

## IV. SPRAWOZDANIA I KOMUNIKATY

### UMOWA O PRACĘ W ŚWIETLE DYSKUSJI NAD PROJEKTEM PODSTAWOWYCH ZASAD USTAWODAWSTWA PRACY ZSRR I REPUBLIK ZWIĄZKOWYCH

W toczącej się od października 1959 r. w Związku Radzieckim dyskusji nad projektem ogólnozwiązkowego prawa pracy stosunkowo dużo uwagi poświęcono instytucji umowy o pracę. Odpowiada to wzrastającej roli umowy o pracę w kształtowaniu stosunków pracy w okresie rozwiniętego budownictwa komunizmu. W miarę postępu komunistycznego budownictwa — stwierdza N. G. Aleksandrow — „będzie wzrastać świadomość mas i w związku z tym będzie wzrastać znaczenie metody przekonywania, społeczno-moralnego oddziaływania w kierownictwie życiem społecznym. Dla prawa pracy będzie to oznaczało dalszy wzrost znaczenia metody porozumienia stron stosunku pracy i metody dobrowolnych społecznych zobowiązań pracujących przy sprowadzeniu do minimum sfery administrowania”<sup>1</sup>.

Definicja umowy o pracę (art. 6 projektu) wymienia jako istotne elementy porozumienia — zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy według określonej specjalności, kwalifikacji lub urzędu oraz zobowiązanie podmiotu zatrudniającego (przedsiębiorstwa lub instytucji) do wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz zapewnienia warunków pracy, przewidzianej w ustawodawstwie pracy, umowie zbiorowej i umowie o pracę. Projekt zaniechał przestarzałej nomenklatury: „najemca” i „wynajmujący”, która jeszcze figuruje w art. 27 KZoT RFSRR<sup>2</sup>.

Uwagi dyskutantów dotyczą zarówno treści umowy o pracę, jak i jej formy. Niektórzy dyskutanci zarzucają definicji projektowanej brak określenia warunków, w jakich pracownik zobowiązuje się wykonywać swoją pracę, a mianowicie „w warunkach podporządkowania ustalonemu regulaminowi pracy”, gdyż warunek ten odróżnia umowę o pracę od innych „mieszanych umów o pracę”<sup>3</sup>. Jeden z dyskutantów proponuje uściślenie definicji umowy o pracę przez sprecyzowanie, że „pracujący zobowiązuje się wykonywać pracę według określonej specjalności, kwalifikacji lub urzędu, dającej

\* Projekt ten, pt. „Osnowy zakonodательства o trudie Sojuza SSR i sojuznych riepublik” opublikowany został m. in. w miesięczniku „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo” [SGiP] 1959, z. 10, s. 3—15. Dyskusja nad projektem, przeprowadzona na łamach tego czasopisma w zeszytach 11 i 12 w 1959 r. oraz w zeszytach 1—3 w 1960 r., została wykorzystana w niniejszym opracowaniu.

<sup>1</sup> N. G. Aleksandrow, *Razwiernutoje stroitielstwo komunizma i razwitije sowiet-skiego trudowego prawa*, SGiP 1960, z. 1, s. 49.

<sup>2</sup> *Sbornik zakonodatielnych aktow o trudie*, 1956, s. 18.

<sup>3</sup> W. M. Dogadow, J. I. Dawidowicz, A. Kuzniecowa, F. M. Lewiant, A. S. Paszkow, *K projektu osnow, zakonodatielstwa o trudie Sojuza SSSR i sojuznych riepublik*, SGiP 1959, z. 11, s. 92. W dalszym ciągu cytujemy: W. M. Dogadow i tow.

prawo do wynagrodzenia za pracę według określonej stawki taryfowej lub grupy uposażenia"<sup>4</sup>. Zdaniem Mamiofowej, takie sformułowanie zapobiega obniżeniu stawki płacy (uposażenia) przy przenoszeniu pracownika do innej pracy bez zmiany kwalifikacji.

Inni dyskutanci są zdania, że projektowana definicja umowy o pracę odpowiada stosunkom pracy w społeczeństwie socjalistycznym, ale wytykają brak uregulowania formy umowy o pracę. Są za pisemną formą umowy o pracę, zawieranej zarówno na czas oznaczony, jak i nie oznaczony. Kwestionują przyjętą w praktyce formę zawierania umowy na czas nie oznaczony w postaci dwóch dokumentów: podania o przyjęcie do pracy oraz zarządzenia administracji w sprawie przyjęcia, gdyż zbyt często te dwa dokumenty nie określają wszystkich elementów umowy o pracę, co jest przyczyną licznych sporów<sup>5</sup>.

Są wnioski w sprawie uzupełnienia art. 6 projektu o postanowienie dotyczące określenia, jakich dokumentów należy żądać od pracownika przy przyjmowaniu do pracy (podania, paszportu, książeczki pracy oraz zaświadczenia z miejsca zamieszkania). Charakterystyki z poprzedniego miejsca pracy należy żądać tylko od kandydatów na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością majątkową. Żądanie innych dokumentów powinno być zakazane. Takie dyspozycje ustawowe będą miały na celu zapobiegać dowolności, jaka obecnie panuje pod tym względem w różnych zakładach pracy<sup>6</sup>.

Projekt nie przewiduje umowy zawartej na okres próbny, co zdaniem licznych dyskutantów, należy do poważnych jego braków. Postanowienia dotyczące okresu próby, prawnego reżimu pracownika w okresie próbnym, oceny wyników okresu próbnego i jej skutków, powinny być, zdaniem dyskutantów, uregulowane jednolicie dla całego Związku, gdyż mając szczególnie duże znaczenie w dobie postępu technicznego, będą sprzyjały podwyższaniu kwalifikacji kadr pracowniczych oraz stabilności stosunków pracy. Celem okresu próbnego jest wszak danie możliwości administracji zakładu pracy zapoznania się z kwalifikacjami nowo przyjętego pracownika, a jemu samemu — możliwości zapoznania się z warunkami pracy. Co do długości okresu próbnego proponuje się okres dwutygodniowy i miesięczny<sup>7</sup>.

W jednej z wypowiedzi postuluje się określenie pojęcia i prawnego reżimu pracowników sezonowych i nieetatowych, którzy wszak stanowią znaczny odsetek w niektórych przedsiębiorstwach<sup>8</sup>.

N. G. Aleksandrow widzi wzrost znaczenia umowy o pracę w sformułowaniu art. 7 projektu, według którego administracja zakładu pracy nie ma prawa żądać od pracownika wykonywania pracy nie przewidzianej w umowie o pracę. W konsekwencji, jeśli zachodzi potrzeba przeniesienia pracownika

<sup>4</sup> E. Mamiofa, *O prawom ieregulowaniu pieriewodow na druguju rabotu*, SGiP 1960, z. 1, s. 105.

<sup>5</sup> I. I. Kowylin, T. D. Kaufman, *Naszi przedłożenija*, SGiP 1960, z. 1, s. 107.

<sup>6</sup> P. I. Lipatnikow, *Naszi przedłożenija*, SGiP 1960, z. 1, s. 109.

<sup>7</sup> W. M. Dogadow i tow., op. cit., s. 93; I. M. Manbiełow, SGiP 1959, z. 12, s. 90; Lipatnikow, s. 109; *Dyskusja na Uniwersytecie im. P. Stuczki w Rydze*, SGiP 1960, z. 1, s. 114; S. Czerniauskas, SGiP 1960, z. 3, s. 105; *Naszi przedłożenija*.

<sup>8</sup> S. Czerniauskas, op. cit., s. 106.

do innej pracy, niezbędna jest zgoda pracownika na zmianę umowy o pracę<sup>9</sup>. Zdaniem innych dyskutantów, niesłusznie projekt odmawia administracji prawa przeniesienia pracownika w obrębie przedsiębiorstwa wbrew zgodzie pracownika, jeśli nowa praca jest zgodna z jego kwalifikacjami. Wszak pracownik zobowiązuje się do pracy w danym przedsiębiorstwie, a nie w danym oddziale<sup>10</sup>. Ci sami dyskutanci uznają jednak dopuszczalność przeniesienia pracownika wskutek redukcji etatów lub robót, a także na zasadzie orzeczenia komisji lekarskiej, zalecającego przeniesienie pracownika do innej pracy. W razie sprzeciwu pracownika w takim przypadku administracji służy prawo rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu nieprzydatności<sup>11</sup>. Jeden z dyskutantów postuluje, aby przeniesienie do innej pracy stałej było uzależnione oprócz spełnienia innych warunków, także od zgody zakładowego komitetu związkowego (FZMK). Taki wymóg sprzyjać będzie ochronie praw pracowników, szczególnie małoletnich, którzy nieraz zbyt lekkomyślnie, nie zdając sobie sprawy ze skutków podjęcia nowej pracy dla zdrowia, wyrażają swoją zgodę na przeniesienie<sup>12</sup>.

Postanowienie projektu o zakazie przeniesienia pracownika do innej pracy nie przewidzianej umową (art. 7) doznaje poważnego ograniczenia w art. 8 projektu, co jest przedmiotem krytyki wielu dyskutantów. Aleksandrow wprawdzie stwierdza, że prawo administracji do przeniesienia pracownika w razie konieczności produkcyjnej do tymczasowego wykonywania innej pracy nie sprzeciwia się umowie o pracę, jednak rozszerzenie tego uprawnienia do przeniesień trwających ponad jeden miesiąc aż do trzech miesięcy nie jest uzasadnione. W razie konieczności przeniesienia pracownika na dłuższy od miesiąca okres, trzeba się z pracownikiem porozumieć, uzyskać jego zgodę, wykorzystując w razie potrzeby autorytet społecznej opinii<sup>13</sup>. Inni podkreślają, że rozszerzenie uprawnień administracji do granic przewidzianych w projekcie nawet przy uwzględnianiu wymogu zasięgnięcia zgody komitetu związkowego jest sprzeczne z tendencją do wzmocnienia ochrony uprawnień umownych pracownika<sup>14</sup>.

Niektórzy dyskutanci domagają się sprecyzowania użytych w art. 8 projektu terminów „konieczność produkcyjna” oraz „przypadek wyjątkowy” przez taksatywne wyliczenie w ustawie podstaw uzasadniających tymczasowe prze-

<sup>9</sup> N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 50.

<sup>10</sup> I. I. Kowylin, T. D. Kaufman, op. cit., s. 107

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> S. Czerniauskas, op. cit., s. 106.

<sup>13</sup> N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 51. Por. także H. P. Makarowa, SGiP 1959, z. 11, s. 104.

<sup>14</sup> J. P. Orłowski, *Niektoroje zamieczanija k projektu*, SGiP 1959, z. 12, s. 70; B. Bazarbajew, *Naszi przedłożenija*, SGiP 1960, z. 3, s. 108. Bazarbajew zwraca uwagę, że w porównaniu z obowiązującym ustawodawstwem, projekt pogarsza sytuację pracowników. Art. 37 KZoT RFSRR przewiduje jedynie uprawnienie podmiotu zatrudniającego do przeniesienia pracownika na okres do jednego miesiąca, podobnie jak to przewidywał pierwszy kodeks pracy RSFR z 1918 r. Wykładnia art. 37 była różna: jedni uważali, że chodzi o każdorazowe przeniesienie do jednego miesiąca, inni, że okres ten dotyczy wszystkich przeniesień w ciągu roku kalendarzowego. W praktyce często opowiadano się za pierwszą wykładnią, mniej korzystną dla pracowników. Podobne stanowisko zajmują K. A. Abżanow i K. S. Urgienszbajew, *Naszi przedłożenija*, SGiP 1960, z. 1, s. 105–106.

niesienie pracownika. Grozi bowiem niebezpieczeństwo rozszerzającej interpretacji tych terminów ze strony administracji zakładu pracy<sup>15</sup>. Aleksandrow uznaje dopuszczalność przeniesień w granicach jednego miesiąca w ciągu roku kalendarzowego w razie przestoju lub w razie nieuchronnej konieczności, a mianowicie dla odwrócenia lub likwidacji skutków klęski żywiołowej, w razie awarii produkcyjnej, nieszczęśliwego wypadku, grożącej utraty środków majątkowych oraz w razie nie cierpiącej zwłoki potrzeby zastąpienia innego pracownika<sup>16</sup>. Projekt przewiduje przeniesienie zgodnie z kwalifikacjami tylko w razie przestoju (u. 2 art. 8). W niektórych wypowiedziach postuluje się dopuszczalność przeniesienia bez uwzględnienia kwalifikacji tylko w razie klęski żywiołowej<sup>17</sup>.

