

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

PROBLEMY PRAWNE PODWYŻSZANIA KWALIFIKACJI PRZEZ PRACOWNIKÓW GOSPODARKI USPOŁECZNIONEJ

1. Poziom kwalifikacji pracowników jednostek gospodarki uspołecznionej jest jednym z czynników warunkujących w poważnym stopniu możliwości prawidłowego rozwoju gospodarki narodowej¹. Szczególnego jednak znaczenia czynnik ten nabiera w związku z przejściem w gospodarce narodowej <od ekstensywnych do intensywnych metod gospodarowania. Oznacza to z jednej strony konieczność optymalnego wykorzystania istniejącego majątku produkcyjnego. Z drugiej strony cechą charakterystyczną intensywnych metod gospodarowania jest jak najlepsze spożytkowanie umiejętności i kwalifikacji pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej². Podczas, gdy ekstensywne metody gospodarowania wiązały się ze wzrostem ilości świadczonej pracy (wzrostem stanu zatrudnienia) to w systemie gospodarowania intensywnego pierwszoplanową rolę odgrywa jakość świadczonej pracy³. Wyraźne wydaje się uzależnienie jakości świadczonej przez pracownika pracy od poziomu jego kwalifikacji ogólnych i zawodowych.

Poziom kwalifikacji pracowników zatrudnionych w uspołecznionych przedsiębiorstwach wywiera jednocześnie niewątpliwy wpływ na stopień ich zainteresowania wykonywaną pracą i sprawami całego przedsiębiorstwa. Słusznie więc podkreśla się, że od pracowników, którym nie stwarza się warunków do podwyższania kwalifikacji, lub którzy sami nie wykazują zainteresowania w tym kierunku, trudno spodziewać się zaangażowania.

¹ Por. J. Kortan, *Zatrudnienie i szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwie przemysłowym* Warszawa 1963, s. 5, który podkreśla, że znaczenie kwalifikacji kadr pracowniczych rośnie ze wzrostem poziomu technicznego, oraz J. Pinkiert, *O wykorzystaniu zdolności i kwalifikacji pracowników*, w: *Boźce ekonomiczne w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1963, s. 511.

² Z. Bosiakowski, *Podstawowe kierunki zmian w systemie planowania i zarządzania gospodarką narodową*, Warszawa 1969, s. 13 i 14.

³ Por. J. Górski, *Czynniki rozwoju gospodarczego w socjalizmie*, Warszawa 1969, s. 47 i n.

zowania w sprawach zarządzania zakładem pracy, udziału we współzawodnictwie pracy czy ruchu racjonalizatorskim⁴.

W takim świetle sprawa podwyższania kwalifikacji przez pracowników jednostek gospodarki społecznej jest zagadnieniem o charakterze ogólnospołecznym. Obok poważnej rangi kwalifikacji pracowniczych z punktu widzenia interesów gospodarki narodowej, sprawa ta posiada nie mniej doniosłe znaczenie dla poszczególnych pracowników.

Przepis art. 61 ust. 3 Konstytucji PRL zapewnia „pomoc państwa w podnoszeniu kwalifikacji obywateli zatrudnionych w zakładach przemysłowych i innych ośrodkach pracy w mieście i na wsi”. Powołane postanowienie Konstytucji PRL zostało skonkretyzowane w przepisach ustawy z 15 VII 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania⁵. Przepis art. 27 tej ustawy przewiduje, że „państwo stwarza warunki umożliwiające kształcenie i doskonalenie pracujących”. Jednocześnie art. 27 ust. 2 ustawy określa bliżej cele i formy kształcenia i doskonalenia zawodowego osób pracujących. Konstytucyjna gwarancja możliwości podwyższania kwalifikacji przez pracowników zaliczana jest do podstawowych zasad o istotnym znaczeniu dla prawa pracy⁶. Możliwość nabywania i podwyższania kwalifikacji przez pracowników jest zarazem elementem treści tzw. prawa do pracy. „Prawo do pracy, bowiem to prawo do pracy odpowiadającej uzdolnieniom i kwalifikacjom osoby poszukującej zatrudnienia, względnie faktycznie zatrudnionej”⁷.

2. Czuwanie nad właściwym wykorzystywaniem kwalifikacji zatrudnionych pracowników oraz działanie w kierunku podwyższania tych kwalifikacji należy do najistotniejszych spraw osobowych zakładu pracy⁸. Bezpośrednia odpowiedzialność za prawidłowe prowadzenie tych spraw spoczywa na kierowniku zakładu pracy⁹. Ogólny nadzór i pieczę nad sy-

⁴ Por. G. Pomian, *Problemy kwalifikacji robotników*, w: *Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego*, Warszawa 1965, s. 222 i n. oraz M. Jowczuk, *Wzrost poziomu kultury technicznej klasy robotniczej w ZSRR*, Warszawa 1962, s. 152.

⁵ Dz. U. z 1961 r. nr 32 poz. 160.

⁶ Por. W. Jaśkiewicz w pracy zbiorowej *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1970, s. 22 i 23 oraz M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 34, który zasadę tę zalicza do tzw. konstytucyjnych wytycznych kierunkowych prawa pracy.

⁷ Por. W. Jaśkiewicz, *Prawo pracy — zagadnienia ogólne*, t. I., Poznań 1963, s. 55.

⁸ Por. § 2 ust. 1 pkt a i b wytycznych Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 28 VI 1967 w sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych (Dz. Urz. Komitetu Pracy i Płac z 1967 r. nr 2 poz. 4).

⁹ Por. H. Popławski, *Obowiązki kierownika w zakresie zabezpieczenia ładu społecznego w przedsiębiorstwie PZS* 1968, nr 9, s. 16 zalicza do podstawowych obowiązków kierownika „podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz umożliwienie im zdobywania awansu społecznego w przedsiębiorstwie, a jeżeli to nie

sternem szkolenia i podwyższania kwalifikacji pracowniczych zalicza się do podstawowych obowiązków (funkcji) kierownika zakładu pracy¹⁰. Wiąże się to ściśle z zadaniami kierownika (dyrektora) w procesie doboru kadry pracowniczej. Wydaje się bowiem, że obowiązki kierownika w zakresie doboru pracowników są wyraźnie związane z jego obowiązkami w procesie podwyższania kwalifikacji tych pracowników¹¹.

