

NASZ ŚWIAT

№ 3

ROK 1930



ORGAN

ZRZESZENIA I PRACOWNIKÓW
BANKU POLSKIEGO

NASZ ŚWIAT

KWARTALNIK

ORGAN
ZRZESZENIA
PRACOWNIKÓW
BANKU POLSKIEGO

KOMITET REDAKCYJNY:

*Dr. BUCZKOWSKI TOMASZ
IGNATOWSKI STEFAN
MILEWSKA HANNA
ROGUSKI EUGENJUSZ
SOKOLIŃSKI FRANCISZEK
SZPOREK ZYGMUNT
WARCHOŁ STEFAN
Dr. ZBIJEWSKI WALERY*

Nr 5

WARSZAWA

ROK II

1950

SPIS RZECZY.

	Str.
U źródła cierpień i radości — Dr. Buczkowski Tomasz	5
Przyczyny zadowolenia lub niezadowolenia z pracy — „Taran”	5
My i Bank — „Polon”	13
My i Bank — Zbigniew Kliszewski	20
My i Bank — Stanisław Konopacki (Katowice)	24
Ważniejsze przyczyny tarć i sporów między przełożonymi a pracownikami — „Ekki”	27
Czy pożądane jest dokształcanie pracowników Banku? — Mr. Marjan Safuta (Drohobycz)	29
Czy praca w Banku może wypełnić dostatecznie życie pracowników Banku? — El.	32
Jak powinna wyglądać normalna droga kariery urzędnika Banku? — T. D.	35
Hipoteka współczesna na tle postępowania egzekucyjnego — Mieczysław Łakomski, Magister Praw (Częstochowa)	57
Zalety i wady obecnego systemu informacyj kredytowych — Franciszek Szczurowski (Katowice)	41
Z życia Koła krakowskiego — Eugenjusz Kasprzykiewicz (Kraków)	45
Sprawozdanie Zarządu Koła Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego w Drohobyczu za rok 1930 — Mr. Marjan Safuta (Drohobycz)	48

Myśli i sądy zawarte w artykułach nie są wyrazem opinii Komitetu Redakcyjnego, lecz tylko ich autorów.

Komitet Redakcyjny prosi o nadsyłanie rękopisów czytelnych (pisanych na maszynie) i zawiadamia, że zwracać ich nie będzie.

Dr. BUCZKOWSKI TOMASZ.

U ŹRÓDŁA CIERPIEŃ I RADOŚCI.

„La chose la plus importante à toute la vie est la choix du métier”.

PASCAL.

Zanim Szanowni Czytelnicy nasi przystąpią do zapoznawania się z treścią następnych artykułów, pragnę wyjaśnić w krótkim wstępie ich genezę. Sądzę, że w ten sposób uda się może zapobiec pewnym obawom, niechęci, przesadnym nadziejom — wogóle nieporozumieniu, którego dość wiele jest już w tej materji. Wprawdzie — łatwo wyjaśniać i tłumaczyć, lecz trudniej przekonać, mimo to jednak spróbuję. Zadanie przekonania Was spełni już najlepiej sama treść artykułów, pociągająca urokiem swej szczerości i zdrowym entuzjazmem.

Powszechnie znane jest zjawisko b r a k u r a d o ś c i, zadowolenia z pracy. Ludzie wykonują ją przeważnie niechętnie, z najwyższym wysiłkiem woli i jakby tylko przez konieczność zdobywania tą jedynie legalną drogą podstaw utrzymania. Praca stała się cierpieniem, na które godzimy się zdeterminowanie, ażeby okupić niem prawo lub możliwość poszukiwania gdzieindziej — odrobiny złud szczęścia. Ale ponieważ trud walki o samo utrzymanie egzystencji trwa przez całe życie, pochłania największą część dnia — jesteśmy w wyniku — częściej i dłużej przy źródle dojmujących cierpień, niż u progów wyczekiwanego zadowolenia.

S t a ń d z a w ó d c z ł o w i e k a — czyli zajęcie jego, które obiera, więcej lub, przeważnie, mniej roztropnie — s t a j e s i ę w p r z e c i w i e ń s t w i e d o t e g o, c z e m b y ć p o w i n n o — c i ęż k ą z m o r ą, przekleństwem całego życia. I tak jest nietylko u nas i nietylko obecnie.

Przypomnijmy sobie bowiem, że już biblja, opisując stworzenie świata i pierwsze okresy bytowania rodzaju ludzkiego, poświęca pewne ustępy zagadnieniu pracy, oddziaływaniu jej na psychikę człowieka i jej celom. „W p o c i e c z o ła s w e g o” ma ludzkość zdobywać okruszyny chleba, gdyż popełniła grzech. Gdyby nie przekroczenie pewnych nakazów i praw, pozostawałaby w raju, krainie szczęścia, gdzie praca ani istniałaby, ani byłaby

potrzebna. W następnych pomnikach myśli ludzkiej przewija się ustawicznie ten motyw pojmowania pracy, jako kary, uwypuklany jeszcze dla kontrastu wyobrażeniami szczęścia, jako stanu, w którym wszystko mieć można bez wysiłku, bez trudu, bez pracy, która jest hańbą.

Piętno hańby przyłgnęło z wiekami do pracy, lub pewnych jej rodzajów tak szczelnie, że stało się jednym z bardzo doniosłych czynników w formowaniu się niektórych zasad ustroju społecznego. Mieliśmy okresy, w których spełnianie pewnych czynności gospodarczych należało wyłącznie do kobiet lub niewolników i jeńców wojennych, czyli do ludzi, zasługujących, podług ówczesnych poglądów, na pogardę i poniżenie. Pewne zawody należały do wyłącznych uprawnień takiej lub innej kasty, stanu, cechu lub narodowości (rzemiosło, handel, urzędy, wojsko — szlachta, magnaci, Żydzi) przyczem członkowie danych stanów nie mogli, pod grozą hańby lub kar, obierać innego zawodu. Takie pojęcia o pracy stwarzały głęboki rozdział pomiędzy warstwami społeczeństw. Niektóre myśli zapożyczone z religji, wierzeń i kaźdoczesnej etyki dopełniały jeszcze wspomnianą niechęć do pewnych zawodów tak, że po dziś dzień zachowały się najróżniejsze w tej dziedzinie przesady. Wpływ tych pozostałości minionych wieków na wybór zawodu, na samopoczucie pracownika i na wiele zjawisk gospodarczych jest o wiele większy, niż to się powszechnie mniema. S t a ń o w i ą o n e b a r d z o w a ż n y, c h o ć c z ę s t o p o d ś w i a d o m y, s k ł a d n i k p s y c h i c z n e g o s t o s u n k u d o p r a c y w o g ó l e.

Wyraźne ślady oceny pracy jako cierpienia i nieszczęścia znachodzimy też w słownictwie. Pierwotne znaczenie słowa „praca” w językach słowiańskich (rosyjski „trud”), w łacińskim „labor”, francuskim „travail” od słowa „trepan”, niemieckim, wzgl. gotyckim „Arbeit” sprowadza się do — wysiłku, plagi, narzędzia tortur.

Nic też dziwnego niema w tem, gdy stwierdzimy, że do XVI wieku człowiek pracujący znachodził się poza obrębem zainteresowań nauki. Nie przedstawiał on dla niej ciekawe-

go tematu, podobnie jak i sam zawód. Uważano, że wszystko w danej materji zostało już przemyślane i przesądzone, zaczęły próby ulżenia doli człowieka pracującego byłyby daremne, jak beznadziejną jest walka z śmiercią i z wszelkimi prawami natury.

Wiele, bardzo wiele lez, goryczy i złorzeczeń sływało po warsztatach trudu ludzkiego w ciągu niezmierzonej ilości wieków. Nie sposób też obliczyć, ile przeogromnych zasobów energii zmarnowało się w ten sposób, jak dużo zdławiono i unicestwiono zapału szlachetnego, genialnych pomysłów, wreszcie ile szkody powstało stąd dla dążeń ludzkich do szczęścia i harmonji. Niema bodajże tragiczniejszego obrazu nad obraz bezzadnych cierpień człowieka przy pracy, którą wypełnia większą—największą część swego życia i zdobywa tego życia podstawy.

Groza pracy męczącej, pracy wykonywanej z najwyższym wysiłkiem lub odrazą występować zaczęła tem jaskrawiej, im ustrój i gospodarstwo społeczne poczęły zbliżać się od postaci indywidualnej — do form pożywania i pracy zbiorowej. Do poprzednich cierpień przybyły nowe, których źródłem był już człowiek, występujący jako masowy i konieczny w spółtowarzystwie pracy lub przełożony. W miarę dalszego postępu techniki rósł podział czynności na najdrobniejsze fragmenty, zatem wzrastała znowu liczba pracowników i kierowników, aż w konsekwencji, doszliśmy do współczesnych fabryk i biur, które są jakby wspólnotami pracy, wielkimi koszarami, w których musimy tworzyć dobra i umiejętnie zarazem współżyć. Do sztuki pracy przyłączyła się konieczność nabycia sztuki obcowania z ludźmi. Bez zdolności współżycia z innymi, podporządkowania się drugim, ograniczenia własnych potrzeb i pragnień, bez wzajemnej wyrozumiałości — nie można w współczesnym ustroju oddawać się z pożytkiem pracy zorganizowanej. Jeszcze trudniej jest kierować pracą zbiorową bez znajomości tajników psychiki ludzkiej. Do zadań najtrudniejszych lecz i najwdzięczniejszych należy takie operowanie materiałem ludzkim, by mimo męczącej i niwelującej mechanizacji życia, jego atomizacji w obrębie form masowych — wydobyć na wierzch jednostkę — indywidualum, które po zostanie zawsze jedyną i niewyczerpaną praprzyczyną i po-

czątkiem wszelkiej myślitwórczej. Wydaje się to więc paradoksem, gdy zauważymy, że im silniej masa, zbiorowisko ludzkie chłonie w siebie jednostki, powiększając masę, tem usilniej zmierza do wychowania i wyeliminowania jednostki o pełnych a nawet o nieprzeciętnych walorach. „Niedostateczny rozwój indywiduum odbija się bowiem na państwie, jako powód jego dekadencji i degeneracji”¹⁾.

Równocześnie z wielkimi wysiłkami i studjami, podjętymi nad racjonalizacją techniki pracy, zjawilo się zainteresowanie dla jednostki, jej psychiki, która jest jedyną instancją wartościującą pracę na cierpienie lub radość. Ale tutaj właśnie są największe trudności i niebezpieczeństwa, gdyż poznanie wnętrza i prawideł psychiki innego jest conajmniej tak trudne jak własnej. — Świetny psycholog Münsterberg powiedział przecież, że: „The average man knows his mental function as little as he knows the muscles that he uses in walking or speaking”. — Jedną z metod badań, dającą zasadnicze wytyczne dla dalszych dociekań — jest metoda ankiet rozpisywanych do pracowników różnych zawodów.

Dają one przedewszystkiem pewne wskazówki i wiadomości, których zdobycie drogą doświadczenia jest niezmiernie utrudnione. Mianowicie wyjaśniają one nam — jakich środków należy używać dla wzmoczenia pracy i zadowolenia z niej, oraz jak należy usuwać od pracownika czynniki psychicznie szkodliwe.

Wypowiadanie się pracownika w postaci artykułu czy odpowiedzi na ankietę ma poza tem samo w sobie wiele wartości pedagogicznych i ułatwia poprzez przymus samokrytyki — najważniejsze zadanie mianowicie — samowychowywanie intelektu i charakteru.

Dla badacza psychologii i psychotechniki zawodowej są odpowiedzi na takie ankiety wielkiem pocieszeniem i zachętą. Jak się bowiem Szanowni Czytelnicy przekonają, można jednak, wbrew przesądom i przewidywaniom, żywić uzasadnione nadzieje, że przez współpracę czynników kierujących z pracownikami, a nie jednostronne narzucanie pewnych myśli — praca nawet najprostsza — stanie się radosną i twórczą.

Uszczęśliwić ludzi można jedynie wtenczas i tam, gdy i gdzie sami tego pragną.

¹⁾ Z przemówienia Min. Spr. Italji Alfreda Rocca

TARAN.

PRZYCZYNY ZADOWOLENIA LUB NIEZADOWOLENIA Z PRACY.

Dzisiejszy wyścig i współzawodnictwo we wszystkich dziedzinach życia publicznego zmuszają nas do zastanowienia się nad coraz to nowymi problemami zwiększenia wydajności pracy, przy równoczesnym zmniejszeniu wysiłku. Dotychczas starała się naukowa organizacja wytłumaczyć zwiększenie sprawności względami technicznymi, materialnymi. Z biegiem czasu jednak zaczął nieuwzględniony dotychczas w odpowiednim stopniu czynnik duchowy wysuwać się na pierwszy plan. Zaczęto badać nastrój duchowy personelu i przekonano się, że nastrój ten zarówno dla pracownika samego jak i instytucji, w której on pracuje, ma duże znaczenie. Nie jest bowiem obojętne, czy zajęcie jakieś wykonuje pracownik z zadowoleniem, czy też bez, lub wprost z niechęcią.

Zadowolenie jest czynnikiem twórczym, z niego czerpie pracownik chęć do pracy i wytrwałość do przezwyciężania przemijających trudności i niepowodzeń zawodowych. Zadowolenie rodzi inicjatywę, wpływa dodatnio na wydajność pracy i nastraja życzliwie do siebie współpracowników oraz przełożonych.

Niezadowolenie natomiast wywołuje następstwa wręcz przeciwne, oddziałuje hamująco na tok pracy zarówno samego pracownika, jak i jego otoczenia.

Zajęcie się w ostatnich czasach przez Zarząd Funduszu Naukowego i Dyрекcję Banku stroną duchową pracownika, jego dążeniami i pragnieniami, stopniem jego rozwoju umysłowego i dziedziną zainteresowań, jego warunkami pracy i otoczenia, wzbudzić musi we wszystkich pracownikach, myślących zawodowo i społecznie głęboką wdzięczność. Dziś zaczyna pracownik rozumieć, że uczucie zadowolenia lub niezadowolenia z pracy nie jest dla Dyrekcji sprawą obojętną, że Kierownictwu naszej Instytucji zależy pod każdym względem, aby pracownikowi uprzyjemnić spełnianie jego codziennych obowiązków dla

wspólnego dobra oraz pożytku społeczeństwa.

Przyczyny zadowolenia czy niezadowolenia mogą być rozmaite, zależnie od samego osobnika i od czynników od niego niezależnych, a więc subiektywne i obiektywne.

Do subiektywnych zaliczyć można: indywidualny (wrodzony lub też przez wychowanie i ćwiczenia duchowe nabyty) sposób ujmowania różnych przejawów życia codziennego, stan zdrowia i stan systemu nerwowego, ambicję, poziom etyczny i moralny, oraz inne własności duchowe pracownika. U niektórych, intelektualnie wyżej stojących jednostek, mogą także istnieć przyczyny, które wynikają z zaspokojenia ich potrzeb duchowych, kulturalnych oraz ambicji, związanych w większym lub mniejszym stopniu z zawodem, np. uzupełnienie wykształcenia, wiadomości fachowych i t. p.

Jako przyczyny obiektywne należy wymienić:

1. techniczne, polegające na organizacji, podziale oraz odpowiednich warunkach pracy i
2. duchowe, będące następstwem nastroju otaczającego pracownika, stosunku jego do kolegów, przełożonych i instytucji, w której pracuje (opieka moralna).

A) PRZYCZYNY SUBIEKTYWNE.

Źródłem zadowolenia, względnie niezadowolenia jest często pracownik sam, przyczem nawyki i przyzwyczajenia lat młodości oraz własności fizyczne mogą oddziaływać dodatnio lub ujemnie na nastrój duchowy przy pracy. Nie jest bez znaczenia, czy dany osobnik jest zdrowy lub nie, czy odebrał staranne wychowanie, lub wykazuje pod tym względem pewne braki, czy jest duchowo zrównoważony i umie panować nad sobą lub jest porywczy, czy znajduje się na odpowiednim poziomie etycznym, czy reaguje na nie-

powodzenia i przykrości życia zawodowego normalnie, czy z chorobliwą pobudliwością. Inaczej będzie odnosił się do pracy i otoczenia osobnik fizycznie normalnie rozwinięty, o zdrowym systemie nerwowym i dobrych podstawach moralnych, umysłowo zrównoważony i posiadający staranne wychowanie, a inaczej pracownik mało wartościowy moralnie, o chorobliwej wrażliwości i nie cieszący się dobrem zdrowiem. Pierwszy, nawet w trudnych warunkach pracy i niepowodzeniach, nie będzie tak łatwo ulegał zniechęceniu, ponieważ znajdzie zawsze drogę do przywrócenia równowagi umysłowej i stworzenia sobie warunków, sprzyjających wytworzeniu się dodatniego uczucia, drugi natomiast da się łatwo ośwładnąć uczuciu niechęci i niezadowolonia, t. j. tym czynnikiem, które oddziałują szkodliwie na pracę jego własną i innych.

Słusznie czyni Bank, nie przyjmując kandydatów na pracowników, nie odpowiadających wymienionym wyżej warunkom fizycznym, natomiast nie zawsze bierze pod uwagę zalety duchowe i moralne, zwłaszcza przy doborze kierowników. W pierwszym okresie organizowania naszej Instytucji przyjęci zostali pracownicy z różnych dzielnic i z różnym stopniem wykształcenia, posiadający różny poziom umysłowy, intelektualny i fachowy a nawet moralny. Brak tej jednolitości duchowej utrudniał współpracę i uniemożliwiał współzycie, ponieważ pracownik dla pracownika był człowiekiem, myślącym innymi kategoriami, czującym i reagującym na otoczenie inaczej, słowem, człowiekiem przez długi czas jeden drugiemu obcym.

B) PRZYCZYNY OBJEKTYWNE.

Wpływy zewnętrzne mają naogół większe znaczenie na wywoływanie uczucia zadowolenia lub niezadowolonia ze względu na ich różnorodność i bezpośredni sposób oddziaływania.

1. Warunki pracy, jej podział i organizacja.

Należyty podział pracy, dogodne i higieniczne pomieszczenie, możność zastosowania maszyn pomocniczych, wygodne sprzęty biu-

rowe, dobre instrukcje, dostosowane do potrzeb druki i formularze, wpływają na tok pracy dodatnio, natomiast nierównomierny podział pracy, złe warunki urzędowania, niejasno redagowane, zbyt obszerne i nieuporządkowane zarządzenia zniechęcają do pracy, do otoczenia i kierownictwa.

Podział pracy, stały i dobrze obmyślany, prowadzi do skupienia, do centralizacji rozrzuconych czynności i do nadania połączonym działom charakteru jednolitości. Skupienie takie stwarza specjalizację, łatwiejsze opanowanie przedmiotu, zwiększenie sprawności przy tempie jednostajnym, bez zbytowego wyłożenia i nadmiernego przeciążenia.

Nierównomierne rozdzielenie pracy między wszystkich pracowników i kierownika, przeciążenie pracą jednych, a niedostateczne obdzielenie nią drugich, prowadzi u pierwszych do zdenerwowania, wyczerpania, niechęci wobec kierownictwa i wreszcie do ogólnego zubożenia, u drugich natomiast wywołuje lekceważenie pracy i chęć przeszkadzania w niej innym.

Zły wpływ wywiera na podwładnych pracowników uchylanie się od wszelkiego zajęcia ich kierownika, który stara się usprawiedliwić swoje lenistwo np. temi słowami: „jak zostaniecie dyrektorami, to także nie będziecie potrzebowali pracować, dyrektor jest na to, aby doglądał innych jak pracują”. Taki punkt zapatrywania kierownika na swoje odpowiedzialne stanowisko oddziałuje na otoczenie ujemnie i zniechęca do pracy.

Zachodzą jednak inne wypadki, wręcz przeciwnie do wyżej opisanego, a polegające na spełnianiu przez kierownika poza czynnościami instrukcją przewidzianymi, również zajęć, drobiazgowych i wprost podrzędnych, które mogłoby być z powodzeniem spełniane przez najmłodszych stopniem pracowników. Inni znowu kierownicy wykonują wszystkie ważniejsze czynności sami, a prace podrzędne powierzają swoim pracownikom, nieraz wybitnie uzdolnionym. Spełnianie przez nich takich zajęć podrzędnych, wytwarza stan przeciążenia kierownika, który nie może znaleźć dość czasu do wykonywania swojego najodpowiedzialniejszego obowiązku, a mianowicie ciągłego poznawania pracownika i opiekowania

się nim. Personel takiego kierownika pozostawiony samemu sobie, lub spełniający rodzaj czynności dla niego nieodpowiedni, obojętnie dla instytucji, wykonuje swój zawód bez zapału, nie znajdując w pracy swojej podniety ani zainteresowania. System taki przeraża się z biegiem czasu w martwy biurokracizm, uwydatniający się w markowaniu roboty, oszczędzaniu swych sił, nieinteresowaniu się pracą i w odrabianiu jedynie godzin a nie zadań.