Niektórzy dyskutanci uważają za krzywdzącą dla pracowników dopuszczalność ograniczenia zarobku pracownika przeniesionego w razie przestoju do pracy niżej opłacanej, jeśli nie wyrabia on normy pracy. Postulują zachowanie średniego dotychczasowego zarobku, jak to przewiduje projekt w u. 1 art. 8<sup>18</sup>.

Celem zwiększenia ochrony pracowników dotkniętych przeniesieniem postuluje się wymaganie zgody komitetu związkowego na każdorazowe przeniesienie pracownika, nawet w granicach jednego miesiąca w ciągu roku kalendarzowego<sup>19</sup>.

Projekt wymienia w art. 9 rodzaje umów zawieranych: na czas nie oznaczony, na czas oznaczony oraz na czas wykonania określonej pracy. Natomiast, jak to zauważono w dyskusji, projekt nie podaje wyczerpująco przyczyn powodujących rozwiązanie umowy o pracę, jak porozumienie stron, upływ terminu, na jaki umowa została zawarta, wykonanie pracy umówionej, wezwanie do odbycia obowiązkowej służby wojskowej, zwolnienie na żądanie organu związku zawodowego i in.<sup>20</sup> Projekt przewiduje tylko przypadki jednostronnego rozwiązania umowy przez każdą ze stron.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nie oznaczony za pisemnym uprzednim wypowiedzeniem 12-dniowym (art. 10 u. 1), co nie wzbudziło zastrzeżeń w dyskusji, a co jest zgodne z obowiązującym stanem prawnym.

Natomiast umowa o pracę zawarta na czas oznaczony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez pracownika tylko z ważnych przyczyn. Projekt wymienia w art. 10 kilka tych przyczyn. Jedne z nich dotyczą nie zawinionej przez pracownika niemożności wykonywania obowiązku pracy np. skutek wyboru na urząd, choroby lub inwalidztwa. Inne dotyczą naruszenia przez administrację zakładu pracy ustawodawstwa pracy lub umowy o pracę. W dyskusji zauważono, że projekt nie przewidział możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony ze skutkiem natychmiastowym.

<sup>15</sup> Ibidem, s. 106.

<sup>16</sup> N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 51.

<sup>17</sup> B. Bazarbajew, op. cit., s. 108; J. P. Orłowski, op. cit., s. 70.

<sup>18</sup> *Dyskusja na Uniwersytecie w Rydze*, op. cit., s. 114.

<sup>19</sup> B. Bazarbajew, op. cit., s. 108.

<sup>20</sup> W. M. Dogadow i tow., op. cit., s. 93; K. A. Abżanow, K. S. Urgienszbajew, op. cit., s. 106.

Projekt, podobnie jak obowiązujące kodeksy pracy, ogranicza prawo podmiotu zatrudniającego do rozwiązania umowy o pracę aktem jednostronnym do przypadków wymienionych w sposób taksatywny w ustawie (art. 11 projektu, art. 47 KZoT). Poważnym rozszerzeniem ochrony stosunku pracy jest postanowienie p. 7 art. 11: umowa o pracę może być rozwiązana przez administrację zakładu pracy dopiero po upływie 4-miesięcznego nieprzerwanego okresu niewykonywania pracy wskutek tymczasowej niezdolności do pracy. A więc w porównaniu ze stanem obowiązującym okres ten przedłuża się o dwa miesiące.

Postulaty wyrażone w dyskusji idą niekiedy dalej, w kierunku wzmocnienia ochrony trwałości stosunku pracy. Jedni postulują skreślenie z katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę: przerwanie roboty, do której był przyjęty pracownik, zmniejszenie ilości etatów, nieprzydatność pracownika do wykonywanej pracy wskutek braku kwalifikacji, jak też i przywrócenie do pracy pracownika poprzednio zatrudnionego. Uważają, że pracownik w tych przypadkach nie może być zwolniony z pracy, lecz że obowiązkiem przedsiębiorstwa jest zapewnienie pracownikowi innej pracy<sup>21</sup>. Inni, dostrzegając wynikające z takiego postulatu trudności dla zakładu pracy, ograniczają ten postulat do wakujących stanowisk pracy<sup>22</sup>. Niektórzy wypowiadają się tylko co do poszczególnych przyczyn zwolnienia, np. postulują ograniczanie możliwości zwolnienia pracownika wskutek przerwania pracy przez zakład pracy na okres powyżej 3 miesięcy. Projekt przewiduje prawo administracji zakładu pracy do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem przebywającym w areszcie przez okres dłuższy niż dwa miesiące, natomiast w dyskusji postuluje się przedłużenie tego okresu do trzech miesięcy. Specyfikuje się okres czasowej niezdolności do pracy zależnie od rodzaju choroby, np. w przypadku gruźlicy proponuje się okres roczny<sup>23</sup>.

Wielu dyskutantów zarzuca sformułowaniom art. 11 projektu brak dostatecznej precyzji. I tak na przykład niektórzy kwestionują termin „nieprzydatność pracownika do wykonywania przydzielonej mu pracy (urzędu)”. Zwracają uwagę na to, że nieprzydatność do pracy może być spowodowana różnymi przyczynami, np. brakiem odpowiednich kwalifikacji lub niezbędnej zdolności do pracy, a może być także spowodowana przez pracownika, który systematycznie zaniedbuje się w pracy lub czynem swoim spowodował utratę zaufania pracodawcy. W niejednym przypadku pracownik może być pokrzywdzony stwierdzeniem nieprzydatności jako przyczyny zwolnienia, gdyż może to mu być poczytywane za minus przy poszukiwaniu innej pracy. Propozycje idą więc w tym kierunku, aby p. 3 art. 11 sformułować następująco: „stwierdzenie u pracownika braku niezbędnych kwalifikacji lub niezbędnej zdolności do pracy do wykonywania funkcji, określonej w umowie o pracę”<sup>24</sup>. Inni

<sup>21</sup> A. T. Barabasz, A. A. Siergijenko, *Zamieczanija k projektu*, SGiP 1960, z. 2, s. 114. O. B. Achwierdian i R. A. Frid postulują, aby komitet związkowy miał prawo zobowiązywać dyrekcję zakładu pracy do przenoszenia pracowników zwolnionych wskutek częściowej likwidacji zakładu, zmniejszenia etatów lub zaprzestania czy redukcji robót na wakujące stanowiska (patrz SGiP 1959, z. 11, s. 102).

<sup>22</sup> O. B. Achwierdian, R. A. Frid, op. cit.

<sup>23</sup> S. Czerniauskas, op. cit., s. 106.

<sup>24</sup> E. M. Gierszanow, *O razdziele: Trudowej dogovor*, SGiP 1959, z. 12, s. 79.

proponują w związku z p. 5 uzupełnienie katalogu przyczyn osobnym punktem: utrata zaufania do pracownika, któremu powierzono wartości majątkowe<sup>25</sup>.

Sformułowanie p. 5 art. 11 także nastęrcza dyskutantom wątpliwości: „systematyczne niewykonywanie bez ważnej przyczyny obowiązków wynikających z umowy lub regulaminu wewnętrznego”. Co to znaczy „systematyczne”? — pytają. Czy to oznacza „niejednokrotne”, a więc wystarcza „dwukrotne”? Po wtóre, projekt ujmuje niewykonywanie obowiązków tylko od strony ilościowej, abstrahując od strony jakościowej. Dyskutanci ci proponują następujące sformułowanie p. 5 art. 11: „złośliwe, szczególnie poważne lub systematyczne niewykonywanie przez pracownika bez uzasadnionych przyczyn obowiązków wynikających z umowy o pracę lub regulaminu”<sup>26</sup>. W ramach tej propozycji mieściłby się postulat, aby można było zwolnić pracownika, który dopuścił się czynu nie zagrożonego wprowadzie sankcją karną, ale w wyniku którego przedsiębiorstwo lub inni pracownicy ponieśli znaczne szkody<sup>27</sup>. Tutaj również znalazłaby zastosowanie propozycja, aby dopuszczenie się drobnej kradzieży uzasadniało zwolnienie z pracy<sup>28</sup>. Aleksandrow jest przeciwny rozszerzaniu przyczyn zwolnienia pracownika wskutek jednokrotnego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Uwzględniając stały wzrost możliwości i siły społecznego oddziaływania na pracowników, błędne byłoby zwiększanie możliwości dyscyplinarnego oddziaływania. Jest zdania, że pracownik, który po raz pierwszy dopuścił się czynu niedozwolonego, np. drobnej kradzieży, głębiej odczuje swoją winę, gdy jego czyn zostanie potępiony przez opinię społeczną niż w przypadku zwolnienia go z pracy. Przewidywać należy, że w procesie umacniania komunistycznej dyscypliny pracy główną rolę odgrywać będą środki o charakterze wychowawczo-społecznym<sup>29</sup>. Z tych samych założeń wychodzą dyskutanci, którzy uważają, że należy uzależnić możliwość zwolnienia pracownika wskutek systematycznego naruszania przez niego dyscypliny pracy od uprzednich prób oddziaływania społecznego na pracownika, m. in. przez sąd koleżeński<sup>30</sup>. Są też zdania odmienne, Odnośnie do p. 6 art. 11, dopuszczającego zwolnienie pracownika wskutek niestawienia się do pracy bez ważnej przyczyny niektórzy dyskutanci postulują takie jego sprecyzowanie, jakie przyjęte jest w obowiązującym typowym regulaminie pracy. Według niego, już jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy lub jednorazowe przybycie do pracy w stanie nietrzeźwym uzasadnia natychmiastowe zwolnienie pracownika<sup>31</sup>.

<sup>25</sup> S. Czerniauskas, op. cit., s. 106; por. także A. F. Boczkow, SGiP 1960, z. 1, s. 102.

<sup>26</sup> S. S. Nazarow, N. G. Diewiencigler, *Naszi przedłożenia*, SGiP 1959, z. 12, s. 85—87.

<sup>27</sup> O. B. Achwierdian, R. A. Frid, op. cit., s. 102.

<sup>28</sup> I. I. Kowylin, T. D. Kaufman, op. cit., s. 108.

<sup>29</sup> N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 53.

<sup>30</sup> E. M. Gierszanow, op. cit., s. 79; O. B. Achwierdian, R. A. Frid, op. cit., s. 100.

<sup>31</sup> S. S. Nazarow, N. G. Diewiencigler, op. cit., s. 87. Należy zwrócić uwagę, że dekret Prezydium RN ZSRR z dnia 25 IV 1956 r. o uchyleniu sądowej odpowiedzialności robotników i pracowników umysłowych za samowolne opuszczenie przedsiębiorstwa lub instytucji albo za samowolne niestawienie się do pracy („Wiadomości Wierchownogo Sowietu SSSR” 1956, nr 10, s. 10), w art. 7 przewiduje szereg środków dyscyplinarnych do wyboru dyrektora, wśród których na pierwszym miejscu wymienia się środki przewidziane w regulaminie, wewnętrznych lub szczególnych przepisach prawnych.

Czerniauskas proponuje rozszerzenie art. 11 Projektu przez wyszczególnienie wszystkich przyczyn zwolnienia pracownika jednostronnym aktem administracji zakładu pracy w sposób możliwie wyczerpujący, a zatem dostatecznie zróżnicowanych, aby nie zachodziła przy tym potrzeba stosowania analogii<sup>32</sup>.

Prawo zakładu pracy do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę jest ograniczone prawem komitetu związkowego do współdziałania z administracją. W myśl art. 10 uchwały o prawach komitetów związkowych (FZMK), zatwierdzonej dekretem Prezydium Rady Najwyższej ZSRR z dnia 15 VII 1958 r., pracownik nie może być zwolniony z pracy z inicjatywy administracji bez zgody komitetu związkowego<sup>33</sup>. Projekt przewiduje podobne postanowienie w art. 12, w myśl którego rozwiązanie umowy o pracę przez administrację bez zgody komitetu związkowego jest niedopuszczalne. Nie jest natomiast wymagana zgoda komitetu jeśli chodzi o pracowników na stanowiskach kierowniczych. Wyjątek ten, nie przewidziany w uchwale z 15 VII 1958 r., budzi zastrzeżenia wśród niektórych dyskutantów. Postulują oni ograniczenie z tego punktu widzenia, w miarę możliwości, listy stanowisk kierowniczych, wyłączając z niej majstrów<sup>34</sup>.