Kierownik zakładu pracy określa generalne założenia polityki personalnej zakładu dotyczące całości spraw osobowych w zakładzie¹². W praktyce działalności szeregu zakładów pracy (szczególnie dużych przedsiębiorstw państwowych) prowadzenie przez kierownika całokształtu spraw związanych z doбором kadry pracowniczej i podwyższaniem jej kwalifikacji jest niemożliwe, a co najmniej bardzo utrudnione. Zachowując ogólne kierownictwo w zakresie tych spraw kierownicy większych zakładów pracy przekazują poszczególne zadania niższemu szczeblom kierownictwa zakładu. Osobami, które najczęściej współdziałają w wykonywaniu tych zadań są: kierownik działu kadr i szkolenia zawodowego oraz kierownicy poszczególnych działów funkcjonalnych zakładu. Potrzebę obarczenia tych osób obowiązkami w zakresie dokształcania kadry pracowniczej uzasadniają ich bezpośrednie kontakty z pracownikami w toku wykonywania pracy. Ponadto kierownik działu spraw osobowych dysponując bezpośrednio przeglądem stanu kwalifikacji zawodowych całej załogi może służyć kierownikowi zakładu pełnymi informacjami co do zakresu i charakteru pożądanego szkolenia pracowników. Wydaje się, że całokształt działalności kierownictwa zakładu pracy w omawianym przedmiocie powinien zmierzać w dwóch kierunkach: a) Ocenie przydatności pracowników na zajmowanych stanowiskach pracy¹³. Celem takiej oceny jest stwierdzenie, czy zatrudnianie pracownika na danym stanowisku w pełni odpowiada jego kwalifikacjom i umiejętnościom zawodowym. Chodzi tu jednocześnie o wyszukiwanie pracowników, którzy z racji osobistych predyspozycji i wykazywanych zainteresowań mogą być brani pod uwagę przy obsadzaniu bardziej odpowiedzialnych stanowisk pracy.

jest możliwe również poza przedsiębiorstwem"; por. też § 3 ust. 1 wytycznych Przewodniczącego KP i P z 28 VI 1967 r.

¹⁰ Por. A. Skowroński, *Kierownik naczelny i kontrola kierownicza w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Poznań 1959, s. 167 oraz J. Lutosławski, *Człowiek w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1962, s. 187 i n.

¹¹ Por. R. Schneider, F. Kurz, W. Tippmann, *Die Regelung der Leitung der volkseigenen Betriebe und das sozialistische Arbeitsrecht*, Arbeitsrecht 1959, nr 1 s. 6.

¹² Por. S. Kowalewski, *Przełożony — podwładny w świetle teorii organizacji*, Warszawa 1967, s. 59 i n., który przedstawia zasady polityki kierownika zakładu pracy związane z najbardziej optymalnym wykorzystaniem kwalifikacji i uzdolnień pracowników.

¹³ Zagadnienie metod oceny kwalifikacji pracowników przedstawia J. Lutosławski, op. cit., s. 163 i n. oraz M. Arabski, *Dobór pracowników*, w: *Socjologiczne problemy...*, op. cit., s. 66 i n.

b) Ustaleniu, w jakim zakresie poszczególni pracownicy wymagają doksztalcenia z punktu widzenia potrzeb procesu technologicznego i systemu organizacji pracy w zakładzie¹⁴.

Dokonane oceny i ustalenia składają się na obraz faktycznego stanu kwalifikacji kadry pracowniczej zakładu pracy¹⁵. Określona w ten sposób sytuacja faktyczna wymaga następnie skonfrontowania z założeniami rozwoju techniczno-ekonomicznego i organizacyjnego zakładu. Pozwoli to bowiem na określenie potrzeb zakładu na kwalifikowaną kadrę pracowniczą w stopniu odpowiadającym wymogom prawidłowego rozwoju działalności gospodarczej.

Stwierdzone potrzeby wzrostu kwalifikacji pracowniczych stanowią podstawową przesłankę wyboru kierunków i form szkolenia i doksztalcenia pracowników. W przedsiębiorstwach państwowych objętych działaniem ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym¹⁶ określenie form oraz kierunków szkolenia załogi należy do konferencji samorządu robotniczego. Uchwała tego organu oparta jest na propozycjach dyrektora przedsiębiorstwa państwowego¹⁷. W pozostałych przedsiębiorstwach państwowych oraz innych jednostkach gospodarki społecznej ustaleń takich dokonuje kierownik zakładu pracy współdziałając z komitetem zakładowym PZPR i radą zakładową.

Sprawy związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników jako element polityki personalnej zakładu pracy są bowiem przedmiotem zainteresowania również tych organizacji społeczno-politycznych. Dla organizacji związkowej zadania takie przewiduje postanowienie § 3 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce¹⁸, a dla KZ PZPR § 50 Statutu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

3. Podstawowe znaczenie dla ustalania kierunków i form doskonalenia kwalifikacji i doksztalcenia pracowników zatrudnionych w społecz-

¹⁴ Por. przemówienie końcowe I. Logi Sowińskiego na XVIII Plenum CRZZ, który wskazuje, że „punktem wyjścia do opracowania planów kształcenia kadr i dostosowania programów szkolenia musi być wcześniej poznany stan ilościowy potrzeb w określonych zawodach, wynikający z zachodzących zmian jakościowych w procesach produkcyjnych i technologicznych objętych planem nowych uruchomień”. Postulat ten znalazł wyraz w pkt IV uchwały XVIII Plenum CRZZ z 11 IX 1970 r.

¹⁵ Por. M. Pokruczyński, *Gospodarka kadrami*, Samorząd Robotniczy 1970, nr 2, s. 15 i 40 oraz M. Węgrowski, *Ograniczenia poprawnego funkcjonowania instytucji opinii*. Organizacja — Samorząd — Zarządzanie 1970, nr 6, s. 267 i n.

¹⁶ Dz. U. z 1958 r., nr 77 poz. 397.

¹⁷ Por. art. 7 ust. 3 pkt c ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym, oraz por. W. Zastawny, *O przedsiębiorstwie przemysłowym i samorządzie robotniczym*, Warszawa 1963, s. 48, który działalność samorządu robotniczego w tym zakresie zalicza do tzw. dziedziny społeczno-wychowawczej.

¹⁸ Biuletyn CRZZ z 1967 r., nr 12, poz. 123.

nionych zakładach pracy posiada uchwała nr 306 Rady Ministrów z 30 XI 1965 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej¹⁹. Przepis § 1 wspomnianej uchwały do podstawowych form szkolenia pracowników zalicza: a) kursy, b) kursy — seminaria, c) praktyki, d) samokształcenie kierowane, e) studia podyplomowe. Celem szkolenia na podstawie jednej lub kilku podanych form szkoleniowych jest doksztalcanie pracowników albo doskonalenie ich kwalifikacji zawodowych. Doksztalcanie pracowników polega na uzupełnianiu ich wiedzy i umiejętności wymaganych na zajmowanym stanowisku. Doskonalenie kwalifikacji sprowadza się do aktualizowania wiadomości fachowych niezbędnych dla wykonywania pracy na danym stanowisku²⁰.