Inni kierownicy znowu uważają, że, nie mając sami czasu zająć się w godzinach pozabiurowych, należy pracę normalną przedłużyć, a przynajmniej z nią wcale się nie spieszyć. Niewykończenie codziennych czynności w normalnym czasie zmusza do zarządzania godzin pracy nadobowiązkowych, rozumie się bezpłatnie. Kierownicy usprawiedliwiają swoje postępowanie tłumaczeniem, że „urzędnicy nie mają i tak nic lepszego do roboty w tak zapadłej prowincji, jak w.....”. Pozbawianie pracowników należytego im wypoczynku wywołuje rozgoryczenie, zwłaszcza u młodszych, pełnych życia i szlachetnych ambicji, a pragnących pracą nad sobą w godzinach pozabiurowych rozszerzyć swoje horyzonty myślowe.

Z powyższego wynika, że podział pracy, oraz ustalenie granic samodzielności i odpowiedzialności winny dotyczyć zarówno pracowników jak i kierowników. Ścisły podział pracy umożliwi rozgraniczenie dwóch najważniejszych rodzajów czynności bankowych: umysłowej (organizacyjnej, kontrolnej) i mechanicznej (pomocniczej). Rozgraniczenie takie ułatwia kierownikowi: dobór pracowników, oraz ich należyte rozmieszczenie, zastosowanie maszyn pomocniczych, ustalenie czasu dla każdego rodzaju czynności bankowych, oraz ich terminowe wykończenie.

Praca umysłowa związana jest, przy ogólnem zmechanizowaniu czynności bankowych, przeważnie ze stanowiskiem kierowniczym. Urzędnik w Oddziale rzadko ma sposobność pracować myślowo, chociaż praca odpowiednia dla jego inteligencji i wykształcenia byłaby dla niego pożyteczna. Praca umysłowa przez swoje urozmaicenie wpłynęłaby dodatnio na kształtowanie się młodego

jeszcze umysłu i zachęciłaby urzędnika do pracy nad problemami życia codziennego (zawodowego, organizacyjnego, ekonomicznego lub społecznego). Do takich prac, spełnianych przez urzędnika, należą: opracowywanie informacji kredytowych, rzadziej przeprowadzanie wywiadu w miejscowościach, w których mają być utworzone zastępstwa i opracowanie następnie wniosku na powierzenie danej instytucji agend zastępczych, likwidowanie zastępstwa i t. p., lub też napisanie jakiegoś listu o treści mniej szablonowej, albo, zupełnie wyjątkowo, opracowanie sprawozdania miesięcznego. Współdziałanie niektórych pracowników w przygotowaniu sprawozdań miesięcznych, choćby tylko przez nagromadzenie do nich potrzebnego materiału, miałyby dużą wartość zarówno dla autorów jak i dla Banku. Opracowywanie takich zadań zmuszałoby pracownika do myślenia i zastanawiania się nad przejawami życia ekonomicznego, oraz uczyłoby go pogłębiać swoje wiadomości fachowe i ogólnokształcące. Bank zaś zyskałby w takim urzędniku materiał na przyszłe stanowiska kierownicze.

Praca umysłowa kierownika obejmuje czynności organizacyjne, twórczo-konceptowe, kontrolne, a w małych Oddziałach również część czynności mechanicznych. Dumą i ambicją podwładnego pracownika jest kierownik, stojący na wysokości swojego trudnego zadania. Naukowa organizacja wymaga od kierownika stosowania należytego i trwałego podziału pracy, dbania o dobre warunki otoczenia, ścisłego określenia zakresu działania, jasnego i stanowczego a przytem celowego wydawania poleceń, życzliwego zainteresowania się pracownikiem i umożliwienia mu harmonijnej współpracy z kierownictwem, opartej na wzajemnej życzliwości, zaufaniu i t. p.

Przyczyną niezadowolenia między pracownikami są kierownicy, którzy: nie znają pracy urzędnika, gdyż żadnego przeszkolenia nie przeszli, nie troszczą się o podział i jakość pracy, nie okazują dla niej większego zainteresowania, są przepracowani i drobiazgowi, nie ogarniają całości, albo uważają pracę za uchybienie swojemu stanowisku, wydają często polecenia nieraz śmieszne, nie liczące się ani z wiadomościami fachowymi pracowników,

ani z ich inteligencją czy wykształceniem, odgraniczają się od pracownika murem uprzedzeń i dają mu przy każdej sposobności odczuć swoją wyższość; dla kierowników takich problem współpracy wzajemnej i zaufania nie istnieje, sposób ich wyrażania się w słowie, a szczególnie w piśmie daje sposobność do uwag, a listy pisane nieudolnie, pokazywane są jako odstraszący przykład stylu i ortografji. Nazewnątrz kierownicy ci nie posiadają ani wykształcenia, ani umiejętności zachowania się w każdej sytuacji życiowej, ani prezencji; nie są w stanie kojarzyć zjawisk życia ekonomicznego w przyczynową całość, w karierze swej idą po linii najmniejszego oporu nienarażania się nikomu i w niczem — mieć własne zdanie nazywają karygodnym występstwem, którego skrupulatnie sami unikają — indywidualności ani z siebie, ani z pracownika wydobyć nie mogą, gdyż nie mają dla niej należytego zrozumienia.

P r a c a m e c h a n i c z n a, ściśle określona instrukcjami co do sposobu i porządku jej wykonywania, może tylko wtedy być źródłem zadowolenia, o ile nie jest stosowana kosztem organizacji, a równocześnie uwzględnia stronę duchową pracownika, przede wszystkim jego indywidualność. Uniemożliwienie pracownikowi wszelkiej swobody ruchu, nawet w rzeczach drobnych, instrukcją nieprzewidzianych, ani zasadami organizacji nieobjętych, zabijanie wszelkiego odruchu indywidualności i zdrowej inicjatywy, tych tak ważnych czynników pracy twórczej, traktowanie pracowników jako pionki lub maszyny, zniechęca do wykonywania czynności zawodowych i prowadzi do szkodliwego zobojętnienia. Praca w Banku jest zmechanizowana do takich właśnie granic. Zamiast tworzenia ścisłych ram i zasad, są drobiazgowy instrukcje, normujące prawie każde pociągnięcie ołówka, nie pozwalające żadnej zmiany w wykonywaniu najdrobniejszej pracy, choćby niecelowość była widoczna, nieraz tylko dlatego, że przepis czy zwyczaj został dawno temu, jeszcze przed wojną uświęcony.

Przykładem jednej z najstarszych organizacji, w której przy daleko posuniętem zmechanizowaniu środków pomocniczych zalecono wprost samodzielne działanie, jest wojsko.

Regulamin wojskowy zapewnił swobodę ruchów, samodzielność i inicjatywę nietylko oficerom wszystkich stopni, ale nawet szeregowcowi, walczącemu w masie.

Zmechanizowanie i zwiększenie sprawności w pracy powinny być tylko środkami, wiodącymi do wyższego organizacyjnego celu, t. j. do budzenia i rozwijania dyscypliny służbowej, poczucia harmonijnej współpracy, sumienności i inicjatywy. Z tego wynika, że zbyt daleko posunięta mechanizacja biurowości bankowej, ujęcie najdrobniejszych czynności w zbyt drobiazgowy przepis i normy, nie zawsze jasno wyrażone i należycie przemysłane, może wywołać niezadowolenie, zwłaszcza u pracowników o silnie rozwiniętej indywidualności, wyrobionej samodzielności lub z wyższym wykształceniem, o ile zmuszeni są przez długi czas, ponad okres zaznajamiania się z danymi czynnościami, wykonywać je w sposób zbyt mechaniczny, za mało absorbujący ich rozwinięty umysł.

W s p ó ł p r a c a, ten najważniejszy czynnik w działalności każdej instytucji, polegający na dobrze obmyślonem podziale pracy i jego dokładnem przeprowadzeniu, wywołujący harmonizację poszczególnych czynności, usuwa ich nadmierne stłoczenie w jednym dziale, uniemożliwia tworzenie przerw w pracy, przyczynia się do spokojnego i szybkiego obsłużenia klienta, zapewnia pracownikowi i instytucji korzyści przez wytworzenie psychiki wzajemnej życzliwości i zaufania. Niewiele Oddziałów naszej Instytucji może wykazać się dobrze zorganizowaną współpracą wszystkich pracowników, przy jak najlepszych wynikach sprawności i ciągłego postępu. Taką organizację należałoby poddać specjalnym studjom, umożliwiającym zastosowanie podobnych metod pracy w innych Oddziałach.

K o n t r o l a. Wydajność pracy zależna jest nietylko od ilości pracowników, od podziału czynności, ale także od należycie ujętej kontroli. Kontrola powinna być stała przy równoczesnem zaufaniu. Brak wszelkiego zaufania, stosowanie zbyt drobiazgowy kontroli, czyni pracownika niesamodzielnym i niepewnym w swych postanowieniach, staje się utrudnieniem w pracy i prowadzi do martwej burokracji. Natomiast u kierownika przerost kon-



Fot. kol. Zygmunt Szporek, Warszawa

„URNA CZY KOBIETA”?

troli wytwarza obawę ponoszenia odpowiedzialności i chęć przerzucenia jej na drugich. Taki przerost kontroli istnieje przy zakończeniu czynności dziennych w Oddziałach. Zbyt wiele czasu zajmuje i opóźnia wysłanie raportu kasowego system kontroli przy pomocy sztracy, przez zapisywanie wszystkich pozycji bez wyjątku. System ten dałby się znacznie uprościć, zwłaszcza, że Centralna Księgowość ma możliwość późniejszego sprawdzenia niektórych pozycji na podstawie przesyłanych jej zestawień i załączników. Nie przedłużałoby to manipulacji i umożliwiłoby pracownikom wcześniejsze wykończenie prac dziennych, a tem samym dałoby wcześniej możliwość urzędnikom poświęcenie się sportom i rozrywkom umysłowym oraz pracy nad sobą.

Instrukcje. Jedną z bolączek, dających sposobność do ogólnego niezadowolenia pracowników, stanowi nadmierna ilość (zgorą 30 tomów, bez aktualnego spisu) zarządzeń, które wydawane są do tej pory w chaotyczny sposób, raz w okólnikach, drugi raz w listach okrężnych lub w formie notatek w Wiadomościach B. P. Niektóre zarządzenia, mające obowiązywać wszystkich pracowników, wydawane są nawet w specjalnych listach okrężnych, których pracownicy wcale nie otrzymują. Część zarządzeń jest ujęta w instrukcje, ale te są zbyt obszerne i tak przestarzałe, wskutek ustawicznie przeprowadzanych zmian, że z trudnością mogą dać wskazówki co do sposobu załatwienia pewnych czynności. Instrukcje, wydawane w zbyt długich odstępach czasu, cechuje nadto mała przejrzystość i zwięzłość oraz zbyt obszerne ujęcie treści.

Druki i formularze, nie ujednostajnione co do formy i układu, nieopatrzone odpowiednimi napisami, uwagami i objaśnieniami, uniemożliwiają często ich użycie bez zaglądania do instrukcyj lub okólników. Chaotyczność numeracji oraz brak aktualnego spisu i stale uzupełnianego zestawienia druków, urudniają pracę manipulacyjną.

Z powyższego wynika, jak ujemnie na tok załatwianych czynności oddziałują brak należytych instrukcyj i formularzy. Mała sprawność uniemożliwia szybkie załatwienie klientów, co prowadzi do zatargu z nimi, powoduje podniecenie i uniemożliwia spokoj-

ne wykonywanie czynności. Reklamowana szybkość obsługi klienta w Banku należy do legend; wykonanie najprostszych i drobnych czynności, np. sprzedaż walut, i t. p., wystawia klienta poprostu na próbę cierpliwości. I nie może być inaczej, jeżeli nawet sprawnie załatwiający urzędnik zmuszony jest dokonać obliczenia, dać obliczenie to do sprawdzenia drugiemu pracownikowi, wpisać do primanoty i wkońcu zanieść do kasy. W bankach na Zachodzie tego rodzaju drobne czynności załatwia kasjer sam, a bardziej skomplikowane urzędnicy likwidatury, przy czym wystawiając asygnatę, wypisują równocześnie rachunek dla klienta i dwie kopje, z których jedna stanowi rodzaj primanoty, a druga dowód do księgowania dla księgowości. System ten możnaby z odpowiednią zmianą zastosować i w naszych Oddziałach.

Brak systematycznego szkolenia pracowników nowoprzyjętych uniemożliwia opanowanie całości w niedługim okresie czasu i zmusza Dyрекcję Banku do wydawania zbyt szczegółowych instrukcyj, które znowu, wskutek swojego ogromu i ciągłej zmiany sposobu załatwiania czynności, utrudniają pracę. Nowoprzyjęty pracownik, aby nie odczuwał potrzeby ciągłego zaglądania do zbyt szczegółowych instrukcyj, winien być poddany zgóry określonemu, systematycznemu szkoleniu. Do tej pory w Oddziałach są z kilkoletnią praktyką urzędnicy, którzy nie znają elementarnych czynności bankowych: prowadzenia kasy lub dyskonta. Zdarza się dosyć często, zwłaszcza w większych Oddziałach, że pracownik od 10 lat załatwia, np. czynności dyskontowe, nie interesując się zupełnie innymi rodzajami pracy oddziałowej. We własnym dziale załatwia swoje czynności do tego stopnia mechanicznie i byzmyślnie, że nie może ścierpieć obok siebie pracownika, który zadania swoje spełnia nieco odmiennym sposobem, choć jeszcze w granicach ściśle określonych przepisami. Długoletnie spełnianie tych samych zajęć oddziałują niekorzystnie na stan duchowy pracownika, czyniąc go jednostronnym i niezdolnym do wprowadzenia w swoim dziale jakichkolwiek uproszczeń i ulepszeń. Pracownik taki staje się typem urzędnika w swoich poję-

ciach skostniałego, drobiazgowego, a wskutek tego zarozumiałego i opryskliwego.

Reorganizację systemu pracy należałoby jednak zacząć od zmiany czynności w Oddziałach, a następnie dopiero, jako w ostatnim etapie, w Centralnej Księgowości. Do współpracy nad reorganizacją winni być w takim wypadku pociągnięci urzędnicy, sami te czynności wykonywujący, a odznaczający się szerszym ujęciem przedmiotu i odpowiednią znajomością całości kształtu. Znakończoną rolę mógłby tu odegrać Fundusz Naukowy Pracowników przez odpowiednie zainteresowanie urzędników i zebranie od nich potrzebnego materiału. Przez takie umożliwienie szerokim kołom pracowników współpracy organizacyjnej, wzbudziłoby się ogromne zainteresowanie ich do instytucji, podnieciło wyężenie sił twórczych i zwiększyło poczucie odpowiedzialności. Dotychczas, niestety, tego rodzaju inicjatywa, nawet bez bliższego rozpatrzenia, jest przez kierownika źle widziana i wprost zwalczana, co robi jak najgorsze wrażenie na pracowniku. Powody niechęci kierowników do wszelkich, nawet uzasadnionych projektów ze strony pracowników, są dwojakie: 1) fałszywy wstyd, że projekt nie pochodzi od kierownika samego, lecz od pracownika i szczególnie ten będzie musiał kierownik zaznaczyć w przesyłanym od siebie liście i 2) niechętnie doniedawna ustosunkowanie się Dyrekcji do nadsyłanych z Oddziałów wniosków.

Przy usuwaniu niedomagań i braków, przy przeprowadzaniu reorganizacji i wprowadzaniu ulepszeń w pracy, należałoby postępować stopniowo, licząc się ze zwyczajami, przyzwyczajeniami, indywidualnością i poziomem inteligencji pracowników, gdyż zbyt nagła zmiana może wywołać ogólną niechęć do przeprowadzania tego rodzaju reform, trzeba dać dość czasu do przyswojenia sobie innowacji i zapomnienia poprzedniego sposobu postępowania. To samo odnosi się do pracownika, któremu ma być przydzielony nowy zakres czynności. Objęcie powinno się odbywać powoli, w należyтым okresie czasu i przy otrzymaniu wskazówek, ułatwiających pracownikowi opanowanie przedmiotu.

2. O p i e k a m o r a l n a.

Cztery są czynniki, które mają może największy wpływ na kształtowanie się uczucia zadowolenia lub niezadowolenia; czynniki te obejmują pojęciem t. zw. opieki moralnej, a mianowicie:

- a) najbliższe otoczenie (koledzy, współpracownicy),
- b) przełożony (kierownik wydziału lub oddziału),
- c) kierownictwo instytucji i
- d) organizacja zawodowa (Zrzeszenie pracowników, Fundusz Naukowy).

Wszystkim tym czynnikom powinien przyświecać jeden cel — utworzenia harmonijnej organizacji, pracującej zgodnie dla dobra instytucji i społeczeństwa.

Opieka moralna, w ścisłym tego słowa znaczeniu, ma na celu zbliżenie kierownictwa do personelu, oraz zapewnienie pracownikom przez kierownictwo instytucji:

- a) przyjemnych warunków pracy,
- b) sprawiedliwego traktowania wszystkich bez wyjątku,
- c) doceniania zasług i ich nagradzania oraz
- d) poparcia wszelkich zdrowych, rozsądnych i pożytecznych poczynań.

Moralnym obowiązkiem otoczenia oraz organizacji zawodowych jest pielęgnowanie wśród pracowników jedności, współpracy i wzajemnej pomocy, obrona wspólnych interesów, wreszcie dążność do podniesienia ogółu pracowników na wyższy poziom zawodowy i społeczny.

Współpracownicy życiowo wyrobieni i taktowni, sumienni i obowiązkowi, ułatwiający pod każdym względem współpracę, będą zawsze wpływać na towarzysza pracy dodatnio i uprzyjemniają mu spełnianie jego codziennych obowiązków. Postępowanie każdego pracownika powinno być nie tylko wobec kolegów, ale także i swoich przełożonych nacechowane taktem i chęcią współpracy. „Ludzie nie potrzebują kochać się wzajemnie, by mogli wspólnie pracować. Zbytnią koleżalność może nawet wręcz źle działać, dając pochop jednemu do pokrywania błędów drugiego”, mówi Ford, jednak wzajemna życzliwość i zaufanie są konieczne do osiągnięcia wspólnie wytkniętego celu,

jakim jest dobro instytucji społeczeństwa. Utrzymanie dodatniego nastroju jest dla pracownika i instytucji czynnikiem tak ważnym, że utrzymanie takiego nastroju staje się pierwszorzędnym obowiązkiem zarówno przełożonego jak i kierownictwa instytucji.

Przełożony, śledzący stale każdą czynność podwładnego z zainteresowaniem, umiejący nietylko wytknąć błędy, ale także zachęcić i dodać otuchy do pracy, wyrazić uznanie za spełnienie zajęcia, wymagającego większego trudu lub wysiłku, przełożony, który pozna dokładnie zdolności, zamiłowania i ambicje pracownika i będzie umiał zadośćuczynić tym uczuciom, nie zrazi go sobie nigdy swoim nietaktownym zachowaniem, przeciwnie, zyska w nim chętnego i oddanego pracownika i życzliwego człowieka. Pracownik natomiast nie będzie widział w swoim szefie obojętnego, nieprzystępnego i mało rozumiejącego go przełożonego, lecz surowego, jednak sprawiedliwego kierownika, omal że starszego kolegę. Wzajemny stosunek kierownika do personelu, oparty na życzliwości i zaufaniu, wyrabia wśród pracowników poczucie łączności niemal jednej rodziny, godzi wzajemne urazy i łagodzi różnicę między przełożonym a pracownikami. Każdy kierownik powinien zjednać sobie życzliwość swych podwładnych, ponieważ nastrój taki wzbudza w nich umiłowanie zawodu, przywiązanie do instytucji i podnieca chęć do sumiennego spełniania swoich obowiązków. Poznanie swoich podwładnych jest najważniejszym obowiązkiem kierownika. Każdy pracownik winien znaleźć się na właściwym miejscu. Nie powinno zdarzyć się, aby np. urzędnik z wyższym wykształceniem, dobry bilansista i posiadający studia ekonomiczne, przez całe lata marnował się w dziale żyrowym przy mechanicznym prowadzeniu rachunków, urzędnik zaś mający odpowiednie warunki na kasjera opracowywał informacje kredytowe.

Inicjatywę i ambicję pracownika może kierownik podnieść przez określenie kompetencji, nałożenie odpowiedzialności, uznanie za pilność, pochwałę za sumienną i staranną pracę, pokładanie zaufania i t. d.

Dobrze pojęta opieka moralna ze strony kierownika umacnia wewnętrzną dyscyplinę, zwiększa sprawność załatwianych czynności, oraz rodzi zaufanie przełożonego do instytucji.

Przełożony, kapryśny i niezdecydowany, dający odczuć swoim podwładnym w sposób nietaktowny swą wyższość, uniemożliwia wytworzenie się najbardziej wartościowego czynnika współpracy, t. j. wzajemnej życzliwości. Opryskliwość i nieprzystępność dają złudzenie dyscypliny, w rzeczywistości stwarzają dwa czynniki wzajemnie do siebie wrogo usposobione. Zdarza się niekiedy, że przełożony odnosi się do pracownika, przewyższającego go inteligencją i rozleglejszym horyzontem myślowym nieżyczliwie, stara się takiego pracownika przy każdej sposobności moralnie zgnębić i poniżyć. Aby metoda taka była mniej rażąca, a tem bardziej skuteczna, stosuje wobec swojego podwładnego obojętność i pozostawia go w bezczynności. Taki sposób traktowania budzi w urzędniku niechęć, brak zaufania do przełożonego i żal do kierownictwa, które popiera moralnie podobnych przełożonych.