Niektórzy dyskutanci kładą nacisk na konieczność zaznaczenia, że wymagać się powinno uprzedniej zgody komitetu związkowego na zwolnienie pracownika<sup>35</sup>. Aleksandrow widzi konieczność uzupełnienia tego postanowienia wymogiem pod adresem sądów, które w przypadku zwolnienia pracownika bez uprzedniej zgody komitetu związkowego, powinny orzekać o przywróceniu do pracy, nie badając motywów zwolnienia pracownika, gdyż

<sup>32</sup> S. Czerniauskas, op. cit., s. 106, proponuje następujący katalog przyczyn: 1. likwidacja przedsiębiorstwa lub instytucji, lub zmniejszenie ilości etatów lub zmniejszony zakres działania (robót); 2. zmniejszenie lub przerwanie pracy na okres powyżej 3 miesięcy; 3. ujawnienie nieprzydatności pracownika do wykonywanej pracy lub urzędu z powodu fizycznych ograniczeń, braku potrzebnych kwalifikacji, specjalnego uprawnień lub wykształcenia, a także ujemnej oceny okresu próbnego; 4. utrata zaufania do pracownika, któremu powierzono mienie; 5. odmowa ze strony pracownika na przeniesienie do innego przedsiębiorstwa (instytucji, organizacji), a także innej miejscowości, w przypadku gdy przedsiębiorstwo (instytucja lub organizacja) jest przeniesiona do innej miejscowości; 6. przywrócenie na stanowisko poprzednio na nim zatrudnionego pracownika; 7. przyjęcie lub reaktywowanie stałego pracownika na stanowisko zajmowane przez pracownika tymczasowego, kumulującego stanowiska; 8. nieuczęszczanie do pracy z powodu tymczasowej niezdolności do pracy (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego): a) wskutek choroby — po upływie czterech miesięcy, b) wskutek gruźlicy — po upływie jednego roku, c) wskutek choroby zawodowej lub orzeczenia inwalidztwa I lub II grupy; 9. upływ czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, jeśli strony nie życzą sobie jej przedłużenia; 10. systematyczne niewykonywanie przez pracownika, bez uzasadnionej przyczyny, obowiązków nałożonych na niego przez umowę o pracę lub regulamin wewnętrzny, a także systematyczne naruszanie dyscypliny pracy; 11. popełnienie przez pracownika przestępstwa związanego z pracą wykonywaną w danym przedsiębiorstwie (instytucji), stwierdzonego prawomocnym wyrokiem; 12. pobyt w areszcie dłuższy niż trzy miesiące, jeśli zwolnienia pracownika wymagają potrzeby produkcji; 13. systematyczne dopuszczanie się drobnych czynów chuligańskich, za które pracownik odbywał karę aresztu lub podlegał innym środkom administracyjnym lub społecznego oddziaływania; 14. zakaz obejmowania pewnych stanowisk na mocy wyroku sądowego.

<sup>33</sup> *Sbornik zakonow SSSR...*, op. cit., s. 14.

<sup>34</sup> O. B. Achwierdian, R. A. Frid, op. cit.

<sup>35</sup> H. P. Makarowa, op. cit., s. 100 i 103.

sam fakt zwolnienia bez uprzedniej zgody komitetu związkowego jest naruszeniem praworządności. Taka gwarancja jest niezbędna dla wzmocnienia powagi komitetu i jego roli w zakładzie pracy<sup>36</sup>.

W tym samym celu uchwała z 15 VII 1958 r. przewiduje w art. 14, że komitet związkowy ma prawo postawić wniosek do wyżej stojących organów o konieczności zwolnienia lub ukarania pracownika na kierowniczym stanowisku, jeśli dopuścił się on naruszenia zobowiązań umowy zbiorowej, ustawodawstwa pracy lub przejawia w swym postępowaniu biurokracizm. W dyskusji postuluje się zamieszczenie w projekcie analogicznego postanowienia. Niektórzy dyskutanci idą w swych wnioskach jeszcze dalej, postulując wprowadzenie do ustawodawstwa ogólnozwiązkowego art. 49 KZoT, w myśl którego każda umowa o pracę może być rozwiązana na żądanie związku zawodowego<sup>37</sup>. Postulat ten, popierany przez przedstawicieli związków zawodowych, nie znajduje jednak uznania wśród większości dyskutantów, którzy ograniczają się do ograniczenia tego uprawnienia tylko do pracowników na stanowiskach kierowniczych<sup>38</sup>. Zwraca się przy tym uwagę, że ten przypadek należy uważać za samodzielną, niezależną od przypadków wymienionych w art. 11 przyczynę zwolnienia pracownika<sup>39</sup>.

Projekt nie wypowiada się na temat trybu zwolnienia pracownika oraz skutków niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, odsyłając w tym zakresie do ustawodawstw republik związkowych. Takie rozwiązanie nie zadowala części dyskutantów, którzy postulują uregulowanie tych kwestii przez ustawodawstwo ogólnozwiązkowe i w związku z tym wysuwają konkretne postulaty w kwestiach szczegółowych. Między innymi postulują pełną odpowiedzialność majątkową zakładu pracy za szkodę wyrządzoną pracownikowi przez pozbawienie go pracy, tj. przyznanie pracownikowi przywróconemu do pracy w postaci wynagrodzenia za cały okres pozbawienia pracy<sup>40</sup>. Postuluje się również zwiększenie odpowiedzialności osób, które spowodowały bezprawne zwolnienie pracownika<sup>41</sup>. Przy ustalaniu treści umowy o pracę strony są związane obowiązującymi przepisami: ustawami oraz aktami jednostronnymi organów rządowych. Nie mają natomiast wpływu na treść umów o pracę umowy zbiorowe, zawierane między komitetem związkowym oraz administracją przedsiębiorstwa (art. 4 projektu)<sup>42</sup>. Umowy zbiorowe zawierają bowiem jedynie zobowiązania obu stron, a nie zawierają postanowień o charakterze normatywnym, regulujących warunki, na jakich mają być zawierane indywidualne umowy o pracę. W dyskusji zwraca się uwagę na odmienny charakter umów zbiorowych zawieranych obecnie i utrzymany

<sup>36</sup> N. G. Aleksandrow, op. cit., s. 53.

<sup>37</sup> *Dyskusja na Uniwersytecie w Rydze*, op. cit., s. 114.

<sup>38</sup> W. S. Andriejew, A. D. Zajkin, *O prawach fabryczno-zawodskich i miastnych komitetów profsojuzow*, SGIp 1959, z. 12, s. 78; E. M. Gierszanow, op. cit., s. 80; H. P. Makarowa, op. cit., s. 104. Patrz także sprawozdanie z dyskusji na uniwersytecie leningradzkim im. A. A. Zdanowa, SGIp 1960, z. 1, s. 112—113.

<sup>39</sup> S. Czerniauskas, op. cit., s. 106.

<sup>40</sup> Czeskis, ibidem, s. 116; A. T. Barabasz, A. A. Siergijenko, op. cit., s. 114.

<sup>41</sup> A. T. Barabasz, A. A. Siergijenko, op. cit.

<sup>42</sup> M. S. Chałapow proponuje, żeby stronami umowy zbiorowej były FZMK oraz przedsiębiorstwa jako osoby prawne, a nie administracja przedsiębiorstwa. Por. sprawozdanie z dyskusji na Uniwersytecie Azerbajdżańskim w Baku im. S. M. Kirowa, SGIp 1960, z. 1, s. 114.



w projekcie (art. 5), w porównaniu z umowami zbiorowymi, jakie przewidywał KZoT z 1922 r. Wtedy umowa zbiorowa określała warunki indywidualnych umów o pracę, obecnie umowa zbiorowa jest, zdaniem niektórych dyskutantów, moralno-politycznym dokumentem, którego celem jest mobilizacja pracowników do wykonania i przekroczenia planów produkcyjnych, udoskonalenia organizacji produkcji i pracy oraz polepszenia warunków mieszkaniowych i zaspokojenie innych potrzeb socjalnych pracowników. Z takiego charakteru umów zbiorowych wyciąga się wniosek, że rozdział II projektu o umowie zbiorowej nie jest właściwie uplasowany i że powinien być umieszczony po rozdziale XII, poświęconym związkom zawodowym<sup>43</sup>. Są jednak wypowiedzi przeciwne, które domagają się rozszerzenia treści zbiorowych umów przez wprowadzenie do nich postanowień o charakterze normatywnym, określających warunki pracy nie przewidziane w aktach normatywnych organów państwowych. Podkreśla się wręcz niemożliwość uregulowania całego mnóstwa zagadnień związanych z rozwojem techniki, przekwalifikowaniem pracowników, rozbudową systemu bodźców majątkowych i in. w aktach normatywnych organów rządowych. Po wtóre, zwraca się uwagę na zasadę rozszerzania uprawnień komitetów związkowych w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem<sup>44</sup>.

Zadaniem każdej dyskusji nad projektem aktu ustawodawczego jest przede wszystkim udoskonalenie go, a więc wykrycie jego braków oraz zaproponowanie odpowiednich zmian. Nic przeto dziwnego, że i w dyskusji nad projektem „Podstaw prawa pracy ZSRR oraz republik związkowych” nacisk położono na to główne zadanie, a stosunkowo mniej uwag poświęcono pozytywnej ocenie tego Projektu. Nawiazuując do przedstawionej wycinkowo dyskusji, pragnę dodać parę własnych uwag, ograniczając je również do wybranego tematu, tj. do umowy o pracę.

Pierwsza uwaga dotyczy jednej z idei przewodnich radzieckiego prawa pracy, tj. ochrony prawa do pracy. Z jednej strony prawo do pracy oznacza wolność pracy, tzn. brak przymusu prawnego przy zatrudnianiu ludzi do pracy. Projekt respektuje tę zasadę, opierając stosunki pracy na zasadzie dobrowolności. Znajduje to swój wyraz w tym, że projekt wymienia tylko jedną podstawę (źródło) powstania stosunku pracy, tj. umowę o pracę. Projekt nie przewiduje źródeł stosunku pracy opartych na przymusie. Nie wspomina nawet o akcie administracyjnym zastępującym umowę o pracę, chociaż taka instytucja istnieje w prawie obowiązującym. Chodzi tutaj o akty skierowania do pracy absolwentów niektórych zakładów szkolnych. Akty te bowiem, chociaż w formie jednostronne, oparte są na zasadzie dobrowolności<sup>45</sup>.

Wolność pracy nie oznacza jednak w prawie radzieckim pełnej swobody stron w ustalaniu treści, czyli regulowaniu warunków umownych<sup>46</sup>, w pierw-

<sup>43</sup> A. A. Abzanow, K. S. Urgienszabajew, *Naszi przedłożenia*, SGiP 1960, z. 1, s. 105–108.

<sup>44</sup> M. in. Dogadow, Lewiant, Rajchman w dyskusji leningradzkiej, op. cit., s. 112–113. Także S. Czerniauskas, op. cit., s. 105–107.

<sup>45</sup> Por. N. G. Aleksandrow, *Sowietskoje trudowe prawo*, 1959, s. 169, oraz M. P. Karpuszin, *Socjalistyczkoje trudowe prawoodnoszenije*, Moskwa 1958, s. 118–121.

<sup>46</sup> Nie tylko zresztą w prawie radzieckim, a nawet w prawie socjalistycznym, gdyż z tym zjawiskiem spotykamy się także w ustawodawstwach kapitalistycznych. Na ten temat wypowiedział się w pracy pt. *Pozaukowe stosunki pracy*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny” 1958, z. 1, s. 5–7.

szym rządzie ze względu na interes pracownika. Prawo obowiązujące chroni go ustanawiając normy czasu pracy, czasu wypoczynku, zasady dotyczące ochrony wynagrodzeń, ochrony zdrowia itd. Projekt utrwała w zasadzie dotychczasowe prawa pracowników, lecz do tego się nie ogranicza, gdyż przewiduje skrócenie normy czasu pracy (art. 13–14), umożliwia pewnym kategoriom pracowników zatrudnienie na zasadzie skróconego (niepełnego) czasu pracy (art. 17). Po wtóre, radzieckie prawo pracy chroni także interes społeczny, konkretnie mówiąc interes państwowych przedsiębiorstw i instytucji, wykonujących funkcje produkcyjne oraz inne funkcje dużej doniosłości społecznej. Tym się tłumaczy ograniczanie zasady umownego ustalania warunków pracy. Wydaje się jednak, że niektóre postanowienia projektu idą za daleko, dając szerokie uprawnienia administracji w sprawie przenoszenia pracowników do innej pracy, co zostało gruntownie przeanalizowane w dyskusji. Zbyt daleko idące, wydaje się, odstępstwa od zasady umownego ustalania wynagrodzenia za pracę (w ramach obowiązujących taryfikatorów) przewiduje art. 33 projektu, co się tyczy zmniejszonych stawek płac w razie niewykonania przez pracownika normy pracy lub w razie przestoju nie z winy pracownika. W dyskusji to zagadnienie także zostało gruntownie naświetlone<sup>47</sup>. Stanowisko w niej reprezentowane zbliża się do zasady zawartej w art. 455 naszego kodeksu zobowiązań. Nie można wszak obarczać ryzykiem produkcyjnym i osobowym pracownika; ryzyko to powinno obarczać podmiot zatrudniający. Z drugiej strony — prawo do pracy oznacza, że obywatel ma zapewnioną przez państwo socjalistyczne możliwość wykonywania pracy w charakterze pracownika. Dochodząc tego prawa, wykonuje równocześnie obywatelski obowiązek pracy (obowiązek o charakterze moralnym). Projekt nie przewiduje dla każdego obywatela poszukującego pracy gwarancji prawnych prawa do pracy w postaci praw podmiotowych.