W pierwszym przypadku chodzi o pracowników, którzy zajmują określone stanowiska pracy bez wymaganego wykształcenia ogólnego i specjalistycznego. Doskonaleniem kwalifikacji objęci być muszą pracownicy dysponujący wprawdzie odpowiednim wykształceniem dla zajmowania określonego stanowiska, lecz posiadana przez nich wiedza wymaga aktualizacji z uwagi na wdrażanie do działalności zakładu pracy nowych osiągnięć technicznych i rozwiązań technologicznych oraz wprowadzenie postępu ekonomiczno-organizacyjnego.

Wszystkie wspomniane formy organizacyjne szkolenia pracowników nie prowadzą do podwyższenia statusu wykształcenia pracownika z podstawowego do średniego, czy ze średniego do wyższego. Kierunki doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji mają wybitnie specjalistyczny charakter i wiążą się ściśle z zagadnieniami wykonywanej przez pracownika pracy. Wynika to wyraźnie z przepisu § 9 ust. 1 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów przewidującego, że doksztalcanie i doskonalenie zawodowe musi być dostosowane tematycznie do charakteru pracy świadczonej przez szkolonych pracowników.

Odrębną formą podwyższania kwalifikacji przez pracowników jednostek gospodarki uspołecznionej jest podejmowanie przez nich nauki w trybie zaocznym i wieczorowym w szkołach średnich i wyższych. Chodzi tu o uzyskanie przez pracownika szerokiej wiedzy teoretycznej jako podbudowy zdobytego w zakładzie pracy doświadczenia praktycznego. Rodzaj szkoły średniej czy kierunek studiów wyższych, w ogólnym przynajmniej zarysie, powinien łączyć się z charakterem pracy wykonywanej przez pra-

¹⁹ Mon. Pol. tekst jednolity z 1970 r., nr 16, poz. 133, natomiast funkcje organizacji związkowych w procesie podwyższania kwalifikacji pracowniczych określa uchwała XVIII Plenum CRZZ z 11 IX 1970 r. pt. *Zadania związków zawodowych i samorządu robotniczego w przygotowywaniu wykwalifikowanych robotników na lata 1971-1975 oraz w podnoszeniu poziomu kwalifikacji zawodowych, kultury technicznej i wiedzy ekonomicznej załóg* (Głos Pracy z 16 IX 1970).

²⁰ Por. wyraźne rozróżnienie tych form szkolenia w przepisach § 3 pkt 1 i 2 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów.

cownika w zakładzie pracy. Podczas gdy wybór formy i rodzaju kształcenia czy doskonalenia zawodowego określa dla swoich pracowników zakład pracy, to wybór rodzaju szkoły średniej, czy studium szkoły wyższej zależy w dużej mierze od pracownika.

Konieczność zabezpieczenia zakładowi pracy wpływu na wybór szkoły średniej czy kierunku studiów przez pracownika określają dwie przesłanki: a) Obsada kadrowa każdej jednostki gospodarki uspołecznionej jest w istotnej mierze uzależniona od zadań i charakteru prowadzonej przez nią działalności. Oznacza to, że zakład pracy jest zainteresowany w zatrudnianiu pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem o pożądanej specjalności czy rodzaju, b) Podjęcie przez pracownika nauki łączy się dla zakładu pracy z szeregiem obowiązków, a przede wszystkim w czasie jej trwania następuje zwykle pewne ograniczenie możliwości świadczenia przez pracownika pracy w pełni wydajnej.

Uprawnienia zakładu pracy do oddziaływania na podejmowanie przez pracowników studiów wyższych oraz wybór ich kierunku przewiduje uchwała nr 511 Prezydium Rządu z 2 VII 1955 r. w sprawie doboru kandydatów na studia zaoczne i wieczorowe w szkołach podległych Ministrowi Szkolnictwa Wyższego²¹. Przepis § 3 ust. 1 tego aktu prawnego ustala bowiem, że doboru kandydatów na studia spośród pracowników zakładu dokonują zakładowe komisje rekrutacyjne składające się z przedstawicieli kierownictwa zakładu pracy oraz organizacji społeczno-politycznych (rada zakładowa i KZ PZPR). Udzielenie skierowania przez komisję zakładową jest jednym z warunków ubiegania się pracownika o przyjęcie na studia typu zaocznego i wieczorowego. Ponadto, jak wskazano w orzecznictwie Sądu Najwyższego, „pracownik uspołecznionego zakładu pracy, przyjęty na studia zaoczne w szkole wyższej nie ma prawa do urlopu i pomocy w nauce ze strony zakładu pracy, o ile nie uzyskał skierowania zakładowej komisji rekrutacyjnej”²². Zakładowa komisja rekrutacyjna udziela skierowań uwzględniając takie kryteria, jak: zdolności pracownika, jego postawę społeczną oraz przydatność wybranego kierunku studiów dla potrzeb zakładu pracy²³.

Praktyka funkcjonowania wspomnianych komisji w szeregu zakładach pracy budzi jednak sporo zastrzeżeń. Nie odosobnione są przypadki kierowania pracowników posiadających specjalistyczne średnie wykształcenie na kierunki studiów zupełnie nie związane z wykonywaną przez nich pracą, a przede wszystkim nieprzydatne dla potrzeb zakładów pracy²⁴. W związku z tym w uchwale XVIII Plenum CRZZ w pkt II stwierdzono, iż „należy zdecydowanie przeciwdziałać faktom niewłaściwego kie-

²¹ Mon. Pol. z 1955 r., nr 65, poz. 855.

²² Por. orzec. SN z 12 VI 1967 r. nr I PR 225/67 OSPiKA 1967 r. nr 12, poz. 290.

²³ Por. pkt 1 załącznika do uchwały nr 511 Prezydium Rządu z 2 VII 1955 r.

²⁴ Np. niejednokrotnie zdarza się, że placówki służby zdrowia kierują na studia prawnicze czy historyczne specjalistyczny średni personel medyczny.

rowania na szkolenie ludzi nie związanych z daną dziedziną pracy zawodowej".

