

174

PISMO OKÓLNE

z dnia 29 maja 1969 r.

Wytyczne w sprawie współdziałania administracji z samorządem robotniczym.

Do Obywateli

Ministrów, Kierowników Urzędów Centralnych, Przewodniczących Prezydiów Wojewódzkich Rad Narodowych i Rad Narodowych Miast Wylączonych z Województw, Naczelnych Dyrektorów Zjednoczeń, Kierowników Zakładów Pracy, Przewodniczących Zarządów Głównych Związków Zawodowych, Wojewódzkich Komisji Związków Zawodowych i Zarządów Okręgowych Związków Zawodowych, Przewodniczących Rad Robotniczych i Rad Zakładowych.

V Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, nakreślając program dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego naszego kraju, uznał za konieczne dalsze umocnienie roli samorządu robotniczego, jako wypróbowanej formy udziału załóg w zarządzaniu gospodarką narodową. Dotychczasowe doświadczenia potwierdzają słuszność tej formy demokracji socjalistycznej, czego świadectwem jest między innymi stale wzrastający autorytet samorządu robotniczego.

Zadania dalszego wszechstronnego rozwoju naszego kraju wymagają szybszego i efektywniejszego wzrostu produkcji oraz unowocześnienia całej gospodarki poprzez odpowiednie przegrupowanie sił i środków, zgodnie z zasadą selektywnego wyboru i usprawniania procesu inwestowania.

Realizacji tych zadań sprzyjać będą przeprowadzane zmiany w planowaniu i zarządzaniu, które umacniając znaczenie planowania centralnego, zwiększają równocześnie samodzielność przedsiębiorstw.

Pozwala to jednocześnie, w większym stopniu niż dotychczas, wyzwalać oddolne inicjatywy samorządów robotniczych i całych załóg przedsiębiorstw i zjednoczeń, a w szczególności w ujawnianiu nie wykorzystanych rezerw i w łączeniu interesu ogólnospołecznego z interesem branż, przedsiębiorstw i ich załóg.

W tych warunkach — realizując zadania nakreślone przez V Zjazd Partii — samorządy robotnicze powinny oddziaływać w szczególności na:

- 1) usprawnianie działalności produkcyjnej przez:
 - wykrywanie i stwarzanie celowych rezerw produkcyjnych oraz racjonalne wykorzystywanie ich dla rozszerzenia produkcji na eksport i rynek wewnętrzny,
 - usprawnianie organizacji pracy i technologii produkcji,
 - przestrzeganie reżimów technologicznych,
 - poprawę rytmiczności produkcji, kooperacji i terminowości dostaw,
 - szersze stosowanie postępu technicznego i wykorzystywanie wynalazczości pracowniczej,
 - poprawę jakości i nowoczesności wyrobów,
 - prawidłowe ustalanie cen wyrobów, a zwłaszcza tzw. cen nowości;
- 2) poprawę efektywności gospodarowania i obniżkę kosztów własnych przez:

- systematyczne zmniejszanie braków i wadliwej produkcji,
 - oszczędność surowców, materiałów, paliw i energii,
 - pełniejsze wykorzystanie możliwości bezinwestycyjnego wzrostu produkcji i racjonalne wykorzystanie środków przeznaczonych na modernizację,
 - wybór najbardziej opłacalnych rynków zbytu produkcji eksportowej;
- 3) racjonalne wykorzystywanie środków inwestycyjnych w drodze:
 - selektywnego wyboru kierunków nowych inwestycji zgodnie z założeniami polityki gospodarczej kraju,
 - terminowego i bezusterkowego wykonawstwa,
 - osiągania zgodnie z planem projektowych zdolności produkcyjnych;
 - 4) poprawę warunków pracy i socjalno-bytowych przez:
 - usuwanie występujących zagrożeń i źródeł powstawania chorób zawodowych,
 - wprowadzanie nowych technologii gwarantujących bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - doskonalenie form działalności wychowawczej wśród załóg.

Pomyślna realizacja tych zadań uzależniona jest od właściwego przygotowania zawodowego całej załogi i ciągłego podnoszenia poziomu kwalifikacji kadry kierowniczej przedsiębiorstw. Zagadnienie to powinno stanowić przedmiot konsekwentnie realizowanej polityki kierownictwa gospodarczego przedsiębiorstw i samorządu robotniczego.

Postępujący proces rozszerzania zakresu planowania oddolnego w poważnym stopniu zwiększa zadania i odpowiedzialność samorządu robotniczego za wyniki i skuteczność podejmowanych decyzji gospodarczych. Zapewnienie pełnej realizacji tych zadań wymaga ścisłego współdziałania samorządu robotniczego z administracją gospodarczą przedsiębiorstw i zjednoczeń, przestrzegania ustawowych uprawnień samorządu robotniczego i zapewnienia jego udziału w dalszym doskonaleniu systemu planowania i zarządzania.