W dyskusji nad projektem były nieliczne głosy postulujące ustalenie takich praw<sup>48</sup>. Wydaje się, że te postulaty idą za daleko, jeśli adresatem roszczeń pracownika czynią jeden zakład pracy, nie jest jednak niemożliwe skonstruowanie takich roszczeń wobec większej organizacji ekonomicznej lub wobec państwa.

Prawo do pracy zapewnia też państwo socjalistyczne umożliwiając obywatelom uzyskanie lub podwyższenie kwalifikacji, co im ułatwia uzyskanie pracy lub też lepszych warunków wynagrodzenia za pracę. Projekt nie omija tego zagadnienia, ustalając prawo pracownika do bezpłatnego nauczania w zakresie zawodowo-technicznym oraz ulgi dla pracowników kształcących się (skrócony dzień lub tydzień pracy), zapewniając opłacane miejsca pracy w przedsiębiorstwach i innych zakładach pracy dla uczniów szkół średnich o profilu zawodowym oraz dla studentów szkół wyższych (art. 58–59).

Prawo do pracy znajduje swoje gwarancje prawne także w sytuacji już zatrudnionego pracownika, chroniąc go przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy. Radzieckie prawo pracy, mając na uwadze ochronę prawa do pracy w tym aspekcie, czyni odstępstwo od cywilistycznej zasady równości stron. Znajduje to swój dobitny wyraz w instytucji rozwiązania umowy o pracę.

<sup>47</sup> M. in. W. M. Dogadow i tow., op. cit., s. 94.

<sup>48</sup> Ibidem, s. 93.

Projekt, respektując zasady obowiązującego prawa, nie ogranicza swobody tylko jednej ze stron, tj. pracownika, w rozwiązaniu zawartej na czas nie oznaczony umowy o pracę aktem jednostronnym (art. 10). Znajduje w tym zastosowanie zasada wolności pracy. Natomiast ogranicza analogiczne prawo drugiej strony, tj. podmiotu zatrudniającego, który może rozwiązać umowę o pracę jedynie w przypadkach przewidzianych w ustawie (art. 11). Radzieckie prawo pracy już od zarania swego rozwoju nie włączyło do porządku prawnego cywilistycznej instytucji wykształconej w ustroju kapitalistycznym, a mianowicie instytucji wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron na takich samych zasadach. Za przykładem radzieckim w innych krajach socjalistycznych (Bułgaria, Jugosławia, NRD i in.) odrzucono także instytucję wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w takim ujęciu, w jakim jeszcze istnieje ona w naszym prawie. Zaczątkiem ustawowego regulowania tej kwestii w nowym ujęciu w naszym prawie jest instytucja wypowiedzenia umowy o pracę młodocianemu<sup>49</sup>.

Drugim ograniczeniem zasady równości stron w interesie pracownika jest prawo związku zawodowego do współdziałania z podmiotem zatrudniającym przy rozwiązaniu umowy o pracę. Kategoryczny zakaz rozwiązania umowy z pracownikiem przez administrację bez zgody związku zawodowego, zawarty w art. 12 projektu, idzie znacznie dalej niż to przewiduje nasze prawo<sup>50</sup>.

W naszych oczach projekt jest dalszym krokiem naprzód w rozwoju najbardziej postępowego prawa pracy, które jest wzorem dla wszystkich krajów socjalistycznych i które ma niewątpliwie wpływ na rozwój ustawodawstw krajów kapitalistycznych.

*Wiktor Jaskiewicz*

#### UWAGI DO DYSKUSJI NAD BADANIEM EFEKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ POSTĘPU TECHNICZNEGO<sup>1</sup>

W obszernej problematyce postępu technicznego na uwagę zasługuje badanie efektywności przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, które wchodzi do planu rozwoju techniki przedsiębiorstw przemysłowych. A oto kilka uwag dyskusyjnych na ten temat.

Efektywność ekonomiczna konkretnego przedsięwzięcia techniczno-organizacyjnego pojawia się w przedsiębiorstwie jako zadanie, którego realizacja powinna uwzględniać dwa postulaty:

1. postulat merytoryczny: wyboru optymalnego w danych warunkach rozwiązania technicznego lub organizacyjnego, które zamknie się saldem dodat-

<sup>49</sup> Ustawa z dnia 2 VII 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy, warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226).

<sup>50</sup> Dekret z dnia 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11).

<sup>1</sup> Zagadnienie efektywności ekonomicznej postępu technicznego będzie m. in. przedmiotem III Krajowej Narady Ekonomistów Przemysłu, organizowanej przez Koło PTE przy Zakładach PMH. Cegielski w Poznaniu (Red.).

nim w bilansie kosztów realizacji oraz efektów, obliczonych dla określonej jednostki czasu,

2. nierozdzielnie związany z merytorycznym — postulat formalny: zastosowania odpowiedniej metody analizy opłacalności i efektywności ekonomicznej danego przedsięwzięcia.

W praktyce na ogół nie podnosi się zastrzeżeń co do merytorycznego postulatu efektywności ekonomicznej postępu technicznego.

Z powszechnym sceptycyzmem, a nawet niedocenianiem spotyka się natomiast postulat formalny. Panuje m. in. przekonanie o praktycznej niemożliwości prawidłowego rachunku ekonomicznego postępu technicznego.

Taki stosunek do analizy efektywności ekonomicznej postępu technicznego zawiesza w próżni merytoryczny postulat efektywności i godzi w istotę postępu technicznego. Do istoty bowiem postępu „jako takiego” należy zmiana ilościowa lub jakościowa stanu albo poziomu pierwotnego, wyjściowego. Miernikiem osiągniętego postępu jest obiektywnie sprawdzalna różnica poziomów, ustalanych dla dwóch różnych okresów czasu. Wobec postępu technicznego obowiązują takie same kryteria oceny, z tą tylko różnicą, że miernikiem postępu technicznego jest jego efektywność, wyrażająca się w zmianie odpowiednich wskaźników techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstwa przemysłowego.

Efektywność przedsięwzięć postępu technicznego przybiera teoretycznie dwie typowe formy (biorąc pod uwagę związek przyczynowo-skutkowy analizowanego zjawiska, można by również mówić o dwóch następujących po sobie etapach):

1. efekt techniczny (np. zmniejszenie pracochłonności dzięki usprawnieniu procesu technologicznego) jako bezpośredni wynik realizacji przedsięwzięcia oraz

2. efekt ekonomiczny, czyli wynik przeliczenia efektu technicznego (w podanym przykładzie — zaoszczędzonej „robocizny”) na złotówki.

Wyliczenie efektów w relacji pieniężnej jest najwłaściwszą metodą mierzenia postępu technicznego i oceną opłacalności poszczególnych przedsięwzięć, chociaż w praktyce czasem trudną do zastosowania.

Z wyżej sformułowanych uwag wynika pośrednio twierdzenie o zgodności ostatecznego celu postępu technicznego z celami postępu ekonomicznego. I jeden i drugi dąży do stałego zmniejszania ilości nakładów pracy żywej i uprzedmiotowionej, przypadającej na wytwarzane dobra.

W konsekwencji należałoby przyjąć, że najbardziej syntetycznym wskaźnikiem, pozwalającym mierzyć w przedsiębiorstwie przemysłowym postęp techniczny (a równocześnie ekonomiczny), jest wskaźnik ilustrujący poprawę wyników finansowych, czyli rentowność.

Przyjęcie tej tezy nie powinno jednak nastąpić bezkrytycznie — bez sprawdzenia prawdziwości co najmniej dwóch założeń, na których owa teza się opiera.

1. Przedsięwzięcia techniczno-organizacyjne, których realizacja jest utożsamiana z wprowadzaniem postępu technicznego, stanowią rzeczywiście decydujący czynnik rozwoju przedsiębiorstwa i właśnie one — poprzez swą efektywność — wywierają dominujący wpływ na wydajność pracy, a także na te odcinki działalności, od których zależą wyniki przedsiębiorstwa.

2. Istnieje sposób, pozwalający w praktyce wyodrębnić z szeregu współdziałających czynników wpływ „czynnika postępu technicznego” (w naszym rozumieniu: konkretnego przedsięwzięcia techniczno-organizacyjnego) na kształtowanie się kosztów jednostkowych produkowanych wyrobów i — w rezultacie — na rentowność ogólną przedsiębiorstwa.

Wobec zmienności cen materiałów i innych składników kosztów jednostkowych oraz rodzaju, jakości i ilości produkowanych wyrobów, konieczne jest również doprowadzenie do porównywalności okresów: badanego i poprzedzającego.

Ocenę realności przyjętych założeń należy oprzeć na stwierdzeniach praktyki.

Powszechnie wiadomo, że w ocenie hierarchii ważności planów produkcyjnych i planów rozwoju techniki występują rażące dysproporcje, oczywiście na niekorzyść postępu technicznego. Przyczyny tego stanu są, jak zwykle, złożone. Niewątpliwie ważną rolę odgrywa tutaj system bodźców, a także nastawienie psychiczne pracowników: pozostałości po okresie „dewaluacji” pojęcia „postępu technicznego”, skutek jego nadużywania. Troska o wykonanie zadań produkcyjnych przytłacza i niemal w pełni absorbuje personel inżyniersko-techniczny. Na zajęcie się „planowanym” postępem technicznym (przeciwstawiając temu określeniu ruch racjonalizatorski) niewiele pozostaje czasu. Opracowywane w takich warunkach plany rozwoju techniki, w szczególności zaś plany przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, nie stanowią pełnego programu kompleksowego rozwiązywania problemów technicznych i organizacyjnych przedsiębiorstwa. Często plany te traktowane są jako „cel sam w sobie”; oderwane od istotnych potrzeb i zadań przedsiębiorstwa, są tylko formalnym wyrazem wykonania polecenia jednostki nadrzędnej. Stosunek do efektywności ekonomicznej postępu technicznego, oczywiście, nie odbiega wówczas od ogólnego nastawienia wobec planów rozwoju techniki.

Byłoby poważnym błędem nieuwzględnienie przy rozważaniu stopnia i sposobów angażowania się przedsiębiorstw w zagadnienia postępu technicznego innych, często bardzo ważnych, form oddziaływania w tym kierunku. I tak, poza formalnym zakresem planu rozwoju techniki realizuje się szereg przedsięwzięć o charakterze głównie organizacyjnym, np. w wyniku uchwał samorządu robotniczego. Uchwały te łącznie z decyzjami dyrekcji oraz personelu kierowniczego (w ramach kompetencji bieżącego zarządzania) są także źródłem efektów technicznych i ekonomicznych, i to przewyższających niewątpliwie wykazywane wymierne efekty oficjalnego planu przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych. Dodać wypada — tak jest przy obecnych metodach i stosunku do analizy efektywności.

