

JÓZEF FRAK

Instytut Ekonomiki Rolnej,  
Warszawa

## PROBLEMY DYSKUSYJNE NA TLE DOTYCHCZASOWYCH DOŚWIADCZEŃ SPÓŁDZIELNI PRODUKCYJNYCH NA ODCINKU ORGANIZACJI PRACY I OPŁATY ZA PRACĘ

Na tle dotychczasowych doświadczeń spółdzielni produkcyjnych na odcinku organizacji pracy i opłaty za pracę wyłoniło się szereg problemów dyskusyjnych, które wymagają bliższego rozważenia.

Wprawdzie pośród różnych, nurtujących dotychczas nasze spółdzielnie produkcyjne bolączek problemy związane z organizacją i opłatą pracy nie należały do najważniejszych, to jednak — chcąc uniknąć w przyszłości powtórzenia w spółdzielniach, które pozostaną, starych błędów również na tym odcinku — należy i te sprawy mieć na uwadze i odpowiednio się do nich ustosunkować.

Ogólny zarys tych problemów zaznaczył się już przy opracowywaniu referatu dla delegacji polskiej oraz w trakcie samych obrad międzynarodowej konferencji o organizacji i opłacie pracy w spółdzielniach produkcyjnych, jaka w dniach 20—25 września 1956 roku odbyła się w Warszawie.

W komunikacie tym chciałbym poruszyć i ustosunkować się przede wszystkim do tych problemów dotyczących organizacji i opłaty pracy, które — moim zdaniem — wymagają szerszego omówienia i przedyskutowania w pierwszej kolejności.

Jednym z nich jest problem *nowych form organizacji i opłaty pracy*, jakie już wprowadzone zostały przez szereg spółdzielni produkcyjnych i jakie jeszcze mogą się w nich wyłonić w najbliższej przyszłości, oraz ustosunkowania się do tych nowych form personelu doradczego.

Dotychczasową działalność personelu agronomicznego w udzielaniu pomocy spółdzielniom produkcyjnym w organizacji prac zespołowych i ustalaniu opłat za prace cechowało na ogół mechaniczne doprowadzenie do spółdzielni zalecanych zasad organizacji i opłaty pracy, bez liczenia się z miejscowymi warunkami, tradycjami i poziomem uświadomienia spółdzielców.

Kurczowe trzymanie się przez personel doradczy tych zasad prowadziło do traktowania zalecanych przepisów i wytycznych o organizacji i opłacie pracy jako *schematów*, do których w terenie spółdzielnie powinny się stosować.

Dusiło to inicjatywę spółdzielni produkcyjnych w opracowywaniu własnych rozwiązań, powodowało niedostateczną pomoc i wytrwałość personelu agronomicznego w stopniowym pozyskiwaniu spółdzielców dla zalecanych metod organizacji i opłaty pracy w dostosowaniu do miejscowych warunków, a często było przyczyną niedostatecznego liczenia się z samorządem spółdzielni.

Istniejąca dotychczas wśród personelu doradczego tendencja negacji wszystkich takich posunięć spółdzielni produkcyjnych, które odbiegały od zaleconych zasad, spowodowała, że wprowadzone w szeregu spółdzielni słuszne i konieczne w ich warunkach nowe rozwiązania były — z braku należytej opieki — nie dopracowane i wymagają jak najszybszej pomocy w ich właściwym ustawieniu, by móc — stosując je nadal — uzyskać lepsze niż dotychczas wyniki.

Brak należytej opieki powodował również, że szereg tych nowych rozwiązań wprowadziły także takie spółdzielnie, w których rozwiązania te nie wynikały z istotnych rzeczywiście potrzeb, lecz ustalone zostały tylko dlatego, że członkowie tych spółdzielni bądź nie znali innych lepszych sposobów, bądź nie umieli ich zastosować w praktyce.

Sprawy te postaram się bliżej naświetlić na kilku typowych przykładach.

Jednym z nich jest organizowanie przez szereg spółdzielni dla prac pielegnacyjnych i zbiorów przy uprawie buraków cukrowych, zamiast ogólnie zalecanych „ogniw“, tzw. „działek rodzinnych“.

