ustawy o wyższych szkołach artystycznych (Dz. U. Nr 6, poz. 20) w brzmieniu:

„Art. 2. Osoby zajmujące w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stanowiska rektorów, prorektorów, dziekanów i prodziekanów zachowują te stanowiska do czasu upływu ich kadencji.

Art. 3. 1. Stosunek służbowy asystentów, starszych asystentów i adiunktów, zawiązany na podstawie przepisów dotychczasowych, trwa aż do upływu okresu, na który nastąpiło mianowanie.

2. Po upływie okresu powołania odnowienie powołania może nastąpić na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

3. Asystentom, którym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy odnowiono powołanie na stanowisko po raz pierwszy, można je odnowić jeszcze na jeden okres roczny.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”

Minister Kultury i Sztuki: *L. Motyka*

Załącznik do obwieszczenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 12 kwietnia 1967 r. (poz. 71).

U S T A W A

z dnia 29 marca 1962 r.

o wyższych szkołach artystycznych.

Art. 1. Wyższe szkoły artystyczne są szkołami wyższymi, na które rozciąga się przepisy ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 1965 r. Nr 16, poz. 114) — ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

Art. 8. Posiadanie stopnia naukowego nie stanowi warunku powołania na stanowisko pracownika nau-

kowo-dydaktycznego w zakresie dyscyplin artystycznych.

Art. 9. 1. Warunkiem powołania na stanowisko docenta etatowego w zakresie dyscyplin artystycznych jest posiadanie kwalifikacji artystycznych i pedagogicznych stwierdzonych w drodze przewodu kwalifikacyjnego. Przewód kwalifikacyjny przeprowadza rada wydziału (rada innej jednostki organizacyjnej) jedynie na wakujące stanowisko docenta etatowego.

2. Do przewodu kwalifikacyjnego może być dopuszczona osoba:

1) której osiągnięcia artystyczne stanowią twórczy wkład do rozwoju danej gałęzi sztuki;

2) która posiada dyplom z tytułem magistra lub dyplom (świadectwo) równorzędny albo ukończoną wyższą szkołę zawodową lub studia równorzędne.

3. W wyjątkowych przypadkach za zgodą Ministra Kultury i Sztuki, wyrażoną po zasięgnięciu opinii Rady Wyższego Szkolnictwa Artystycznego, do przewodu kwalifikacyjnego może być dopuszczona osoba, która nie odpowiada warunkowi określonemu w ust. 2 pkt 2.

4. Przewód kwalifikacyjny obejmuje:

1) ocenę kwalifikacji artystycznych kandydata na podstawie całego jego dorobku artystycznego ze szczególnym uwzględnieniem pracy kwalifikacyjnej,

2) kolokwium kwalifikacyjne,

3) wykład kwalifikacyjny,

4) powzięcie przez radę wydziału (radę innej jednostki organizacyjnej) uchwały o posiadaniu przez kandydata kwalifikacji artystycznych i pedagogicznych do objęcia stanowiska docenta etatowego.

5. Praca kwalifikacyjna powinna stanowić twórczy wkład do rozwoju danej gałęzi sztuki.

6. Rada wydziału (rada innej jednostki organizacyjnej) może w uzasadnionych przypadkach zwolnić kandydata od wykładu kwalifikacyjnego.

Art. 10. W wyjątkowych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły można na stanowisko docenta etatowego w zakresie dyscyplin artystycznych powołać osobę, która nie odbyła przewodu kwalifikacyjnego określonego w art. 9 ust. 1, jednakże posiada wysokie kwalifikacje artystyczne i poważne osiągnięcia w pracy artystycznej lub w pracy naukowo-dydaktycznej, niezbędne do objęcia stanowiska docenta etatowego.

Art. 11. W wyjątkowych przypadkach za zgodą Ministra Kultury i Sztuki na stanowisko adiunkta w zakresie dyscyplin artystycznych może być powołana osoba nie posiadająca dyplomu magistra lub dyplomu równorzędnego, jeżeli odpowiada innym warunkom obowiązującym kandydatów na to stanowisko.

Art. 12. 1. Osobom zajmującym stanowiska starszych asystentów lub adiunktów w zakresie dyscyplin artystycznych może być przyznane stypendium naukowe lub udzielony płatny urlop dla twórczej działalności, mającej na celu podniesienie kwalifikacji artystycznych wymaganych od kandydatów na stanowisko adiunkta lub docenta etatowego.

2. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach starszym asystentom i adiunktom w zakresie dyscyplin artystycznych może być przyznane stypendium i udzielony równocześnie płatny urlop.

3. Wysokość, warunki i tryb przyznawania stypendiów oraz udzielania urlopów, o których mowa w ust. 1 i 2, określili w drodze rozporządzenia Minister Kultury i Sztuki w porozumieniu z Ministrem Finansów oraz Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

Art. 13. W wyjątkowych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły na stanowisko wykładowcy lub starszego wykładowcy w zakresie dyscyplin artystycznych można powołać za zgodą Ministra Kul-

tury i Sztuki również osobę, która, nie mając dyplomu określonego w art. 88 ustawy o szkolnictwie wyższym, posiada jednak kwalifikacje artystyczne niezbędne do zajęcia stanowiska wykładowcy lub starszego wykładowcy w wyższej szkole artystycznej.

Art. 14. W wyjątkowych przypadkach za zgodą Ministra Kultury i Sztuki przepisy art. 104 ust. 3 pkt 2 ustawy o szkolnictwie wyższym mogą mieć również zastosowanie do asystentów, starszych asystentów i adiunktów z zakresu dyscyplin artystycznych, jeżeli dodatkowe zajęcie zarobkowe tych pracowników ma na celu podniesienie ich kwalifikacji artystycznych.

Art. 18. 1. Równorzędne z dyplomem nadającym tytuł magistra są następujące dyplomy i świadectwa:

1) dyplom lub świadectwo równorzędne stwierdzające ukończenie przed dniem 1 września 1939 r. jednej z następujących wyższych szkół plastycznych:

a) Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie,

b) Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie,

c) Wydziału Sztuk Pięknych Uniwersytetu im. Stefana Batorego w Wilnie,

d) Szkoły Sztuk Pięknych w Warszawie

— pod warunkiem, że posiadacz dyplomu (równorzędnego świadectwa) ukończył studia o czteroletnim co najmniej programie nauczania;

2) dyplom lub świadectwo równorzędne stwierdzające ukończenie przed dniem 1 września 1939 r. jednej z następujących wyższych szkół muzycznych:

a) Państwowego Konserwatorium Muzycznego w Warszawie, dawniej Warszawskiego Instytutu Muzycznego,

b) Państwowego Konserwatorium Muzycznego w Poznaniu,

c) Śląskiego Konserwatorium Muzycznego w Katowicach, dawniej Państwowego Konserwatorium Muzycznego

— pod warunkiem, że posiadacz dyplomu (równorzędnego świadectwa) ukończył studia o czteroletnim co najmniej programie nauczania;

3) dyplom stwierdzający ukończenie studiów na Wydziale Sztuk Pięknych Uniwersytetu im. M. Kopernika w Toruniu;

4) dyplom stwierdzający ukończenie w okresie od 1945 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy jednej z państwowych wyższych szkół artystycznych w kraju: muzycznej, plastycznej, teatralnej oraz filmowej lub świadectwo równorzędne dyplomowi albo tymczasowe świadectwo, stwierdzające ukończenie studiów w okresie od 1945 r. do dnia 14 marca 1951 r. w Akademii Sztuk Pięknych (Akademii Sztuk Plastycznych) w Warszawie lub w Akademii Sztuk Pięknych (Akademii Sztuk Plastycznych) w Krakowie, pod warunkiem że posiadacz dyplomu lub świadectwa ukończył studia o co najmniej czteroletnim programie nauczania.

2. Ilekroć ustawa o szkolnictwie wyższym lub inna ustawa wymaga wykształcenia z tytułem magistra, warunek ten uważa się za spełniony przez posiadanie wykształcenia równorzędnego, o którym mowa w ust. 1.

Art. 19. Osoby posiadające dyplomy (równorzędne świadectwa) wymienione w przepisach art. 18 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2, a nie spełniające warunków określonych w tych przepisach, traktuje się na równi

w zakresie wynagrodzenia z tytułu wykonywanej pracy z osobami posiadającymi wykształcenie wyższe z tytułem magistra.