Z tych względów ustala się następujące zasady współdziałania naczelnych dyrektorów zjednoczeń i dyrektorów przedsiębiorstw oraz kierowników jednostek równorzędnych z samorządem robotniczym:

I.

1. Dla właściwej realizacji założeń rozwojowych poszczególnych branż niezbędny jest prawidłowy podział zadań i środków, określanie profilu produkcji uwzględniającego specjalizację, aktualne zapotrzebowanie i kierunki rozwoju produkcji poszczególnych grup wyrobów, podział środków inwestycyjnych zapewniający właściwą ich koncentrację na odcinkach warunkujących przyspieszenie rozwoju i unowocześnienia całych branż. Doświadczenia, uwagi i wnioski samorządów robotniczych w tym zakresie powinny być w maksymalnym stopniu wykorzystane.

Problemy mające istotny wpływ na działalność zakładów powinny być, przed podjęciem decyzji, rozpatrywane na ko-

legiach zjednoczeń z udziałem przedstawicieli rad robotniczych zainteresowanych przedsiębiorstw.

W szczególności jako zasadę należy przyjąć rozpatrywanie na kolegiach zjednoczeń przy współdziałaniu samorządu robotniczego problemów związanych z warunkami pracy i socjalno-bytowymi oraz podziałem środków przeznaczonych na poprawę w tym zakresie.

2. Naczelni dyrektorzy zjednoczeń, przy współdziałaniu właściwych instancji związków zawodowych, powinni przynajmniej raz w roku w okresie poprzedzającym ustalanie wytycznych do planów rocznych organizować narady z przedstawicielami rad robotniczych, w toku których obowiązani są wyjaśniać zamierzone kierunki rozwoju branży, przedstawić planowane zmiany w strukturze zjednoczenia oraz poinformować o osiągniętych wynikach, ujawnionych nieprawidłowościach i występujących zagrożeniach w pracy przedsiębiorstw.

3. Na wnioski i postulaty w zakresie spraw produkcyjno-ekonomicznych, poprawy warunków pracy i socjalno-bytowych, wykraczające poza możliwości poszczególnych przedsiębiorstw i kierowane przez prezydium rad robotniczych do naczelnego dyrektora zjednoczenia, powinna być udzielana umotywowana odpowiedź w okresie do 30 dni od daty ich otrzymania.

4. W celu zapewnienia uprawnień samorządu robotniczego we współdziałaniu w zarządzaniu przedsiębiorstwem przypomina się naczelnym dyrektorom zjednoczeń o obowiązku przestrzegania w pełnym zakresie uprawnień samorządu robotniczego, określonych w ustawie z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. Nr 77, poz. 397) i w Wytycznych Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Szczególnie dotyczy to obowiązku:

- przestrzegania zasady opiniowania przez prezydium rady robotniczej propozycji w sprawie powoływania lub odwoływania dyrektorów przedsiębiorstw,
- przestrzegania prawa stanowienia samorządu robotniczego w zakresie uchwalania regulaminów i kryteriów podziału premii i nagród ze środków funduszu zakładowego oraz uchwalania zakładowych regulaminów pracy.

Jednocześnie należy przyjąć zasadę zasięgania opinii prezydium rady robotniczej w sprawie wysokości nagród przydzielanych przez zjednoczenia dla dyrektorów i zastępców dyrektorów podległych jednostek gospodarczych. Niezbędne jest ponadto przekazywanie prezydium rady robotniczej odpisów wyników kontroli, która powinna obejmować również ocenę realizacji uchwał i wniosków samorządu robotniczego.

5. Prace nad doskonaleniem branżowych metod planowania powinny uwzględniać zasadę współpracy z samorządem robotniczym, która warunkuje w dużym stopniu opracowanie planu przedsiębiorstwa z uwzględnieniem wykorzystania wewnętrznych źródeł rezerw.

6. Naczelny dyrektor zjednoczenia dokonując wyboru jednego z przedstawionych przez przedsiębiorstwo alternatywnych rozwiązań planowych powinien — przekazując swą decyzję przedsiębiorstwu — odpowiednio ją uzasadnić.

7. Wniosek o wprowadzenie eksperymentu gospodarczego w przedsiębiorstwie powinien być uprzednio rozpatrzony i zaakceptowany przez konferencję samorządu robotniczego, w zjednoczeniach zaś przez kolegia tych zjednoczeń z udziałem przedstawicieli samorządów robotniczych zgrupowanych przedsiębiorstw.

8. Zmiany w ramach rocznych planów techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw mogą być dokonywane tylko po uprzednim ich uzgodnieniu z radą robotniczą.