Ponadto dosyć wyraźnie uwidacznia się brak koordynacji polityki szkolenia pracowników w niektórych jednostkach gospodarki uspołecznionej. Podstawowym tego przejawem jest zbyt małe powiązanie obu omawianych trybów podwyższania kwalifikacji pracowników. Wydaje się, że warunkiem skierowania pracownika, szczególnie na studia wyższe powinno być ukończenie przez niego specjalistycznego szkolenia związanego z wykonywaną przez niego pracą²⁵. Przyjęcie takiego warunku miałoby niewątpliwy wpływ na wybór przez pracownika kierunku studiów najlepiej odpowiadającego wykonywanej pracy. Jednocześnie wyniki uzyskane przez pracownika w trakcie szkolenia specjalistycznego mogą stanowić dla zakładowej komisji rekrutacyjnej poważną podstawę dla oceny celowości i zasadności kierowania pracownika na studia.

Zbyt częste są jeszcze przypadki jednoczesnego odbywania przez pracowników szkolenia specjalistycznego i studiów w szkołach wyższych. W okresie takim z konieczności poważnemu osłabieniu ulega zainteresowanie poświęcane przez pracownika wykonywanej pracy. W związku z tym przepis § 12 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów przewiduje zwalnianie pracowników od odbywania szkolenia specjalistycznego w okresie studiów, chyba że ważne potrzeby zakładu pracy zmuszają do poddania tych pracowników odpowiedniemu, doraźnemu doksztalcaniu lub doskonaleniu²⁶.

Niejednokrotnie prawidłowa nawet i konsekwentna polityka szkolenia własnych pracowników nie jest w stanie zabezpieczyć potrzeb jednostek gospodarki uspołecznionej na wysoko kwalifikowaną kadrę pracowniczą. W ścisłym zatem powiązaniu ze szkoleniem własnych pracowników musi pozostawać dobór młodej, wykwalifikowanej kadry spośród absolwentów szkół wyższych o kierunkach pożądanym przez zakład pracy. Podstawowym instrumentem doboru takich pracowników są umowy o stypendia fundowane lub umowy przedwstępne ze studentami studiów stacjonarnych szkół wyższych²⁷.

Dla niektórych zakładów pracy, szczególnie nowo tworzonych przedsiębiorstw przemysłowych, niezależnie od potrzeby doksztalcania i doskonalenia zawodowego poważne znaczenie ma tzw. przygotowywanie zawo-

²⁵ Por. § 13 ust. 4 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów.

²⁶ Przepis § 12 ust. 2 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów przewiduje, że taki obowiązek dla pracowników studiujących może ustalić kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy.

²⁷ Por. rozdz. III rozporządzenia Rady Ministrów z 3 VI 1969 r. w sprawie pomocy materialnej dla studentów szkół wyższych (Dz. U. z 1969 r. nr 17 poz. 125) oraz Z. Niedbała, *Umowa o stypendium fundowane w systemie kształtowania kadr jednostek gospodarki uspołecznionej*, Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1969, nr 10.

dowe przyjmowanych pracowników nie posiadających kwalifikacji zawodowych. Ma to miejsce przede wszystkim wówczas, gdy w rejonie działalności takiego przedsiębiorstwa brak tradycji w danej dziedzinie wytwórczości, z czym wiązą się poważne trudności w pozyskiwaniu kwalifikowanych pracowników o pożądanym zawodach. Dla takich zakładów pracy pierwszym zagadnieniem jest przygotowanie zawodowe zatrudnionych pracowników, najczęściej w postaci przyuczenia do określonej pracy²⁸. Dopiero późniejszym etapem może być podwyższanie kwalifikacji specjalistycznych takich pracowników.

4. Stosowanie różnorodnych form i kierunków podwyższania kwalifikacji pracowniczych nakłada na zatrudniające jednostki gospodarki społecznej szereg obowiązków w zakresie organizacji i finansowania szkolenia, jak też obowiązków wobec objętych szkoleniem pracowników. Zgodnie z przepisem § 8 ust. 2 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów obowiązek organizowania kształcenia i doskonalenia oraz kierowania na nie pracowników spoczywa na kierownictwie zakładu pracy. Jak już wspomniano, zakład pracy jest też obowiązany do organizowania skierowań pracowników do szkół średnich i wyższych.

Szersze natomiast obowiązki ciąży na zakładzie pracy w związku z organizacją szkolenia specjalistycznego pracowników związanego z wykonywaną przez nich pracą.

Szkolenie pracowników w postaci kursów, kursów o charakterze seminaryjnym, praktyk szkoleniowych oraz samokształcenia kierowanego zakład pracy najczęściej zleca właściwym państwowym, spółdzielczym oraz społecznym jednostkom organizacyjnym²⁹. Zlecenie szkolenia powinno mieć jednak miejsce wówczas, gdy brak możliwości przeprowadzenia szkolenia wewnątrzzakładowego³⁰. Zasady i warunki zlecenia szkolenia pracowników tym jednostkom określają przepisy uchwały nr 239 Rady Ministrów z 6 VIII 1964 r. w sprawie niektórych zasad dotyczących prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia lub doskonalenia zawodowego³¹.

²⁸ Por. w tym zakresie przepisy rozdz. VII ustawy z 2 VII 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. z 1958 r. nr 45 poz. 226 z późniejszymi zmianami) oraz uchwała nr 527 Rady Ministrów z 30 XII 1958 r. w sprawie zatrudnienia pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych (Mon. Pol. z 1959 r. nr 3 poz. 12) por. też J. Kortan, op. cit., s. 38 in., który przedstawia kierunki wewnątrzzakładowego szkolenia pracowników bez wymaganych kwalifikacji.

²⁹ Por. § 4 ust. 1 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów.

³⁰ Por. § 18 ust. 5 i § 24 pkt 2 uchwały nr 239/64 Rady Ministrów.

³¹ Mon. Pol. z 1964 r. nr 58 poz. 274 z późniejszymi zmianami; por. też zarządzenie Ministra Oświaty z 20 V 1966 r. w sprawie zlecania organizacjom społecznym usług oświatowych przez jednostki państwowe (Mon. Pol. z 1966 r. nr 25 poz. 130).

Podwyższanie kwalifikacji pracowniczych w trybie studiów podyplomowych odbywa się poprzez skierowanie pracownika dysponującego wyższym wykształceniem na odpowiednie kierunki takich studiów prowadzone przez szkoły wyższe, placówki PAN lub instytuty naukowo-badawcze³².