Poruszony tu problem wielkości form działania na rzecz postępu technicznego i ekonomicznego w przedsiębiorstwie przemysłowym jest nie tylko sprawą nomenklatury. Nie ulega wątpliwości, że największe znaczenie dla rozwoju przedsiębiorstwa ma to, „co się robi”, ale ważne jest także, „jak się robi”. Natomiast pytanie, pod jaką firmą czy nazwą realizuje się poszczególne zadania, może być bez znaczenia tylko dopóty, dopóki nie wywiera wpływu na meritum zagadnienia. W naszym jednak przypadku występuje pewna — chociaż trudna do zmierzenia w skutkach — zależność między znaczeniem planu postępu technicznego i analizą jego efektywności ekonomicznej a okre-

śleniem źródła lub nazwy przedsięwzięcia, które przyczynia się do postępu ekonomicznego przedsiębiorstwa. Pewnym przejawem tej zależności jest m. in. fakt, iż programy przedsięwzięć organizacyjnych, uchwalane przez samorząd robotniczy i zmierzające do uporządkowania i usprawnienia gospodarki przedsiębiorstwa — a zatem realizujące szeroko pojęty postęp — nie są na ogół oparte na wstępnej (nie wspominając już o wynikowej) analizie efektywności ekonomicznej poszczególnych zamierzeń. W zjawisku tym należy oczywiście uwzględnić trudności obliczenia efektów przedsięwzięć organizacyjnych, co jednak nie upoważnia do całkowitego pomijania kwestii analizy.

W analizie efektywności ekonomicznej postępu technicznego dwa czynniki odgrywają główną rolę: metoda obliczeń oraz charakter badanego przedsięwzięcia.

Metody obliczania efektów to zagadnienie oddzielne. Obecnie chodzi o podkreślenie ryzyka związanego ze zbyt częstym powoływaniem się na „niewymierność” efektów.

Wśród wielu form realizacji postępu technicznego występuje istotnie szeroka skala trudności obliczenia efektów (w fazie planowania i po realizacji), czyli innymi słowy — stopnia wymierności efektów. W szeregu przypadkach trudności te można by jednak przewyciężyć, poświęcając omawianemu zagadnieniu więcej uwagi. Zjawisko praktycznej niewymierności występuje — poza organizacją — m. in. w przedsięwzięciach dotyczących poprawy jakości wyrobów. Ogólnie biorąc, postęp techniczny na odcinku jakości wyrobów jest dość nietypowy, ponieważ jego realizacja, przy założeniu niezmienności ceny zbytu produktu, powoduje częstokroć dodatkowe koszty, które w rachunku przedsiębiorstwa są „stratami”.

Analogiczne zjawisko „ujemnych” efektów ekonomicznych towarzyszy czasem przedsięwzięciom zmierzającym do zastąpienia materiałów importowanych lub deficytowych, kiedy to na skutek niewłaściwej relacji cen lub przeliczeń dewizowych, przedsiębiorstwo stwierdza wzrost kosztów.

Kompensowanie takich ujemnych efektów postępu technicznego po zakończeniu roku bilansowego przy obliczaniu podstawy do ustalenia odpisów na fundusz zakładowy — nie równoważy bynajmniej negatywnego wpływu tych paradoksalnych sytuacji na atmosferę wokół ekonomicznej problematyki postępu technicznego.

Truizmem jest stwierdzenie, że dla przeprowadzenia analizy efektywności ekonomicznej poszczególnych przedsięwzięć niezbędne jest — oprócz wyczerpania przewidywanych lub osiągniętych oszczędności — właściwe ustalenie kosztów realizacji danego przedsięwzięcia. Dopiero po potrąceniu pełnych kosztów od tzw. efektów ekonomicznych brutto przedsiębiorstwo uzyskuje efekty netto, które — jeżeli w roku bilansowym występują ze znakiem dodatnim — liczą się jako postęp. Tymczasem praktyka przedsiębiorstw wykazuje, że zagadnienie ewidencji kosztów realizacji przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, które warunkuje wszelkie poczynania w kierunku pogłębienia badań opłacalności i efektywności tych przedsięwzięć, nie znajduje dotąd pożądanego rozwiązania. Dwie są — wydaje się — główne tego przyczyny:

a) niedocenianie ekonomicznych aspektów postępu technicznego, szczególnie analizy efektywności,

b) system księgowości nie dostosowany do potrzeb tej analizy, w pewnej mierze z przyczyn wymienionych w pktcie a).

Trudno oprzeć się wrażeniu, że poprawa sytuacji zależy tu w znacznej mierze od ogólnego przekonania, iż postęp techniczny powinien być wynikiem ścisłego współdziałania techników i ekonomistów. Postulat ten obejmuje wynikową analizę efektywności, lecz w większym jeszcze stopniu dotyczy analizy wstępnej, poprzedzającej podjęcie ważnych, często nieodwracalnych w skutkach decyzji. Decyzje takie — co jest znowu truizmem — na ogół zawsze, czasem wbrew pozorom, przekraczają sferę techniki i stają się przejawami gospodarowania.

Na zakończenie tych uwag, które oczywiście nie wyczerpują zagadnienia, należy wrócić do postawionych na wstępie dwóch założeń. Miały one — jeśli okażą się słuszne — potwierdzić możliwość przyjęcia wskaźnika rentowności jako wspólnego miernika postępu technicznego i ekonomicznego dla przedsiębiorstw przemysłowych. Będzie to zarazem próba postawienia kilku uogólniających wniosków:

1. Problematyka ekonomiczna postępu technicznego, której istotnym wy-cinkiem jest analiza efektywności przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, nie znajduje dotąd w przedsiębiorstwach przemysłowych należnego jej miejsca. Warunkami niesprzyjającymi są m. in.:

- ogólny „klimat” wokół postępu technicznego, czyli brak odpowiedniego zainteresowania lub niedocenianie omawianej problematyki,
- niewłaściwy system bodźców (materialnych i psychicznych), który decyduje w pewnej mierze o randze planów postępu technicznego,
- brak precyzyjnego ustalenia treści i zakresu planu rozwoju techniki,
- niedoskonałość systemu planowania, cen oraz mierników wartości produkcji,
- niedostosowanie systemu księgowości do potrzeb analizy efektywności,
- braki w metodach obliczania efektów: spotykane w literaturze wzory są na ogół zbyt teoretyczne i nie dostosowane do warunków i możliwości przedsiębiorstw.

2. W obecnej sytuacji nie można ustalić rzeczywistego wpływu postępu technicznego na rozwój przedsiębiorstwa i na poprawę podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych. Wykazywana suma efektów ekonomicznych (tzw. wymiernych) postępu technicznego przedstawia na razie zbyt skromny udział w ogólnych wynikach przedsiębiorstwa (planowanych lub faktycznych), gdyby przyjąć (wbrew rzeczywistości), że wyniki finansowe są obiektywnym sprawdzianem postępu ekonomicznego.

3. Do czasu rozwiązania wszystkich istotnych trudności, tzw. obiektywnych i subiektywnych, występujących w przedsiębiorstwach a wpływających na analizę efektywności postępu technicznego, nie można uznać (wskaźnika) rentowności za bezpośredni i wyłączny miernik efektywności postępu technicznego — w myśl wysuniętej tezy o ścisłej korelacji postępu technicznego i postępu ekonomicznego.

Rozwiązanie wspomnianych trudności zależy w dużym stopniu od inicjatywy samych przedsiębiorstw. Wszelkie prace i wysiłki mające na względzie ten cel powinny opierać się na zacieśnionej współpracy nauki z praktyką.

*Alfons Brzeziński*

## PRACE KATEDRY EKONOMIKI PRZEMYSŁU WSE W POZNANIU

We wrześniu br. minęły dwa lata od powołania w WSE w Poznaniu Katedry Ekonomiki Przemysłu. Potrzebę istnienia w tutejszym ośrodku poznańskim tego rodzaju katedry odczuwano od dawna. Praktyka wykazała bowiem, że znaczna część, jeśli nie większość absolwentów WSE w Poznaniu, znajduje zatrudnienie w różnych działach przemysłu i na różnych jego szczeblach organizacyjnych. Potrzeby zatem szkolenia kadr dla przemysłu, jak i opracowania niektórych zagadnień o charakterze ogólnym stawały się coraz pilniejsze.

W stosunkowo krótkim okresie istnienia Katedra skupiła głównie swą działalność na pracy dydaktycznej o charakterze wykładowym i seminaryjnym. Ten zakres pracy wymagał szczegółowego przygotowania zarówno w sensie programowym, jak również w zakresie opracowania niezbędnych pomocy naukowych dla studentów. Realizację tych zadań rozpoczęto od napisania przewodników metodycznych z przedmiotów wykładanych. I tak kierownik katedry doc. dr St. Smoliński opracował przewodnik metodyczny do wykładu ekonomiki przemysłu. Zawiera on podstawowe tezy oraz szczegółowy wykaz literatury ułożony według zagadnień. Również zast. prof. mgr J. Boroń przygotował przewodnik metodyczny, jako pomoc dla studentów do wykładu z ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw przemysłowych. Inne zagadnienie to sprawa samego procesu nauczania. W tym zakresie usiłowania zmierzają do możliwie maksymalnego wyeliminowania werbalnego charakteru zajęć zwłaszcza proseminaryjnych. W tym też celu zabiega się o odpowiednie wyposażenie pracowni ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw przemysłowych, aby w możliwie największym stopniu spowodować ukonkretnienie omawianych zagadnień. Chodzi bowiem o to, aby student zapoznał się w maksymalnym stopniu z problematyką przedsiębiorstwa oraz jej praktycznym rozwiązywaniem przy pomocy powszechnie używanej aparatury.

Inny typ zajęć to seminaria. Uczestnikami seminariów magisterskich byli przede wszystkim absolwenci Uczelni, którzy ukończyli tzw. pierwszy stopień studiów, a pracując zawodowo w przemyśle pragnęli dotychczasowe studia uzupełnić i pogłębić. Seminaria magisterskie prowadzono w dwóch kierunkach, a mianowicie z ekonomiki przemysłu w ścisłym tego słowa znaczeniu oraz z organizacji i ekonomiki przedsiębiorstw. Pierwsze, dotyczące głównie tematyki zatrudnienia i płac, prowadził kierownik Katedry doc. dr Stanisław Smoliński, drugie natomiast zast. prof. mgr Józef Boroń. W latach 1958—1960 uzyskało magisterium na podstawie prac dyplomowych napisanych przy Katedrze przeszło 20 absolwentów. W drugim roku istnienia Katedry powołano również seminaria doktorskie. Uczestniczy w nich 9 kandydatów, posiadających otwarte przewody doktorskie, w tym kilku pomocniczych pracowników naukowych z innych uczelni. Główna problematyka seminariów doktorskich odnosi się do zagadnienia bodźców, intensywności i wydajności pracy w różnych gałęziach przemysłu i budownictwa oraz wpływu postępu technicznego na kształtowanie się kosztów własnych produkcji. Pracownicy Katedry utrzymywali ożywione kontakty z praktyką gospodarczą, z państwowymi i spółdzielczymi przedsiębiorstwami przemysłowymi, wygłaszając m. in. szereg referatów i odczytów w Poznaniu, Bydgoszczy, Szczecinie, Zielonej Górze i Kaliszu.



Najbardziej zasługuje na podkreślenie dorobek naukowy pracowników Katedry. Dotyczył on głównie zagadnień drobnego przemysłu państwowego i spółdzielczego oraz problematyki przemysłu na Ziemiach Zachodnich. Problemy Ziem Zachodnich opracowywane przez zespół katedry dotyczą przede wszystkim przeobrażeń w strukturze gospodarczej tych ziem oraz zagadnień lokalizacji przemysłu na obszarze województwa zielonogórskiego. Zarówno opracowanie pierwszego, jak i drugiego problemu ma na celu obalenie niektórych twierdzeń głoszonych przez propagandę rewizjonistyczną sfer politycznych i naukowych w Niemieckiej Republice Federalnej. W realizacji tej problematyki pracownicy katedry współpracują z Instytutem Zachodnim. Zast. prof. mgr J. Boroń interesował się również organizacją i ekonomią przemysłu w NRD, co znalazło swój wyraz w kilku artykułach ogłoszonych w „Przeglądzie Zachodnim”. Poza przygotowaniem skryptów oraz przewodnika metodycznego z ekonomiki przemysłu kierownik Katedry oraz jej pracownicy, zast. prof. mgr Józef Boroń, mgr M. Przedpelski i mgr J. Sablik, ogłosili szereg prac i publikacji, które zasługują na bliższą charakterystykę i omówienie. W szczególności należy podkreślić, że prowadzone prace uwzględniając aspekty teoretyczno-koncepcyjne opierają się przede wszystkim na materiałach źródłowych. Wyraża się w tym coraz skuteczniej realizowana tendencja zmierzająca do sprostania zadaniom stawianym współczesnym metodom badawczym w ekonomikach szczegółowych.