9. Należy ściśle przestrzegać zasady projektowania, planowania i realizacji obiektów i urządzeń socjalno-bytowych równoległe z urządzeniami produkcyjnymi. Współdziałanie w tym zakresie biur projektowych, administracji gospodarczej i samorządów robotniczych tak inwestorów, jak i wykonawców, powinno zapewnić budowie obiektów i urządzeń socjalno-bytowych właściwe miejsce w procesie inwestowania. Równocześnie należy zapewnić w tym zakresie poziom ogólnie przyjętych norm i standardów oraz uwzględnić potrzeby wynikające z przewidywanego wzrostu produkcji i zatrudnienia. Niedopuszczalne jest przy tym przenoszenie na inne cele środków zaplanowanych na inwestycje socjalno-bytowe.

10. Zasady, kierunki i formy współdziałania dyrekcji zjednoczeń z samorządami robotniczymi powinny być zawarte w statutach zjednoczeń.

II.

Niezbędne jest dalsze doskonalenie metod i skuteczności działania samorządów robotniczych, przy pełnym przestrzeganiu ich uprawnień i ścisłej współpracy z kierownictwem przedsiębiorstw. Pozwoli to na lepsze wykorzystanie inicjatyw poszczególnych załóg i wzmocni udział organów samorządu robotniczego we współzarządzaniu zakładami pracy.

W tym celu konieczne jest:

- 1) przyjęcie jako zasady powszechnie obowiązującej, że każdy nowo powołany dyrektor przedstawia konferencji samorządu robotniczego ocenę sytuacji przedsiębiorstwa i program działania;
- 2) składanie przez dyrektora przedsiębiorstwa na konferencjach samorządu robotniczego, przynajmniej raz w roku, szczegółowych informacji o działalności przedsiębiorstwa, a w szczególności z wykonania zadań planowych, z realizacji programów poprawy warunków socjalno-bytowych oraz z przyjętych kierunków działalności i perspektyw rozwojowych zakładu. Na posiedzeniach rad robotniczych dyrektorzy przedsiębiorstw powinni dokonywać kwartalnych ocen rocznego zaangażowania funduszu płac i zatrudnienia na tle wielkości i stopnia zrealizowanych zadań produkcyjnych oraz wielkości i tempa wzrostu przeciętnej płacy w stosunku do osiągniętego poziomu i tempa wzrostu wydajności pracy;
- 3) zorganizowanie systemu zapewnienia realizacji uchwał i wniosków organów samorządu robotniczego oraz informacji o terminowym ich wykonaniu na okresowych konferencjach samorządu robotniczego. W razie niewykonania podjętych uchwał i wniosków, bądź stwierdzenia niepełnej ich realizacji bez należytego uzasadnienia konferencja samorządu robotniczego powinna wystąpić z wnioskiem o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do winnych oraz ustalić ostateczny termin realizacji podjętych uchwał i wniosków;
- 4) zatwierdzanie przez konferencję samorządu robotniczego struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa;
- 5) współdziałanie kierownictwa zakładu z samorządem robotniczym w ustalaniu kierunków inicjatyw pracowniczych przy podejmowaniu zobowiązań produkcyjnych i czynów społecznych, w kształtowaniu form rozwoju i sposobów oceny socjalistycznego współzawodnictwa pracy, w określaniu zakresu i tematyki racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej z uwzględnieniem aktualnych potrzeb i możliwości zakładu, w ustalaniu form i kierunków szkolenia załogi w celu zapewnienia kadr dla przedsiębiorstwa;
- 6) uzgadnianie z prezydium rady robotniczej podziału nagród i premii wypłacanych z funduszy przedsiębiorstwa oraz podawanie ich wysokości do wiadomości załogi;

- 7) dokonywanie okresowych ocen skuteczności — w gospodarczej działalności przedsiębiorstwa — stosowanych bodźców materialnego zainteresowania załóg;
- 8) decydowanie przez konferencję samorządu robotniczego w sprawach zakładowego budownictwa mieszkaniowego oraz urządzeń socjalnych i kulturalnych w granicach funduszy przeznaczonych na te cele;
- 9) informowanie samorządu robotniczego o wynikach przeprowadzanych kontroli wewnętrznych i zewnętrznych oraz konsultowanie z nim sposobu likwidacji występujących nieprawidłowości.

III.

W warunkach dynamicznego rozwoju naszej gospodarki ściśle współdziałanie administracji z samorządem robotniczym staje się szczególnie istotne.

W związku z tym na wspólnych posiedzeniach kolegów ministrów i prezydiów zarządów głównych związków zawodowych, po zapoznaniu się z treścią niniejszego pisma, należy podjąć decyzje zapewniające realizację zawartych w nim wytycznych.