Kierownictwo instytucji posiada najróżnorodniejsze i najważniejsze ze wszystkich czynników środki moralne oddziaływania na nastrój otoczenia i stan ducha pracownika. Środkami takimi są: dobór pracowników i kierowników, oraz bezustanne interesowanie się nimi, warunki pracy i wypoczynku (urlopy), zapewnienie opieki lekarskiej, system uznania w pracy (awanse), sposób odnoszenia się do pracownika, udzielanie mu pomocy w potrzebie, oraz podtrzymywanie stałego nastroju życzliwości i zaufania.

Potrzeba właściwego doboru pracowników i kierowników wysuwa się dziś na pierwszy plan, ponieważ każdy rodzaj pracy wymaga człowieka o określonych kwalifikacjach. Tak np. kasjer powinien posiadać: umiejętność szybkiej pracy (sprawność), wrażliwość dotyku, dar odróżniania barw i kształtów (badanie prawdziwości banknotów) oraz dźwięków (sprawdzanie monet), zmysł spostrzegawczy (obserwowanie klientów), zdolność nierozpraszczenia swej uwagi, panowanie nad sobą (ce-

lem uniknięcia pomyłek), takt, spokój w rozmowie, przyzwoitą powierzchowność i t. p. Doboru przy przyjmowaniu pracowników należy dokonywać stosownie do zalet osobistych, inteligencji ogólnej, fachowego wykształcenia, inicjatywy, zdolności samodzielnego pokierowania pracą własną i cudzą. Właściwości te jednak mogą być stwierdzone przy specjalnym egzaminie, któremu należałoby poddać kandydata na urzędnika Banku. Przy egzaminie takim winny znaleźć zastosowanie zasady naukowej organizacji. Kierownictwo instytucji nie może jednak poprzestać na samym doborze, ale musi pracownika i kierownika mieć pod stałym dozorem przez cały przeciąg ich służby. Stworzenie pracowników jak najlepszych warunków pracy i przyjemnego wypoczynku, powinno być stałą troską kierownictwa instytucji. Przy wykonywaniu opieki moralnej posługuje się kierownictwo kilkoma czynnikami, o których na wstępie zazaczyłem. Przy omawianiu „przyczyn” dodatnich w stosunku do kierowników wspominałem o kilku, które mogą się odnosić również i do kierownictwa Instytucji. Tu chciałbym przytoczyć przyczyny, wywołujące nastrój ujemny.

Sprawa Kasy Chorych i jej stosunek do pracowników nie został jeszcze ujednostajniony. W jednych Oddziałach muszą pracownicy płacić wysokie składki na rzecz Kas Chorych i są podporządkowani ich szablonowym przepisom leczenia, w innych natomiast pracownicy są nie tylko zwolnieni od opłacania jakichkolwiek należności, ale nadto korzystają z dobrodziejstw humanitarnej opieki lekarskiej lekarza bankowego. Wina leży w niejasności ustawy, dotychczas niezmienionej. Nierównomierne traktowanie pod tym względem wywołuje niezadowolenie pokrzywdzonych pracowników w stosunku do uprzywilejowanych.

Podobnie jest z płaceniem podatków samorządowych (komunalnych, kościelnych, drogowych) w b. dzielnicy pruskiej.

Wypoczynek. Siedmiogodzinny dzień pracy wyczerpuje do tego stopnia, że pracownik nie czuje się dość silny, aby po powrocie do domu mógł pracować nad sobą. Skrócenie urzędowania do 6-ciu godzin wydaje się tem

bardziej uzasadnione, że praca w Oddziałach zmniejszyła się, a wydajność pracy wzrosła znacznie.

Różnica między urlopem najmłodszego urzędnika a urzędnika o wysłudze 24-letniej wynosi zaledwie 3 dni, co jest zbyt krzywdzące dla pracowników starszych latami służby.

O c e n a i p o s u n i ę c i a w s t o p n i a c h s ł u ż b o w y c h. W tej dziedzinie można oczekiwać najwięcej niezadowolenia, ponieważ u wielu pracowników urażona jest miłość własna i ambicja, które nie pozwalają im wyprowadzać obiektywnych wniosków. Przytoczę tu parę z takich żalów, słyszanych kilkakrotnie:

1) korygowanie starszeństwa przy każdym awansie krzywdzi młodszych pracowników, którzy każdorazowo wyprzedzani są przez starszych,

2) zbyt wielu jest takich, którzy, albo nadmiernie awansowali, albo za bardzo pozostali w tyle, wyrównanie mogłoby z czasem nastąpić tylko na skutek dodatkowo przeprowadzonej rewizji tych etatów,

3) obecny system kwalifikacyj uniemożliwia Dyrekcji należytą ocenę i wyróżnienie awansem pracownika o najwyższych nawet zaletach i zdolnościach; powodem tego jest brak poznania pracowników i ich dążeń przez kierowników,

4) wskutek niezachowania stosunku procentowego w poszczególnych stopniach powstał w wyższych stopniach zator, który uniemożliwia automatyczne posuwanie się z niższych stopni do wyższych; automatyczny awans, przy procentowym określeniu ilości w każdym stopniu, mógłby przywrócić zwiczną równowagę,

5) niektórzy urzędnicy o wysokich etatach zajmują podrzędne, młodzi natomiast o niskich stopniach, bardziej odpowiedzialne stanowiska.

Z r z e s z e n i e P r a c o w n i k ó w. F u n d u s z N a u k o w y.

Oba te czynniki mają zarówno dla Dyrekcji, jak i dla ogółu pracowników ogromne znaczenie. Przy pomocy Zarządów Zrzeszenia Pracowników i Funduszu Naukowego

może być nawiązany pomiędzy pracownikami i kierownictwem instytucji ścisły kontakt, umożliwiający wzajemne oddziaływanie na siebie w kierunku dodatnim. Zarząd Zrzeszenia — słyhać zdania — jest zbyt jednostronnie zorientowany w kierunku uzyskania jak najlepszego wynagrodzenia, strona intelektualna pozostawiona jest inicjatywie poszczególnych Kół. Brak jest impulsu do pielęgnowania życia koleżeńskiego, wiedzy fachowej, patriotyzmu zawodowego i obywatelskiego. Zrzeszenie nie ogniskuje w swym Zarządzie dążeń, pragnień i celów, a tem samem nie jest wyrazem opinii szerokiego ogółu pracowników. Aby jednak Dyrekcja naszej Instytucji mogła spełnić swe chlubne zadanie i otoczyć pracownika jak najszczytniej pojętą opieką moralną, musi mieć do pomocy i współpracy organizację, postawioną na wysokości swoje-

go trudnego zadania. Tylko wspólny wysiłek Dyrekcji i Zrzeszenia może wytworzyć wzorowego pracownika - obywatela, czującego i myślącego zawodowo i państwowo.

Zarząd Funduszu Naukowego wszedł od pewnego czasu na właściwą drogę szerszej inicjatywy. Uzupełnia on tak wielki brak organizacyjny Zrzeszenia, jakim jest sondowanie opinii i badanie nastrojów oraz potrzeb szerokiego ogółu pracowników. Byłoby bardzo pożądane, gdyby Zarząd Funduszu chciał iść dalej po tej drodze i przystąpił do systematycznego nawiązania ścisłego porozumienia z pracownikami.

System, oparty na współpracy wszystkich na początku wymienionych czynników, przyczyniłby się do postawienia organizacji Banku na wysokim poziomie, godnym naśladowania przez zagraniczne banki emisyjne.

„POLON”.

M Y I B A N K.

Od zarania życia dziecka, rozpoczynają rodzice pracę nad jego wychowaniem, mając na względzie etyczne, moralne i praktyczne przysposobienie go do ogromu obowiązków, jakie spaść mają na nie w służbie dla dobra kraju i społeczeństwa.

Te pierwsze kroki wychowania młodzieży, to najważniejsze problemy, jakie w ogólnych choćby zarysach starają się wychowawcy rozwinać dla dobra powierzonych im wychowanków. W tym pochodzie zdobyczy wiedzy, przygotowanej do przyszłego zawodu — jak wspomniałem — tylko w ogólnych zarysach wykuwa się w duszach młodego pokolenia przygotowanie do celu i przeznaczenia jednostki. Mają one jednak ważny niejednokrotnie wpływ na przyszłe jego postanowienia i drogi życiowe. Wszak „młodość jest rzeźbiarką — co wykuwa żywot cały, choć przemienie sama szparko — cios jej dłuta wiecznotrwały”.

Taką młodość przeżywamy — i wychowujemy się w niej na ławie szkolnej, lecz skoro dochodzimy do pełnoletności, gdy brzemię obowiązków przykuwa nas do codziennej

pracy — do tej walki o byt — z chwilą tą odmiennie kształtuje się nasze życie, łącząc się ściśle z naszym zawodem. I tu ważnym, a może najważniejszym czynnikiem w życiu jest wybór zawodu, który powinien zawsze odpowiadać wymogom i zamiłowaniu osobnika. Życie obecne, które w swoich różnorodnych przejawach tak ciężko nieraz każe zdobywać choćby najskromniejsze utrzymanie — odsunęło w kąt, lub zmarnowało niejednego talent — niejedno marzenie i inicjatywę i nieubłaganą rzeczywistością rzuciło w ten szary kąt — najpiękniejsze porywy ambitnego młodzieńca. Ile to spotyka się ludzi, którzy wbrew powołaniu, jedynie celem zabezpieczenia sobie bytu wstąpili na pierwszą lepszą posadę — szczęśliwi, że taką choćby skromną i nieodpowiednią otrzymali, zapominając siłą faktu o przedsięwzięciach i planach, zrodzonych na ławie szkolnej. W tem widzi się to zło — to niejednokrotnie spotykane znużenie — oraz niezadowolenie i niechęć do pracy. Smutne to ale prawdziwe, że niejednokrotnie sami nie jesteśmy kowalami swojego losu, tak

zmiennego w konjunkturze życiowej w dzisiejszych warunkach bytu.

Czy jednak tacy mieli podupać na duchu? — czy tacy nie mogliby z czasem pogodzić się z swoim losem i zrozumieć, że nawet w narzuconym im zawodzie mogą znaleźć zadowolenie i chęć do pracy, a tem samem przyczynić się uczciwie do dobra naszej instytucji i społeczeństwa? — sądzę, że tak. Podobnie jak w każdym przejawie życia codziennego, tak i w zawodzie czas, ten najlepszy lekarz, i przyzwyczajenie wiele mogą zdziałać. Zdaję sobie sprawę, że i w naszym zawodzie są tacy, którzy z zamiłowaniem oddają się pracy, znajdując w niej szczyt zadowolenia i szczęścia, jak i tacy, którzy spełniają swe obowiązki jedynie z racji sposobu zarobkowania. My, którym dane jest w niniejszym referacie wypowiedzieć się — z radością witamy tego rodzaju inicjatywę mogącą wyświełcić niejednen problem współzycia naszego z Bankiem i w Banku.

Z chwilą objęcia stanowiska zarobkowego w jednej z instytucyj, zdajemy sobie jasno sprawę, że krok ten to drugi etap naszego życia, to współpraca i przywiązanie niemal do końca życia. Jak matka do dziecka, tak my przykuci do naszego warsztatu pracy powinniśmy i musimy poświęcić wszystkie siły, by spełnić nasz najświętszy obowiązek, naszą powinność względem żywicielki, społeczeństwa i narodu.

Jak więc kształtuje się nasz stosunek do Instytucji, w której pracujemy i co z tego wynika, jakie są nasze bolączki, pragnienia i korzyści, postaram się pokrótce przedstawić według mojego, może niezbyt filozoficznego, ale szczerego rozumowania.

„My a Bank”, to wszystko co nas otacza, to wszystko w czem żyjemy, gdzie kształcimy się, gdzie większą część życia spędzamy, to nasz warsztat pracy — to nasze wczoraj, dziś i jutro.

Niesłuszmem by było, spotykane nieraz twierdzenie, że stosunek do Banku kończy się z chwilą ukończenia godzin urzędowych, z chwilą opuszczenia gmachu bankowego. Czy wychodząc z sal biurowych przestajemy o nim myśleć? — czy niezaprzątnięte są nieraz całemi godzinami myśli nasze o obowiązkach,

które wypełnić jeszcze mamy, lub które mimowoli zaniedbaliśmy? Nasz stosunek do instytucji musi ujawniać się nazewnątrz! — za punkt honoru uważa żołnierz obronę czci munduru na każdym miejscu i w każdej chwili. Czy honor nie nakazuje nam współpracować narówni, współpracować z idea, zakreślona przez statut Banku Polskiego dla dobra społecznego?

My a Bank, to całokształt naszego postępowania w pracy biurowej — w Zrzeszeniu — a poza bankiem, to nasz stosunek do życia społecznego, gospodarczego a nawet politycznego Państwa.

Przechodząc pokolei do odzwierciedlenia wzajemnego wpływu naszych poczynań w wymienionych kierunkach, będę się starał w mojem opracowaniu trzymać się dyspozycji zakreślonej tematami konkursowemi.

Przyczyny zadowolenia lub niezadowolenia z pracy, te tak indywidualne każdemu pracownikowi, nie można podporządkować pod jeden punkt zapatrywania, czyli jednym słowem, nie można je sprowadzić do jednego mianownika. Różne bywają przyczyny zadowolenia lub niezadowolenia z pracy, jak już na wstępie zazaczyłem, ważną rolę odgrywa w życiu wybór zawodu, każdy kto znalazł w zawodzie pełną satysfakcję przy spełnianiu powierzonych mu obowiązków, zgodnych z jego inklinacją ku danej pracy, będzie zadowolony. Zadowolenie to może ulec redukcji jak i potęgować się, zależnie od stosunków w zawodzie, który gdy mu przyniesie karierę, da mu zadowolenie, następnie od zdrowia, otoczenia w jakim pracuje i od wielu nieprzewidzianych okoliczności. Prawdziwie szczęśliwym można nazwać tego, który pracuje z zadowoleniem, bo cóż może łatwiej skracać nudny czas jak praca? Czem łatwiej leczyć zawody życiowe, nieszczęścia i t. p., jak pracą? Mniej wymagający będą w niej znajdowali wszystko, co daje radość życia, co daje szczęście, pogodę ducha i myśli. Ważnym, choć niezupełnym czynnikiem zadowolenia w pracy jest dobrobyt, jaki wnosić mu może wynagrodzenie za pracę, a dowiedziona rzeczą jest, że pilność, wydajność i zapał potęgują się przy zapewnionej egzystencji, skoro widzi się, że praca popłaca, że pracownik nie jest zmuszo-

ny do szukania innych dróg zarobkowania, wtedy zadowolenie rośnie, siły i zdolności nie rozpraszają się, lecz przeciwnie, skupiają się do pracy, przede wszystkim dla dobra Instytucji. Wrodzona każdemu pracownikowi ambicja poza niezbędnymi wymogami zagwarantowania bytu — pcha go ku celom wyższym — ku karierze, jaką niemal każdy, zwłaszcza młody, zakreśla sobie w przedsięwzięciach i planach. Niesłuszne byłoby twierdzenie, że taki ambitny pracownik, wzywający innych do rywalizacji pracy, musi być karierowiczem, mającym jedynie swoje „ja” na oku. Karjerowiczostwo nie jest bynajmniej wadą, byle nie szło drogami podłemi, podkopywaniem dołków pod innymi, którzy ze względu na swoją wrodzoną skromność, brak odwagi, nie mają tego tupetu, co inni w pogoni za karierą. Raczej, żeby wszyscy byli karierowiczami i prześcigali się wzajemnie w wyścigu pracy, aniżeliby z założeniami rękami czekali spokojnie na leniwie poruszający się bieg czasu — że tak powiem na automatyczność wypadków. Niejednokrotnie należy wyprzedzić wypadki, należy wyzyskać sprzyjające momenty i inicjatywę, chęć i zdolności prędzej wydobyć na światło dzienne. Nie jest to bynajmniej regułą — są ludzie, którzy formalnie zrodzeni są do szczęścia, są tacy, którym ono niejako pcha się do ręki — konjunktura, przypadek lub inne podobne koleje przyśpieszają niejednokrotnie naszą karierę. Bez względu na tego wymaga porządek świata, ażeby starsi, bardziej doświadczeni zajmowali wybrane stanowisko u steru. Nie można jednak, — kierując się wyłącznie tą jedną zasadą — hamować pełnych inicjatywy do pracy i zdolności do kierownictwa młodych, uzdolnionych jednostek. Niejednokrotnie gasną najlepsze idee przez nęubłagany porządek świata, przez prawo pierwszeństwa dla tych, którym z racji wieku ten lub tamten zaszczyt się należy. Tego jednak nie zmienimy, taki jest porządek świata i jego prawa, chodzi mi tylko o złagodzenie pewnych form, chodzi mi o ustępstwo niejednokrotnie z własną szkodą dla drugich, gdy w końcowym rezultacie widzi się ogólne dobro w powierzeniu czynności

bardziej odpowiedzialnej temu czy owemu dla jego zalet i zdolności.

Ambicja pracownika częstokroć porażona, niedopięcie do pewnego celu, rzekome pokrzywdzenie i t. p., stwarzają to niezadowolenie z pracy. Mało jest jednostek, które zdołają sobie fakt nieuznawania ich zalet wytłumaczyć twardą koniecznością, więcej jest takich, którzy raz zniechęceni usuwają się w fale zobojętnienia.

Kwestja awansu, ten — jak wiadomo — najtrudniejszy problem, zawsze był i będzie żywo rozważany przez powołane do tego czynniki i zawsze, w jakiegokolwiek formie będzie uregulowany, będzie przedmiotem niezadowolenia. Malkontentyzm, tak właściwy każdemu niemal człowiekowi nie pozwoli niejednemu pracownikowi, będącemu w własnym mniemaniu czemś wyższym od drugiego, ugruntować w nim przekonanie przeciwne, a stąd zrodzi się to poczucie pokrzywdzenia i niezadowolenie z pracy.

A przecież praca daje nam tyle satysfakcji, przecież bez niej żyć nie możemy! Czy nie należałoby hartować wolę swoją w kierunku przestawiania na swoim — w kierunku zadowolenia, że drugim dobrze się wiedzie, że inni bywają wyróżnieni? Naturalnie! — wtedy tylko, gdyby myślą przewodnią, odruchem sumienia była i panowała zawsze i wszędzie idealna sprawiedliwość. Sprawiedliwość, jej istotne pojęcie i zrozumienie, sprawiedliwość względem nas samych i drugich, to problem, do rozwiązania którego dążyć musimy z pełnym poświęceniem swojego „ja” — dla dobra wszystkich. Osiągnąć ją możemy przez długie, długie kształcenie pokoleń w tej najkardynalniejszej i najszlachetniejszej enocie człowieka. Im kto wyżej postawiony społecznie, tem większy nań ciąży obowiązek przestrzegania sprawiedliwości — im kto szczęśliwszy, tem więcej z nią liczyć się powinien.

Są inne, bardziej indywidualne powody niezadowolenia z pracy, niejednokrotnie brak zdrowia, ciężkie warunki rodzinne, mieszkaniowe, lokalne, towarzyskie i t. p. są przyczyną depresji psychicznej człowieka. Ponieważ problem wkracza w dziedziny filozofji, nie będę się nad nim zbyt rozwódził. Wypowiadając swoje zdanie, muszę stwierdzić,

że z pracy zawodowej jestem zupełnie zadowolony, ponieważ tak inklinacje, jak i warunki do pracy nie dają mi najmniejszego powodu do narzekania i obym moim optymizmem zdołał pociągnąć za sobą tych wszystkich, którzy nie zdołali dotąd wyrobić w sobie zadowolenia. Nadmienić tylko muszę, że odpowiedni przydział pracy wg. upodobania, zdolności, posiadanych studjów może być w wielkiej mierze przyczyną ugruntowania zadowolenia wśród pracowników.

Jak więc powinna wyglądać normalna karjera urzędnika Banku? Skoro, przejęty powyżej wspomnianymi zasadami, zdoła sobie pracownik wyrobić ten optymizm życiowy, to moralne zadowolenie z pracy, skoro potrafi zrozumieć, że tak, a nie inaczej być musi — i pozna sam siebie, czy na tem ma pozostać? Bynajmniej! Silna wola, pilność, posłuszeństwo i wiara w lepszą przyszłość, rozkażą mu iść do kariery przez cały czas służby, przez udoskonalanie siebie w kierunku użyteczności społecznej.

Z radością należy powitać zapoczątkowaną przez Władze Personalne inicjatywę w kierunku zdobycia jak największego poziomu intelektualnego wśród nas — z radością witamy tę drogę przewodnią ku karierze!