Realizacja przyjętych założeń metodycznych w pracy badawczej prowadzonej przez zespół katedry byłaby niemożliwa bez kwalifikowanego personelu naukowo-technicznego i administracyjnego oraz bez wyposażenia w sprzęt maszynowy. Dotychczas posiadane etaty tego typu pracowników przy skromnym wyposażeniu w maszyny, choć w pełni niewystarczające, umożliwiły jednak na wykonanie szeregu prac. Dotychczasowe doświadczenia osiągnięte w związku z prowadzonymi pracami zdają się potwierdzać słuszność tego rodzaju organizacji prac naukowych. Wydaje się bowiem, że nauka jedynie wówczas służy społeczeństwu, o ile potrafi rozwiązywać problemy aktualne, a więc te na które istnieje zapotrzebowanie w praktyce. Sprostanie zaś tym zadaniom w dzisiejszych warunkach przez nauki ekonomiczne jest niemożliwe bez dysponowania odpowiednimi środkami.

Wybór prac drukowanych pracowników Katedry Ekonomiki Przemysłu WSE w Poznaniu dotyczących problematyki ekonomiki i organizacji przemysłu za okres od 1958 do 1960 r.

Smoliński S., *Płace w drobnym przemyśle państwowym*, Poznań 1959, ss. 254. Wyższa szkoła Ekonomiczna w Poznaniu. Prace monograficzne — zes. 4.

Przedpelski M., Smoliński S., *Struktura przemysłu ziem zachodnich*, Poznań 1959, ss. 26. Wyższa Szkoła Ekonomiczna. Prace monograficzne — zes. 8.

Smoliński S., *Ocena stosowanego systemu płac w przemyśle terenowym*, „Przegląd Pracy” 1958, nr 1, s. 6—7.

Przedpelski M., *Struktura plac w przemyśle spółdzielczości pracy*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny”, r. 22, 1960, nr 1, s. 163—180.

- Smoliński S., *Zagadnienie wykształcenia i kwalifikacji w drobnym przemyśle państwowym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, r. 22, 1960, nr 4.
- Przedpelski M., *Zagadnienie wykształcenia i kwalifikacji w przemyśle spółdzielczości pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, r. 22, 1960, nr 4.
- Gruchmann B., Przedpelski M., Smoliński S., *Zmiany w strukturze przemysłu Ziem Zachodnich w latach 1939—1959*, s. 410 (w druku).
- Przedpelski M., Filipiak T., *Kierunki rozwoju gospodarczego spółdzielczości pracy w województwie poznańskim*, „Spółdzielczość Pracy” 1958, nr 1/2, s. 61—65.
- Boroń J., *Niektóre problemy gospodarcze przemysłu drobnego w: Problemy gospodarcze drobnej wytwórczości*, Poznań 1958, s. 31—50.
- Boroń J., *Aktualny stan przemysłu w Niemieckiej Republice Demokratycznej*, „Przegląd Zachodni”, r. 15, 1959, nr 2, s. 350—372.
- Boroń J., *Zagospodarowanie przestrzenne — kierunkiem studiów uniwersyteckich w krajach kapitalistycznych*, „Gospodarka Planowa”, r. 14, 1959, nr 6, s. 62—64.
- Boroń J., *Polityka uprzemysłowienia w Polsce Ludowej*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny”, r. 21, 1959, nr 3, s. 157—180.
- Boroń J., *Rekonstrukcja przemysłu w Niemieckiej Republice Demokratycznej*, „Przegląd Zachodni”, r. 16, 1960, s. 39—57.

A. B.

## ROZPRAWA DOKTORSKA MGRA ZBIGNIEWA BARAŃSKIEGO

Dnia 8 czerwca 1960 r. odbyła się na Wydziale Prawa UAM publiczna dyskusja nad pracą doktorską mgra Zbigniewa Barańskiego pt. *Niemiecki tranzyt kolejowy przez Polskę w latach 1919—1939*. Praca została napisana przy Katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego UAM. Promotorem był prof. dr A. Klafkowski (UAM), referentami prof. L. Babiński (Politechnika Szczecińska) oraz prof. dr K. Piwarski (UJ). Praca mgra Z. Barańskiego została opublikowana w 1957 r. w ramach prac Instytutu Zachodniego w Poznaniu<sup>1</sup>.

Na wstępie dyskusji mgr Barański przedstawił główne tezy pracy. Praca opiera się przede wszystkim na aktach prawnych bezpośrednio związanych z tranzytem niemieckim przez Polskę oraz na konwencji barcelońskiej z 1921 r. Szczegółowo omawia przeciwstawne koncepcje niemieckie i polskie w sprawie istoty prawnej tranzytu przez Polskę w latach 1919—1939, poświęcając sporo miejsca tłu politycznemu, zwłaszcza argumentacji niemieckiej, mającej na uwadze cele rewizjonistyczne. W konkluzjach autor stwierdza, że przesunięcie granic Polski w Układach Poczdamskich oraz likwidacja państwa pruskiego

<sup>1</sup> Z. Barański, *Niemiecki tranzyt kolejowy przez Polskę w latach 1919—1939 (Studium prawnomiędzynarodowe)*, Instytut Zachodni, Poznań 1957, ss. 109. Recenzja pracy pióra B. Wiewióry, opublikowana w „Studiach i Materiałach do Dziejów Wielkopolski i Pomorza” 1958, t. IV, zesz. 2, s. 344—345.

zlikwidowały całkowicie podstawy prawne tranzytu niemieckiego przez Polskę z lat 1919—1939.

Następnie prof. L. Babiński zreferował swoją opinię o pracy. Formułując w zasadzie pozytywne wnioski o pracy, recenzent zwrócił uwagę na pewne jej niedostatki: m. in. zakwestionował pogląd autora o ograniczeniu linii tranzytowych oraz wskazał na brak materiałów z procesów gdańskich, toczących się przed wojną na tle wykonywania polsko-gdańsko-niemieckiej konwencji tranzytowej. Zdaniem recenzenta, elementy polityczne i ekonomiczne mogły być w pracy poszerzone.

Ze względu na nieobecność drugiego referenta, została odczytana opinia prof. dra K. Piwarskiego. Recenzent skupił się przede wszystkim na historycznych i politycznych aspektach pracy. Zwrócił uwagę na możliwość jej uzupełnienia niektórymi nowo opublikowanymi dokumentami. We wnioskach recenzent ocenił pracę pozytywnie.

W ożywionej dyskusji, która się następnie wywiązała, poruszono sprawę wykonywania konwencji tranzytowej przez Polskę, procesy wynikłe na skutek katastrofy między Tczewem i Chojnicami w 1925 r., nieuregulowane zadłużenie Niemiec wobec Polski wynikające z tytułu tranzytu, wynoszące w momencie wybuchu wojny w 1939 r. około 200 milionów zł (prof. dr J. Górski); znaczenie pracy mgra Barańskiego dla badań historycznych (dr B. Wiewióra); najnowsze aspekty prawne tranzytu według art. 3 konwencji genueńskiej z 1958 r. o morzu otwartym oraz na tle wyroku Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości z kwietnia 1960 r. w sporze portugalsko-indyjskim w sprawie Goa (zast. prof. dr K. Skubiszewski) oraz aktualność problemu tranzytu dla Polski we współczesnych warunkach (prof. dr A. Klafkowski).

Po zakończeniu dyskusji mgr Z. Barański zajął stanowisko wobec spraw poruszonych w opiniach referentów i w dyskusji. Wraz z promotorem prof. dr A. Klafkowskim udzielił również odpowiedzi na pytania dziekana prof. dra J. Matuszewskiego, dotyczące stosunku referowanej pracy do przedwójnej pracy W. Piaseckiego, napisanej również na temat niemieckiego tranzytu przez Polskę.

W głosowaniu Rada Wydziału Prawa UAM podjęła uchwałę o przyjęciu pracy mgra Z. Barańskiego jako rozprawy doktorskiej.

Bolesław Wiewióra

## ROZPRAWA DOKTORSKA MGRA LEONA POLANOWSKIEGO

W dniu 17 czerwca br. odbyło się posiedzenie Rady Wydziału Ogólnoeconomicznego WSE w Poznaniu poświęcone publicznej obronie pracy doktorskiej mgra Leona Polanowskiego pt. *Sezonowość sprzedaży tkanin i odzieży w Polsce*. Autor pracy jest starszym asystentem przy Katedrze Ekonomiki Handlu WSE w Łodzi.

Posiedzeniu Rady przewodniczył Dziekan prof. dr W. Rusiński, który zajął Radę i inne uczestniczące w posiedzeniu osoby z życiorysem i dotychczasowym przebiegiem pracy naukowej autora.

Promotorem pracy był doc. dr Andrzej Grabski (WSE Łódź), a referentami prof. dr Zbigniew Zakrzewski (WSE Poznań), doc. dr Wacław Jastrzębski (IHW Warszawa) oraz doc. dr Jerzy Rachwański (WSE Łódź).

Autor, referując główne tezy swojej pracy, wyjaśnił, że zasadniczym jej przedmiotem są zagadnienia związane z teoretycznymi i metodologicznymi przesłankami ekonomicznej analizy zjawiska sezonowości w obrocie towarowym. Skoncentrowanie uwagi wyłącznie na sprzedaży uzasadnione jest tym, że stanowi ona w planie obrotu towarowego tę wielkość, która określa pozostałe elementy. Stąd też celem pracy było przeanalizowanie od strony ekonomicznej zjawisk sezonowości sprzedaży rynkowej tkanin i odzieży w oparciu o materiały sprawozdawcze i statystyczne obrotu towarowego. W rozdziale I sformułowano szereg pojęć teoretycznych oraz pokazano rolę zmian sezonowych oraz właściwości wyróżniające je spośród innych typów wahań cyklicznych, wreszcie podano klasyfikację czynników determinujących zjawisko sezonowości. W rozdziale II autor omówił statystyczne metody badania sezonowości, dokonał ich oceny i wyboru z punktu widzenia przydatności tych metod do rozwiązania postawionych przez siebie problemów. Intencją autora było określenie i zmierzenie rozmiarów amplitudy wahań sezonowych w poszczególnych kwartałach i miesiącach, ustalenie granic sezonu i stopnia sezonowości w ramach cyklu i wreszcie scharakteryzowanie modelu sezonowości. W rozdziale III poddano głębszej analizie czynniki endogeniczne i instytucjonalne, kształtujące sezonowość i sezony na rynku włókienniczo-odzieżowym, ze szczególnym uwzględnieniem sezonowości obiegu pieniężnego oraz przychodów pieniężnych ludności. Rozdział IV traktował o dostosowaniu produkcji tkanin i odzieży do sezonów sprzedaży rynkowej.

Potrzeba tego rodzaju badań wynika z konieczności utrzymywania zarówno globalnej, jak i asortymentowej (częstkowej) równowagi rynku. Chodzi w tym przypadku o stałą równowagę pomiędzy ilościową oraz jakościową stroną podaży i popytu pod względem miejsca i czasu.

Autor starał się udowodnić, że istotną cechą zakładów przemysłu włókienniczego i odzieżowego stanowi daleko posunięta specjalizacja produkcji, która zmusza do uniezależnienia wolumenu produkcji od zmian popytu w czasie. Produkcja tkanin i odzieży ma więc, zdaniem autora, charakter bezsezonowy. Zjawisko to odnosi się przede wszystkim do przemysłu kluczowego i dotyczy wyłącznie absolutnych rozmiarów produkcji półfabrykatów oraz gotowych produktów. W takiej sytuacji rolę koordynatora dostaw towarowych z sezonowością popytu spełniać musi aparat hurtowy, który — jak dotychczas — niestety nie zawsze umiał się z tej roli wywiązać.

W bezpośrednim związku z periodycznie powtarzającymi się sezonami sprzedaży pozostaje zjawisko modnych koloryzacji, wzorów, fasonów itp. Zjawisko to jednak nie odznacza się tymi właściwościami, które określają istotę zmian sezonowych, a mianowicie powtarzalnością i regularnością zmian, wobec czego należy je zaliczyć do zmian jednorazowych i przypadkowych.

W konkluzji autor scharakteryzował znaczenie uzyskanych wyników dla potrzeb związanych z planowaniem obrotu towarowego i z polityką handlową.

Po zabraniu głosu przez prof. dra Z. Zakrzewskiego i odczytaniu przez Dziekana recenzji pozostałych referentów — wobec braku dyskusji — autor

ustosunkował się do stawianych mu zarzutów, polemizując z niektórymi z nich. Na zakończenie podziękował promotorowi za opiekę, a referentom za wnikliwą ocenę pracy.