W celu usprawnienia całokształtu współpracy i wykorzystania zaangażowania społecznego i zawodowego załóg dla wykonania zadań gospodarczych, zobowiązuje się ministrowi (kierowników urzędów centralnych) wspólnie z prezydiami zarządów głównych związków zawodowych do dokonywania okresowych ocen stosowania zasad współdziałania kierownictwa zjednoczeń i przedsiębiorstw z samorządem robotniczym.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych:
I. Loga-Sowiński

175

PISMO OKÓLNE

z dnia 29 maja 1969 r.

w sprawie opracowania projektów planu na lata 1971—1975.

Do Obywateli

Ministrów, Kierowników Urzędów Centralnych, Przewodniczących Prezydiów Wojewódzkich Rad Narodowych i Rad Narodowych Miast Wyłączonych z Województw, Naczelnych Dyrektorów Zjednoczeń, Kierowników Zakładów Pracy, Przewodniczących Zarządów Głównych Związków Zawodowych, Wojewódzkich Komisji Związków Zawodowych i Zarządów Okręgowych Związków Zawodowych, Przewodniczących Rad Robotniczych i Rad Zakładowych.

Rada Ministrów podjęła uchwałę nr 78 z dnia 28 kwietnia 1969 r. w sprawie kierunkowych założeń rozwoju gospodarczego i społecznego kraju w latach 1971—1975.

W dokumencie tym, w oparciu o uchwałę V Zjazdu i II Plenum KC PZPR, nakreślone zostały główne kierunki prac w zakresie przygotowania projektu planu 5-letniego przy zastosowaniu nowej metodologii planowania, polegającej przede wszystkim na jak najszerszym zaangażowaniu załóg fabrycznych i aktywu społeczno-gospodarczego.

Prace przebiegać będą w dwóch fazach.

Faza pierwsza obejmuje opracowanie projektu planów przez przedsiębiorstwa, kombinaty, zjednoczenia i prezydium rad narodowych.

Faza druga obejmuje rozpatrzenie zgłoszonych projektów planów przez organy nadrzędne, a następnie opracowanie przez Komisję Planowania przy Radzie Ministrów, na podstawie projektów planów resortów i prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw), ostatecznego projektu pięcioletniego planu rozwoju gospodarczego i społecznego w latach 1971—1975.

Przyjęta zasada budowy planu od dołu przy ogólnokierunkowych wytycznych centralnych, z jednej strony zapewnia, a jednocześnie wymaga w większym stopniu samodzielnej inicjatywy przedsiębiorstw, zjednoczeń i rad narodowych w określaniu projektowanych kierunków rozwoju zakładów, branż i regionów.

Pozostawiając pełną odpowiedzialność administracji gospodarczej za prawidłowe opracowanie projektu planu 5-letniego — ustalony tryb prac planistycznych stwarza warunki szerokiego udziału załóg w ustaleniu założeń planu, które pozwolą na pełne wykorzystanie możliwości zakładów przy równoczesnym zabezpieczeniu celów ogólnogospodarczych. Jednocześnie podnosi znaczenie samorządu robotniczego, zwiększając jego społeczną odpowiedzialność za:

- prawidłowy przebieg wstępnych prac przygotowawczych,
- opracowanie projektu planu zgodnie z zasadą selektywnego wyboru w oparciu o wykorzystanie wewnętrznych rezerw wzrostu produkcji i wydajności pracy oraz podniesienie poziomu technicznego i ekonomicznego wytwarzanych wyrobów,
- aktywne zaangażowanie robotników, techników, inżynierów i ekonomistów w pracach nad projektem planu wydziałów i przedsiębiorstw oraz pełne wykorzystanie zgłaszanych wniosków i inicjatyw pracowniczych,
- zapewnienie w projekcie planu niezbędnych środków na poprawę warunków pracy i socjalno-bytowych oraz racjonalne ich wykorzystanie.

W celu zapewnienia realizacji uchwały II Plenum KC PZPR zobowiązuje się naczelnych dyrektorów zjednoczeń i dyrektorów przedsiębiorstw do zapewnienia odpowiednich warunków udziału załóg i samorządu robotniczego w pracach nad projektem planu 5-letniego.

Jednocześnie ustala się następujące główne kierunki, tryb i metody współpracy kierownictwa administracji gospodarczej z ogniwami związkowymi i samorządem robotniczym.

I. Etap prac przygotowawczych do projektu planu 5-letniego.

W całokształcie prac nad projektem planu 5-letniego w przedsiębiorstwach zasadnicze znaczenie mieć będzie prawidłowy przebieg prac przygotowawczych, które powinny być prowadzone w okresie najbliższych kilku tygodni, do czasu otrzymania ze zjednoczenia wytycznych do planu.