Wszak dokształcanie się pracowników to nieć wspólna, łącząca karierę naszą z normalizacją pracy codziennej — wszak to nasza wytyczna, to niemal nasz obowiązek! Czy ono jest pożądane? Bezwątpienia. Nie sądzę, żeby znalazł się taki, któryby temu zaprzeczył. Czy poza gorliwością w spełnianiu obowiązków służbowych, poza pilnością w pracy — poza posłuszeństwem wobec przełożonych i poza ukończonemi już studjami przygotowawczemi do zawodu niczego już od nas żądać nie wolno? Pracownik bankowy, ażeby mógł spełnić swoje zawodowe obowiązki obywatelskie, musi mieć umysł zawsze wrażliwy na wszelkie przejawy życia; w każdej niemal dziedzinie musi mieć przed sobą szeroki horyzont rozumowania i krytycznego ustosunkowania się do wszystkiego, co nas otacza, co się dzieje — by nie stał się maszyną fizycznie tylko spełniającą

obowiązki, dla posady, dla zarobku. On musi pójść dalej, musi nieść oświatę w powierzonych mu dziedzinie do kulturalnego rozwoju społeczeństwa; musi utrzymać żywy kontakt z tymi, którzy z roli swojego zawodu stykają się z Bankiem, musi być świadom celów i powołania, jakie w dziedzinie gospodarzo - ekonomicznej mają przyspaść w udziale.

Lecz jak ma wyglądać to fachowe pogłębianie wiedzy i pożytkowanie jej dla dobra swojej instytucji? Aby wygłaszać referaty, aby propagować zdrową myśl i zasady, trzeba siebie wpierw do tej roli przygotować. Samodokształcanie bez kontroli chybia celu, tu trzeba współpracy bardziej doświadczonych; tu trzeba pomocy kierownictwa własnej Instytucji. Wiadomą jest rzeczą, w praktyce udowodnioną, że przygotowanie teoretyczne do zawodu, nie poparte praktyczną szkołą równa się zeru. Jakkolwiek pewien cenzus naukowy musi być zachowany, nie można protegować więcej wykształconych teoretycznie przed innymi, nie można poniżać urzędnika, mającego tylko fachowo-handlowe wykształcenie na korzyść urzędnika z wykształceniem uniwersyteckiem, skoro jest w zawodzie dobrym albo równym. Należy inne względy brać pod uwagę przed wykształceniem. Wielu urzędników o wyższych studjach czyto prawniczych, czy ekonomicznych przez nieużytkowanie swoich wiadomości zapominają to, czego się nauczyli, a nie pracując dalej nad sobą, mogą czasem stracić swe szanse przed innymi mniej wykształconymi. Nie pragnę przez to powiedzieć, że wyższe studia są niepotrzebne — owszem: znajomość prawa rozjaśnia umysł, daje zdolność łatwiejszego rozumowania, rozstrzygania niektórych kwestyj i t. p. Nie można jednak twierdzić, ażeby tylko urzędnicy z wykształceniem akademickiem mogli zajmować kierownicze stanowiska. Od urzędników takich wymaga się nietylko wiedzy teoretycznej, ale także sprężystości, silnej woli i fachowości, które nie muszą iść w parze ze studjami. Jeśli się zważy, że stanowisko kierownika Oddziału jest bardzo zależne od Wydziałów

Dyrekcji i skrepowane w postanowieniach przepisami, śmiało rzec mogę, że wyłącznie stanowiska w Wydziałach Dyrekcji wymagają wyższego wykształcenia. Inne stanowiska, poza praktyką, wymagają doksztalcenia. Organizacja tegoż musi się znaleźć w rękach fachowych, praca musi i powinna być wspólna. W wojsku istnieją różne kursy doksztalcające, praktyczne, fachowe szkoły wyższe i t. p., czyżby Bank Polski, tak poważna instytucja, nie mógł zdobyć się na prowadzenie kursów fachowych w większych środowiskach kultury i nauki? Czyżby Bank Polski nie mógł rokrocznie wysyłać pewną ilość pracowników na doksztalcenie się w dziedzinie bankowej, ekonomji, księgowości i t. p., na kursy fachowe, prowadzone przez odpowiednich pedagogów? Stać na to inne instytucje, musi i nas na to stać. Bezwątpienia dużo pracowników kształci się, czytając różne fachowe pisma, broszury, książki, gazety, ale czy to nie zamało? czy odnosi efekt należyty taka dorywcza nauka?

Przeciwny jestem zbyt wielkiemu rozgałęzianiu zdobywania wiedzy, nieraz na dziedzinie, nie mające nic wspólnego z bankowością, chociaż stanowiące również pogłębianie wiedzy fachowej wśród pracowników. Ogromu nauk pojąć nie można, wszak przysłowie mówi: „nie zginie w tłumie ten, kto umie choćby jedną rzecz, lecz umie doskonale”, tą rzeczą, to dziedzina bankowości i związane z nią przejawy. Nie od rzeczy będzie podkreślić konieczność doksztalcenia się w kierunku znajomości języków; kursy takie powinny istnieć w każdym Oddziale, a bonifikata kosztów powinna być traktowana narówni z bonifikatą kosztów nauki za dzieci pracowników w/g ogólnych zasad. Nikt nie zaprzeczy, że znajomość języków może się przyczynić do rozszerzenia wiadomości fachowych pracownika i uchronić instytucję w pewnych wypadkach przed stratą.

Jeżeli jednak zgodzimy się na to, że doksztalcenie pracowników przy pomocy kursów jest niemożliwe, jakież więc jest pole do wykazania pracy swojej w tym kierunku? Powiemy — służy do tego pióro — referaty, artykuły i t. p. Trzeba jednak zauważyć, że

zdolności pisarskie nie każdemu są dane, nie zawsze odwaga w wypowiedaniu swych myśli przoduje w usposobieniu pracownika — niektórzy są zdania „si tacuisses, philosophus mansisses” i siedzą cicho — może ich szczere i otwarte słowa spotkają się z ostrą krytyką. Pragnących wygłaszać odczyty, nie powitają zawsze w Oddziale z zadowoleniem, mniej znajdzie się takich, którzyby umieli ocenić ich pracę, względnie skontrolować. Częstsze stykanie się z pracownikami, współpraca, pomoc i odpowiednio jasne w tym kierunku zarządzenia, mogą wyjść jedynie z inicjatywy Wydziału Personalnego.

Muszę tu również wspomnieć o konieczności doksztalcenia i fachowego przysposobienia urzędników, pracujących w Komisjach Rewizyjnych. Specjalne kursy, praktyczne przeszkolenia po Oddziałach są dla członków nieodzowne. Praktyka wykazuje, że poza przewodniczącym Komisji inni rewizorzy częstokroć mało orjentują się w czynnościach bankowych, a czy nie powinni to być biegli w każdej dziedzinie manipulacyjnej fachowcy? Czy nie powinni tacy pojmować swą rolę raczej z punktu dydaktycznego, aniżeli rewizyjnego? Czy tacy nie powinni mieć za główny cel upraszczanie i ułatwianie manipulacji na podstawie swoich spostrzeżeń w Oddziałach? Pracownicy chcieliby w nich widzieć nie tylko rewizorów, ale także nauczycieli.

Lecz czy praca zawodowa może wypełnić dostatecznie życie pracownika? Twierdę stanowczo, że nie — pytanie to tyczy się ściśle potrzeby oddziaływania naszego na zewnątrz — które powinno objawiać się nie tylko w pracy zawodowej, ale i w pracy społeczno-kulturalnej, a nawet politycznej.

Do pierwszej zaliczam, jako najważniejszy nasz obowiązek, pracę w zawodowym zrzeszeniu. W myśl zasady: „pracuj w swem kółku, jak tylko kto może, a całość sama się złoży”, pociągnąć pragnę i podporządkować tej pracy wszystkich, ale to wszystkich, aby efekt był pożądanym. Bywa bowiem często, że wszelkie obowiązki spadają na jednostki, do których, jakby za karę, rokrocznie tak przy-

wiązują się powierzane czynności, wynikające z funkcji członka Zarządu, że przy jakiegokolwiek reprezentacji na zgromadzeniach, komitetach, ci właśnie a nie inni wybrańcy muszą brać udział i niejednokrotnie obarczeni dostatecznie już pracą u siebie, zmuszeni są wymawiać się od innych, powierzonych im czynności honorowych na innych placówkach, ściągając niesłusznie nieraz podejrzenie, że Bank Polski, względnie jego urzędnicy, usuwają się od pracy społecznej. A przecież praca społeczna to obowiązek każdego obywatela. Nie chciałem przez to powiedzieć, ażeby poszczególni pracownicy usuwali się od pracy społecznej — na chlubę kolegów muszą zaznaczyć, że z pośród naszego grona bardzo wielu pracuje bezinteresownie w różnych kulturalno-oświatowych towarzystwach, dając maximum pracy dla dobra społeczeństwa.

Nie na tem ogranicza się nasza rola—mniej zaangażowani bezpośrednio w pracy społecznej, pośrednio przyczyniamy się do niej drogą popierania poczynań najróżniejszych komitetów. Liczne zbiórki, losy, listy składkowe i t. p. zawsze znajdują poparcie wśród nas, a trzeba przyznać, że dziennie po kilka takich napływa do Banku i prosto niemożnością byłoby wszystkim zadośćuczynić. Jakkolwiek pracownicy chętnie składają ofiarnie grosz na cele społeczne, zmuszeni są jednak ograniczać wszelkie sprzedaże czyto kartek, czy nalepek, odznak, cegiełek i t. p. tylko wśród nas, ponieważ zbieranie datków wśród klienteli (to, czego od nas stale domagają się różne towarzystwa) — zabronione zresztą zupełnie słusznie przepisami — mogłoby narażać powagę Instytucji na krytykę, tem bardziej, że klienci składaliby ofiary na proponowany cel pod przymusem moralnym nienarażania sobie urzędników Banku. Z praktyki wiem, że ilekroć dawniej zajmowałem się zbiórką na cele dobroczynne w mieście z upoważnienia jednego z komitetów, tylekroć spotykałem się z hojną ofiarnością wśród tych, którzy, niejako przez interesy bankowe, pozostawali ze mną w styczności, akcentując często „że dla Banku Polskiego to się nie od-

mawia”. Te powody skłoniły mnie, że w przeszłości w żadnej zbiórce udziału nie brałem i byłem zadowolony, gdy zarządzenie, zakazujące zbiórki, nadeszło ze strony Władz Banku. Społeczeństwo często nie chce zrozumieć trudnego położenia urzędnika bankowego, podejrzewając nas o brak inicjatywy społecznej. Pożądanem byłoby uświadomienie społeczeństwa w tym kierunku przez ogłaszanie od czasu do czasu zarządzeń Banku, usprawiedliwiających nasze stanowisko.

Jeżeli jest mowa o życiu społecznym i naszej w niem roli, to wiązałem jej jest nasz wpływ na kulturę, że tak powiem, uświadamianie społeczeństwa o konieczności wspólnej pracy z Bankiem.

Wielu nie wie, co to jest Bank Polski, jakie są jego zadania i cele. Współpraca nasza z bankami powinna znaleźć głębszy odruch i nie kończyć się wyłącznie na załatwianiu formalności urzędowych -- nie mówiąc już o współpracy z licznymi organizacjami handlowymi, przemysłowymi, szkołami zawodowymi i t. p. Brak tego wpływu uświadamiania widzi się na każdym kroku, zwłaszcza w dziedzinie kredytowej. Klienci prywatni, korzystający pośrednio z kredytów w Banku Polskim, w 50% nie reagują na wysyłane do nich kwestjonariusze majątkowe, na wzory podpisów i t. p., odnosząc się z wielką rezerwą do tych koniecznych formalności Banku. Winien tu brak uświadamienia, którego rolę, rolę kulturalno-społeczną powinien objąć urzędnik Banku Polskiego. Za inicjatywą Władz Naczelnych współpraca nasza z wszystkimi obywatelami, którzy pośrednio, czy bezpośrednio stykają się z Bankiem, powinna zataczać coraz szersze kręgi. Należy w tym kierunku społeczeństwo wychowywać, trzeba go uświadomić, że składanie zeznań majątkowych, udzielanie informacji Bankowi o wszelkich przejawach życia gospodarczego, oraz o zdolnościach płatniczych jednostek, o ich charakterach, to moralny obowiązek w pierwszym rzędzie instytucyj kredytowych, jak również i poszczególnych kupców, czy przemysłowców. Należałoby od czasu do czasu organizować odczyty, referaty i po-

uczenia o Banku Polskim, za inicjatywą urzędników Oddziału w bankach prywatnych, w zrzeczeniach kupców, przemysłowców, rzemieślników, w szkołach handlowych i t. p., ażeby żywym słowem ugruntować w społeczeństwie to przekonanie, że wszelkie zarządzenia Banku podyktowane są jedynie i wyłącznie celowością gospodarki dla dobra Państwa. Spotyka się odmowę w udzielaniu informacji w formie dość niegrzecznej, często bagatelizującej. U innych poziom intelektualny stoi tak nisko, że obawiają się złożenia wzoru podpisu na formularzu bankowym, przewidując w tem jakieś konsekwencje zobowiązań, innym poprostu nie chce się parę słów napisać z lenistwa. Uświadamianie społeczeństwa w tym kierunku, wychowywanie młodzieży handlowej w szacunku dla zarządzeń Banku, oto wdzięczne pole do pracy kulturalno-oświatowej, w jakiej niepowinno zabraknąć urzędnika Banku Polskiego, który własnym doświadczeniem i współpracą, ramię przy ramieniu z innymi czynnikami służyć powinien.

Jeżeli mam pisać o stronie rozrywkowej, tej tak ważnej dla każdego człowieka, uważam, że i na tem polu nie powinniśmy pozostać w tyle. Czytając różne sprawozdania i artykuły z „Naszego Świata”, przekonywamy się, że sport cieszy się należytem poparciem u naszych Władz, tak bankowych jak i zawodowych. Przemęczone pracą umysłową organizmy nasze wymagają — i to koniecznie — pewnej od czasu do czasu rozrywki, zwłaszcza fizycznej. Przysłowie mówi: „w zdrowym ciele zdrowy duch” — zasada tą przejęci, musimy znaleźć choćby odrobinę czasu na godziwe rozrywki w chwilach wolnych od zajęć. Zdajemy sobie dobrze sprawę, jaką rolę odgrywa należycie wykorzystany odpoczynek na świeżem powietrzu w rozrywce sportowej (bez rekordów), uczynić nas on może bardziej odpornymi na niedomagania naszego ciała, podnieść zdrowotność wśród pracowników, a niejednemu przywrócić chęć do pracy i usunąć znużenie, i zniechęcenie do czynności zawodowych. Wprawdzie w wielu kołach istnieją różne sekcje sportowe (rower,

tennis, łódki, narty i t. p.), to jednak do rozpowszechniania tych zdrowych rozrywek powinniśmy dążyć wytrwale (jednak zawsze z umiarkowaniem), poświęcając jeden dzień pracy umysłowej, doksztalcającej, a drugi rozrywkom sportowym.

W polityce udział pracowników w rzeczy samej nie może być wzbroniony. Każdy obywatel, mający równe prawa, zaciąga równe obowiązki. Współpraca z czynnikami rządowymi, pomoc w urzeczywistnieniu zamierzeń idei pracy i przedsięwzięć, podyktowanych zarządzeniami ludzi, będących u steru rządu, ludzi czystych rąk, oto naczelne nasze zadanie. Komu jak komu, ale nam, urzędnikom Banku Polskiego, na którym sumieniu spoczywa obowiązek administrowania majątkiem społecznym, nam właśnie praca uczciwa, czysta, ideowa, może najbardziej trafiać do przekonania. Naszym udziałem w polityce niechaj będzie karność i posłuszeństwo wobec zarządzeń najwyższych czynników, które przez Władze naszej Instytucji do wykonywania i sumiennego przestrzegania nas powołują. Jeśli umieliśmy drzeć przed nakazami rządów obcych, musimy uszanować tem bardziej te, co z naszej siły państwowotwórczej wychodzą, bo to nasze, polskie! Krytykować i politykować potrafią niemal wszyscy, pracować i słuchać tylko garstka, tą garstką przedewszystkiem my musimy być, to nasz obowiązek i skromna cegielka do gmachu Ojczyzny!

Jeśli mam zająć stanowisko, co do naszego czynnego udziału w życiu politycznym, uważam, że należy poza sumiennem wykonywaniem obowiązków obywatelskich trzymać się nieco w rezerwie. Zbytne rozpolitykowanie stwarza niejednokrotnie atmosferę ciężką, stosunek podejrzliwy i nieszczerzy wśród kolegów, doprowadza nieraz do tarć i awantur, które w ostatecznym wyniku źle wpływają na wykonywanie obowiązków służbowych. Polityka państwowa to przywilej dyplomatów, polityka kredytowa, gospodarcza i współpraca przy niej to nasz przywilej, to nasz obowiązek i zawód.

ZBIGNIEW KLISZEWSKI.

M Y I B A N K.

Przystępuję do konkursu ogłoszonego pod powyższym tytułem z tem przeświadczeniem, że redakcja „Naszego Świata” pragnie mieć na zaproponowane tematy jaknajbardziej wszechstronne opinie. Pragnę dać wyraz w słowach prostych i szczerych tym uwagom i spostrzeżeniom, które oddawna żywi tak samo jak ja, — przypuszczalnie — wielu innych przedstawicieli t. zw. „nowego pokolenia”.

Układ tematów pozwalam sobie podać następująco:

1. Czy praca w Banku może dostatecznie wypełnić życie urzędnika?

Myślę, że nie. Praca urzędnicza tak, jak każda czynność, spełniana według zgóry przygotowanego schematu, nie może dać zadowolenia, które można osiągnąć z pracy samodzielnej, twórczej. Urzędnik wogóle, a urzędnik Banku Polskiego w szczególności, powinien interesować się przejawami życia publicznego, jak np.: naukowego, ze szczególnem uwzględnieniem zagadnień ekonomicznych, społecznego, politycznego, towarzyskiego, sportowego i t. d., a to dla dwóch celów: żeby stać się jednostką pożyteczniejszą dla społeczności, a więc i dla Instytucji oraz, żeby osiągnąć to minimum zadowolenia z samego siebie, do czego każdy człowiek dążyć powinien. Cóż bowiem Bankowi Polskiemu po takich urzędnikach, którzy wiedzą bardzo dobrze, że od okna jest „Debet” a od drzwi „Credit,” ale poza tem nie wiedzą nic? Cóż człowiek o sobie i swoim życiu może powiedzieć, jeżeli przez „x” lat chodził i pracował jak automat, lecz również jak automat przestał myśleć i czuć? Wszelkimi siłami musimy bronić się przed automatyzowaniem i to coraz energiczniej, gdyż coraz większa mechanizacja pracy czeka nas wszystkich. Urzędnik Banku Polskiego jest uważany za człowieka inteligentnego, co, niestety, nie jest zupełnie prawdziwe, jeżeli weźmiemy pod uwagę te pozostałości, które pozostawili po

sobie zaborcy i czasy wojny, a jako człowiek inteligentny powinien tak pracować przy pomocy maszyn, żeby nigdy nie dozwolić na opanowanie swojej osoby przez maszynę. Czy człowiekowi inteligentnemu wypełni życie kilka godzin intensywnej, lecz z biegiem czasu mechanizującej się pracy? Napewno nie. Urzędnik musi wprost używać jako lekarstwa przeciw przytępieniu umysłu ćwiczeń komórek mózgowych nietylko tych, które są potrzebne do wykonywania jego obecnej pracy, lecz i dla pracy przyszłej, która będzie wymagała czynności innych komórek. Przez zaniedbanie kształcenia umysłu w dziedzinach, istniejących poza obrębem obecnej pracy, te inne komórki mózgowe mogą przestać żyć. Nie wolno człowiekowi inteligentnemu pozbawiać się inwencji i aspiracji życiowych dlatego, gdyż wówczas traci swą inteligencję.

Zupełnie błędnem byłoby mniemanie, że praca bankowa na tem ucierpi. Nigdy. Urzędnik rozumny nie zaniedba swoich głównych obowiązków tak, jak dobry żołnierz nigdy nie sprzeciwi się rozkazowi swojego zwierzchnika. To prawda, że w każdej dziedzinie, w każdym rodzaju służby, praktyka obfituje w dowody przeciwne, ale jest to wynikiem ciemnoty z czasów niewoli, dowodem tego, że niezawsze stosowano się w czasach Polski Odrodzonej do zasady „Właściwy człowiek, na właściwym miejscu”.