Jednostki gospodarki uspołecznionej obowiązane są ponadto do pokrywania różnych nakładów finansowych związanych z prowadzeniem szkolenia zatrudnionych pracowników³³. Szczegółowe zasady finansowania nakładów z tytułu organizacji szkolenia określają przepisy zarządzenia Ministra Finansów z 12 VII 1965 r. w sprawie finansowania i księgowania wydatków na szkolenie i doskonalenie zawodowe³⁴.

Obok tych nakładów finansowych jednostki gospodarki uspołecznionej są zobowiązane do pokrywania niektórych wydatków ponoszonych przez szkolonych pracowników. Zgodnie z § 12 uchwały nr 239/64 Rady Ministrów pracownikom państwowych jednostek organizacyjnych nie przysługuje zwrot opłat z tytułu szkolenia przygotowawczego do egzaminów wstępnych do szkół średnich i wyższych. Ponadto wspomniane zakłady pracy nie mogą pokrywać opłat ponoszonych przez ich pracowników z tytułu szkolenia nie związanego bezpośrednio z wykonywanym zawodem. Zakład pracy zatrudniający szkolonych pracowników nie może też pokrywać kosztów zakupu przez pracowników pomocy naukowych (skryptów, podręczników)³⁵.

Istotne znaczenie dla szkolonych pracowników ma sprawa zwrotu kosztów przejazdu na zajęcia szkoleniowe oraz diet i kosztów noclegu za ten okres. Dotyczy to szkolenia specjalistycznego prowadzonego z oderwaniem od świadczenia pracy oraz nauki w trybie zaocznym i wieczorowym w szkołach średnich i wyższych. Uprawnienia pracowników szkolonych zawodowo (specjalistycznie) są uregulowane wyraźnie i nie nastęrczają poważniejszych wątpliwości w praktyce. Szczegółowe zasady i warunki pokrywania przez zakłady pracy tych należności określają przepisy § 29 i § 30 uchwały nr 239/64 Rady Ministrów oraz pismo okólne nr 20 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 31 VII 1968 r.³⁶ Wątpliwości takie powstają w związku z ustalaniem zasad zwrotu kosztów związanych z uczestnictwem pracownika na zajęciach w szkole wyższej, której siedziba znajduje się w innej miejscowości niż zakład pracy.

³² Por. § 4 ust. 2 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów.

³³ Por. S. Spotan, *Wybrane problemy intensywnego rozwoju gospodarki narodowej*, *Ekonomika i Organizacja Pracy* 1970, nr 1, s. 3 wskazuje, że nikłe są jak dotychczas efekty szkolenia pracowników w stosunku do wielkości ponoszonych na ten cel nakładów.

³⁴ Mon. Pol. z 1965 r. nr 38 poz. 215; por. też § 18 uchwały nr 239/64 Rady Ministrów.

³⁵ Por. § 13 ust. 1 uchwały nr 239/64 Rady Ministrów.

³⁶ Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z 1968 r. nr 5 poz. 10.

Przepis pkt. 3 zarządzenia nr 85 Prezesa Rady Ministrów z 23 V 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie korespondencyjne i zaoczne³⁷ przewiduje zwrot pracownikowi kosztów przejazdu na zajęcia w szkole wyższej według zasad obowiązujących przy rozliczaniu kosztów podróży służbowej. Nie przysługuje natomiast pracownikowi zwrot kosztów noclegu i diety za czas pobytu na zajęciach.

Tymczasem wyjaśnienie Ministerstwa Finansów z 23 II 1960 r. wbrew powołanemu przepisowi ogranicza roszczenia pracownika do zwrotu kosztów przejazdu II klasą pociągu osobowego³⁸. Sprawa ta jedynie pozornie ma marginalny charakter. W związku z podjęciem nauki w szkole średniej czy studiów wyższych pracownik ponosi dodatkowe koszty związane z zakupem pomocy naukowych, opłacaniem noclegów i żywienia podczas pobytu w siedzibie szkoły. Można by wprawdzie ograniczyć się do uznania, że powołane postanowienie (wyjaśnienie) Ministerstwa Finansów nie jest obowiązujące jako sprzeczne z wyraźnym przepisem zarządzenia nr 85/51 Prezesa Rady Ministrów. W zbyt licznych jednak przypadkach zakłady pracy dostosowują zasady zwrotu kosztów przejazdu do ograniczeń określonych w wyjaśnieniu Ministerstwa Finansów.

Stosowanie w omawianej sprawie zasad zwrotu kosztów⁷ przejazdu według reguł podróży służbowych również nie wydaje się zbyt słuszne. Mniej korzystną sytuację stwarza to bowiem dla studiujących pracowników, którzy zajmują niższe stanowiska w zakładzie pracy, a w związku z tym pobierają — niższe wynagrodzenia.

Zresztą wydaje się, że reguły różnicujące warunki odbywania podróży służbowych w zależności od zajmowanego stanowiska są już dzisiaj nieco anachroniczne. Jeżeli zachodzi potrzeba różnicowania takich warunków to jedynie uzasadnione jest chyba kryterium odległości między zakładem pracy, a miejscem podróży służbowej. W takim też kierunku należałoby postulować uregulowanie zasad zwrotu kosztów przejazdów pracowniczych do szkół średnich i wyższych.

Najwięcej jednak wątpliwości budzi uregulowanie obowiązków zakładów pracy związanych z udzielaniem zwolnień od świadczenia pracy (tzw. urlopów szkoleniowych) na cele związane z nauką w szkołach średnich i wyższych. Podstawowym źródłem tych wątpliwości są przestarzałe, nieprecyzyjne przepisy regulujące zasady udzielania takich zwolnień, pochodzące głównie z lat 1949 - 1955. Brak precyzji sformułowań tych przepisów przejawia się przede wszystkim przy określaniu wymiaru należnego pracownikowi zwolnienia od świadczenia pracy. Wszystkie niemal prze-

³⁷ Mon. Pol. z 1951 r. nr A-50 poz. 667.

³⁸ Por. pismo nr BP 421/286/60 Ministerstwa Finansów w sprawie zwrotu kosztów przejazdu opublikowane w: *Prawo pracy — przepisy, orzecznictwo, wyjaśnienia*, t. I, s. 664, por. też wyjaśnienie KPiP nr U-056-R-73/70 opublikowane w PUG 1970, nr 10, s. 325.

pisy regulujące to zagadnienie posługują się wyrażeniem: „pracownikowi przysługuje do 7, 10, 14, 21 dni urlopu”³⁹. Sformułowania takie pozostawiają zbyt daleko idącą swobodę interpretacji zakładowi pracy, często stosowanej na niekorzyść pracownika. Sytuację pogarsza fakt, że żaden z aktów normatywnych regulujących uprawnienia pracowników w omawianych sprawach nie wskazuje kryteriów oceny, jakimi powinien kierować się zakład pracy ustalając wymiar urlopu pracownika.