Działki rodzinne w porównaniu z ogniwem były daleko bardziej odpowiedzialną formą organizacji pracy dla tych spółdzielni produkcyjnych, w których większość kobiet i młodzieży nie mogła przez cały dzień pracować w gospodarstwie zespołowym, ale które mogły znaleźć kilka wolnych godzin rano czy wieczorem, by popracować na działce przydzielonej swojej rodzinie. Atrakcyjność działek rodzinnych przy uprawie buraka cukrowego i pastewnego powiększało jeszcze to, że oprócz zaliczonych za pracę dniówek obrachunkowych posiadanie takiej działki pozwalało danej rodzinie otrzymywać dodatkowo do własnego użytku bardzo znaczną zazwyczaj ilość liści buraczanych uzyskanych z tej działki. Atrakcyjność ta była jednak pośrednio również jedną z ważniejszych przyczyn, które powiększały ujemne strony tego systemu pracy, czym (jak zresztą i całym tym systemem) nikt z doradców bliżej się nie zainteresował. Dotyczyło to zwłaszcza tych spółdzielni, które prowadziły uprawę buraków cukrowych na dużych obszarach. W spółdzielniach tych działki rodzinne były różnej wielkości i obowiązywała zasada, że każda rodzina powinna brać działkę według swych możliwości. Chęć uzyskania jak największej ilości liści buraczanych była często jednak zbyt silną pokusą, by nie porwać się na działkę, którą później członkom danej rodziny trudno było dobrze i w przepisowych terminach obrobić. Odbijało się to oczywiście w końcu ujemnie na plonach buraków.

Oprócz spółdzielni produkcyjnych, w których — przy ówczesnych możliwościach pracy kobiet i młodzieży — wprowadzenie „działek rodzin-

nych“ było konieczne i wymagało tylko lepszego ich zorganizowania, były jednak również takie spółdzielnie, w których sprawa pracy kobiet i młodzieży nie nastęczała specjalnych trudności, a w których także przy uprawie roślin pracochłonnych wprowadzone były działki rodzinne.

Rezygnacja spółdzielców i personelu doradczego ze starań przekształcenia istniejących w tych spółdzielniach działek rodzinnych na lepsze formy organizacji pracy nie była moim zdaniem słuszna.

Wydaje się bowiem, że przekształcenie takie było *możliwe pod warunkiem*, że dokonywane powinno być stopniowo w dostosowaniu do miejscowych warunków i z zachowaniem niektórych elementów, które wprowadzone zostały przy działkach rodzinnych. A więc na przykład w skład organizowanych przy brygadach polowych pomocniczych jednostek organizacji pracy przy uprawie buraka cukrowego wejdzie przynajmniej po jednym członku z każdej rodziny, ten sam procent (co dotychczas przy działkach rodzinnych) liści buraczanych zostanie przydzielony do podziału pomiędzy członków pracujących przy burakach itp.

Jako inny przykład tych nowych — słusznych w danych warunkach, lecz nie zawsze należyte jeszcze *dopracowanych* — rozwiązań przytoczyć można bardzo często w spółdzielniach spotykany, odmienny od zalecanego *podział pracy przy obsłudze bydła*.

Chodzi tu przede wszystkim o takie spółdzielnie produkcyjne, w których wyłoniły się duże trudności w związku z wyszukiwaniem do prac w hodowli spółdzielców, którzy zgodziliby się wykonywać *wszystkie* czynności, jakie dla sprawujących funkcję dojarzki czy dojarza były zalecane, a więc którzy oprócz dojenia krów wykonywaliby również wszystkie pozostałe czynności związane z ich obsługą (jak karmienie, pojenie, czyszczenie krów, czyszczenie stanowisk itp.).

W spółdzielniach tych żaden z mężczyzn — godząc się chętnie na wykonywanie wszystkich czynności związanych z obsługą — nie chciał podjąć się dojenia krów i odwrotnie, żadna z kobiet — podejmując się chętnie doić krowy — nie chciała zgodzić się na wykonywanie innych czynności przy ich obsłudze.

W warunkach tych spółdzielni ważniejszą od dojarzy była sprawa dojarek, gdyż ilość kobiet pracujących w tych gospodarstwach zespołowych ciągle jeszcze była zbyt mała, a przede wszystkim istniały tu duże rezerwy siły roboczej, które słusznie spółdzielnie te chciały uruchomić.