Art. 20. Na stanowiska wykładowców bądź starszych wykładowców mogą być powoływane również osoby:

1) wymienione w art. 19,
2) posiadające dyplom lub świadectwo równorzędne stwierdzające ukończenie przed dniem 1 września 1939 r. następujących studiów teatralnych:

a) Oddziału Dramatycznego przy Państwowym Konserwatorium Muzycznym w Warszawie,

b) Państwowego Instytutu Sztuki Teatralnej w Warszawie.

Art. 21. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie pozostają w mocy przepisy dotychczasowe ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

Art. 22. Tracą moc:

1) art. 2 ust. 2 i 3, art. 4 pkt 2 i art. 10—15 dekretu z dnia 16 września 1953 r. o szkolnictwie artystycznym (Dz. U. z 1953 r. Nr 43, poz. 212 i z 1958 r. Nr 68, poz. 336),

2) art. 151 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych (Dz. U. Nr 68, poz. 336).

97

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA KULTURY I SZTUKI

z dnia 25 kwietnia 1967 r.

w sprawie kwalifikacji nauczycieli i wychowawców szkół i innych placówek kształcenia oraz internatów i burs podległych Ministrowi Kultury i Sztuki.

(Dziennik Ustaw z dnia 13 maja 1967 r. Nr 16, poz. 75)

Na podstawie art. 34 ust. 1 i 2 oraz art. 37 ust. 4 ustawy z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz. U. Nr 32, poz. 160) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1.

Przepisy ogólne.

§ 1. Do nauczania lub prowadzenia zajęć wychowawczych w szkołach i innych placówkach kształcenia oraz w internatach i bursach podległych Ministrowi Kultury i Sztuki, zwanych dalej szkołami, uprawnione są osoby, które posiadają określone w rozporządzeniu kwalifikacje:

- 1) naukowe,
- 2) pedagogiczne,
- 3) zawodowe,
- 4) ideowo-moralne,
- 5) fizyczne.

§ 2. 1. Osoby, które posiadają kwalifikacje naukowe lub kwalifikacje naukowe i pedagogiczne oraz spełniają wymagania, o których mowa w § 1 pkt 4 i 5, mogą być zatrudniane na stanowiskach nauczycieli i wychowawców tylko na podstawie umowy o pracę.

2. Osoby, które posiadają co najmniej pięcioletnią praktykę zawodową nienauczycielską odpowiadającą przedmiotowi (grupie przedmiotów) albo zajęciom prowadzonym w szkołach, a które nie mają wymaganych kwalifikacji naukowych mogą być zatrudnione w charakterze nauczycieli tylko na czas określony.

3. Na stanowiskach nauczycieli przedmiotów teoretycznych i na stanowiskach wychowawców nie mogą być zatrudniane osoby nie mające co najmniej wykształcenia średniego.

§ 3. Osoby zajmujące stanowiska profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego i docenta etatowego posiadają w zakresie swojej specjalności kwalifikacje naukowe, pedagogiczne i zawodowe.

§ 4. Minister Kultury i Sztuki może przyznać kwalifikacje do nauczania lub prowadzenia zajęć

osobom, które nie posiadają kwalifikacji naukowych albo naukowych i pedagogicznych, jeżeli osiągają dobre wyniki w pracy nauczycielskiej i wychowawczej, a ponadto mają co najmniej siedmioletnią praktykę pedagogiczną odpowiadającą nauczaniem przedmiotowi (grupie przedmiotów) albo zajęciom prowadzonym w szkole.

Rozdział 2.

Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne.

§ 5. 1. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów artystycznych w szkołach artystycznych I i II stopnia oraz w ogniskach artystycznych posiadają osoby, które ukończyły wyższe studia artystyczne odpowiadające określonemu przedmiotowi artystycznemu lub grupie tych przedmiotów:

1) w zakresie kierunku pedagogicznego albo

2) w zakresie innego kierunku niż wymieniony w pkt 1 oraz studium pedagogiczne w szkole wyższej albo ukończyły odpowiedni kurs pedagogiczny lub złożyły egzamin pedagogiczny.

2. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów artystycznych w szkołach artystycznych I stopnia oraz w ogniskach artystycznych posiadają również osoby, które ukończyły szkołę artystyczną II stopnia, uzyskując wykształcenie odpowiadające określonemu przedmiotowi artystycznemu lub grupie tych przedmiotów:

1) w zakresie kierunku pedagogicznego albo

2) w zakresie innego kierunku niż wymieniony w pkt 1 oraz odpowiedni kurs pedagogiczny lub złożyły egzamin pedagogiczny.

3. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów artystycznych w studiach nauczycielskich oraz w studiach kulturalno-oświatowych i bibliotekarskich posiadają osoby, które mają te kwalifikacje do nauczania w szkołach artystycznych II stopnia, a ponadto osiągają wybitne rezultaty w pracy pedagogicznej stwierdzone przez przełożoną władzę szkolną.

4. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania w szkołach artystycznych II stopnia przedmiotów artystycznych nie objętych kierunkami nauczania wyższych szkół artystycznych posiadają osoby, które odpowiadają następującym warunkom:

1) posiadają kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania danego przedmiotu artystycznego w szkołach artystycznych I stopnia oraz

2) odbyły w zakresie danego przedmiotu artystycznego co najmniej dwuletnią praktykę pedagogiczną w szkole artystycznej II stopnia, uzyskując dobre wyniki, stwierdzone przez przełożoną władzę szkolną, a ponadto

3) w zakresie nauczania przedmiotów instrumentalnych i wokalnych odbyły co najmniej dwuletnią praktykę zawodową.

5. Minister Kultury i Sztuki ustali wykaz szkół i kierunków kształcenia, których ukończenie daje kwalifikacje naukowe albo naukowe i pedagogiczne do nauczania określonych przedmiotów artystycznych lub grupy tych przedmiotów.

6. Minister Kultury i Sztuki może dla celów kwalifikacyjnych uznać w wyjątkowych wypadkach inne wykształcenie za równorzędne z wykształceniem określonym na podstawie ust. 5.

§ 6. 1. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania w szkołach artystycznych II stopnia metodyki nauczania określonego przedmiotu artystycznego posiadają osoby, które w zakresie tego przedmiotu mają te kwalifikacje do nauczania w szkole artystycznej II stopnia oraz co najmniej pięcioletnią praktykę pedagogiczną.

2. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania metodyki nauczania przedmiotów instrumentalnych albo wokalnych w szkołach artystycznych II stopnia posiadają osoby, które spełniają warunki wymienione w ust. 1, jeżeli ponadto odbyły co najmniej dwuletnią praktykę zawodową nienauczycielską odpowiadającą danemu przedmiotowi, a w razie braku tej praktyki odbyły co najmniej siedmioletnią praktykę pedagogiczną zamiast praktyki przewidzianej w ust. 1.

§ 7. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania metodyki nauczania określonego przedmiotu artystycznego w studiach nauczycielskich posiadają osoby, które mają kwalifikacje określone w § 6, a ponadto osiągają wybitne rezultaty w pracy pedagogicznej stwierdzone przez przełożoną władzę szkolną.

§ 8. 1. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów pedagogicznych w szkołach artystycznych II stopnia posiadają osoby, które ukończyły studia wyższe magisterskie w zakresie pedagogiki lub psychologii oraz odbyły co najmniej trzyletnią praktykę pedagogiczną w szkole zawodowej, ogólnokształcącej albo w szkole artystycznej I lub II stopnia.

2. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów pedagogicznych w studiach nauczycielskich posiadają osoby, które odpowiadają warunkom określonym w ust. 1, a ponadto:

1) uzyskały stopień naukowy albo

2) wykazały się autorstwem lub współautorstwem prac naukowych (w tym również nie publikowanych) z zakresu oświaty i wychowania, albo

3) osiągają wybitne rezultaty w pracy pedagogicznej stwierdzone przez przełożoną władzę szkolną.

§ 9. 1. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania w szkołach artystycznych II stopnia przedmiotów zawodowych nieartystycznych oraz praktycznej nauki zawodu w tym zakresie posiadają osoby, które uzyskały te kwalifikacje do nauczania w technikach zawodowych podległych Ministrowi Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

2. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do prowadzenia zajęć praktyczno-technicznych w szkołach artystycznych I stopnia posiadają osoby, które mają te kwalifikacje do nauczania w szkołach podstawowych podległych Ministrowi Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

3. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania pracy ręcznej w szkołach artystycznych I stopnia posiadają — oprócz osób wymienionych w ust. 2 — także osoby, które ukończyły liceum plastyczne oraz odpowiedni kurs pedagogiczny lub złożyły egzamin pedagogiczny.