Wprowadzenie jednolitego, sztywnego wymiaru uprawnień do korzystania ze zwolnień od świadczenia pracy przez wszystkich pracowników studiujących w szkołach wyższych nie wydaje się również w pełni uzasadnione. Zróznicowanie wymiaru przysługującego zwolnienia powinno w moim przekonaniu być uzależnione przede wszystkim od miejsca zamieszkania studiującego pracownika. Wynika to stąd, że pracownicy zamieszkali poza siedzibą szkoły średniej czy wyższej poważną część zwolnienia zmuszeni są wykorzystywać na przejazdy do i ze szkoły. Stąd też przewidziany dla nich urlop szkoleniowy powinien być odpowiednio wyższy niż dla pracowników zamieszkałych w miejscowości będącej siedzibą szkoły. Na uwagę zasługuje też okoliczność, iż duże ośrodki miejskie będące siedzibami szkół wyższych są już w przynajmniej dostatecznym stopniu nasycone kadrą pracowniczą z wyższym wykształceniem. Znacznie niższy stopień zatrudnienia takich kadr w małych pozawojewódzkich ośrodkach powinien być przesłanką pewnych preferencji na rzecz pracowników zatrudnionych w zakładach zlokalizowanych w tych miejscowościach. Preferencje takie przewidują już przepisy dotyczące wysokości stypendiów fundowanych dla studentów studiów stacjonarnych, które uzależniają wysokość tych form pomocy materialnej od miejsca zlokalizowania siedziby fundującego stypendium zakładu pracy⁴⁰. W przypadku studiujących pracowników dochodzi jeszcze okoliczność ich związania z danym zakładem pracy, a przynajmniej z danym terenem.

5. Przebieg i efekty szkolenia pracowników podlegają kontroli ze strony zakładu pracy. Przejawia się ona w postaci bieżącego sprawdzania

³⁹ Por. np. § 5 uchwały nr 511 Prezydium Rządu z 2 VII 1955 r. w sprawie doboru kandydatów na studia zaoczne i wieczorowe w szkołach wyższych (Mon. Pol. nr 65 poz. 855), § 1-4 zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z 19 II 1951 r. w sprawie udzielania urlopów na dokończenie nauk (Biuletyn PKPG z 1951 r. nr 5 poz. 54 z późniejszymi zmianami), pkt 2 i 3 zarządzenia nr 85 Prezesa Rady Ministrów z 23 V 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne (Mon. Pol. z 1951 r. nr A-50 poz. 667), § 1 zarządzenia nr 109 Prezesa Rady Ministrów z 16 V 1955 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne (Mon. Pol. z 1955 nr 46 poz. 457).

⁴⁰ Por. § 17 rozporządzenia Rady Ministrów z 3 VI 1969 r. w sprawie pomocy materialnej dla studentów szkół wyższych.

postępów pracownika w toku szkolenia i nauki oraz w żądaniu przedstawienia dokumentów stwierdzających ukończenie szkolenia⁴¹.

W stosunku do grupy pracowników jednostek gospodarki uspołecznionej zajmujących stanowiska, na których wymagane jest wyższe lub średnie wykształcenie wprowadzono obowiązkowe doksztalcanie oraz doskonalenie kwalifikacji⁴². Wykazy stanowisk objętych obowiązkowym szkoleniem specjalistycznym ustalają właściwi ministrowie oraz przewodniczący wojewódzkich rad narodowych w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Nauki i Techniki i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac. Ukończenie obowiązkowego szkolenia jest, zgodnie z przepisem § 28 ust. 2 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów, warunkiem zajmowania stanowisk określonych we wspomnianych wykazach. W tej sytuacji, jak się wydaje, podwyższanie kwalifikacji przez pracowników • zajmujących określone stanowiska pracy stanowi dla nich jeden z obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę. Wspomniana już uchwała nr 306/65 Rady Ministrów w przepisie § 7 ust. 4 przewiduje bowiem wprowadzanie do umów zawieranych z tymi pracownikami klauzul o obowiązku doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji. Niezależnie jednak od faktu zamieszczenia tej klauzuli w umowie o pracę obowiązek ten z mocy powołanego ostatnio przepisu kształtuje treść umownych obowiązków pracownika. Postępowanie pracownika wbrew temu obowiązkowi przez zaniechanie podjęcia szkolenia lub jego nieukończenia musi być traktowane jako naruszenie obowiązków umownych i uzasadnia zastosowanie wobec pracownika wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wydaje się jednak, żeby naruszenie wspomnianego obowiązku podwyższania kwalifikacji mogło być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i prowadziło do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia⁴³. Podnoszenie kwalifikacji przez pracownika może być uważane jedynie jako obowiązek o charakterze dodatkowym, a nie podstawowy obowiązek pracowniczy. Zgadzać się nawet z opinią doktryny prawa pracy, że wyodrębnianie wśród obowiązków pracowniczych grupy obowiązków podstawowych jest nieuzasadnione, trudno sobie wyobrazić praktycznie „ciężki” charakter naruszenia obowiązku szkolenia⁴⁴. Obowiązkiem podwyższania kwalifikacji objęta jest tylko pewna grupa pracowników co nie powinno oznaczać, że pozostali pracownicy z tytułu szkolenia i nauki nie mają wobec zakładu pracy pewnych obowiązków.

⁴¹ Por. § 9 ust. 2 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów oraz pkt. 5 zarządzenia nr 85/51 Prezesa Rady Ministrów.

⁴² Por. § 6 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów.

⁴³ Por. art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu z 18 I 1956 r. (Dz. U. z 1956 r. nr 2 poz. 11 z późniejszymi zmianami).

⁴⁴ Por. W. Piotrowski, *Prawo pracy — zarys wykładu* (praca zbiorowa) s. 193 i n., który wprawdzie jest przeciwny wyodrębnianiu grupy „podstawowych” obo-

Wspomniano już o niektórych obowiązkach ciążyących na zakładzie pracy wobec podwyższających kwalifikacje pracowników. Zakład pracy zobowiązany jest też do stwarzania dla studiujących pracowników warunków umożliwiających łączenie pracy zawodowej z nauką. Zgodnie z przepisem § 12 zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z 19 II 1951 r. te udogodnienia powinny przejawiać się w szczególności w postaci: a) niezatrudniania w godzinach nadliczbowych, b) w ograniczaniu delegacji służbowych, c) przydzielaniu pracy zgodnej z obraną specjalnością, d) w zaopatrywaniu bibliotek zakładowych w podręczniki i pomoce naukowe potrzebne dla studiowania przez pracowników.