Jeżeli zaś chodzi o niechętnie ustosunkowanie się kobiet w tych spółdzielniach do objęcia funkcji takich dojarek, które oprócz dojenia wykonywały również wszystkie pozostałe czynności związane z obsługą krów, to najważniejszą przyczyną była ta, która decydowała bardzo często również o potrzebie wydzielania „działek rodzinnych“ przy uprawie buraków cukrowych.

Chodziło mianowicie o to, że o ile w tych spółdzielniach takich kobiet, które znalazłyby czas, by 2 lub 3 razy dziennie oderwać się od swego gospodarstwa przyzagrodowego i przyjść do spółdzielczej obory wydoić krowy — było dużo, to kobiet, które musiałyby codziennie i w ciągu całego dnia pracować w hodowli — czego stały przydział do obsługi zwierząt wymaga — było bardzo mało.

Zresztą nawet te kobiety, które mogły cały dzień pracować w spółdzielni, wolały być przydzielane do produkcji roślinnej, gdyż w okresach

mniejszego nasilenia robót mogły w polu nie pracować i zająć się swym gospodarstwem przyzagrodowym.

Ten stan rzeczy spowodował, że spółdzielnie — chcąc jednak zatrudnić te kobiety w hodowli — wprowadziły w oborze taki podział pracy przy obsłudze krów, że wyznaczone stałe dojarki *tylko doily* krowy, wszystkie zaś pozostałe czynności związane z obsługą krów, w zależności od ich ilości, wykonywał jeden lub więcej z wyznaczonych do tego celu spółdzielców (tzw. oborowy).

Ponieważ jednak taki podział pracy nie odpowiadał ustalonym zasadom, *żaden z doradców* bliżej się nim nie zainteresował i nie pomógł spółdzielcom odpowiednio go ustawić w ich warunkach.

Pomoc taka była jednakże i jest nadal spółdzielniom tym potrzebna, świadczy o tym fakt — jak to z dotychczasowych osiągnięć spółdzielni wynika — że spółdzielnie te, nie mogąc się tej pomocy doczekać, *zaczęły same korygować ten podział pracy*.

I tak obok spółdzielni, gdzie dojarki doily krowy po kolei, tak jak stały w oborze — były spółdzielnie, w których każda z dojarek miała już wyznaczone krowy do dojenia.

Obok spółdzielni, gdzie dojarki za dojenie krów otrzymywały pewną stałą opłatę w dniówkach obrachunkowych bez względu na ilość wydojonego mleka — były spółdzielnie, w których dojarki wynagradzane były już w *zależności od ilości wydojonego mleka* od przydzielonych każdej z nich do dojenia krów.

Były również takie spółdzielnie, gdzie dojarki oprócz dojenia przydzielonych im krów również *odchowowały* pochodzące od tych krów *cielęta*, za co zaliczano im dodatkowo pewną ilość dniówek obrachunkowych.

Obok spółdzielni, gdzie spółdzielca wykonywający wszystkie czynności przy obsłudze krów z wyjątkiem dojenia otrzymywał tylko stałą opłatę za dzień pracy, niezależnie od ilości mleka, jakie wydoiły dojarki — były takie spółdzielnie, w których spółdzielca ten, celem większego zainteresowania w uzyskaniu jak największej ilości mleka od przydzielonych mu krów, oprócz stałej opłaty w zależności od ilości obsługiwanych sztuk, otrzymywał jeszcze *dotkowo* pewną ilość dniówek obrachunkowych od *każdych 100 litrów mleka*, jakie wydoiły dojarki od krów, które on obsługiwał itp.

Podobnie jak w poprzednim przykładzie również i omawiany sposób ustawienia takich dojarek, które tylko doily krowy, wprowadziły nie tylko te spółdzielnie, w warunkach których było to słusznym i koniecznym rozwiązaniem, lecz również szereg takich spółdzielni, w których nie zachodziły specjalne trudności w wyznaczeniu dojarek wykonywających wszystkie czynności, jakie związane są z tą funkcją.

Jak z przytoczonych przykładów wynika, dotychczasowe *negatywne* ustosunkowanie się personelu doradczego do tych *nowych* wprowadzanych przez spółdzielnie rozwiązań, które odbiegały od zalecanych wytycznych, było ustosunkowaniem się niewłaściwym.