Rada Wydziału w tajnym głosowaniu przyjęła pracę jednogłośnie i wobec zdania przez kandydata przepisanych egzaminów nadała mgrowi Leonowi Polanowskiemu stopień doktora nauk ekonomicznych.

*Zbigniew Gługiewicz*

## ROZPRAWA DOKTORSKA MGRA BOLESŁAWA WINIARSKIEGO

W dniu 17 czerwca 1960 r. odbyła się na Wydziale Ogólnoekonomicznym Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Poznaniu obrona pracy doktorskiej mgra Bolesława Winiarskiego pt. *Obszary gospodarczo słabo rozwinięte i problematyka ich aktywizacji*. Promotorem pracy był doc. dr S. Kruszczyński (kierownik Katedry Planowania i Polityki Ekonomicznej WSE w Poznaniu oraz Katedry Ekonomii Politycznej UAM), a na recenzentów powołani zostali: prof. dr F. Barciński (kierownik Katedry Geografii Ekonomicznej WSE w Poznaniu) oraz prof. dr K. Secomski (kierownik Katedry Planowania i Polityki Ekonomicznej Wydziału Ekonomiki Produkcji SGPiS w Warszawie).

Na publicznym posiedzeniu Rady Wydziału obradom przewodniczył prof. dr W. Rusiński, który przedstawił zebranym temat pracy doktorskiej, jak też odczytał życiorys doktoranta, charakteryzując przebieg jego nauki i studiów, dotychczasową pracę zawodową i działalność publicystyczną.

W latach 1946—1950 mgr Bolesław Winiarski odbywał studia na Sekcji Ekonomiczno-Politycznej Wydziału Prawno-Ekonomicznego UP, kończąc je uzyskaniem tytułu magistra nauk ekonomiczno-politycznych. Po studiach podjął pracę w Wojewódzkiej Komisji Planowania Gospodarczego w Bydgoszczy, gdzie zajmował kolejno stanowisko st. inspektora, później natomiast kierownika Działu Inwestycji i Budownictwa. Ostatnio pracuje tam jako kierownik Działu Rozwoju Gospodarczego Powiatów, jest również od 1953 roku członkiem Kolegium WKPG. Za zasługi w pracy zawodowej otrzymał Medal Dziesięciolecia PRL, następnie nagrodzony został jeszcze Srebrnym i Złotym Krzyżem Zasługi.

Poza działalnością ściśle zawodową mgr Bolesław Winiarski wykazuje duże zainteresowania naukowo-badawcze, próbując jednocześnie własnych sił na polu publicystyki gospodarczej. Na łamach czasopism „Inwestycje i Budownictwo”, „Gospodarka Planowa” oraz „Pomorze” opublikował w latach 1953—1960 kilka artykułów odnośnie do zagadnień inwestycji i planowania gospodarczego w ramach narodowych, jak i na tematy regionalno-gospodarcze. W 1957 r. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze wydały jego książkę pt. *Podstawy planowania inwestycji terenowych*, łącznie z mgr Czesławem Bieleckim jest też współautorem opublikowanej w bieżącym roku pracy pt. *Gospodarka rad narodowych*.

W autoreferacie mgr Bolesław Winiarski dokonał ogólnej charakterystyki swej pracy, więcej uwagi poświęcił jedynie węzłowym jej tezom. Jako punkt wyjścia rozprawy przyjmuje twierdzenie, że charakterystycznym zjawiskiem

współczesnej rzeczywistości jest występowanie enklaw niedorozwoju gospodarczego. Spotkać je można nawet w obrębie krajów o szybkim postępie ekonomicznym, a kraje socjalistyczne nie są także ich pozbawione. Jakkolwiek dysproporcje rozwojowe między poszczególnymi obszarami kraju są przede wszystkim spuścizną ustroju kapitalistycznego, niemniej różnice odnośnie do tempa rozwoju poszczególnych obszarów przynosić mogą gospodarce socjalistycznej powstanie dysproporcji przestrzennych. Toteż istnieje konieczność rozpoznawania i likwidowania zarówno już istniejących, jak i nowo pojawiających się dysproporcji. Piewszorzędnego znaczenia nabiera tutaj analiza wzajemnych powiązań i oddziaływań pomiędzy tempem i kierunkami wzrostu gospodarczego całego kraju a zasięgiem i dynamiką zmian w jego przestrzennym zagospodarowaniu. Wątpliwości natury teoretycznej budzi równocześnie meritum problemu aktywizacji, tj. dążenie do wyrównania warunków materialnych i bytowych ludności wszystkich obszarów kraju, a konsekwencje niejednakowej efektywności ekonomicznej różnych układów lokalizacyjnych. Nie wszystkie z tych układów odpowiadają w równej mierze postulatom aktywizacji obszarów nierozwiniętych i maksymalizacji wzrostu produktu społecznego.

Obok wprowadzenia (rozdział I), praca zawiera sześć rozdziałów, rozwijających zasadniczą problematykę tematu rozprawy, ostatni natomiast jej rozdział (VIII) przynosi podsumowanie wywodów i sprecyzowanie nasuwających się wniosków.

Rozdział II pracy poświęcony jest analizie treści pojęcia „obszar gospodarczo słabo rozwinięty”, kryteriom wyodrębnienia obszarów nierozwiniętych i ich istotnym cechom ekonomicznym. Dotychczasowe badania delimitacyjne obszarów gospodarczo niedorozwiniętych przyjmują porównawczą analizę kształtowania się różnych wskaźników wykazujących wyniki lub przejawy gospodarki na poszczególnych terenach. Za nierozwinięte uznane zostają tutaj obszary cechujące się najniższymi wskaźnikami bądź wskaźnikami gorszymi od wielkości przeciętnych (np. wojewódzkich czy ogólnokrajowych). Przedstawiając stosowane metody, autor omawia nasuwające się przy nich wątpliwości, nie neguje jednak celowości badania różnych wskaźników zestawianych dla poszczególnych obszarów. Zestawiane wskaźniki pozwalają jedynie określić zróżnicowanie poziomu rozwoju obszarów, nie wykazują tymczasem zróżnicowania stopnia intensywności wykorzystania określonych zasobów gospodarczych w różnych rejonach kraju. W interpretacji pojęcia niedorozwoju gospodarczego obszarów na plan pierwszy — zdaniem autora — wysunąć trzeba niewykorzystanie zasobów na danych obszarach, wynikające z braku pewnych czynników w stosunku do wymogów dyktowanych przez postępowe obecnie rozwiązania techniczne i organizacyjne.

Treść rozdziałów III i IV pracy stanowią rozważania na temat źródeł niedorozwoju gospodarczego obszarów, jak też celów i środków ich aktywizacji. Podejmując znaną tezę, że dysproporcje przestrzenno-gospodarcze są przede wszystkim spuścizną kapitalistycznego sposobu produkcji, autor przy pomocy jej wykazuje, iż przejęty stan zainwestowania stawia przeszkody swobodnej lokalizacji sił wytwórczych według socjalistycznych zasad rozmieszczenia. Różnice poziomu zainwestowania pomiędzy obszarami nadają układowi przestrzenno-gospodarczemu przejmowanemu po kapitalizmie określoną

bezwładność, a przewyciężenie jej stanowi największą trudność likwidowania dysproporcji terenowych. Doceniając słuszność kompleksowego ujmowania celów aktywizacji, wśród których dużą rolę odgrywają momenty natury politycznej, społecznej i kulturalnej, bądź obronnej, autor koncentruje analizę na celach ekonomicznych. Wykorzystując podkreślone poprzednio (rozdział II) istotne cechy obszarów nierozwiniętych, podnosi tezę, że ekonomicznym celem aktywizacji obszarów jest uruchomienie rezerw gospodarczych na nich „zamrożonych”, przy równoczesnym podniesieniu warunków materialnych i bytowych ludności. Za podstawowy czynnik aktywizacji uznaje inwestycje, które doprowadzają na tereny nierozwinięte środki produkcji pozostające tutaj w niedoborze w stosunku do innych zasobów, zapewniając tym samym ich absorbcję. W skutkach swych absorbcja rezerw materiałowych i ludzkich przynosi maksymalizację wielkości i dynamiki produktu społecznego, równocześnie następuje także poprawa sytuacji materialnej ludności terenów nierozwiniętych.

W rozdziale V autor stara się ustalić relacje między przedsięwzięciami inwestycyjnymi niezbędnymi dla aktywizacji obszarów nierozwiniętych a przesłankami, jakie uwzględnić musi planowanie ogólnonarodowe. Podczas podejmowania decyzji odnośnie do kierunków i rozmiarów inwestycji aktywizacyjnych dostrzega sprzeczności pomiędzy dążeniem do szybkiego wzrostu zatrudnienia na obszarach nierozwiniętych a postulatem maksymalizacji nadwyżki ekonomicznej w skali całego kraju, który dyktować może inne warianty rozwiązań inwestycyjnych. Nastawienie rozwoju gospodarki narodowej na szybki przyrost funduszu akumulacji oznacza dla obszarów nierozwiniętych odłożenie przedsięwzięć aktywizacyjnych, kiedy: a) ogólne rozmiary funduszu akumulacji pozwolą na absorbcję wszystkich rezerw siły roboczej przy zastosowaniu w pełni nowoczesnych rozwiązań technicznych, b) wygasać zaczęły możliwości dokonywania przesunięć siły roboczej z rejonów nierozwiniętych do obszarów dobrze zagospodarowanych, gdzie lokalizacja inwestycji charakteryzuje się wyższą efektywnością ekonomiczną. Wcześniejsze rozpoczęcie aktywizacji zakłada przyjęcie gorszych współczynników w rozwiązaniach inwestycyjnych, które nie zapewniają wysokiej wydajności nowo tworzonych jednostek produkcyjnych. Ponadto aktywnie wzrasta wtedy fundusz płac, zmieniając podział dochodu społecznego na niekorzyść funduszu akumulacji, co obniża w konsekwencji tempo wzrostu gospodarki narodowej. Zbieżność między postulatami aktywizacji i maksymalizacji tempa wzrostu gospodarczego wymaga, aby obszary słabo rozwinięte poza siłą roboczą posiadały inne rezerwy gospodarcze. Warunki zapoczątkowania aktywizacji autor determinuje zarówno faktami wyżej wspomnianej zbieżności, jak też rachunkiem ekonomicznym, gdzie wskaźniki lokalizacji inwestycji na terenach nierozwiniętych osiągają poziom efektywności lokalizacji inwestycji na terenach już zagospodarowanych.

Kolejny, VI rozdział pracy poświęcony jest analizie efektywności ekonomicznej lokalizacji inwestycji, szczególnie działaniu czynników lokalizacji na obszarach nierozwiniętych. Duża zdolność konkurencyjna terenów już zagospodarowanych, jednocześnie niedoskonałe metody rachunku ekonomicznego działają — według autora — silnie na niekorzyść obszarów nierozwiniętych przy rozpatrywaniu wariantów lokalizacji o znaczeniu ponadlokalnym.

Jako konieczne podnosi autor udoskonalenie metod rachunku ekonomicznej efektywności inwestycji, przede wszystkim dzięki prawidłowemu ujmowaniu nakładów na inwestycje towarzyszące i pośrednie, które często dokonywane są także na terenach już zagospodarowanych, lecz pozbawionych rezerw w uzbrojeniu podstawowym, podobnie dzięki uwzględnieniu kosztów sprowadzenia siły roboczej. Badaniu efektywności lokalizacji przypisuje obowiązek dynamicznego potraktowania czynników lokalizacji, niemniej też potrzebę analizy zmian w stanie zagospodarowania poszczególnych terenów w czasie. Wreszcie, podejmując sprawę wielkości zakładów programowanych w ramach procesów aktywizacyjnych, autor uzasadnia pogląd, że ograniczone rezerwy gospodarcze małych jednostek terytorialnych stwarzają korzystne warunki lokalizacji drobnych i średnich zakładów.

W rozdziale VII pracy autor przedstawia podstawowe elementy i etapy procesu aktywizacji. Jako sprawę pierwszorzędnej wagi uznaje wybór sposobu startu. Gdyby aktywizacja obszaru nie mogła być rozpoczęta od wprowadzenia inwestycji produkcyjnych, zapewniających wymagania maksymalizacji efektywności, to jako punkt wyjścia uznać trzeba inwestycje nieprodukcyjne, niezbędne dla zaspokojenia potrzeb miejscowej ludności, jak też inwestycje eliminujące braki obszaru nierozwiniętego odnośnie do podstawowego uzbrojenia. Wstępnym etapem aktywizacji jest tutaj wyrównanie warunków lokalizacji na obszarach nierozwiniętych w stosunku do innych terenów dla określonej działalności inwestycyjnej, która umożliwi następnie pełną absorpcję nie wykorzystywanych zasobów. Toteż proces aktywizacji nabiera charakteru szeroko zakrojonej operacji, gdzie starannie ustalić należy następstwo poszczególnych inwestycji i zakres równolegle podejmowanych przedsięwzięć.