2. Udział pracowników Banku w pracy społecznej.

Praca społeczna jest pierwszą z tych, która powinna zajmować poza Bankiem jego pracownice i pracowników. W mojem rozumieniu nie będę przesadny, jeśli powiem, że to jest pewnego rodzaju posłannictwo każdego z nas. Dlaczegoż bowiem ludzie odrzekają się od pracy społecznej? Albo dlatego, że są niezasobni (mam na myśli ludzi inteligentnych, którzy muszą „dorabiać” do swoich pensyj), lub dlatego, że są za bogaci i wówczas przeważnie mało ich obchodzi sprawy

nie dotykające ich własnych żołądków. Praca społeczna tymczasem leży odłogiem. Cóż za konsekwencje możemy stwierdzić z tego stanu rzeczy? Ano, zupełnie odwrotnie dzieje się w Polsce, niż, dajmy na to, w Czechosłowacji, nie mówiąc już o Anglii, która pod tym względem przoduje światu. Tam nauczanie, wychowanie fizyczne, zbiory, muzea, warsztaty pracy, domy dla starców, przytuliska dla dzieci nieślubnych i t. p., to przeważnie wytwory zorganizowanej pracy społecznej — a u nas? Wszystkie funkcje życia społecznego przekazuje się Państwu, wymaga się ogromnie dużo od Państwa, a jednocześnie narzeka się na etatyzm. Te niekonsekwencje są wynikiem źle rozumianej pracy społecznej, identyfikowaniem tejże z filantropją, oraz małej kultury. Muszą się powiększyć kadry tych, którzy ukochają pracę społeczną dla własnego zadowolenia, boć przecież takich ludzi w Polsce trochę jest, a powinny się powiększyć ich szeregi, szukając ludzi chętnych z pośród urzędniczek i urzędników Banku Polskiego, jako ze źródła nigdy nie wysychającego. Pomyślmy tylko, jak to byłoby np. pięknie, gdyby każdy z Oddziałów postanowił dać naukę z pełnym utrzymaniem choćby jednemu dziecku, uważanemu za najbiedniejsze i najzdolniejsze w danym okręgu? Czy doceniacie wagę takiego małego wysiłku? Kilkudziesięciu ludzi, po otrzymaniu wyższego wykształcenia, zawdzięczających wszystko nie panu „X”, lecz Oddziałowi Banku w takim czy innym mieście, będzie starało się oddać otrzymane dobra innym, a w ten sposób dzieło rozpoczęte przez garstkę ludzi może rozszerzyć się do potężnych rozmiarów. A teraz druga możliwość. Poszczególne Koła Zrzeszenia ograniczają się, jak to przyznał niedawno jeden z korespondentów „Naszego Świata”, prawie wyłącznie do zbierania składek. Uderzmy się w piersi i przyznajmy, że niewiele w tem przesady. Czyż nie należałoby utworzyć z naszych Kół środowisk o t w a r t y c h dla celów kulturalno-oświatowych w każdym mieście? Oczywiście nie mówię o tem, żeby sprawy tak miały się przedstawiać, jak w Kole Warszawskiem, którego sekcja kulturalno-oświatowa poza niewielu odczytami,

mało uczęszczanemi (właśnie z powodu zamkniętego charakteru), zajmuje się rozprzedają biletów ulgowych do kin i teatrów.

Koła Zrzeszenia mają możność urządzania zebrań dyskusyjnych kosztem ofiar niewielu ludzi, którzy przy należytej organizacji chętnie będą rozjeżdżali z referatami na tematy interesujące najszerszy ogół, np. natury gospodarczej, historycznej i t. p. Działalność w tym kierunku będzie można nazwać pracą społeczną, bo w tym stanie, jaki istnieje dziś, możemy mówić o syzyfowej pracy jednostek nielicznych, uspołecznionych, a nie urzędników Banku Polskiego, jako grupy ludzi. We wszystkich czterech Oddziałach Banku, w których pracowałem, udało mi się zauważyć, że warunki do stworzenia omawianej pracy są idealne. Urzędnicy nasi są otaczani przez wszystkich taką aureolą mądrości, że lokalne odłamy społeczeństwa uważałyby sobie za przyjemność rozprawianie z nimi na tematy nawet wymagające wysiłku mózgowego. Myślę, że pracę taką możnaby było porządnie zorganizować, a potem zcentralizować, żeby była żywsza wymiana tematów.

5. Czy pożądanę jest dokształcanie pracowników Banku?

Stanowczo tak. Przedewszystkiem dlatego, że człowiek jako istota o możliwościach ograniczonych, a więc o ograniczonym umyśle, nigdy nie może powiedzieć o sobie, że jest mądrym, choćby tylko dostatecznie, a następnie dlatego, że w obecnym pokoleniu mamy bardzo dużo niedociągnięć pod względem wykształcenia, które spowodowane zostały przez vis major, przez czasy niewoli. Iluż to ludzi w Polsce jest wychowanych i wykształconych pod przemożnym wpływem żywiołów wrogich polskości? Wszędzie, a więc i w Banku znajdują się tacy, którzy wynieśli z czasów przedwojennych najmiłsze wspomnienia. Dzięki nieznamości historii ojczystej, dzięki małej kulturze, ludzie ci, mając czasem niezgorszy kawałek chleba z rąk zaborców, chwalili sobie cara i cesarzów do tego stopnia, że i dziś jeszcze z łezką w oku tamtych wspominają. Czy to jest mały powód do dokształcania pracowników Banku? A teraz weźmy nawet „nowe pokolenie” pod szkiełko. Wia-

domem jest, że największe braki w naszej administracji państwowej zostały spowodowane niedoborem ludzi przy obejmowaniu stanowisk urzędniczych. Wówczas, gdy, jak to się mówi pospolicie, „wybuchła Polska”, co lepsze i dojrzałe poszło na front, a wszelkie inne typy pozajmowały czasem bardzo wysokie stanowiska. Nie mówię tu naturalnie o ludziach, którzy już wówczas zajmowali stanowiska i musieli przy nich zostać. Wielu ludzi młodych nie zdołało, po wykolejeniu się z normalnego trybu życia, ukończyć właściwych studjów, a wielu z tych, którzy zdążyli to później odrobić, znalazło się daleko w tyle za tymi, którzy atramentem przy biurku wybijali granice Rzeczypospolitej. Jednym słowem, na stanowiskach znaleźli się ludzie nieodpowiedni. Czyż może być coś bardziej chwalebego, jak dokształcanie się przy takich warunkach? Uważam, że Dyrekcja powinna wszelkimi siłami dążyć do zachęcenia wszystkich, którzy nie posiadają odpowiedniego cenzusu naukowego, do nauki. Jedną z kardynalnych dróg w tym kierunku jest ustanowienie dodatku za wyższe studia, który już istnieje w Państwowym Banku Rolnym i w Banku Gospodarstwa Krajowego, a więc w instytucjach najbardziej nam pokrewnych. Znam u nas wielu ludzi, którzy zdobyli absolutorjum w W. S. H., lecz nie starają się robić dyplomów, nie mówiąc już o pracach magisterskich lub doktorskich. Wprowadzenie dodatku nakłoniłoby ich zapewne do kończenia studjów. Tych zaś, którzy nie mają średniego wykształcenia, można nakłonić drogą perswazji ze strony Dyrekcji do pracy nad sobą. Możliwości są w tym kierunku nieograniczone, a do czego zdolny jest silny charakter — może nam opowiedzieć pewien kolega, w wieku lat około czterdziestu, który obarczony żoną i dziećmi, właśnie obecnie zdaje egzamin maturalny. Zapewniał mnie — i ja mu wierzę, że potem wstąpi na wyższą uczelnię. A więc bierzmy się do nauki, która nie jest trudna wogóle, a w szczególności dla ludzi wyrobionych przez życie. Twórzmy typ prawdziwego urzędnika instytucji emisyjnej, człowieka silnego i wykształconego.

4. Jak powinna wyglądać normalna droga kariery urzędnika Banku?

Ten temat będzie zapewne najszerzej opracowany w konkursie. Pragnę zwrócić uwagę na kilka rzeczy pośrednio wiążących się z tym tematem.

Do niedawna panowała w Banku atmosfera wprost nieznośna w tych sprawach. Karjera zależała właściwie od stopnia pokrewieństwa, od stosunków z dygnitarzami (często na terenie politycznym), od miejsca urodzenia lub jeszcze większych głupstw. Nie zapomnę, jak pewien kierownik, bezsilny na awansowanie swoich urzędników (podobno) radził, aby jeden z kolegów w sprawie swojego awansu, czy też przyjęcia na etat, zwrócił się do... służącej pewnego pana Dyrektora, z prośbą o zarekomendowanie go... pani dyrektorowej. „Pomimo grozy swego położenia, nie mogłem wówczas powstrzymać się od śmiechu. Później dopiero doszedłem do wniosku, że właściwie ten człowiek chciał dla mnie jaknajlepiej” — brzmi relacja tego kolegi. Otóż karjera prawdziwego urzędnika Banku Polskiego w zupełnie ustabilizowanych warunkach powinna opierać się na kwalifikacjach, wypisywanych przez prawdziwych kierowników Wydziałów, czy Oddziałów. Żadnych trudności wówczas nie widziałbym, gdyż kwalifikacja — to ocena pracy.

Natomiast dziś, kiedy warunki dalekie są od stabilizacji, praca przeważnie nie jest brana w rachubę (specjalnie w Warszawie), kierownicy są często niewykwalifikowani (pewien kierownik Wydziału Oddziału Głównego, chcąc odpowiedzieć klientowi telefonicznie, zapytuje urzędników „jaka właściwie jest teraz stopa dyskontowa?”); wielu kolegów z olbrzymimi pensjami nie nadaje się do najprostszych czynności, dziś konieczna jest uczciwa „Komisja Kwalifikacyjna”, która porządnie zbada każdego pracownika Banku. Nie mogę tu nie wspomnieć o pewnych, skandalicznych wprost pretensjach, jakie do siebie mają pracownicy. Jeden drugiemu zazdrości, że drugi awansuje co rok, czy co dwa lata, a pierwszy, raz na cztery lub sześć lat. Zapomina się często w takich wypadkach zapytać, jakie są wynagrodzenia

tych osób. Jeżeli ktoś ma „od Boga daną” pensję, powiedzmy, 1.000 złotych i nie awansuje przez 5 lat, to ma ogromny żal, że jego współpracownik, (przeważnie inteligentniejszy), mając zł 500, awansuje co rok po złotych 40. Ależ, na miłość Boską, ile tamten zarabia na różnicy tych wynagrodzeń przez lat 15? Tego się nie liczy? Wracam do tematu. **Uważam za najbardziej tragiczne w obecnych warunkach t. zw. automatyczne awanse.** Zgodnie z przepisami naszej pragmatyki służbowej stanowisko wyższe należy się najwięcej płatnemu urzędnikowi. W ten sposób ludzie, którzy z przyczyny „wybuchu Polski” dopiero po zwolnieniu z wojska objęli posady, są pozbawieni możliwości objęcia stanowisk. W ten sposób ludzie młodzi, a tacy zawsze byli, są i będą, pełni sił, energii, wiedzy fachowej, są odsuwani przez starszych, choćby ci starsi nie mieli połowy umiejętności młodszych. Istnieje wprawdzie uwaga w przepisach, że można w wyjątkowych wypadkach mianować następnego co do wysokości płacy, lecz kto uzasadnia taki wniosek? W jednym z Oddziałów słyszałem, że Koledzy nie doksztalcają się, nie przyjmują udziału w żadnej pracy społecznej, bo dyrektor nie lubi „przemądrzałych urzędników”.

I jeszcze jedno: którzy to są ci młodzi ludzie? O ile mnie pamięć nie myli, to najmłodszy powinien mieć po 28 lat, więc młodzi to będą tak koło 40-tu? Wszak wiceministrem Republiki Francuskiej jest p. Pomaret, liczący 33 lata!... Karjera urzędnika Banku powinna się opierać na tem, co ten człowiek robi i jak robi, a oceniać to winno się **k o m i s y j n i e i j a w n i e**, dopóki nie będziemy mieli wszystkich kierowników wykwalifikowanych i inteligentnych.

5. Przyczyny zadowolenia lub niezadowolenia z pracy.

Przyczyną zadowolenia jest: względnie sprawiedliwa ocena czynności, jakie każdy z nas wypełnia. Poczucie sprawiedliwości może mieć jednak tylko taki człowiek, któremu nie obcy jest samokrytycyzm. Przyczynami zaś niezadowolenia są rzeczy już

bardziej złożone. Tu występuje, np. kwestja sprawiedliwego traktowania nietylko mnie samego, lecz i innych koleżanek, czy kolegów. Nie jest to altruizm, gdyż widząc stałe pomijanie jakiegoś zdolnego kolegi, mogę mieć taką samą obawę co do siebie, choćbym przedtem uwierzył, że sam właściwie nie mogę mieć szans tych samych, co tamten. Jest to więc dobrze zrozumiany swój własny interes. Drugim powodem jest sam rodzaj pracy. W przeciwieństwie do tych, którzy twierdzą, że przeniesienie z biurka jednego do innego jest przykre, uważam to jedynie za dobrodziejstwo. W naszym systemie manipulacyjnym, który jest oparty na jak najdalej idącym podziale pracy, myślę, że na każdym miejscu urzędnika przeciętnego następuje zmechanizowanie. A od tego powinniśmy się bronić, gdyż mechanizacja prowadzi do zniknięcia myśli, co jest największą bolączką szarego życia urzędnika. Z takiej mechanizacji nie może wyjść dobry kierownik, gdyż kierownicze stanowisko wymaga myślenia i czucia.

Jednym z powodów niezadowolonia z pracy jest stosowanie u nas zwyczaj dawania t. zw. prawa podpisu osobom, nie mającym zwykle nic wspólnego z danym działem pracy. Pytam: czym się różni praca podpisywania „na ślepo” od przystawiania pieczęci ze zleceniem na wekslach, co uskuteczniają woźni? Czy Bank ma jakąkolwiek gwarancję, że podpis taki jest lepszy od podpisu, powiedzmy, praktykanta bankowego? Mojem zdaniem, przynajmniej jeden podpis powinien być prawdziwy, to znaczy takiego człowieka, który może przyjąć odpowiedzialność za to, co podpisał. Przecież i tak, w razie kwestji jakiegokolwiek, pociąga się do odpowiedzialności osobę urzędującą, a nie podpisującą.

Zdaję sobie sprawę z tego, że nie wyczerpałem ani jednego z powyższych tematów. Chciałem jednak dać wyraz temu uczuciu, które gryzło mnie oddawna. Może trochę ostro wyraziłem niektóre spostrzeżenia, może trochę pesymistycznie brzmią niektóre uwagi,

dlatego też śpieszę z zadeklarowaniem się jako wybitny optymista, mający nadzieję na rychłą zmianę obecnych warunków naszej pracy.

Konieczność dziejowa zdaje się zmierzać do przewrotu tego rodzaju, że „młodzi” prędzej może, niż wypływałoby to ze zwykłego układu rzeczy, powołani zostaną do bardziej czynnego udziału w życiu. Do tego potrzeba „typu” człowieka młodego, który nie lęka się odpowiedzialności, chętnie bierze na siebie obowiązki i zdaje sobie sprawę z ich wagi. Takiemu typowi jednak należy

stworzyć warunki, przy których pielęgnowanie i rozwój powyższych dogmatów będą udostępnione, ułatwione, a nie stale unicestwiająca wszelkie zaczątki myśli. Ze swej strony możemy zapewnić „starszych”, że zdajemy sobie sprawę z porządku, jaki musi panować w stosunkach pracowniczych. Wiemy, że organizacja — to podział pracy, bez względu na wykonywanie powierzonych zadań i zachowanie hierarchii.

STANISŁAW KONOGRÓDZKI (Katowice).

M Y I B A N K.

W konkursie „Naszego Świata” pod nazwą „My i Bank”, wśród tematów konkursowych między innymi można było łatwo spostrzec, że niektóre z nich i to dosyć silnie zazębiają się wzajemnie. Dlatego też przystępując do opracowania jednego z nich, a mianowicie: l. „Przyczyny zadowolenia lub niezadowolenia z pracy”, nie mogłem się powstrzymać od połączenia go z jednym z dalszych tematów konkursowych, którego treścią są 8. „Ważniejsze przyczyny tarć i sporów między przełożonymi, a pracownikami”.

Zgóry musimy postawić założenie, że wszyscy jesteśmy tylko ludźmi, tak przełożeni jak i podwładni, wszyscy popełniamy błędy i dlatego powinniśmy dążyć do stworzenia warunków pracy możliwie zbliżonych do idealnych.

Jak już z samego założenia wynika, źródłem zadowolenia i niezadowolenia pracownika jest sama praca bankowa. Ona jest tym czynnikiem, który stanowi treść i to niemal główną życia pracowników. W zależności od tego, jak dany pracownik ustosunkuje się do niej, układa się stosunek jego do otoczenia bankowego. Praca w Banku, (mowa jest przede wszystkim o pracy oddziałowej) może być nietylko ciężką, ile wymagającą dużo rutyny. Rutynę ową osiąągają pracownicy przez czas pracy w Banku, a im jest on dłuższy, tem rutyna większa. Pracownik taki, jeśli wolno za-

ryzykować powiedzenie, pracuje niemal z zawiązanymi oczyma. Pracę swoją wykonuje szybko i składnie z wyjątkiem tych dni, w których jest niedysponowany, a co każdemu zdarza się co pewien czas. Mowa tutaj jest o przeciętnym pracowniku, gdyż założeniem tego opracowania jest pracownik przeciętny. Jeśli dodamy do tego, że taki pracownik naogół nie posiada przykrych dla otoczenia rysów charakteru, stosunek jego do Banku, a więc do Dyrekcji miejscowej oraz kolegów jest poprawny. Od czasu do czasu przebąkuje taki pracownik o upośledzeniu w awansach, gdyż naogół i niemal z reguły każdy z nas uważa, że awansuje bardzo pomalą. Rzadkością jest spotkać pracownika zadowolonego ze swego stopnia służbowego, a jeżeli zdarzają się takie wyjątki, to tylko potwierdzają ową wyżej wspomnianą regułę. Ten typ pracownika będzie naogół zadowolony z wykonywanej przez siebie pracy. Słupami granicznymi jego życia bankowego będą reklamacje i awanse.

Pracownik jest niezadowolony z pracy wówczas, gdy czuje się przeciążony pracą. Jest to jeden z najważniejszych czynników, stwarzających niezadowolenie z pracy. Przeciążenie pracą, a z tem połączone przepracowanie u pracownika może mieć źródło albo w niedostatecznej ilości pracowników w danym Oddziale, albo w sporadycznym nawale pracy, co ma miejsce zwłaszcza przy pracach bilanso-

wych, dekadowych, wielkiej podaży wekslowej i t. d. Jedyną skuteczną na to radą w pierwszym wypadku może być uzupełnienie niedostatecznej liczby pracowników w Oddziale, natomiast w drugim przydzielenie do zbyt obciążonego wydziału dodatkowo pracowników na czas zwiększonej pracy. Przeciążenie pracownika pracą powoduje osłabienie systemu nerwowego, wskutek czego pracownik taki staje się drażliwy, co znowu powoduje starcia z kolegami biurowymi, a nawet z przełożonymi i wogóle wytwarza gorącą atmosferę w Banku, co ujemnie odbija się na pracy i na zdrowiu pracowników. Brak dostatecznej ilości pracowników w Oddziale jest przyczyną przesiadywania w Banku po godzinach urzędowych, a ponieważ Dyrekcje miejscowe naogół niechętnie zatwierdzają godziny nadliczbowe pracowników, o czym zresztą za chwilę wspomnę, nie też dziwnego, że te sprawy wywołują niezadowolenie u pracowników.

Czy praca w Banku jest płaszczyzną tarć i sporów między pracownikami i przełożonymi? Zanim poruszę tę sprawę, muszę na początku zaznaczyć, że ograniczenie pracy w Banku Polskim stwarza odpowiedzialność Dyrektora Oddziału za całokształt pracy oddziałowej. Całokształt pracy manipulacyjnej objęty jest instrukcjami służbowymi. Spory więc, jakie się zdarzają, wynikają najczęściej na tle interpretacji postanowień instrukcyj. Zgóry wykluczam spory zasadnicze, zaznaczając, że tak Dyrektorowie jak i pracownicy instrukcje służbowe muszą znać. Naogół w wypadkach takiego sporu, jeśli zdarzy się, że pracownik ma rację, (czasem i pracownicy mają rację), tenże ogranicza się do wypowiedzenia odnośnie do sprawy spornej swoich zastrzeżeń wobec świadków, dając do zrozumienia przełożonemu, że na wypadek komplikacji odpowiedzialność poniesie nie pracownik, lecz przełożony. Natomiast bardzo rzadko zdarzają się wypadki, aby pracownik — możliwe jest, że wogóle nie mają miejsca — zwracał się w wypadku tego rodzaju sporu do Centrali, lub żądał od Dyrektora polecenia na piśmie. Pracownicy naogół nie chcą stawiać sprawy na ostrzu miecza, gdyż boją się w wypadkach, w których mają rację, aby przeło-

żony z urazy do pracownika nie popsuł mu kwalifikacji. Sprawy te mogą być bardzo drażliwe dla tej prostej przyczyny, że każdy przełożony będzie zdradzał silną ambicję w tym kierunku, aby cieszyć się wśród podwładnych opinią nieomylnego.

Tutaj należy wspomnieć o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe, skoro ta sprawa jest bardzo często przyczyną sporów między pracownikami a miejscowymi Dyrekcjami. Sprawa ta nie powinna być właściwie przyczyną nieporozumień, skoro została załatwiona okólnikiem ze stycznia 1930 r. przez Dyrekcję Banku. Znowu i tutaj nieporozumienia wynikają na tle interpretacji. W zasadzie mówi się, że Bank nie płaci za pracę wykonaną przez pracownika w godzinach nadliczbowych, jeśli nosi ona charakter wykończenia dziennej manipulacji. Wypadki, w których pracownik musi pracować dodatkowo, wywołane są nadmiarem pracy w danym dniu (np. wielka podaż weksłowa), wskutek czego pracownik nie był w stanie wykończyć pracy w czasie normalnym. W takim wypadku niema wątpliwości, że pracownikowi należy się wynagrodzenie, jednak Dyrekcje częstokroć odmawiają zatwierdzenia godzin nadliczbowych pracownikom, co powoduje spory. Na pracownikach robi to wrażenie, że Dyrekcje miejscowe pragną wykazać się przed Dyrekcją Banku małymi kosztami Oddziału, zyskać sobie opinię świetnych organizatorów pracy i to kosztem pracowników. Jednak wszyscy niemal pracownicy są tego przekonania, że instytucja nie potrzebuje i nie życzy sobie oszczędności, zdobytych kosztem darmowej pracy personelu.