§ 10. 1. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów ogólnokształcących w szkołach artystycznych I stopnia posiadają osoby, które mają te kwalifikacje do nauczania w szkołach podstawowych podległych Ministrowi Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

2. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów ogólnokształcących i przysposobienia wojskowego w szkołach artystycznych II stopnia posiadają osoby, które mają te kwalifikacje do nauczania w liceach ogólnokształcących.

3. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów ogólnokształcących w studiach nauczycielskich posiadają osoby, które odpowiadają warunkom określonym w ust. 2, a ponadto jednemu z warunków wymienionych w § 8 ust. 2 pkt 1—3.

§ 11. 1. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania w studiach kulturalno-oświatowych i bibliotekarskich przedmiotów zawodowych z zakresu specjalizacji kulturalno-oświatowych posiadają osoby, które odpowiadają następującym warunkom:

1) ukończyły wyższe studia magisterskie w zakresie pedagogiki społecznej albo inne wyższe magisterskie studia humanistyczne i odbyły co najmniej pięcioletnią praktykę zawodową w zakresie pracy kulturalno-oświatowej oraz

2) ukończyły studium pedagogiczne lub odpowiedni kurs pedagogiczny, jeżeli ukończone studia wyższe nie obejmują specjalizacji pedagogicznej, a ponadto

3) odpowiadają jednemu z warunków wymienionych w § 8 ust. 2 pkt 1—3.

2. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania w studiach kulturalno-oświatowych i bibliotekarskich przedmiotów zawodowych z zakresu specjalizacji bibliotekarskiej posiadają osoby, które odpowiadają następującym warunkom:

1) ukończyły wyższe studia magisterskie z zakresu bibliotekoznawstwa albo inne wyższe magisterskie studia humanistyczne i odbyły co najmniej pięcioletnią praktykę zawodową w zakresie pracy bibliotekarskiej oraz

2) ukończyły studium pedagogiczne lub odpowiedni kurs pedagogiczny, jeżeli ukończone studia wyższe nie obejmują specjalizacji pedagogicznej, a ponadto

3) odpowiadają jednemu z warunków określonych w § 8 ust. 2 pkt 1—3.

3. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania w studiach kulturalno-oświatowych i bibliotekarskich przedmiotów zawodowych nie objętych specjalizacją, o której mowa w ust. 1 i 2, posiadają osoby, które odpowiadają następującym warunkom:

1) ukończyły właściwe dla danego przedmiotu studia wyższe i studium pedagogiczne lub kurs pedagogiczny, jeżeli ukończone studia wyższe nie obejmują specjalizacji pedagogicznej oraz

2) odbyły co najmniej dwuletnią praktykę pedagogiczną, a ponadto

3) odpowiadają jednemu z warunków określonych w § 8 ust. 2 pkt 1—3.

§ 12. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do prowadzenia zajęć wychowawczych w internatach, bursach i świetlicach szkolnych, zajęć pozalekcyjnych oraz zajęć bibliotekarskich w szkołach, internatach, bursach i innych placówkach kształcenia mają osoby, które posiadają odpowiednio te kwalifikacje w szkołach i innych placówkach oświatowo-wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych podległych Ministrowi Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

§ 13. Osoby, które mają kwalifikacje naukowe i pedagogiczne do nauczania lub prowadzenia zajęć w szkołach artystycznych I i II stopnia oraz w innych placówkach kształcenia podległych Ministrowi Kultury i Sztuki, posiadają je również w zakresie nauczania lub prowadzenia zajęć na kursach odpowiedniego rodzaju i stopnia.

§ 14. Kwalifikacje naukowe i pedagogiczne określone przepisami rozporządzenia powinny być udowodnione dyplomami lub świadectwami albo innymi dokumentami uznanymi przez Ministra Kultury i Sztuki za równorzędne dla celów kwalifikacyjnych.

§ 15. 1. Dyplomy (świadectwa) ukończenia szkół zagranicznych są dla oceny kwalifikacji naukowych i pedagogicznych równorzędne z dyplomami (świadectwami) ukończenia szkół odpowiedniego rodzaju i stopnia w Polsce na warunkach określonych w przepisach szczególnych.