Zmiana jego powinna iść w tym kierunku, by z *jednej strony* dopomóc tym spółdzielniom, dla których rozwiązania te w ich warunkach są słuszne i konieczne, aby zostały one w dostosowaniu do tych warunków

lepiej dopracowane i ustawione; z drugiej zaś strony, aby przez sumienną i wytrwałą opiekę ułatwić stopniowe przejście na bardziej właściwe w ich warunkach rozwiązania tym spółdzielniom, które również wprowadziły niektóre z tych sposobów rozwiązań, ale bez istotnej ku temu potrzeby.

\*

Następny problem, który chciałbym bliżej omówić, dotyczy sprawy ustalenia norm pracy i stałości opłat dla poszczególnych rodzajów prac.

Co się tyczy norm pracy, to już w samej definicji dziennej normy pracy były u nas pewne niejasności.

Mianowicie za dzienną normę pracy zalecało się spółdzielniom produkcyjnym przyjmować dotychczas taką ilość pracy, jaką — w odpowiednich warunkach — może i powinien wykonać uczciwie pracujący spółdzielca w ciągu jednego dnia pracy. Pojęcie „dzień pracy“ nie było w podanych spółdzielniom zaleceniach bliżej sprecyzowane i w praktyce uważano raczej za słuszne stanowisko tych spółdzielni, które dzienną normę dla robót wykonywanych w okresie letnim ustalały w stosunku do dłuższego dnia pracy niż dla robót wykonywanych w okresie zimowym.

Dla takich zaś robót, które wykonywane są zarówno w okresie letnim, jak w okresie zimowym — przy tak rozumianej dziennej normie pracy — ustalano często dwie normy: jedną większą dla dłuższego dnia pracy w okresie letnim i drugą — mniejszą normę — dla krótszego dnia pracy w zimie.

Zachodzi pytanie, czy taki sposób ustalania był słuszny. Czy nie właściwiej byłoby przyjąć dla wszystkich rodzajów prac za podstawę do ustalania dziennej normy pracy 8-godzinny dzień pracy, tak jak to ma miejsce na przykład w NRD.

Taki sposób ustalania norm pracy nie oznaczałby oczywiście, że spółdzielcy powinni pracować tylko 8 godzin dziennie. Odwrotnie, kiedy zachodziłaby tego potrzeba, a zwłaszcza w okresach nasilenia prac, jak na przykład podczas żniw, obowiązywać powinien w spółdzielni dłuższy dzień pracy. Wówczas jednak spółdzielca, pracując dłużej niż 8 godzin, mógłby z łatwością przekroczyć normę pracy ustaloną dla 8-godzinnego dnia pracy, a tym samym wypracować więcej dniówek obrachunkowych.

Jeżeli chodzi o stosowanie norm w praktyce, to pomijając spółdzielnie, które w ogóle nie stosowały norm pracy, z doświadczeń spółdzielni, które wprowadziły normy, wynikało cały szereg spostrzeżeń, które dotychczasową tendencję do ustalania norm dla jak największej ilości rodzajów prac wykonywanych w spółdzielniach zamieniałyby na inną zasadę.

Tę nową zasadę można by, ogólnie biorąc, określić w ten sposób, że gdzie lepiej z normą — to ustalać normy, a gdzie lepiej bez normy — to ustalać tylko zróżnicowane opłaty za 8-godzinny dzień pracy.

Jak wykazało bowiem dotychczasowe doświadczenie, ustalenie norm tylko dlatego, ażeby zadośćuczynić ogólnej tendencji ustalania norm dla jak największej ilości rodzajów prac, powodowało, że często ustalone były normy również dla takich prac, przy wykonywaniu których nie można ich było później w warunkach danej spółdzielni bądź w ogóle przestrzeżać, bądź stosowanie których odbijało się ujemnie na jakości pracy.

Budziło to u spółdzielców nie tylko wątpliwość co do potrzeby ustalania norm dla tego rodzaju prac, lecz powodowało niekiedy niechęć lub obojętne ustosunkowanie się do ustalania norm również dla takich prac, przy których stosowanie i ścisłe przestrzeganie ustalonych norm było w warunkach danej spółdzielni możliwe i konieczne.