Jednym z podstawowych elementów życia bankowego jest stosunek przełożonych do podwładnych. Stosunek ten układa się w zależności od tego, jaki charakter nada mu przełożony, gdyż on przedewszystkiem nadaje — że tak powiem — ogólny ton w Oddziale. Stosunek ten, jeśli chodzi o stronę służbową, jest naogół poprawny. Przełożony wydaje polecenia, a podwładny spełnia je. Nie powinny więc tutaj mieć miejsca żadne spory. Jeśli jednak zachodzą jakieś tarcia, to tylko na tle formy. Myślę tutaj o formie, w jakiej przełożony zwraca się do podwładnego. Naogół jest

ona poprawną, są jednak wypadki, gdzie przełożeni całkiem nie zadają sobie trudu przywiązywać do niej wagi. Częstość przełożony zdaje się nie wiedzieć o tem, że wszyscy podwładni są pracownikami Banku, a nie jego. Stąd forma zwracania się do pracownika „pan mi to zrobi”, „nie będę płacił za godziny nadliczbowe” i tym podobne.

Normalnie każdy podwładny pragnie widzieć w swym przełożonym człowieka, stojącego wysoko etycznie, intelektualnie, towarzysko, jednym słowem, widzieć w nim człowieka kulturalnego. Niemal każdy pracownik sam osobiście pragnie uchodzić za takiego człowieka. Podwładny więc bardzo zważa na każde słowo wypowiedziane przez przełożonego. Każde zdanie ma dla niego swoją wagę, swoje znaczenie. Jeśli jednak spostrzeże, że przełożony częstość sam nie przywiązuje wagi do tego, co mówi, podwładny bardzo prędko przestanie brać na serjo słowa swego przełożonego.

Pracownicy cieszą się bardzo, jeśli przełożony interesuje się życiem pozabankowym pracownika, byleby to zainteresowanie nie nosiło charakteru ingerowania w jego życie prywatne. Podwładni cieszą się, jeśli przełożony prywatnie spotkawszy się z podwładnym zaszczyty go rozmową. Jeśli jednak spostrzeże w rozmowie, że nabiera ona charakteru rozmowy „mądrego” z „mniej mądrym”, że jedna strona, będąc silniejszą (niekoniecznie intelektualnie), chce zawsze wszystko lepiej wiedzieć i rozumieć, wówczas zniechęci się on szybko do tego rodzaju konwersacji, nie przynoszącej żadnej stronie korzyści i będzie w przyszłości unikał zetknięcia pozasłużbowego z przełożonym.

W dalszym ciągu pragnę wspomnieć o urlopach. Sprawa urlopów jest regularnie co roku płaszczyzną tarć i niezadowolonia pracowników. Jak z jednej strony pracownik będzie zadowolony, jeśli co roku będzie korzystał z urlopu w miesiącach letnich, tak z drugiej strony będzie bardzo niezadowolony, jeśli rok rocznie będzie mu wyznaczany wbrew jego pragnieniu urlop na wiosnę lub późną jesienią. Nie powiem, aby to działo się we wszystkich Oddziałach. Zdarza się jednak bardzo często, że przełożony, kierując się czysto osobistą

sympatją (rzecz całkiem ludzka, od której to słabości jest bardzo mało ludzi wolnych), lub względami natury społecznej, daje pewnym pracownikom stale dobre urlopy (letnie), innym zaś stale gorsze. Odnosi się to zwłaszcza do ludzi żonatych, których miejscowe Dyrekcje w urloпах forytują. W praktyce skutek tego jest taki, że są pracownicy, którzy stale korzystają z miesięcy letnich i tacy (do tych należy i niżej podpisany), którzy jak długo pracują w banku, nie uzyskali urlopu w miesiącu czerwcu, lipcu i sierpniu. Wytwarzają się wskutek tego stosunki wprost paradoksalne, skoro Bank udziela pracownikom urlopów celem odpoczynku, a jest już dalszą okolicznością, czy pracownik dany posiada rodzinę. Wytwarza to zupełnie zbyteczny ferment w Banku między kawalerami a pracownikami żonatymi.

Ostatnią wreszcie bolączką, o której wspomnę, jest sprawa awansów. Każdy z pracowników doszedł do przekonania po przeczytaniu norm służbowych, że awans w Banku Polskim zależy jedynie od Dyrekcji i pracownikowi w razie nieawansowania jako jedyna sankcja, o ile można nazwać to sankcją, przysługuje prawo podziękowania za pracę. Wobec ogólnej ciasnoty na rynku pracy niemal nigdy nie słyzy się, aby ktoś korzystał z tego prawa. Tutaj nasuwa się sprawa indywidualnego, czy też automatycznego awansu. Oba systemy mają swoje dobre i złe strony. Awans indywidualny ma na celu wydobyć wśród rzeszy pracowników ludzi najzdolniejszych. W praktyce jednak wygląda bardzo rozmaicie to wydobywanie na wierzch ludzi najzdolniejszych. Najlepszy dowód tego mamy w przedsiębiorstwach prywatnych, gdzie na czele stoją jednostki energiczne i zdolne, a wszystkie stanowiska prokurentów zajmują ludzie znacznie mniej indywidualni, najczęściej krewniacy, dla których stanowiska te są niczem innym, jak tylko synekurami. Reszta ludzi to woły robocze, źle płatni, wyzyskiwani. Nie mówię, aby to było regułą, ale tak jest bardzo często.

System awansów automatycznych ma na celu zapewnienie pracownikowi awansu regularnego, a więc co pewien okres czasu. Stoi więc on, jak widzimy, na stanowisku intere-

sów pracowników. Założeniem tego systemu jest zasada, że praca każdego pracownika przedstawia wartość jednakową.

Bezwzględne stosowanie tej zasady ma również swoje ujemne strony choćby w tem, że założeniem jej jest jednakowa wartość pracy wszystkich pracowników.

Najlepszym systemem dla pracowników instytucji okazuje się kombinacja obydwu powyżej wymienionych. Polega to na tem, że w zasadzie jest awans automatyczny, a Dyrekcja poza nim awansuje specjalnie pewne jednostki, które są indywidualnościami, a więc ludźmi wybijającymi się ponad resztę rzeszy urzędników. Ten system ma to dobre dla pracownika, że daje mu wobec swego przełożonego stanowisko bardziej niezależne, skoro pracownik wie zgóry, że co pewien czas musi awansować.

Jak już na początku powiedziałem, to na ogół z reguły każdy pracownik jest niezadowolony ze swoich awansów i uważa, że powinien awansować szybciej. Do wyjątków należą pracownicy, którzy są zadowoleni ze swoich awansów. Dużo jest w tem pretensyj całkiem nieuzasadnionych. Ciekawy fakt można zaobserwować, że im ktoś awansuje szybciej, tem większe ma pretensje do jeszcze szybszego awansu. Wiadomo „mit dem Essen kommt der Appetit”. Są jednak wypadki pokrzywdzenia pracownika w awansie, winę czego ponoszą pracownicy a trochę Dyrekcje miejscowe.

Jeśli chodzi o pokrzywdzenie pracownika w awansie, to pewne słuszne pretensje mieli by w Banku ludzie z wyższym wykształceniem. Jest to jedna z bardzo aktualnych spraw, bołączka dotychczas niezłatwiona. Sam fakt, że w danym Oddziale taki pracownik awansuje gorzej od innych a nawet takich, którzy nawet średniego wykształcenia nie posiadają, jest już niesmaczny i wywołuje u pracownika pokrzywdzonego całkiem uzasadnione rozgoryczenie. Naogół awanse ludzi z wyższym wykształceniem w Oddziałach Banku Polskiego są bardzo powolne.

Źródła tego należy szukać w niedocenianiu wyższego wykształcenia przez Dyrektorów Oddziałów. Sam byłem świadkiem, jak pewien Dyrektor oświadczył wręcz pracownikowi, że „u nas w Banku Polskim ludzi z wyższym wykształceniem nie potrzeba”. Na usprawiedliwienie tego przełożonego można przytoczyć to, że sam nie posiadał nawet średniego wykształcenia, więc trudno, żeby rozumiał się na wyższym. Cóż się dziwić, że skoro tacy ludzie kwalifikują tych pracowników, kwalifikacje ich nie mogą mieć wyglądu różowego. Jeszcze jeden dowód, że to co nazywają „...der Neid der besitzlosen Klasse...” w mniejszym stopniu występuje nietylko w zakresie wartości materialnych, ale z niemniejszą siłą w zakresie wartości intelektualnych. Ta sprawa jest ciągle powodem niezadowolenia u tej kategorii pracowników.

„EKKI”.

WAŻNIEJSZE PRZYCZYNY TARĆ I SPORÓW MIĘDZY PRZEŁOŻONYMI A PRACOWNIKAMI.

Przystępując do rozważań nad powyższym tematem, muszę przedewszystkiem wyrazić najgłębsze zadowolenie i radość, że Komitet Redakcyjny przy Zarządzie Głównym dał sobie folgę, rozpisując konkurs, którego celem jest zbadanie przyczyn różnych niedomagań na niwie pracy bankowej. Jeżeli koledzy ze wszystkich Oddziałów, rozsianych na obsza-

rach Rzeczypospolitej od granic, sąsiadujących z czerwonym carem do sąsiedztwa z zachłannym prusakiem i od fal Bałtyku — okna na świat — po uroczu Karpaty, staną gromadnie do konkursu, rezultat może być bardzo piękny i cenny. A cenniejszy tem bardziej, że sami pracownicy, owe drobne komórki w organizmie Banku Emisyjnego, nietylko chcą

czuć nad normalnym biegiem pracy, ale pragną, aby ta stale się usprawniała w warunkach najkorzystniejszych tak dla sił fizycznych, jak i pogody umysłu. Idąc tą drogą, stajemy się coraz lepszymi obywatelami kraju i budowniczymi zdrowego organizmu Polski.

Zanim przystąpię do istotnej treści, chciałbym zwrócić uwagę na pewne cechy ludzi. A określa się je różnie. Słyszysz się, np.: to jest bardzo dobry człowiek, bystry umysłem, inteligentny, kocha swój zawód, nikomu przykrości nie sprawia, drugiemu chętnie służy radą. O kimś znowu szeptają sobie do ucha: wiesz, że z tym człowiekiem trudno się rozmówić, nie można go przekonać, uparty, przesiąknięty egoizmem, plecie niedorzeczności, choćbyś największą miał rację, nie przyzna ci jej. Spotyka się znów jednostki żadne stanowisk, które nie mają żadnych danych po temu, by poddać obowiązkowi z tem stanowiskiem związanych. O innym, ten zawsze i wszędzie dobrze potrafi się dla siebie urządzić, dla drugiego niema współczucia, cieszy się z nieszczęścia innych a zazdrości im powodzenia. Ktoś niedocenia rzeczy ważnych, a przywiązuje wielką wagę do drobnostek. O niejednym można rzec, że widzi źdźbło w cudzym oku, a nie widzi belki we własnym. Jedni urodzili się sangwinikami, a inni flegmatykami. Jednym słowem, są ludzie i ludziska.

Więc są różne charaktery, usposobienia, zaopatrywania. Jeśli do tych właściwości dodamy różne stopnie wykształcenia, to jest rzeczą zupełnie zrozumiałą, że w środowisku pewnej ilości jednostek, pracujących w jakiegokolwiek dziedzinie, czy to na gruncie państwowym, samorządowym, czy też prywatnym, zupełna harmonja trudna jest do pomyślenia. Tarcia istniały, istnieją i... właśnie powinno być naszym zadaniem i wzniosłym celem, by ta bolączka w naszej instytucji w przyszłości nie istniała.

Podkreślam jednak w tem miejscu, że zapewne są Oddziały, w których tarcia i spory między pracownikami, a także między pracownikami a przełożonymi, nie mają miejsca i tam z pewnością panuje zadowolenie z pożytkiem dla pracowników i Banku. A że jest

i przeciwnie, tego dowodem ogłoszony konkurs.

Co może działać na wywołanie tej pochmurnej atmosfery w stosunkach między przełożonymi a pracownikami? Odpowiedź, uzasadniona faktami, wydałaby się może zbyt drażliwą. Pozwolę sobie postawić pytanie z przeciwnego punktu widzenia, a mianowicie: kiedy tarcia i spory byłyby nieznane? Cieszyłbym się niezmiernie i odczuwałbym zadowolenie w zawodzie, gdyby przełożony znał doskonale obowiązki przełożonego i te gorliwie spełniał, zdając sobie przytem bardzo poważnie sprawę ze stanowiska w Banku Emisyjnym. Jak już wspomniałem, są ludzie i ludziska. Do pierwszych zaliczyłbym tych, którzy od tych obowiązków ani na krok nie odstąpią. Ci mają zalety, które nie dają najmniejszego powodu do tarc, a któremi z pewnością są:

1. Wykształcenie odpowiednie.
2. Zamiłowanie do pracy i szczere oddanie się zawodowi.
3. Honor i ambicja.
4. Pielęgnowanie autorytetu stanowiska służbowego.
5. Zainteresowanie się normalnem wykończeniem zajęć dziennych, równomiernym podziałem prac, uproszczeniem manipulacji.
6. Służenie pracownikom najlepszym przykładem, tak w pracy biurowej, jak i w życiu prywatnem.
7. Sprawiedliwa ocena kwalifikacji pracownika.
8. Dokładna znajomość zalet i wad każdego pracownika.
9. Posiadanie bezwzględne go zaufania pracowników w pracy bankowej.
10. Przyjacielskie zbliżenie się pracowników poza biurem.

Przełożony, posiadający te walory, niewątpliwie cieszy się pełnią szacunku i poważania ze strony pracowników. Dobre myśli, dobre chęci i dobre czyny zawsze muszą się spotkać tylko z uznaniem i podniętą do gorliwszej pracy i większej wydajności. A czy na przełożonym nie spoczywają obowiązki nauczycielskie? Przecież z pośród pracowników w przyszłości muszą wypłynąć jednostki zdolne do objęcia stanowisk kierowniczych.

W tym względzie przełożeni winni się poczuwać do odpowiedzialności wobec ojczyzny, jeśli pragniemy mieć przed sobą wolność o silnych fundamentach.

A cóż się dzieje, gdy te owe, że się tak wyrażę, dziesięć przykazań są w zanedbaniu i poniewierce? Nad tem nie trzeba się już wiele zastanawiać. Każdy z łatwością może sobie przedstawić warunki pracy, które są tem cięższe, im w większej rozpiętości te smutne, niestety, kontrasty mają miejsce. Litanja nieporozumień, tarć, sporów, niejednokrotnie dosyć przykrych, ciężkim kamieniem przytłacza żywot codzienny.

Miast radości życiodajnej trzeba spijać gorzyc, ulegać depresji umysłowej, równocześnie tracąc zdrowie i ochotę. Najczęściej wynikają te tarcia i spory, gdy nie są w całej rozciągłości respektowane czynniki w punktach 5, 7 i 9. A gdy wejdą w rachubę jeszcze inne, to wytwarzają się już stosunki anormalne.

Co znów pracownikom powinno przyświecać przy warsztacie pracy w pierwszej instytucji bankowej?

1. Sumienne spełnianie obowiązków.
2. Dokładna znajomość instrukcji służbowej.
3. Stałe i wytrwałe bogacenie skarbnicy swej wiedzy fachowej.

4. Postępowanie, godne zajmowanego stanowiska, to czynniki ze strony pracowników, które tok czynności bankowych z największą łatwością prowadzą do przeznaczonego celu.

Wypełnianie obowiązków pod 1, 2 i 4 nie przedstawia tak wielkich trudności. Człowiek, który dobrowolnie wybiera sobie zawód, winien złożyć na jego ołtarzu swoje siły, pracę sumienną, gdyż przez to osiąga wewnętrzne zadowolenie i staje się dobrym synem ojczyzny. Przecież to jest cel życia. A wlec się w życiu poza szeregi kolegów, którzy powyższym zasadom hołdują, znaczy, być w poniewierce, nieposzanowaniu i ciężarem dla drugich, a równocześnie znosić przykre uwagi przełożonych. I na tem tle wyłaniają się tarcia z przełożonymi z winy znów pracownika.

Gdy więc przełożeni i pracownicy będą kierować się powyżej rozważanymi przykazaniami na niwie pracy bankowej, będziemy w tem szczęśliwem położeniu, że oblicza nasze będą zawsze radosne i zapanuje harmonijne współżycie a praca będzie nam lekka, przyjemna, pozbawiona cierni i trudności w spełnieniu zadania — różnice natomiast, wynikające z różnorodności charakteru i usposobienia, zapanowania jakie na wstępie przytoczyłem, zatarłyby się w znacznej mierze.

Oto są moje uwagi, które mi się nasunęły z dotychczasowej praktyki bankowej.

MR. MARJAN SAFUTA (Drohobycz).

„CZY POŻĄDANE JEST DOKSZTAŁCANIE PRACOWNIKÓW BANKU”.

Na podstawie zainteresowania zagadnieniem dokształcania się pracowników Banku Polskiego, zarówno u Władz Banku, jako też u samych pracowników, którego to zainteresowania najwidoczniejszą formą jest stworzenie przez obie strony Funduszu Naukowego, złożyło się szereg przyczyn.

Po szczęśliwie przebytych etapach organizacji aparatu bankowego, nadeszły czasy udoskonalenia tego aparatu zarówno pod względem technicznym, jak i teoretycznym. Zawile

procesy gospodarcze, odbywające się bezustannie w kraju i na rynkach zagranicznych, zmuszają do zaznajamiania się z temi procesami. Pod wpływem wstrząsów w gospodarce światowej i prądów racjonalizacji pracy zaczęto poddawać aparat osobowy w Banku baczniejszej uwadze w kierunku jego poziomu umysłowego i zdolności dostosowywania się do zmiennej konjunktury gospodarczej. Stąd większe zainteresowanie dla akcji dokształcania się pracowników.

Zagadnienie dokształcania się pracowników nie jest zagadnieniem prostym. Zaczepia ono swym kręgiem wiele dziedzin życia pracowniczego. O zagadnieniu tem nie można mówić w pojęciu abstrakcyjnym, lecz należy je rozpatrywać na płaszczyźnie stosunków życiowych. Dlatego, zanim przystąpimy do omówienia, czy dokształcanie się pracowników jest pożądane, pragniemy przedstawić te zjawiska, które tworzą naturalną podstawę dla dokształcania się i decydują o powodzeniu podobnej akcji.

Naturalną podstawę dla możliwości dokształcania się tworzą: a) uregulowane warunki pracy w Banku, któreby zapobiegały przeciążeniu zajęć. Gdzie jako zjawisko stałe występuje przeciąganie pracy poza godziny normalne, tam nie można mówić prawie zupełnie o możliwościach dokształcania się pracowników, a to z powodu przemęczenia i braku czasu; b) odpowiednie wynagrodzenie pracowników. W instytucjach, które wskutek skąpego uposażenia zmuszają swych pracowników do szukania zajęć ubocznych, akcja dokształcania się nie może przynieść poważniejszych rezultatów; c) odpowiednia polityka Władz Banku, dająca pracownikowi, który dba o pogłębienie swych wiadomości, widoki osiągnięcia z tego powodu pewnych korzyści moralnych i materialnych. Względem korzyści materialnych są zbyt silne, żeby je można pominąć przy omawianiu zagadnienia dokształcania się, pojętego jako zjawisko, obejmujące rzesze pracowników, a nie jednostki.

Nie kusząc się o wyczerpujące przedstawienie czynników, stanowiących naturalne podłoże dla omawianego zagadnienia, pragniemy zaznaczyć, że wymienione przez nas czynniki uważamy za zasadnicze.

Przejdźmy je pokolei, jak one przedstawiają się na terenie naszego Banku.

Dzięki zasadniczemu uregulowaniu przez Władze Banku kwestji godzin nadliczbowych, jak również dzięki znacznemu spadkowi obrotów, przeciążenie pracą jako zjawisko stałe, można naogół zaliczyć do przeszłości. Wyjątek stanowią tu niektóre Oddziały prowincjonalne, które nie zważają jednak na szali naszych rozważań z powodu małej liczby swych pracowników.

Drugi czynnik, t. j. uposażenie pracowników przedstawia się w naszej Instytucji naogół również korzystnie w odniesieniu do omawianego przez nas zagadnienia dokształcania się. Jakkolwiek płace nasze nie wystarczają jeszcze na pełne zaspokojenie wszystkich potrzeb człowieka kulturalnego, to jednak usuwają z naszego życia troski materialne, dając nam swobodę w angażowaniu się, poza pracą bankową, w innych dziedzinach, w tym wypadku w pracy dokształcania się.