2. Minister Kultury i Sztuki może dla celów kwalifikacyjnych uznać dyplom (świadectwo) ukończenia szkoły zagranicznej za równorzędny z dyplomem (świadectwem) ukończenia szkoły określonego rodzaju i stopnia w Polsce, choćby nie odpowiadał on warunkom określonym w przepisach, o których mowa w ust. 1.

Rozdział 3.

Kwalifikacje zawodowe.

§ 16. 1. Kwalifikacje zawodowe do nauczania albo do prowadzenia zajęć wychowawczych i innych zajęć określonych przepisami rozporządzenia posiadają osoby, które po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji naukowych i pedagogicznych odbyły — zgodnie z tymi kwalifikacjami — co najmniej dwuletnią, ciągłą praktykę pedagogiczną w wymiarze nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru godzin, zakończoną złożeniem z wynikiem pomyślnym egzaminu kwalifikacyjnego, a w szkołach, w których nie wprowadzono takiego egzaminu — uzyskały pozytywną ocenę kwalifikacyjną.

2. Nauczyciele i wychowawcy szkół, w których wprowadzono egzamin kwalifikacyjny, obowiązani są poddać się temu egzaminowi w okresie pierwszych pięciu lat pracy nauczycielskiej lub wychowawczej.

3. Egzamin kwalifikacyjny można składać dwukrotnie, przy czym okres między pierwszym a drugim przystąpieniem do egzaminu nie może być krótszy niż rok.

4. Nauczyciele i wychowawcy zatrudnieni w szkole, w której wprowadzono egzamin kwalifikacyjny, mogą być zwolnieni z obowiązku złożenia tego egzaminu, jeżeli w okresie praktyki pedagogicznej wykazali się co najmniej dobrymi wynikami nauczania i wychowania.

5. W szkołach, w których nie wprowadzono egzaminu kwalifikacyjnego, oceny kwalifikacyjnej dokonuje się nie wcześniej niż po upływie dwóch lat, a nie później niż przed upływem czterech lat praktyki pedagogicznej nauczyciela (wychowawcy). W razie negatywnego wyniku tej oceny należy przed upływem pięcioletniego okresu praktyki dokonać ponownej oceny pracy nauczyciela (wychowawcy), nie wcześniej jednak niż po upływie jednego roku od dokonania poprzedniej oceny.

§ 17. 1. Nauczyciele (wychowawcy), którzy w terminie określonym w § 16 ust. 2 nie przystąpili do egzaminu kwalifikacyjnego albo złożyli ten egzamin po raz drugi z wynikiem niedostatecznym, powinni być zwolnieni z pracy nauczycielskiej (wychowawczej).

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do nauczycieli (wychowawców), którzy otrzymali dwukrotnie ujemną ocenę kwalifikacyjną (§ 16 ust. 5).

Rozdział 4.

Kwalifikacje ideowo-moralne oraz fizyczne.

§ 18. 1. Kwalifikacje ideowo-moralne oraz fizyczne do pracy pedagogicznej w szkołach posiadają osoby, które odpowiadają warunkom określonym w tym zakresie dla nauczycieli szkół podległych Ministrowi Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

2. Kwalifikacje ideowo-moralne określone w ust. 1 sprawdza organ do spraw kultury prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), a w stosunku do osób, które mają być zatrudnione w szkołach podległych bezpośrednio Ministrowi Kultury i Sztuki — Ministerstwo Kultury i Sztuki.

3. Dyplom (świadectwo równorzędne) ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli albo szkoły lub kierunku kształcenia określonego w § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1965 r. w sprawie zasad organizacji kształcenia i wychowania w szkołach i innych placówkach kształcenia artystycznego (Dz. U. Nr 25, poz. 169) powinien być uznany za dowód posiadania kwalifikacji ideowo-moralnych, jeżeli kandydat na nauczyciela lub wychowawcę ma być zatrudniony w służbie nauczycielskiej przed upływem trzech miesięcy od ukończenia tego zakładu (szkoły).

Rozdział 5.

Przepisy przejściowe i końcowe.

§ 19. 1. Nauczyciele i wychowawcy, którzy posiadają określone w § 1 kwalifikacje, otrzymują dyplomy kwalifikacyjne.