Co się tyczy zaś opłat w dniówkach obrachunkowych, zaliczanych przez spółdzielnie produkcyjne za wykonanie normy poszczególnych rodzajów prac, to według dotychczasowych zaleceń wysokość tych opłat powinna była odpowiadać *grupom opłat*, ustalonym we „wzorcowych normach“ dla odpowiednich grup prac.

Obowiązywała przy tym zasada *stałości tych opłat*, tzn. że za wykonanie normy danej pracy obowiązywała we wszystkich spółdzielniach produkcyjnych jednakowa opłata w dniówkach obrachunkowych, wysokość której odpowiadała tej grupie opłat, do której dana praca została zaliczona we „wzorcowych normach“.

Jeżeli zaś w jakiejś spółdzielni warunki pracy stały się trudniejsze lub łatwiejsze, to zalecało się raczej zmienić dzienną normę pracy na mniejszą lub większą, a nie ilość dniówek obrachunkowych ustaloną za wykonanie normy, która w dalszym ciągu powinna odpowiadać tej grupie opłat, jaka dla danej pracy podana była we „wzorcowych normach“.

Jak z dotychczasowych doświadczeń spółdzielni produkcyjnych wynika — pomimo przestrzegania tej zasady — prawie we wszystkich spółdzielniach, które w produkcji roślinnej wprowadziły zalecony we „wzorcowych normach“ system opłat za pracę, ustalone zostały dla szeregu prac również opłaty *nie* według zaleconych dla tych grup opłat, lecz prace te zaliczone były do grup wyższych lub niższych.

Nasuwa się pytanie: czy dotychczas zalecana zasada ścisłego przestrzegania *stałości grup płac* była słuszna? Czy nie bardziej właściwą byłaby inna zasada, która potraktowałaby podane obecnie dla 7 grup prac ustalone grupy opłat tylko jako *wzorzec*, ułatwiający spółdzielniom produkcyjnym zaliczać w dostosowaniu do jej warunków poszczególne prace do jednej z zalecanych w tym wzorcu grup opłat.

Ułatwiłoby to również w przyszłości, po przeanalizowaniu ustalonych przez spółdzielnie dla poszczególnych prac grup opłat, poprawienie i *uaktualnienie* samego *wzorca*, jak również opracowanie dla niektórych *wybitnie odmiennych* rejonów, na przykład rejonów górskich, żuław itp. — *rejonowych wzorcowych norm i opłat za pracę*.

\*

Zastanawiając się nad słusnością wprowadzenia nowych sposobów rozwiązań organizacji prac zespołowych i opłat za pracę w spółdzielniach produkcyjnych — zachodzi pytanie: jakimi kryteriami należałoby się kierować przy ocenie tych rozwiązań?

Nie można tu naturalnie podać gotowego przepisu. Wydaje się jednak słuszne, że przy ich ocenie trzeba byłoby między innymi rozważyć:

- czy przy nowym systemie organizacji i opłaty pracy zapewnia się lepsze niż dotychczas wychodzenie spółdzielców do pracy;

- czy system ten zwiększa lub zmniejsza ilość potrzebnej siły roboczej;
- czy stwarza on wśród spółdzielców większe zainteresowanie i czy oddziałuje na lepszą jakość wykonywanych prac;
- czy zainteresowuje pracujących w postępie rolniczym;
- czy przyczynia się do wzrostu produkcji i do zmniejszenia się nakładów pracy i kosztów na jednostkę produkcji.

Kryteriów tych nie należy rozumieć oczywiście w ten sposób, że do danego rozwiązania można się pozytywnie ustosunkować dopiero wówczas, gdy na wszystkie tu postawione pytania uzyska się twierdzącą odpowiedź.

Często bowiem już — jak wynika z dotychczasowych doświadczeń spółdzielni — taki sposób, który zadowalająco rozwiązywał dwa, trzy, a niekiedy nawet jedno z wymienionych w tych kryteriach zagadnień, był przez spółdzielnię w pewnych warunkach z powodzeniem przyjmowany i wprowadzany w życie.