Wysunięty przez nas, jako trzeci czynnik naturalnych warunków dokształcania się, t. zn. polityka personalna Dyrekcji Banku, popierająca pracowników, dbających o rozszerzenie swych wiadomości, znajduje, zwłaszcza obecnie, swe realne zastosowanie. Znanem jest powszechnie przychylnie nastawienie Wydziału Personalnego do akcji dokształcania się pracowników.

Tutaj wspomnieć należy również o pewnych przepisach naszej pragmatyki, którym można przyznać rolę do pewnego stopnia hamującą w stosunku do samej akcji dokształcania się. Jak wiadomo, przepisy nasze ustosunkowują się negatywnie do kwestji studjów wyższych i powodują, że Bank nasz stanowi pod tym względem wyjątek zarówno w zestawieniu z urzędami państwowymi, jak też i z bliskimi nam bankami państwowymi. Można przypuszczać, że atmosferę, mało sprzyjającą pracy nad sobą, wywoływały w przeszłości przesunięcia do wyższej kategorii bez obowiązku uzupełnienia swego wykształcenia do przepisane cenzusu.

Osobne zagadnienie stanowi kwestja przydatności wyższych studjów do potrzeb i wymagań pracy w naszej Instytucji, jako Banku Emisyjnego. Słyszałem n. p. twierdzenie, że ukończone studia prawnicze mają w Banku ten sam walor, co n. p. kurs gotowania na gazie. Pomijając samą formę tego porównania, musimy stwierdzić, że nawet najzarliwszy wyznawca poglądu, iż w Banku bardziej są potrzebni buchalterzy, niż n. p. prawnicy, przyzna, że nie może być uważany za ideał pracownik, który jest doskonale obznajmiony n. p. z maszynką do mnożenia i wie, na jakim podrachunku kosztów handlowych księguje się należytość za worki do bilonu, a innemi

kwestjami interesuje się o tyle, o ile one mogą służyć jako temat do księgowania w dzienniku kasowym.

Nie można zgóry przesądzać, w jakim stopniu premjowanie wyższych studjów w naszej Instytucji wpłynęłoby zachęcająco na doksztalcenie się pracowników. Prawdopodobnie z początku objawiłoby się znaczniejsze zainteresowanie nauką dla złożenia egzaminów, uprawniających do korzystania z przywilejów, związanych z ukończeniem studjów i to tylko u tych pracowników, którym brak końcowych egzaminów. Zmiana dotychczasowych przepisów służbowych w przedmiocie wyższych studjów przyniosłaby zatem pewien efekt dodatni dla akcji doksztalcenia się. Nie należy jednak sądzić, że spowodowałaby ona przewrót w dzisiejszych stosunkach. Wprowadzenie systemu premjowania wyższych studjów w naszej Instytucji pchnęłoby proces doksztalcenia się w jednym tylko kierunku, co nie byłoby dostatecznym ze stanowiska samego zagadnienia. Przez doksztalcenie rozumiemy bowiem nietylko pracę nad sobą, celem złożenia przepisanych egzaminów i uzyskania dyplomu wyższej uczelni, lecz systematyczną i ciągłą dążność do pogłębiania swej wiedzy nietylko ściśle zawodowej, lecz również z innych dziedzin, szczególnie ekonomiczno - społecznych oraz tendencję do stałego utrzymywania kontaktu z życiem umysłowym w kraju i zagranicą.

Wymienione przez nas zjawiska wykazują, że, pominiawszy pewne odchylenia, na terenie naszego Banku istnieją naturalne warunki, sprzyjające doksztalceniu się pracowników.

Na tle ogólnego podłoża zastanowimy się, czy w naszych warunkach doksztalcenie się jest pożądanem.

Cały szereg powodów, dla których powinniśmy pracować nad pogłębieniem swej wiedzy, możnaby podzielić na kilka grup, a mianowicie na takie, które są związane z korzyścią dla: 1) samych pracowników, 2) Banku, 3) społeczeństwa.

1. Dowiedziona jest rzeczą, że pracownik umysłowy, który poza wiadomościami czysto fachowymi, nabywanymi w związku z zajmowaniem stanowiskiem, nie dąży do zdobywania nowych wiadomości i nie stara się o utrzy-

mywanie słabego chociażby kontaktu z życiem umysłowym kraju, nietylko nie idzie naprzód, lecz cofa się wstecz pod względem intelektualnym. Pracownik bankowy, którego praca umysłowa kończy się w chwili zakończenia zajęć zarobkowych, pozbawia swój umysł tej giętkości i elastyczności, jakiej się nabywa przez czynne zainteresowanie dla pewnych dziedzin życia umysłowego. Skutki tego stanu rzeczy dają się odczuwać i przy pracy bankowej, gdzie pracownikowi sprawia trudność przyswojenie sobie nowych zarządzeń, nawet czysto manipulacyjnych. Praca nad sobą samym daje nam ponadto wiele korzyści moralnych. Przez stopniowe wprowadzenie nas na coraz to inne dziedziny umysłowości, przyczynia się znakomicie do rozszerzenia horyzontu myślowego i do pogłębienia kultury duchowej. Każę ona zapomnieć o troskach życia codziennego i o trudach pracy zawodowej. Doksztalcenie się w chwilach wolnych od zajęć zarobkowych wymaga pewnego, systematycznego wysiłku woli. Stąd jego doniosłe znaczenie dla hartowania charakteru.

Są też korzyści praktyczne. W karierze urzędnika bankowego wiadomości, uzyskane drogą samoksztalcenia się, mogą odegrać poważną rolę, ułatwiającą zdobycie wyższego stanowiska w hierarchji bankowej, a niekiedy mogą mieć znaczenie decydujące w tym względzie.

2. Zagadnienie doksztalcenia się pracowników ma doniosłe znaczenie również dla Banku. Nie jest obojętnem dla żadnej instytucji ani przedsiębiorstwa, jaki poziom umysłowy przeważa u pracowników i jaki jest ich stosunek do kwestji doksztalcenia się. Wobec wstrząsów gospodarczych, jakie przeżywaliliśmy w Polsce i wobec specyficznej struktury gospodarczej naszego kraju, Instytucja nasza musi dysponować aparatem urzędniczym, wyszkolonym nietylko technicznie, lecz rozumiejącym i biorącym udział w zagadnieniach gospodarczych i ekonomicznych. Możliwość tu spotkać się z twierdzeniem, że wymagania te nie są podyktowane względami życiowymi, gdyż działalność banku emisyjnego jest z reguły ograniczona do pewnych typowych czynności, zakreślonych szczegółowo statutem. W zasadzie działalność banku emisyjnego kon-

centruje się około zagadnienia utrzymania stałości waluty. Do wymagań tego zagadnienia dostosowuje się cała jego działalność emisyjna. Jednakowoż struktura naszego rynku pieniężnego, szczupłe środki obrotowe banków prywatnych oraz drożyzna pieniądza nakładają na naszą Instytucję Emisyjną obowiązki odpowiednio cięższe i bardziej skomplikowane. Przykładem tego może być n. p. wprowadzenie przez Bank t. zw. kredytów oddziałowych, która to forma bezpośredniego kontaktu kredytowego banku biletowego z drobnym przedsiębiorcą, nieznaną innym bankom emisyjnym, może stanowić podstawę do przypuszczeń, że również w przyszłości Bank nasz będzie musiał szukać, poza swymi czynnościami typowymi, pewnych pociągnięć specjalnych dla utrzymania równowagi na rynku pieniężnym. W związku z tem okazuje się potrzeba większego przygotowania teoretycznego u pracowników.

W grupie tej należy umieścić również całe zagadnienie przygotowania przez Bank zastępu pracowników, zdolnych do objęcia stanowisk kierowniczych, po opróżnieniu ich przez starsze pokolenie.

3. Z punktu widzenia społecznego nabiera zagadnienie dokształcania się szczególnej doniosłości. Tem światlejsze są społeczeństwa, im z światlejszych obywateli się składają. Wysoki poziom umysłowy i kulturalny, zamieniający członków danego społeczeństwa, ułatwia mu osiągnięcie zbiorowych celów.

EL.

CZY PRACA W BANKU MOŻE WYPEŁNIĆ DOSTATECZNIE ŻYCIE PRACOWNIKÓW BANKU?

— Czy czytałeś ostatni apel Komitetu Redakcyjnego „Naszego Świata?”

— Czytałem i muszę ci wyznać, pomysł bardzo dobry. Pierwsza część zagadnienia „My a Bank” stosunkowo łatwa do ujęcia i zanalizowania, gdyż dotyczy nas samych. Wystarczy napisać parodniowy dziennik, a już w nim znajdują się odpowiedzi na niejedno pytanie.

Na nas, pracownikach Banku Emisyjnego, powołanego do życia przez społeczeństwo i służącego społeczeństwu, ciąży z tego tytułu specjalne obowiązki. Skoro czerpiemy od społeczeństwa więcej środków na swe potrzeby, więcej musimy społeczeństwu dać, niż inni. Stąd płynie konieczność prowadzenia systematycznej akcji dokształcania się w naszych szeregach, jako obowiązku względem społeczeństwa.

Na pulsie życia gospodarczego trzymamy rękę przy warsztatach pracy zawodowej. Gdy naszą wiedzę praktyczną uzupełnimy wiadomościami teoretycznymi drogą dokształcania się, będziemy mogli rozwijać skuteczną akcję wśród społeczeństwa jako pionierzy kultury gospodarczej. Potrzeby tego rodzaju akcji są wielkie. W społeczeństwie naszym, wychowaniem na literaturze romantycznej, zajętem doniedawna walką o niepodległość polityczną, mamy budzić zrozumienie dla spraw gospodarczych, przyzwyczajając je do myślenia kategorjami ekonomicznymi, mamy być przodownikami w wywalczeniu i utrwaleniu niepodległości gospodarczej. Biorąc za punkt wyjścia zagadnienie samowystarczalności gospodarczej, mamy budzić wiarę we własne siły i własne zdolności wytwórcze. Rolę swą, jako pionierów kultury gospodarczej, będziemy spełniali tem łatwiej i pożyteczniej, im lepiej do tego się przygotowujemy w drodze dokształcania się.

— Masz zupełną rację, lecz muszę przyznać, że pod tym względem jestem trochę pesymistą nauczony dwukrotnym doświadczeniem, jakie zrobił „Fundusz Naukowy” w swych poprzednich konkursach. Do pierwszego konkursu stanęło 3 kandydatów, do drugiego 5.

— Pomyśl tylko 3%, 5%, pozycja stawek prowizyjnych, a masz już odpowiedź na czwarte pytanie „My i Bank”.

— Pod tym względem nie bardzo popieram twoje zdanie. Poprzednie tematy suche, czy-
sto fachowe, pełne „balastu” naukowego,
martwe, obecnie zaś to zagadnienia, dotyczą-
ce nas samych, naszego życia, naszych radości
i smutków. Wystarczy tylko otworzyć drzwi
swojej jaźni i pozwolić jej przemówić, a wów-
czas niezmordowanie odtwarzać ci będzie
wszystkie przejawy twego życia i domu i ban-
ku tak, że nawet najbieglejsza stenotypistka
nie podaży na czas wylewowi twej jaźni.
Zechciej tylko pozwolić odezwać się jej.

— Masz słusność. Materiału Redakcji nie
braknie. I cieszę się na myśl samą, jak Sza-
nowni Panowie Redaktorzy, którym wypoci-
ny mózgowie autorów przeniosą się w postaci
kroplistego potu na ich zasępione czoła, sie-
dzieć będą nad obfitym materiałem elabora-
tów „My i Bank”. Ale wyznam ci szczerze, że
całkowite zadowolenie miałbym wówczas,
gdybym miał możliwość przeczytać wszystkie
elaboraty, nadesłane do Redakcji. Wówczas
miałbym przed oczyma przepiękną mozaikę
życia pracownika bankowego, któryby był
drogowskazem dla nas wszystkich, jak żyć,
jak pracować, jaki nasz cel wspólny, a pozna-
nie tego sprawiłyby mogło, że byłibyśmy już
jedną silnie spójną całością i zdążali do na-
szego wspólnego celu.

— „Nie pchaj się na afisz, skoro nie potra-
fisz” słyszę ironicznie. Skoro Redakcja nie
użyje mojego materiału przy układaniu mo-
zaik życia pracownika bankowego, to może
choć na oprawę się przyda, a gdyby i to nie,
to od czego są kosze redakcyjne i nożyce! Nie
teraz, to później. Raz trzeba zacząć!

Temi słowy raczyliśmy się w drodze po-
wrotnej z Banku, niosąc w kieszeni komunikat
Komitetu Redakcyjnego, zachęcając się wz-
ajemnie do napisania odpowiedzi na tak pocią-
gające pytania.

Lecz na które pytanie odpowiedzieć?

Wszystkie takie nęcące i pociągające! Na
wszystkie znalazłaby się odpowiedź tem bar-
dziej, że raz otwarty zatrząsk duszy człowie-
ka nie ma ochoty się zamknąć, wrażenia i sło-
wa sypią się jak z głośnika radjowego, zasi-
lanego nie akumulatorem, który się wyczerpu-
je, lecz z sieci, którą jest życie tak bogate
w swe najrozmaitsze przejawy.

Niestety trzeba się ograniczyć do jednego,
bo brak czasu.

— Brak czasu powiadasz? Wszakżeś pra-
ca w banku nie może zapełnić całego czasu.

— Tak, ale jeśli kto zapewnił już sobie te
wolne chwile i podzielił swój czas na inne za-
jęcia równie pożyteczne, to wówczas musi się
ograniczyć do jednego tematu i jednej odpo-
wiedzi.

Więc i ja na jedno tylko pytanie odpo-
wiam, a mianowicie: „Czy praca w banku
może wypełnić dostatecznie życie pracownika
w Banku?”

I odpowiem zaraz: nie.

Stoi mi bardzo dobitnie przed oczyma afo-
ryzm sztuki amerykańskiej „Roxy” „Świat jest
jedną wielką sceną, na której większość usta-
wia tylko kulisy a mało artystów występuje”.
Więc i ja nie chcąc być tylko robotnikiem do
ustawiania kulisy, ale artystą, a w najgorszym
razie choćby dekoratorem, twierdzą stanow-
czo, że praca w Banku nie może i nie powinna
tylko wypełniać życia pracownika banko-
wego.

Postaram się udowodnić. Praca w banku za-
bija indywidualność każdego człowieka. Pra-
cownik staje się maszyną. Urzędując kilka dni
w jednym dziale, mogę dokładnie powiedzieć,
co będę robił o godz. 10, 13, czy 15-stej.

Pracownik z dokładnością wyregulowanego
zegarka (a regulowano nas redukcjami, eme-
ryturą, przenoszeniem z Oddziału do Oddzia-
łu, wstrzymaniem w awansach) przychodzi
rano do biura. Jak automat kłania się wszyst-
kim, siada do biurka, otwiera primanoty i za-
pytuje klienta: Czem Panu mogę służyć?... do-
brze... proszę bardzo... Słownik jak widać bar-
dzo szczupły. Poczem siada, pisze datę, parę
cyfr wpisuje w poszczególne rubryki, nie czy-
tając zupełnie nagłówka, kładzie paraf, wpi-
suje do primanoty i daje klientowi kartkę
z numerem do kasy. Jedna jednostka pracy
w wykazie czynności. Potem druga, trzecia,
dziesiąta, setna, potem załącznik, sakramen-
talne słowo „saldo zgodne” i dochodzi czwarta,
trzeba iść do domu na obiad.

Z przyzwyczajenia automatycznie wkładam
jedną łyżkę po drugiej do ust i zdaje mi się,
że jeszcze ciągle siedzę w biurze i piszę cyfrę
po cyfrze i kładę paraf po parafie. Stuk łyżki

o próżny talerz budzi mnie z tego tak dobitnie bezmyślnego stanu.

Powoli staję się sobą, przestaję być urzędnikiem Banku, a staję się obywatelem żyjącego społeczeństwa, staję się indywidualnym człowiekiem, przestaję być maszyną.

Lecz może za czarno przedstawiam tę pracę w Banku? Przeciwnie, nie skarżę się na nią. Miałem przeszło dziesięć lat czasu, aby z tym systemem żyć się, aby go polubić, a nawet pokochać.

A że jestem maszyną? Cóż dziwnego. Dwudziesty wiek, wiek techniki i mechanizacji pracy i tworzenia fabryk bezrobotnych.

Rzadko jestem zmuszony otwierać wszystkie komórki mego mózgu nad jakąś czynnością bankową. Trafia się to tylko względnie często w dziale informacji kredytowych, a w innych działach wówczas, gdy przyjdzie okólnik lub list okrężny, którego treść dopuszcza dowolną interpretację. Jaka to radość wówczas, dyskusja, przekonywania, swary, śmiechy, aż miło. Bank żyje dzień, dwa, a na trzeci dzień wyjaśnienie Centralnej Księgowości w kierunku myślowym autora i znowu cisza i spokój.

Myśleć wiele przy pracy nie trzeba, wystarczy znać te pół wozu meblowego instrukcyj, okólników, wiadomości, zarządzeń, uzupełnień, pracować szybko, być grzecznym, a już ma pełne kwalifikacje na dobrego urzędnika. Czasami trudno połączyć te trzy wymagania w jednej osobie i dlatego w okresie awansów są pewne nieporozumienia, czy kwasy, czy złości.

Muszę jednak dodać, że dobre plecy robią także dobre awanse, czasami kosztem innych, nawet dobrych pracowników. Cóż robić, wszakżesz tylko ludźmi jesteśmy.

To mały rys życia pracownika z punktu zajęć biurowych, które zwyczajnie kończą się koło czwartej godziny.

Masz więc teraz nowe osiem godzin dla siebie, dla pracy w kierunku twojej własnej indywidualności, dla zaspokojenia twego własnego zadowolenia. Jeden czyta, inny mając jako substrat wiedzę bankową kształci się dalej, szukając udowodnienia i racji myślowej w swych mechanicznych czynnościach ban-

kowych i wówczas każda czynność nie jest dla niego tylko puszczeniem w ruch maszyny, ale ma swe rozumne uzasadnienie. Inny uprawia sport, inny znowu pracuje społecznie, to znaczy nie afiszuje się przynależnością do jakiejś partji czy związku, bo są i tacy, lecz głosi referat, oddaje swą wiedzę bankową instytucjom społecznym, jednym słowem, radami fachowemi i wskazówkami chce być żyjącą jednostką w społeczeństwie.

Są jednak i tacy, którzy przez te drugie osiem godzin z tą samą obojętnością czytają gazetę, idą na spacer czy do kina lub teatru, jednym słowem, żyją dalej jak automat. Tacy czasem powiedzą „diem non perdidit”, o ile myślą o tem, że można dzień pożytecznie przepędzić. Takich na szczęście jest niewielu.

„Homo est animal sociale”, człowiek jest istotą społeczną i dlatego nie wystarcza nam monotonia życia biurowego, chcemy żyć z innymi razem, chcemy i musimy działać nietylko w ramach instrukcyj i okólników, lecz musimy żyć społecznie w pełnem tego słowa znaczeniu.

Każdy może mi powiedzieć, że pracy nie należy szukać daleko, gdyż można ją znaleźć tuż obok. Słusznie.

Pierwszym etapem wyrobienia społecznego jest nasze Zrzeszenie Pracowników. Widzę ironiczne uśmiechy na twarzach wielu kolegów, lecz zupełnie niesłusznie. Proszę się popatrzeć na nasze Zrzeszenie nie z tego utartego i źle zrozumianego pojęcia „Zrzeszenie nic nie robi. Zarząd Główny myśli tylko o sobie, a resztę zrzeszonych bagatelizuje, prezes koła czy zarządu wykorzystuje swoje stanowisko dla osobistych celów”, lecz z punktu pracy jednostki dla dobra i całości naszej społeczności. Zapomnijcie o tem, że w skład tej społeczności wchodzi kolega Stasio, Władzio, Józio, lecz wiercie mi, że są to panowie X, Y, Z, którym wy powierzyliście rządy naszej społeczności.

Dla Was wybrani, niech będzie to zaszczytem, że ta społeczność ma do Was tyle zaufania i wierzy w Wasze uczciwe i solidne chęci do robienia wszystkiego, co leży w Waszej mocy. Należy to sobie odpowiednio cenić; bo jest to wyróżnienie, które należy uważać narówni z zasłużonemi orderami za pracę spo-

leczną. Ten tytuł, ta możność pracy dla drugich, niech będzie dla Was orderem, a zadowolenie zrzeszonych da wewnętrzny spokój.

Każdy z zrzeszonych powinien przejść tę szkołę pracy społecznej na swym własnym terenie, a wówczas nie zazna niespodzianek na szerszej arenie.

Na nieszczęście utarło się u nas przyzwyczajenie, że jeden i ten sam zarząd musi pracować długi szereg lat. Dlatego, że Panowie Koledzy i Panie Koleżanki przywykli do tego, aby maszyna za nich myślała. Zamiast z radością wziąć się do pracy, aby wyrwać swój umysł z tego mechanizmu i nadać mu nieco giętkości myślenia i wskrziesić te obumierające komórki do życia, to każdy sądzi, że robi wielkie poświęcenie i kolosalną, niezem niezapłaconą grzeczność wszystkim zrzeszonym, gdy przyjmuje wybór do zarządu.