2. Dyplomy kwalifikacyjne dla nauczycieli i wychowawców szkół artystycznych I stopnia i ognisk

artystycznych wydaje organ do spraw kultury prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

3. Dyplomy kwalifikacyjne dla nauczycieli i wychowawców szkół artystycznych II stopnia, studiów kulturalno-oświatowych i bibliotekarskich oraz studiów nauczycielskich wydaje Minister Kultury i Sztuki.

4. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio do wychowawców i bibliotekarzy zatrudnionych w internatach i bursach.

5. Dyplomy kwalifikacyjne dla nauczycieli, wychowawców i bibliotekarzy, którym kwalifikacje przyznano w trybie wyjątkowym (§ 4), wydaje Minister Kultury i Sztuki.

6. Dyplomy kwalifikacyjne razem z innymi warunkami określonymi w art. 6 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. z 1956 r. Nr 12, poz. 63 i z 1958 r. Nr 21, poz. 93) stanowią podstawę do mianowania nauczycieli (wychowawców).

§ 20. 1. Minister Kultury i Sztuki określa:

1) organizację, czas trwania oraz programy kursów, egzaminów i praktyk, od których ukończenia lub złożenia uzależnione jest uzyskanie kwalifikacji naukowych i pedagogicznych,

2) skład komisji egzaminacyjnych oraz program, organizację i tryb przeprowadzania egzaminów kwalifikacyjnych,

3) tryb i zasady postępowania przy zwalnianiu z obowiązku złożenia egzaminu kwalifikacyjnego,

4) szkoły, w których obowiązywać będą egzaminy kwalifikacyjne,

5) szczegółowe zasady, tryb i warunki dokonywania ocen kwalifikacyjnych,

6) wypadki, w których kwalifikacje zawodowe uzyskane w jednym rodzaju szkół będą wystarczające również w innych rodzajach szkół,

7) wzory zaświadczeń wydawanych dla celów kwalifikacyjnych oraz wzory dyplomów, o których mowa w § 19, jak również zasady i tryb ich wydawania.

2. W sprawach dotyczących nauczycieli przedmiotów nieartystycznych Minister Kultury i Sztuki wykonuje uprawnienia, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 6 oraz w § 4, § 15 ust. 2, § 19 ust. 5, w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Szkolnictwa Wyższego.

§ 21. 1. Osoby pozostające w służbie nauczycielskiej lub wychowawczej albo w administracji szkol-

nej w dniu wejścia w życie rozporządzenia, które uzyskały kwalifikacje do nauczania lub prowadzenia zajęć wychowawczych w szkołach na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów, uważa się za posiadające kwalifikacje naukowe, pedagogiczne i zawodowe.

2. Osoby, które w dniu wejścia w życie rozporządzenia pozostają w służbie nauczycielskiej lub wychowawczej albo w administracji szkolnej, a które nie uzyskały kwalifikacji do nauczania lub prowadzenia zajęć wychowawczych, uważa się za posiadające kwalifikacje naukowe i pedagogiczne, jeżeli ich wykształcenie i staż pracy odpowiadają warunkom określonym w dotychczas obowiązujących przepisach. Osoby te uzyskują kwalifikacje zawodowe na podstawie oceny kwalifikacyjnej.

§ 22. 1. Nauczyciele i wychowawcy, którzy uzyskali w trybie rozporządzeń wydanych na podstawie art. 34 ust. 1 i 2 oraz art. 37 ust. 4 ustawy z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz. U. Nr 32, poz. 160) przez innych ministrów kwalifikacje naukowe albo naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów nieartystycznych albo kwalifikacje do prowadzenia zajęć wychowawczych w szkołach i innych placówkach oświatowo-wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych podległych tym ministrom, posiadają odpowiednio te kwalifikacje w szkołach i innych placówkach kształcenia oraz internatach i bursach podległych Ministrowi Kultury i Sztuki.

2. Nauczyciele, którzy w trybie przepisów wymienionych w ust. 1 uzyskali kwalifikacje naukowe albo naukowe i pedagogiczne do nauczania przedmiotów artystycznych lub do prowadzenia zajęć artystycznych, posiadają te kwalifikacje w szkołach i innych placówkach podległych Ministrowi Kultury i Sztuki, jednakże tylko w zakresie przedmiotów odpowiadających ich kwalifikacjom naukowym, określonym na podstawie § 5 ust. 5.