\*

Bardzo ważnym problemem, który przede wszystkim wyłonił się w słabszych organizacyjnie spółdzielniach produkcyjnych, była często *niemożność zapewnienia*, przy stosowaniu opartego na dniówce obrachunkowej systemu opłaty, *odpowiedniego do włożonej pracy wynagrodzenia dobrze pracującym członkom spółdzielni*.

Kategoria dniówki obrachunkowej, jako miernika oceny pracy w spółdzielniach produkcyjnych, wprowadzona była za przykładem Związku Radzieckiego we wszystkich krajach demokracji ludowej, z wyjątkiem Jugosławii.

Jakkolwiek w Polsce dniówka obrachunkowa, jako miernik oceny pracy, przez nikogo nie była kwestionowana i została wprowadzona również we wszystkich spółdzielniach produkcyjnych, to okazało się w praktyce, że miernik ten zapewniał każdemu spółdzielcy sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę tylko w lepszych pod względem organizacyjnym spółdzielniach. Zawodził natomiast w tych spółdzielniach, w których tylko część członków stale wychodziła do pracy i uczciwie pracowała w gospodarstwie zespołowym, reszta zaś członków pracę w spółdzielni stawiała na drugim planie, uważając, że lepiej się im opłaca pracować poza spółdzielnią i w gospodarstwie przyzagrodowym.

Taki stosunek do pracy odbijał się w niekorzystny sposób na osiągniętych wynikach produkcyjnych i na uzyskanych dochodach spółdzielni, a tym samym powodował, że ilość gotówki i produktów, jaka w spółdzielniach tych przypadała na 1 dniówkę obrachunkową, była bardzo mała.

W rezultacie zatem spółdziałca dobrze pracujący, który miał zaliczoną *dużą ilość dniówek obrachunkowych*, zarabiał w ciągu roku — pracując tylko w spółdzielni — dużo mniej aniżeli inny spółdziałca, który — dożywco pracując w spółdzielni — otrzymał wprawdzie niewiele za wypracowane dniówki obrachunkowe, ale wynagrodził to sobie sownie, pracując poza spółdzielnią lub wkładając dużo pracy w swe gospodarstwo przyzagrodowe.

Sama więc ilość wypracowanych dniówek obrachunkowych nie rozwiązywała jeszcze w tych spółdzielniach sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, włożoną przez spółdzielcę dla wspólnego dobra, i wymagała nowych, uzupełniających rozwiązań.

Rozwiązań tych niestety nie udało się spółdzielniom dotychczas wypracować, pomimo że w wielu z nich były grupy dobrze pracujących spółdzielców, którym rzeczywiście zależało na umocnieniu i rozwoju spółdzielni.

Skuteczne rozwiązanie tego problemu nie jest rzeczą łatwą. Niemniej jednak wypracowanie i wprowadzenie przez spółdzielnie w przyszłości skutecznych środków zaradczych jest sprawą zasadniczą, która może zadecydować o ich dalszym rozwoju.

Wydaje się, że środków tych między innymi należałoby szukać również na drodze ustalania różnego rodzaju premii, które gwarantowałyby spółdzielcom już z góry uzyskanie określonego pieniężnego dodatku do gotówkowej części pewnej ilości dniówek obrachunkowych wypracowanych w ustalonych okresach, na przykład przez ustalenie premii w gotówce za każdą dniówkę obrachunkową, wypracowaną ponad określone minimum przewidziane do wypracowania w niektórych, specjalnie ważnych dla spółdzielni miesiącach i w ciągu całego roku.

\*

Z pozostałych problemów, które na tle dotychczasowych doświadczeń spółdzielni produkcyjnych wyłoniły się i do których jeszcze w tym komunikacie chciałbym się ustosunkować, jest sprawa *mechanizacji pracy w produkcji roślinnej*.

Mechanizacja pracy w produkcji roślinnej związana była dotychczas ściśle z pracą Państwowych Ośrodków Maszynowych. Cały szereg przyczyn powodował, że większość spółdzielni produkcyjnych z pracy POM nie była zadowolona.

Wskutek tego znaczna ilość prac, jakie mogły być w spółdzielniach wykonane traktorami i maszynami POM, przeprowadzały często spółdzielnie za pomocą koni i własnego sprzętu. (Tym należy m. in. tłumaczyć również stosunkowo dużą dotychczas ilość koni roboczych w większości spółdzielni produkcyjnych).