Z obowiązkami i udogodnieniami stwarzanymi przez zakład pracy nie łączą się jak dotychczas żadne niemal zobowiązania studiujących pracowników. Szczególnie chodzi tu o ewentualny ich obowiązek pozostawania w stosunku pracy z danym zakładem pracy po ukończeniu studiów. Zdarsza się bowiem, że przyczyną niechętnego stosunku kierownictwa zakładu do kierowania pracownika na studia jest opuszczanie przez niego zakładu po ukończeniu nauki. Korzyści z nabytych przez takiego pracownika kwalifikacji zbiera wówczas inny zakład pracy, który w danym momencie może zapewnić pracownikowi korzystniejsze warunki płacy. Wydaje się w związku z tym, że celowe byłoby rozważenie możliwości wprowadzenia obowiązku dla podejmujących studia pracowników pozostawania w stosunku pracy z zakładem, który ich kierował na studia i stwarzał warunki do łączenia pracy zawodowej z nauką. Obowiązek taki mógłby trwać przez 3 do 5 lat, ale powinien się wówczas łączyć z pierwszeństwem tych pracowników do awansów stosowanych w zakładzie. Tego rodzaju ograniczenie swobody kontraktowej po stronie pracownika nie byłoby zjawiskiem zupełnie nowym. W praktyce rozwiązania takie stosuje się w przypadkach pokrywania przez zakłady pracy części wkładu własnego pracownika do spółdzielni budownictwa mieszkaniowego. Obciążenia zakładu pracy w tym ostatnim przypadku (mimo poważnych kwot wydatkowanych na ten cel) są jednak mniejsze niż obowiązki w stosunku do studiujących pracowników.

Ukończenie przez pracownika szkolenia specjalistycznego czy zdobycie wyższego cenzusu wykształcenia daje mu szanse awansu w zakładzie pracy. W doktrynie prawa pracy słusznie chyba wskazuje się, że „pracownikowi, który nabył lub podwyższył kwalifikacje zawodowe nie przysługuje prawo podmiotowe, a więc i możność domagania się odpowied-

wiązków pracowniczych, jednak w proponowanym katalogu obowiązków pracowniczych ujmuje tylko te, „które w sumie składają się na świadczenie pracy”, oraz M. Świąćicki, *Prawo pracy...*, op. cit., s. 282 i n., który ocenie poddaje znaczenie, jakie „naruszające” zachowanie pracownika wywiera na proces pracy, na funkcjonowanie zakładu pracy.

niego zaszeregowania"⁴⁵. Chodzi o to, że dla pracownika tytuł zdobytych kwalifikacji nie może stanowić podstawy żądania awansu w zakładzie pracy⁴⁶. Obowiązujące przepisy nakazują jednak traktować omawianą okoliczność po stronie pracownika jako jeden z czynników stanowiących podstawę wniosków awansowych. Przewiduje to przepis § 28 uchwały nr 306/65 Rady Ministrów stanowiący, że „systematyczne podnoszenie przez pracownika swoich kwalifikacji powinno być brane pod uwagę jako jeden z czynników przy przeszeregowaniach i awansach”. Podobnie przepis § 17 ust. 1 wytycznych Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 28 VI 1967 r. nakazuje kierownikom komórek praw osobowych i kierownikom działów funkcjonalnych zakładu pracy uwzględnianie we wnioskach awansowych pracowników, którzy uzyskali wyższe kwalifikacje.

Wydaje się jednak, że w niektórych przypadkach podwyższenie kwalifikacji przez pracownika upoważnia go do wystąpienia z żądaniem przeszeregowania osobistego. Sytuację taką przewidują przepisy zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z 17 XII 1951 r. w sprawie zasad ustalania kategorii zaszeregowania osobistego robotników w zakładach produkcyjnych⁴⁷. Mianowicie na podstawie postanowień § 2, 8 oraz 10 tego aktu prawnego, o ile podwyższone kwalifikacje robotnika zostaną stwierdzone egzaminem złożonym przed zakładową komisją kwalifikacyjną — służy mu roszczenie do zakładu pracy o podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania⁴⁸. Bardzo podobne uprawnienia określają postanowienia niektórych układów zbiorowych pracy. M. in. przewiduje takie uprawnienia pkt 14 i 16 załącznika nr 2 do protokołu dodatkowego nr 11 u.z.p. dla pracowników przemysłu ciężkiego oraz § 10 i 12 u.z.p. dla pracowników budownictwa⁴⁹.

Nieco podobna sytuacja ma miejsce w związku z zatrudnianiem absolwentów studiów stacjonarnych szkół wyższych. Zgodnie z przepisem art. 5 ust. 1 ustawy z 25 II 1964 r. o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych⁵⁰ zakład pracy ma obowiązek zatrudnić absolwenta na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę⁵¹. Zatrudnienie absolwenta w sposób sprze-

⁴⁵ Por. W. Jaśkiewicz, *Prawo pracy — zagadnienia ogólne...*, op. cit. s. 55.

⁴⁶ Por. N. G. Aleksandrów, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 401, wskazuje jednak, że kierownik zakładu pracy powinien zapewnić każdemu pracownikowi pracę umożliwiającą pełne wykorzystanie przez niego swoich zdolności; por. też recenzję W. Jaśkiewicza pracy E. Jacobi, *Die Ausbildung und Qualifizierung der Arbeiter in den volkseigenen Betrieben der Deutschen Demokratischen Republik*, RPEiS 1958, nr 3 s. 101 i n.

⁴⁷ Mon. Pol. z 1951 r. A-105 poz. 1519.

⁴⁸ Postanowienia układu zbiorowego dla pracowników budownictw przewidują, jednak umowny tryb podwyższania stawki wynagrodzenia.

⁴⁹ Por. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 98.

⁵⁰ Dz. U. z 1964 r., nr 8, poz. 48.

⁵¹ Wobec wyraźnego, ustawowego obowiązku zatrudnienia absolwenta zgodnie

czny z powołanym ostatnio przepisem musi być traktowane jako naruszenie przez zakład pracy jego obowiązków wynikających z umowy o pracę i uzasadnia roszczenia pracownika-absolwenta o zmianę charakteru zatrudnienia, a nawet upoważnia go do wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem uprawnień przewidzianych w przepisie art. 16 ust. 2 pkt 1 dekretu z 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁵².