§ 23. Osoby zatrudnione w dniu wejścia w życie rozporządzenia na stanowiskach nauczycieli przedmiotów teoretycznych albo na stanowiskach wychowawców, które nie posiadają wykształcenia co najmniej średniego, mogą zajmować te stanowiska tylko do dnia 31 sierpnia 1969 r., chyba że do tego terminu uzyskają kwalifikacje określone w § 1 albo w § 2 lub też kwalifikacje te zostaną im przyznane na podstawie § 4.

§ 24. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Kultury i Sztuki: w z. K. Rusinek

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 12 maja 1967 r.

w sprawie wydawania orzeczeń lekarskich o trwałej niezdolności do pracy naukowej i dydaktycznej oraz do pracy na stanowiskach bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej.

(Dziennik Ustaw z dnia 26 maja 1967 r. Nr 19, poz. 86)

Na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 1965 r. Nr 16, poz. 114), art. 58 ust. 2 i art. 67 ustawy z dnia

17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 1965 r. Nr 17, poz. 119) oraz art. 26 ust. 1 pkt 2 i art. 33 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytu-

tach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie dotyczy osób powołanych w drodze mianowania:

1) w szkołach wyższych i wyższych szkołach zawodowych na stanowiska pracowników naukowo-dydaktycznych,

2) w Polskiej Akademii Nauk na stanowiska pracowników naukowo-badawczych, bibliotekarzy dyplomowanych lub dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej oraz

3) w instytutach naukowo-badawczych na stanowiska pracowników naukowo-badawczych, dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej i bibliotekarzy dyplomowanych oraz w jednostkach organizacyjnych, o których mowa w art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129), na stanowiska pracowników naukowo-badawczych.

§ 2. Do wydania orzeczeń o trwałej niezdolności osób określonych w § 1 do pracy naukowej i dydaktycznej oraz do pracy na stanowiskach bibliote-

karzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej stosuje się przepisy dotyczące orzekania o inwalidztwie i zaliczaniu do jednej z grup inwalidów.

§ 3. 1. Organami właściwymi do wydawania orzeczeń określonych w § 2 są wyznaczone przez Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych obwodowe komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia w Warszawie, Katowicach, Krakowie i Poznaniu oraz jako II instancja Wojewódzka Komisja Lekarska do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia w Warszawie.

2. Wniosek o ustalenie trwałej niezdolności do pracy naukowej i dydaktycznej może zostać złożony do właściwego terenowo oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zarówno przez osobę zainteresowaną, jak i z urzędu przez instytucję zatrudniającą tę osobę.

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Zdrowia i Opieki Społecznej: *J. Sztachelski*

Przypominamy

O ODNOWIENIU PRENUMERATY CZASOPISM ZWIĄZKOWYCH NA ROK 1968

Wpłaty na prenumeratę przyjmują:

od prenumeratorów indywidualnych wszystkie urzędy pocztowe i listonosze lub Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” — Warszawa, ul. Wronia 23, konto PKO Nr 1-6-100020

od instytucji i zakładów pracy — wszystkie placówki terenowe Przedsiębiorstw Upowszechnienia Prasy i Książki „Ruch”.

Przypominamy, że tylko wczesne, tj. do dnia 5 grudnia 1967 r. i za okres całoroczny, dokonanie wpłaty zapewnia regularne otrzymywanie czasopism w ciągu całego roku.

Prosimy pamiętać — termin 5 grudnia 1967 roku.

Wydawnictwo Związkowe CRZZ — Warszawa, ul. Kopernika 36/40

WARUNKI PRENUMERATY:

Prenumeratę na kraj przyjmują urzędy pocztowe, listonosze oraz Oddziały i Delegatury „Ruch”. Można również dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23. Prenumerata przyjmowana jest do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Cena prenumeraty: kwartalnie — zł 10,—; półrocznie — zł 20,—; rocznie — zł 40.—

Prenumeratę na zagranicę, która jest o 40% droższa — przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch”, Warszawa, ul. Wronia 23, tel. 20-46-88; Konto PKO Nr 1-6-100024.

Exemplarze zdezaktualizowane można nabyć w Punkcie Wysyłkowym Prasy Archiwalnej „Ruch” — Warszawa, ul. Nowowiejska 15/17, na miejscu lub na zamówienie za zaliczeniem pocztowym.