Wśród spółdzielców panowało przekonanie, że gdyby traktory i towaryzujące im maszyny POM stanowiły własność spółdzielni, to większą ilość prac aniżeli dotychczas można byłoby zmechanizować i prace te byłyby lepiej i we właściwych terminach wykonane.

Opinię tę potwierdzały zresztą w praktyce przykłady tych nielicznych spółdzielni produkcyjnych, które nabyły na własność stare lub wybra-kowane traktory i po wyremontowaniu uruchomiły je w swych zespołowych gospodarstwach.

Przechodzenie dotychczas do porządku dziennego nad tym problemem nie było słuszne.

Wydaje się jednak również, że opinia spółdzielców o lepszym wykorzystaniu traktorów i maszyn towarzyszących tylko wówczas, gdy stanowią one własność spółdzielni, pośrednio tylko związana jest z zagadnieniem, *czyją stanowią one własność*.



*Istoty rzeczy szukać* bowiem należy raczej w możliwościach *lepszego kierowania* przedsiębiorstwem w tych warunkach, gdy kierujący całością produkcji dysponuje *wszystkimi* środkami produkcji, aniżeli wówczas, gdy część tych środków zależy od *jednego, reszta zaś* — od drugiego dyspozycyjnego ośrodka.

Gdyby więc na przykład przewodniczący spółdzielni mógł bezpośrednio dysponować przydzielonym spółdzielni przez POM na okres jednego roku traktorem w ten sam sposób, jak traktorem, który jest własnością spółdzielni, to zdaje się, że w wykorzystaniu przez spółdzielnię tych dwóch traktorów nie byłoby żadnej różnicy.

Dobre więc wykorzystanie traktorów i maszyn rolniczych *niekoniecznie* związane być musi z *nabyciem ich przez spółdzielnię na własność*.

Dlatego wydaje się, że poprawienia jakości i zwiększania ilości prac zmechanizowanych w naszych spółdzielniach szukać należy *nie tylko* na drodze zwiększenia ilości traktorów i maszyn towarzyszących nabywanych przez spółdzielnię *na własność*, lecz również na drodze *zmiany dotychczasowych uprawnień* spółdzielni produkcyjnych w kierunku zapewnienia im bezpośredniego dysponowania przydzielonymi spółdzielni na dłuższy okres czasu przez POM — zgodnie z zawartą w tym celu specjalną umową — traktorami i sprzętem towarzyszącym oraz ich obsługą.

Uprawnienia te oczywiście nie mogłyby być dla wszystkich spółdzielni jednakowe, lecz uwzględniać winny specyfikę poszczególnych spółdzielni.

Dla wielu spółdzielni produkcyjnych zastosowanie omawianego systemu użytkowania traktorów i maszyn towarzyszących POM byłoby przy tym daleko bardziej opłacalne od nabywania ich na własność. Wykonując bowiem te same zadania, spółdzielnia nie musiałaby przeznaczać na kupno traktorów i maszyn na własność dużych sum z własnych funduszy, lecz mogłaby korzystniej użytkować je na bardziej pilne i konieczne inwestycje.

Że taki system mógłby mieć realne szanse odegrania dużej roli w usprawnieniu mechanizacji pracy w naszych spółdzielniach produkcyjnych, służyć może przykład Węgierskiej Republiki Ludowej, gdzie próbowano go wprowadzać w życie w lepszych pod względem organizacyjnym spółdzielniach na terenie działalności czterech Państwowych Ośrodków Maszynowych.

Objętym tą próbą na Węgrzech spółdzielniom POM wypożyczał — na podstawie zawartej w tym celu umowy — za odpowiednią opłatą na okres jednego roku potrzebną spółdzielni ilość traktorów i maszyn towarzyszących, którymi dysponowała bezpośrednio wyłącznie spółdzielnia.

Wprawdzie omówione próby zapoczątkowane zostały na Węgrzech dopiero na początku 1956 roku, to jednak — według informacji delegacji węgierskiej na wrześniowej międzynarodowej konferencji w Warszawie — pozytywne wyniki, jakie próby te już w pierwszym okresie wykazały, pozwalały przypuszczać, że system ten również na dalszą metę powinien być zdać pomyślnie egzamin w praktyce.