Po autoreferacie mgra Bolesława Winiarskiego przewodniczący posiedzenia udzielił głosu recenzentom pracy. Obaj recenzenci wysoko oceniają przedkładaną pracę, podkreślają znajomość teorii i praktyki planowania gospodarki narodowej, zastosowanie poprawnej metody naukowej, samodzielność spojrzenia na ujęcie koncepcji aktywizacji, jednocześnie wytykają pewne usterki pracy. Zastrzeżenia recenzentów budzi m. in. teza, że tradycyjna rola państwa kapitalistycznego polegała na podtrzymywaniu procesów kumulatywnych zmierzających do wytwarzania nierówności w przestrzennym zagospodarowaniu kraju, dalej także pogląd autora, jakoby obszarów niezaludnionych w krajach mających do dyspozycji wolne ziemie nie można uważać za gospodarczo nierozwinięte. Ponadto krytycznej analizy autora pozbawiona została teza Myrdala, że zjawiskiem charakterystycznym dla państw kapitalistycznych silnie rozwiniętych jest zmniejszanie się dysproporcji pomiędzy poziomem rozwoju wewnętrznych regionów, gdy kraje gospodarczo zacofane wykazują przeciwną tendencję. Należytego zaakcentowania nie znalazły wreszcie osiągnięcia ZSRR odnośnie do planowania aktywizacji obszarów syberyjskich, podobnie oczekiwać można było ilustracji liczbowej, przedstawiającej wyniki aktywizacji obszarów nierozwiniętych w Polsce. W zakończeniu swych wystąpień recenzenci zgodnie stwierdzają, że praca jest ciekawym i dojrzałym studium ekonomicznym, stanowi podstawę do nadania mgrowi Bolesławowi Winiarskiemu stopnia doktora nauk ekonomicznych.



Dziękując recenzentom pracy za wnikliwe oceny i przychylny stosunek, mgr Bolesław Winiarski wyraził następnie swoje stanowisko wobec stawianych mu zarzutów. W opinii autora specyfika terenów syberyjskich, ich bogate zasoby surowcowe, jak też względy natury obronnej kierujące polityką lokalizacji produkcji — stwarzają dosyć szczególne przesłanki aktywizacji, które trudno byłoby uogólnić. Natomiast brak tablic, nadających pracy bardziej konkretną postać poprzez charakterystykę wyników aktywizacji, zdaniem autora, całkiem dobrze zastępuje wprowadzony rachunek kosztów aktywizacji różnych terenów pomiędzy sobą. Pozostałe zarzuty recenzentów przekonują autora o potrzebie skorygowania dotychczasowego punktu widzenia.

Po zamknięciu publicznej obrony pracy Rada Wydziału jednomyślnie powzięta uchwałą postanowiła przyjąć przedłożoną przez mgra Bolesława Winiarskiego dysertację jako pracę doktorską. Następnie mgr Bolesław Winiarski poddany został przepisaniu egzaminom doktorskim, których pomyślny wynik przynosi mu stopień doktora nauk ekonomicznych.

Zdzisław Dąbrowski

#### PRZEWÓD HABILITACYJNY DRA WIESŁAWA DASZKIEWICZA

W dniu 27 czerwca 1960 r. odbyło się na posiedzeniu Rady Wydziału Prawa UAM w Poznaniu kolokwium habilitacyjne dra Wiesława Daszkiewicza i to na podstawie złożonej i przyjętej pracy pt. *Oskarżyciel w polskim procesie karnym*.

Dziekan prof. dr Józef Matuszewski na wstępie zapoznał zebranych z tematem pracy i dotychczasowym dorobkiem naukowym dra W. Daszkiewicza. Następnie poprosił prof. dra M. Cieślaka, prof. dra L. Schaffa i prof. dra J. Śliwowskiego, jak również członków Rady Wydziału o zabranie głosu na temat pracy i ewentualne zadawanie pytań habilitantowi.

Jako pierwszy zabrał głos prof. M. Cieślak, który na wstępie stwierdził, że autor rozprawił się w pracy z wszystkimi istotnymi problemami. Kompozycja pracy jest prawidłowa, styl jasny i zwięzły. Ponadto praca odznacza się niezwykłą sumiennością w wykorzystaniu literatury polskiej i obcej. Praca autora jest niewątpliwie dużym osiągnięciem naukowym i stanowić będzie również dobrą pozycję dla praktyków. Z całej pracy przebija dojrzałość naukowa. Na uwagę zasługuje również i to, że autor, polemizując z przeciwnymi poglądami, wykazuje dużą kulturę krytyki. W pracy główny akcent autor położył na analizie obowiązujących przepisów.

Prof. M. Cieślak prosił następnie autora o dodatkowe wypowiedzenie się co do niektórych kwestii, które wydają się być dyskusyjne. W szczególności prof. Cieślakowi wydawał się niesłuszny pogląd autora, że stroną w procesie karnym jest tylko oskarżyciel prywatny, natomiast oskarżyciel publiczny jest tylko reprezentantem (przedstawicielem) państwa. Zdaniem prof. Cieślaka, konstrukcja procesu kontradiktoryjnego prowadzi do formalnego ujęcia strony. Stroną zaś jest ten podmiot, który wykonuje odpowiednie funkcje procesowe. Jednym z tych podmiotów jest oskarżyciel. Stroną zatem

jest zarówno oskarżyciel prywatny, jak i oskarżyciel publiczny. Inną sprawą jest, kto jest oskarżycielem. W sprawach z oskarżenia prywatnego oskarżycielem jest istotnie pokrzywdzony, w sprawach zaś z oskarżenia publicznego oskarżycielem jest państwo. Prokurator lub inny organ reprezentujący oskarżenie jest jedynie przedstawicielem państwa jako oskarżyciela.

Prof. M. Cieślak nie zgadzał się również z poglądami autora odnoszącymi się do art. 54 k.p.k. Z treści tego przepisu wynika tylko to, że sąd nie jest związany odstąpieniem od oskarżenia. Wydaje się jednak, że sąd może w przypadku odstąpienia od oskarżenia oskarżyciela publicznego umorzyć proces z powodu braku skargi. Jeśli sąd nie zgadza się ze stanowiskiem oskarżyciela, może prowadzić nadal postępowanie. W pracy nie wyjaśniono, jakie skutki wywołuje nieobecność oskarżyciela w przypadku gdy obecność ta jest obowiązkowa. Wydaje się, że fakt nieobecności oskarżyciela stanowi jedynie względną podstawę rewizji. Ze względu na treść art. 378 § 1 k.p.k. nieobecność oskarżyciela na rozprawie nie może być uznana za bezwzględną podstawę rewizji. Poza tym autor nie wypowiedział się szerzej na temat kryteriów podziału przestępstw na publiczno- i prywatno-skargowe. Dla przyjęcia prywatnoskargowego trybu ścigania decydujące bowiem jest zaangażowanie interesu oskarżyciela prywatnego, ponieważ są przestępstwa, w których pokrzywdzona jest zbiorowość (np. szpiegostwo); w innych przypadkach pokrzywdzona jest jednostka i równocześnie zbiorowość, a w jeszcze innych pokrzywdzona jest wyłącznie jednostka.

Kończąc swoje wypowiedzi, prof. M. Cieślak jeszcze raz podkreślił walory naukowe pracy i wyraził zdanie, że praca w całej pełni odpowiada wymogom pracy habilitacyjnej.

Prof. L. Schaff w zupełności przychylił się do ogólnej oceny pracy wyrażonej przez prof. M. Cieślaka i powołał się w tym zakresie na swoją opinię złożoną na piśmie. Następnie stwierdził, że autor za mało uwagi w pracy poświęcił zagadnieniu prokuratury. W pracy tylko pobieżnie zostały potraktowane zagadnienia związane z organizacją prokuratury, natomiast nie została uwzględniona problematyka związana z zasadami substytucji, dewolucji i hierarchicznego podporządkowania prokuratury. Powstaje mianowicie pytanie, czy i jak dalece przełożony prokurator może zlecić oskarżycielowi popieranie oskarżenia niezgodnego z prawem. Pominięty został problem, czy art. 9 k.p.k. odnosi się wyłącznie do sądu, czy też także do prokuratora. Ponadto z pracy wynika, że autor nie dopuszcza kontroli aktu oskarżenia przez sąd. Wydaje się jednak, że sąd posiada takie uprawnienia, na co zdaje się wskazywać art. 251 § 1 lit. d) k.p.k. Zarzut sformułowany w akcie oskarżenia musi być co najmniej uprawdopodobniony.

Prof. Z. Schaff zaznaczył, że powyższe uwagi nie przekreślają pozytywnej oceny złożonej przez niego na piśmie i wypowiedzianej na wstępie.

Prof. J. Śliwowski podkreślił, że praca jest napisana przejrzyście i na wysokim poziomie naukowym. Jedyne rozdział IV pracy powinien być ujęty bardziej personalistycznie. Rozdział ten został potraktowany zbyt restrykcyjnie. Ponadto autor powinien był szerzej ustosunkować się do licznych zmian, jakie zaszły w k.p.k. w latach 1949—1959.

Prof. Śliwowski, nawiązując do poruszonego w dyskusji zagadnienia objęcia przez prokuratora oskarżenia w sprawie prywatno-skargowej, wypo-

wiedział pogląd, że niekiedy prokurator staje przed trudnym problemem, czy wkroczyć w sferę w zasadzie zastrzeżoną dla pokrzywdzonego. Powstaje bowiem zawsze pytanie, czy objęcie oskarżenia nie naruszy interesów pokrzywdzonego.

W końcu prof. J. Śliwowski raz jeszcze podkreślił wartość pracy habilitacyjnej.

Doc. J. Haber stwierdził, że praca habilitacyjna stanowi twórczy wkład do nauki procesu karnego. Poza tym powołał się na swoje uwagi napisane w opinii. W dyskusji poruszył trzy problemy: 1) zdaniem jego, prokurator jest w procesie stroną, 2) autor nie daje właściwie rozwiązania problemu dopuszczalności procesu dodatkowego, 3) problem oskarżyciela posiłkowego nie jest problemem marginesowym; jest to problem ważny, gdyż dotyczy gwarancji procesowej pokrzywdzonego. Doc. Haber nie jest jednak zwolennikiem instytucji oskarżyciela posiłkowego i dlatego wypowiada się raczej za sądowym wymuszeniem skargi. Tylko w tym przypadku można dopuścić pokrzywdzonego do popierania skargi.

Zast. prof. W. Kufel bardzo pozytywnie ocenił pracę habilitanta. Jednocześnie stwierdził, że problem stron jest również bardzo sporny na gruncie procesu cywilnego. W nauce procesu cywilnego nie ma zgodności zdań na temat stanowiska prokuratora,

Prof. W. Siedlecki zabrał głos jako członek komisji oceniającej wstępnie dorobek naukowy habilitanta. Podkreślił, że dorobek naukowy dra W. Daszkiewicza jest bardzo znaczny. Prof. Siedlecki w nawiązaniu do dyskusji na temat pracy habilitanta wyraził pogląd, że uwzględnienie pewnych koncepcji cywilistycznych może być pomocne przy rozwiązywaniu karnych problemów procesowych. Takim problemem jest właśnie problem stron i stanowisko prokuratora.

Dr W. Daszkiewicz odpowiadając na powyższe uwagi i zarzuty zgodził się na niektóre z nich. Z innymi zaś polemizował.

Rada Wydziału na podstawie przeprowadzonego tajnego głosowania jednogłośnie przyjęła kolokwium habilitacyjne dra Daszkiewicza. Tegoż samego dnia dr Daszkiewicz wygłosił wykład habilitacyjny na temat „Powództwo prokuratora w procesie karnym”.

Rada Wydziału w tajnym głosowaniu jednogłośnie pozytywnie oceniła wykład habilitacyjny, a następnie podjęła uchwałę o nadaniu drowi Wiesławowi Daszkiewiczowi stopnia naukowego docenta z zakresu prawa karnego procesowego.

*Zdzisław Karpiński*