Wpływ podwyższenia przez pracownika swoich kwalifikacji na jego ewentualny awans w zakładzie pracy jest oceniany w literaturze prawa pracy zbyt jednostronnie. Awans pracowniczy identyfikuje się bowiem przede wszystkim z uzyskaniem przez pracownika wyższej kategorii zaszerogowania powodującego wzrost wynagrodzenia oraz z objęciem przez pracownika wyższego stanowiska w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

W praktyce motywy, jakimi kieruje się pracownik podwyższając swoje kwalifikacje są zróżnicowane⁵³. Wprawdzie dominuje wśród nich bodziec typu płacowego, jednak poważne znaczenie odgrywają też bodźce o charakterze prestiżowym. Często też chodzi pracownikowi o zdobycie uznania wśród kolektywu pracowniczego i kierownictwa zakładu pracy. Niekiedy motywem podwyższania kwalifikacji jest dążenie do objęcia stanowiska pracy o charakterze koncepcyjnym, pozbawionym elementów kierownictwa i nadzoru, nawet kosztem czasowego pogorszenia warunków płacowych⁵⁴.

Różnorodność wspomnianych motywów nie powinna uchodzić uwadze kierownictwa zakładów pracy⁵⁵. Wymaga to z pewnością indywidualnej oceny i postępowania w stosunku do poszczególnych wysoko kwalifikowanych pracowników. Poczynania takie służą poprawie atmosfery pracy w zakładzie, a nadto wywierają istotny wpływ na stabilizację jego

z jego kwalifikacjami do sytuacji tej nie można chyba odnieść ogólnie słusznej opinii Z. Salwy o dopuszczalności czasowego powierzenia pracownikowi pracy nie odpowiadającej jego kwalifikacjom: por. Z. Salwa, *Sytuacja prawna pracownika w przedsiębiorstwie*, w: *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, Warszawa 1967, s. 490.

⁵² Dz. U. z 1956 r., nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami.

⁵³ Por. w tym zakresie A. Sarapata, *Zaloga przedsiębiorstwa przemysłowego*, Warszawa 1963, s. 50 i n., który wskazuje, że polityka awansów jest jednym z najważniejszych elementów polityki personalnej w zakładzie pracy.

⁵⁴ Por. A. Sarapata, *Problem awansu zawodowego*, w: *Socjologiczne problemy ...*, op. cit., s. 344 i n.

⁵⁵ Por. na temat motywów podejmowania pracy i podwyższania kwalifikacji przez pracowników S. Drozd, *Niektóre problemy motywacji w świetle współczesnej literatury socjologicznej*, w: *Organizacja pracy kierowniczej*, Szczecin 1968, s. 17 i n. oraz A. Czermiński, J. Trzcieniecki, *Elementy teorii organizacji i zarządzania*, Kraków 1969, s. 100 i n.

kadry pracowniczej⁵⁶. W powyższych rozważaniach przedstawiono niektóre tylko wybrane zagadnienia łączące się z problematyką podwyższania kwalifikacji pracowniczych. Pominięto m. in. szereg zagadnień związanych z wyszukiwaniem i doskonaleniem kadr kierowniczych zakładów pracy. Swoistość tej problematyki wymaga jednak odrębnego rozważenia⁵⁷. Dotyczy to szczególnie najwyższych w strukturze organizacji zakładu pracy stanowisk kierowniczych (np. dyrektorów przedsiębiorstw państwowych).

LE PROBLÈME JURIDIQUE DE L'ACCROISSEMENT DES QUALIFICATIONS DES EMPLOYÉS D'UNITÉS DE L'ÉCONOMIE NATIONALISÉE

R é s u m é

Le soulèvement des qualifications professionnelles des employés est l'un des facteurs qui permettent le développement intensif de l'économie nationale. Le niveau des qualifications professionnelles décide également de la qualité du travail ainsi que de l'intérêt porté par les employés aux questions liées à la gestion de l'entreprise.

L'accroissement des qualifications des employés concerne donc la société entière.

La Constitution de la République Populaire de Pologne assure aux employés la possibilité d'accroître leurs qualifications professionnelles. Des actes juridiques de rang inférieur concrétisent cette décision de la Constitution. Ils déterminent les obligations des entreprises de travail envers les employés en cours d'éducation, telles que: l'exemption du travail, le remboursement des frais de transport jusqu'à l'école etc.

Cependant jusqu'ici le système d'organisation du soulèvement des qualifications professionnelles laisse encore à désirer. Avant tout les privilèges des employés en cours d'éducation ne sont pas déterminés d'une façon suffisamment précise. Cela provoque une application pratique de diverses interprétations, parfois au désavantage de l'employé. Aux obligations des entreprises envers les employés ne correspondent que très peu d'obligations de ces employés envers les entreprises. Il arrive souvent que l'employé ayant terminé son éducation quitte son entreprise. Il serait utile de considérer l'obligation de l'employé de rester dans l'entreprise pendant 3 à 5 ans après ses études. De plus apparaît le besoin de lier plus étroitement au sein de l'entreprise, le soulèvement des qualifications des employés et leurs possibi-

⁵⁶ Por. D. Kopycińska, *Wędrowniki wysoko kwalifikowanych*, Głos Pracy z 5 X 1970, wskazuje np., że na podstawie badań przeprowadzonych w województwie szczecińskim ustalono, iż ok. 60% pracowników po ukończeniu wyższych studiów zmienia zakład pracy motywując to najczęściej brakiem możliwości awansu w dotychczasowym zakładzie, w związku z tym S. Fortuński, *Współpraca dyrektora z załogą w świetle własnych doświadczeń*, w: *Organizacja pracy...*, op. cit., s. 63, słusznie chyba zaleca, żeby „pracownika z wyższym wykształceniem proponowanego na wyższe stanowisko poza własnym zakładem, nie zatrzymywać w przypadku, jeżeli dyrektor podobnego w zakładzie zabezpieczyć nie może”.

⁵⁷ Por. J. Kwejt, *Metody i strategia zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym*, Warszawa 1970, s. 421 i n. oraz Z. Zbichorski, *Zasady organizacji produkcji w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1963, s. 81 i n.

lités d'avancement. Jusqu'ici dans le cadre du droit du travail polonais, l'accroissement des qualifications ne donnait pas droit à l'employé à une augmentation de salaire, ou à une place de rang supérieur. Un tel état de choses semble en principe convenable. Il faut cependant considérer le soulèvement des qualifications comme la condition fondamentale pour l'obtention d'une avance dans l'entreprise de travail.