Wręcz złe i fałszywe rozumowania, jak to wyżej zaznaczyłem. Dlatego Panowie Koledzy i Panie Koleżanki poświęćcie choć pół godziny dziennie z tych drugich ośmiu godzin, a zobaczycie wkrótce, jakie owoce wyda nasza wspólna i racjonalna praca.

Nie wypełni dostatecznie życia pracownika bankowego praca w Banku, bo człowiek jako istota społeczna, każdy o odrębnej indywidualności, musi znaleźć odpowiedni teren, gdzie mógłby swoje pomysły uzewnętrznić, a nawet urzeczywistnić.

Nie wystarczy praca tylko w jednym kierunku, gdyż wówczas urzędnik stanie się bezmyślnym rzemieślnikiem i nigdy nie zazna zadowolenia, ale musi ogarnąć i zainteresować się zagadnieniami, wirującymi wokół jego życia, nietylko osobistego, ale całego społeczeństwa.

T. D.

JAK POWINNA WYGLĄDAĆ NORMALNA DROGA KARJERY URZĘDNIKA BANKU

Droga kariery, to problem, który nietylko jest normowany w każdym konkretnym przypadku przepisami szczegółowymi, ale winien jako zagadnienie społeczne, odpowiadać przyzwyczajeniom, instynktom otoczenia i być w zgodzie z etyką, ściślej mówiąc, z moralnością pozytywną społeczeństwa. Jeżeli sięgniemy myślą wstecz, widzimy, że na przestrzeni wieków obowiązywały różne idee w kwestiach ustosunkowania się jednostki do ogółu, jak i całych odłamów społeczeństwa wzajemnie do siebie. W epoce feudalizmu każdy człowiek już przez swoje urodzenie był przeznaczony do spełniania przez ustrój przewidzianych funkcji, a świat dzielił się na dwie bardzo nierówne części — istot uprzywilejowanych i poddanych. Kiedy jednak nastąpiła reakcja i mądrość tego okresu runęła pod ciosami rewolucji francuskiej, kiedy wolność, równość i braterstwo — jej hasła zapoczątkowały erę demokratyzmu, powstała nowa filozofja, jako kwintesencja innego porządku rze-

czy: dla wszystkich zaszczyty, majątek na drodze niezem nieskrepowanej rywalizacji.

Nie koniec na tem. Tak radykalnie postawiona kwestja pociągała za sobą w swej konsekwencji tyle smutnych następstw, że rychło okazała się konieczność uzasadnienia w jakiś sposób całego kompleksu nowych zjawisk. I oto przyjęto do repertuaru pojęcie nowe, animalistyczne, to jest walkę o byt, jako przyrodnicze usprawiedliwienie współzawodnictwa w społeczeństwie. Słowa te są na ustach wszystkich: nie obce są filozofom, jednostkom i narodom i to bez względu na ustrój polityczny i społeczny; takie również jest nastawienie psychiczne inteligenta i prostaczka. Wskutek coraz bardziej ograniczonej ilości dóbr rywalizacja traci wiele ze swych pierwiastków szlachetnych, a przybiera obraz walki coraz to brutalniejszej.

Zmieniają się pojęcia etyczne ogółu, jednostki staczają się do moralnego nihilizmu. Zwycięzca nie zawsze zostaje najlepszy. Stąd też

nierzadko spotykamy najniewłaściwszych ludzi na odpowiedzialnych stanowiskach. Pomyłka?

Tak — ludzie się myślą i mylić będą. Poznanie samego siebie przecież jest sztuką, a znajomość ludzi jest rejestrowaną przez historję.

Nazwisko jego było Rumun. Już zamłodu miał pociąg do bankowości. Imponowała mu taktyka strategów kapitału, dokonywających przez swe posunięcia dziwnych zmian w strukturze gospodarczej świata; oszałamiała go potęga pieniądza, od której zawisła polityka, a nawet i trony.

Ukończywszy szkołę średnią, studjował na wyższej uczelni w tym kierunku, aby kiedyś mógł zająć w świecie bankowym niepoślednie stanowisko. Widział przed sobą nieograniczone możliwości: był pełen wiary w powodzenie na tej drodze życia, gdyż posiadał gruntowne przygotowanie. Obowiązujący system awansu na podstawie kwalifikacji, a więc wszechstronnej wartości jednostki, system, który tam, gdzie się rozwinął, na drugiej półkuli, niewiarygodnie wprost wydał rezultaty, był jego ideałem. Miał wprawdzie wątpliwości, czy jednak ustrój ten przeszczeplony na nieprzygotowany po temu teren, gdzie ludzie nie wzrosli w tej tradycji — da dobre wyniki. Czy wykwalifikowani, ambitni, z odpowiednim cenzusem pracownicy, na terenie jednak pracy dla każdego z nich stosunkowo łatwej, a więc nie dającej możności rozwinięcia całej ich wiedzy, będą mogli ustrzec się niezdrowej konkurencji. Nadto jest pewne niebezpieczeństwo, iż rzeczowe rozpoznanie indywidualności wielce będzie utrudnione skutkiem zaangażowania w pracy w sposób połowiczny ich intelektu. Z natury rzeczy będą obserwowani pod niecałkowitą swoją wartością i tylko ze strony efektu w pracy, który w bankowości może być tylko jeden, t. j. dobry.

Olbrzymia suma kapitału nigdy nie będzie wykryta, nie ujrzy światła dziennego, a Centralne Władze staną wobec smutnego faktu braku odpowiednich ludzi na kierownicze stanowiska. Jak w takich warunkach może wypaść ocena, kiedy zatarte są realne wartości? Idąc dalej po tej linii rozumowania należy liczyć się z tem, że sytuacja taka doprowadzi niekiedy wśród jednostek słabych pod wzglę-

dem charakteru i etycznie niepewnych do serwilizmu i zaprzepaszczenia wszelkich uczuć koleżeńskich. Błędne jest twierdzenie, że w ciągłej walce hartują się dusze, wyrabiają charaktery. W ustawicznej walce następuje degeneracja.

Takie to uczucie miały duszą Rumuna, kiedy pierwszy raz przestępował progi gmachu banku. Jednak wchodził z wiarą i entuzjazmem: wnosił ze sobą walory, jakie są przywilejem ludzi uczących się dopiero żyć. Był jednym z najmłodszych pod względem etatu: wykonywał najprostsze funkcje, które nie dawały mu zadowolenia. Tłumaczył to sobie jeszcze niewyrobioną dyscypliną w pracy. Dziwiło go, że koledzy o jednakowych latach służby, o równym wykształceniu różne mieli stopnie, chociaż pod względem wykonywanych przez nich czynności nie znajdował żadnych wybitnych odchyień. Poza tem uderzyło go upośledzenie byłych wojskowych, którzy ze względów od siebie niezależnych spóźnili się, gdyż z narażeniem życia służyli Wielkiej Sprawie, a w ogólnej budowie Ojczyzny jest sporo ich znojnego, krwawego trudu.

Czyż nigdy nie zatrze się ta różnica? Mijały lata. Wykonywał najbardziej skomplikowane czynności, ani razu nie mógł jednak być twórcą, a tylko zawsze był wykonawcą. Wąską okazała się arena życia. Sądził, że zabłyśnie, a tu czekał go znojnny wysiłek, żmudna, jednostajna, udyscyplinowana praca. Pierzchy fantazje młodości, rzeczywistość okazała się twardą. Dostał wiadomość od przyjaciela, rówieśnika, że ten zrobił w karierze krok naprzód. Jak to się stało? Przecież on, tak gorliwy pracownik, fenomenalny rutynista, zachowujący przytem trzeźwość myśli, został pominięty. Może winą tu było zajście z przełożonym na tle służbowem? Na tle stosowania ułatwień w pracy, zaleconej potem przez Narodowe Władze? Nikt nie wie.

Czas płynął. Powoli, nieznacznie dokonywały się zmiany w otoczeniu: jedni pieli się wyżej, drudzy kilka lat z rzędu tkwili na tych samych stopniach; jedni byli zadowoleni, drudzy żyli w poczuciu doznanej krzywdy bezradni, bo nieświadomi. Były i momenty emocji — to otwarte wakanse na kierownicze sta-

nowiska. Rozpoczął się wtedy taniec koło złotego cielca. Godni i niegodni, karjerowicze i ucziwi, ci o szerokich horyzontach myśli i ciałni rutyniści, starsi stopniem i młodszy.

A skądże ci ostatni? Czyż ta ich gotowość ma być jakimś kapitałem, zadatkiem na przyszłość, dowodem ich uzdolnień? POCO ten pośpiech? Czy każdy aktor tego dramatu zdaje sobie sprawę, że tu o wiele zamało jest znajomości, co idzie na „przychód”, a co na „rozchód”, znajomość, którą posiada multum.

Rumun nie brał udziału w tych turniejach dla jednych i igraszkach dla drugich, stał zdala od wszelkiej pornografii ducha. Udziałem jego była praca i to podwójna — jaką daje zawód i cięższa — nad samym sobą. Toczył walkę z ogarniającym go pesymizmem. Sprawdziły się słowa poety:

...bo przyjdą na cię dni,
w których, o synu mój,
napotkasz tylko znój.

(Asnyk).

Staje do rozprawy o żywotność, życiowość i głębię uczuć ludzkich. Skutkiem fałszywego nastawienia się psychicznego jednych i inercji drugich, nie mogły być zaprzepaszczone te dodatnie elementy ducha ludzkiego, jak godność, ambicja i charakter.

Tak się zdarzyło, że został przeniesiony do innej miejscowości, która posiadała wszelkie warunki, jakie uważał za konieczne do stałego

osiedlenia się. Nigdy nie lekcewał podstaw, na jakich opiera się życie prywatne. Wszelka tymczasowość, jako rezultat beznadziejnego oczekiwania na tranzlokację, ciąży ujemnie na prywatnej egzystencji.

Przez jednostajne, dotychczas szare chmury codziennego życia zdawał się dostrzegać jasne blaski. Któż jednak mógł zapewnić, że jego „Sturm u. Drangperiode” naprawdę się skończył.

Gdy oceniał retrospektywnie swe życie i szukał głównych przyczyn jego rozterek, nie mógł znaleźć odpowiedzi. Czy był tu wien system, czy ludzie, czy wreszcie życie samo, czy miał ostatecznie uważać za prawdziwe twierdzenie, że szczęście lub nieszczęście jest w nas samych, choćby z zewnątrz pochodziło. Zda wa ło mu się jednak, iż w określonych granicach automatyczny awans przy jawnych kwalifikacjach mógłby przywrócić równowagę umysłów i zdrowie dusz. Najważniejsza to kwestja trafnej oceny pracownika. Tak długo to jednak nie nastąpi, jak długo odnośne czynniki podlegać będą sugestjom osób drugich, sami natomiast nie będą zdradzać ochoty zejścia z podniebnego szlaku, aby osobiście zainteresować się życiem, jakie obok nich się toczy.

Mają wielki przywilej w swem posiadaniu, niechaj więc nie zapominają, że summum ius — summa iniuria. —

MIECZYŚLAW ŁAKOMSKI, Magister Praw, (Częstochowa).

HIPOTEKA WSPÓŁCZESNA NA TLE POSTĘPOWANIA EGZEKUCYJNEGO

Przed wojną wielką popularnością cieszył się kredyt hipoteczny, szczególnie chętnie udzielany na pierwsze hipoteki. I po wojnie dało się zauważyć pewne ożywienie tej formy kredytu, udzielanego zwłaszcza w walucie obcej. W ostatnim jednak trzyleciu suma pożyczek hipotecznych zmniejszyła się znacznie i z każdym rokiem widać zdecydowaną niechęć ze strony tak kapitalistów, jak i insty-

tucyj kredytowych, do umieszczania kapitałów pod zabezpieczenie hipoteczne.

Badając przyczyny tego zjawiska dochodzi się do wniosku, że jedną z poważniejszych przyczyn jest niebezpieczeństwo, jakie grozi wierzycielowi w wypadku poszukiwania swej należności przez licytację nieruchomości. Ujemną cechą naszej procedury egzekucyjnej, jak zresztą i całego postępowania sądowego,

jest przewlekłość, która łącznie z t. zw. hipoteką uprzywilejowaną stwarza w dzisiejszych czasach dla wierzyciela poszukującego stan nie do pozazdroszczenia. Podczas gdy zagranicą przeciętny czas trwania postępowania egzekucyjnego wynosi około 3 miesięcy, u nas w Polsce nierzadko poszukujący wierzyciel oczekiwać musi 2 do 3-ich lat na ostateczne zaspokojenie swych pretensyj.

W krótkim zarysie zapoznamy się przede wszystkim z obowiązującą u nas formą postępowania egzekucyjnego. Za podstawę weźmiemy rosyjską ustawę postępowania cywilnego (wyd. z r. 1914), wprowadzoną na ziemiach b. zaboru rosyjskiego z mocy art. 1. przepisów przechodnich do ustawy post. cyw. z dnia 18 lipca 1917 roku, ze zmianami, wprowadzonymi już przez władze polskie.

Uzyskany w sądzie tytuł wykonawczy składa poszukujący wierzyciel wyznaczonemu komornikowi przy deklaracji, w której wskazuje, do jakiej nieruchomości dłużnika zamierza skierować egzekucję. Równocześnie z deklaracją winien złożyć pełny wyciąg z wykazu hipotecznego wspomnianej nieruchomości wraz z odnośniami świadectwami zamieszkań prawnych.

Przystępując do wykonania wyroku, komornik sporządza i doręcza dłużnikowi osobiście lub w miejscu jego zamieszkania nakaz wykonawczy (egzekucyjny), zawierający stosownie do art. 943 i 1095 ust. post. cyw. następujące szczegóły:

a) wymienienie wyroku podlegającego wykonaniu, b) imię i nazwisko egzekwującego oraz obrane przez niego miejsce zamieszkania, c) ostrzeżenie pozwanego, że w razie nieuiszczenia należności w ciągu 2-ich miesięcy od daty doręczenia nakazu, nastąpi zajęcie i sprzedaż nieruchomości dłużnika, wskazanej przez wierzyciela.

Ustawowy termin na dobrowolne wykonanie wyroku jest krótszy w wypadku skierowania do wykonania tytułu zaopatrzonego w klauzulę egzekucyjną (np. weksłu), wynosi bowiem tylko 3 dni od daty doręczenia nakazu. Ponieważ jednak powyższy trzydniowy okres czasu ma swe uzasadnienie nie w wyraźnym przepisie ustawy, lecz jedynie w wykładni Sądu Najwyższego z dn. 7 lipca 1926 r.

(C. 642 26), przeto w praktyce jest zazwyczaj rzadko stosowany. Zachodzi bowiem obawa przy obecnej przewlekłej procedurze egzekucyjnej, że wykładnia ta może być zmieniona w toku egzekucji, a co za tem idzie, wierzyciel może być narażony na dalszą zwłokę, spowodowaną skargą dłużnika na nieformalność postępowania.

Jednocześnie z wysłaniem nakazu wykonawczego dłużnikowi wnosi wierzyciel do wykazu hipotecznego nieruchomości dłużnika t. zw. wpis subhastacyjny (za którego podstawę do wniesienia służy odpis odnośnego nakazu wykonawczego), a w wypadku, gdy posiada zapisaną na nieruchomości kaucję hipoteczną, winien ją zamienić na czysty i bezsporny dług, ustalony wyrokiem sądu.

Jeżeli egzekucję skierowano na zasadzie weksli, opatrzonej klauzulą egzekucyjną, to zamiana kaucji na wpis czysty jest w zasadzie niemożliwą i dlatego wskazane jest do egzekucji raczej uzyskanie wyroku sądowego, niż wspomnianych klauzul. Te ostatnie bowiem nie wykluczają, że podpis dłużnika na wekslu został sfalszowany. Mimo to praktyka niektórych Wydziałów Hipotecznych dopuszcza czyste wpisy z klauzul egzekucyjnych.

O ile dłużnik, po upływie jednego miesiąca od daty doręczenia mu nakazu wykonawczego, nie uiści poszukiwanej należności, to stosownie do art. 1581 u. p. c. komornik obowiązany jest wysłać zawiadomienia o rozpoczętej egzekucji wszystkim wierzycielom, których wierzytelności zabezpieczone są na hipotece nieruchomości i wciągnięte do Działu IV. wykazu hipotecznego. Skrupulatnego wypełnienia przez komornika powyższego obowiązku winien dopilnować wierzyciel we własnym interesie, ponieważ licytacja odbyta bez zawiadomienia wierzycieli hipotecznych jest nieważna i może być zaskarżona w drodze powództwa (Karp. 1336-28).

Gdy wszystkie wymienione czynności zostały należycie wykonane, a 2-miesięczny termin, udzielony dłużnikowi na dobrowolne wykonanie wyroku, upłynął, można przystąpić do t. zw. zajęcia (opisu) nieruchomości i w tym celu winien wierzyciel wystąpić do komornika z ponowną deklaracją o wyznaczenie terminu.

W praktyce zdarza się bardzo często, że komornicy sądowi zwlekają z wyznaczeniem terminu opisu, tłumacząc się nawalem zajęć, więc wierzyciel zmuszony jest po bezskutecznych staraniach uciec się do interwencji prezesa sądu, ażeby sobie ten termin wywalczyć.

Przejdźmy teraz do samego opisu. Ze względu na brak miejsca pominiemy stronę formalną protokołu zajęcia i szczegóły opisu. Wypada tylko nadmienić, że przy subhaście większych obiektów (fabryk i przedsiębiorstw przemysłowych) opis dokonywany bywa dopiero na kilkunastu sesjach, przeważnie niekolejnych — w ciągu nieraz paru miesięcy. Czem tłumaczy się ten brak ciągłości opisu? Jest on wynikiem innych zajęć urzędowych komornika i wyznaczonych uprzednio terminów, które uniemożliwiają kontynuowanie danego opisu w dniach następnych. Pomiedzy więc każdą sesją opisową musi z konieczności upłynąć kilkodniowy okres. Praktyka powyższa znajduje częściowe uzasadnienie w przepisie art. 993 u. p. c., który wprowadzie odnosi się do egzekucji ruchomości, jednak przez analogję stosowany jest i do nieruchomości, a to z mocy art. 1556 u. p. c.

Pod koniec opisu, zazwyczaj na ostatniej sesji, składa poszukujący wierzyciel komornikowi deklarację z wymienieniem sumy, na jaką szacuje zajętą nieruchomość. Deklarację szacunkową wierzyciela okazuje komornik dłużnikowi, a ten, gdy uzna, że oszacowanie podane przez wierzyciela jest zbyt niskie, ma prawo w ciągu 7 dni wnieść sprzeciw, oraz podać swój szacunek, określony na podstawie przeciętnej sumy czystego dochodu rocznego w ciągu ostatniego pięciolecia, albo w ciągu całego czasu swego posiadania, o ile posiadał nieruchomość krócej niż pięć lat. Oszacowanie to winno być poparte księgami i dokumentami, których wiarygodność nie ulegałaby żadnej wątpliwości.

Wierzyciel może nie zgodzić się na przedstawiony przez dłużnika szacunek i wtedy musi w ciągu następnych 7 dni zgłosić komornikowi swoje zarzuty stosownie do art. 1121 i 1563 u. p. c. I tu rozpoczyna się właściwy spór co do szacunku, trwający często dosyć długo, a zakończony pośrednictwem biegłych, wyznaczonych w liczbie nieparzystej za wza-

jemną zgodą wierzyciela i dłużnika, lub mianowanych przez komornika.

Szacunek nieruchomości, wystawionej na licytację, ustalony według powyższych zasad, musi być z konieczności niższy od szacunku rzeczywistego, inaczej bowiem niktby nie chciał podnieść ceny na licytacji ponad wartość rzeczywistą.

Nieco odmiennie przedstawia się sprawa, o ile dłużnik w akcie pożyczki, względnie zapisie kaucyjnym zrzekł się w stosunku do danego wierzyciela prawa oszacowania nieruchomości w trybie, przewidzianym przez ustawę postępowania cywilnego i zgodził się, ażeby ewentualna sprzedaż publiczna rozpoczęła się od pewnej, zgóry określonej sumy (zazwyczaj sumy ewikcji). W tym wypadku przedewszystkiem niżsi wierzyciele hipoteczni nie mogą kwestjonować tego szacunku (Jurysprud. Izby Sądowej Warszawskiej, Karp. 2096-901). Poza tem klauzula wiąże samego dłużnika i wynikłe stąd zobowiązanie ma dla niego, stosownie do art. 1154 Kod. Cyw., oraz art. 1008 i 1556 u. p. c. moc prawa. Bardzo często jednak zdarza się, że i w tym wypadku dłużnik, dla zyskania na czasie, zgłasza sprzeciw co do szacunku. Sprzeciw ten komornik, obznajmiony choć trochę z ustawą postępowania cywilnego, musi uchylić, a wtedy dłużnik ucieka się do decyzji sądu za pośrednictwem skargi na czynności komornika. Sąd naturalnie oddala skargę, jednak dłużnik zamierzony cel osiągnął, ponieważ oddalił termin licytacji przeciętnie o 3 miesiące.

Po zakończeniu sporu o szacunek, względnie gdy sporu nie wszczynano po 14 dniach od zakończenia opisu, przesyła komornik akta prezesowi sądu okręgowego, a ten po ich zbadaniu (trwającym nieraz do 2-ch miesięcy), o ile nie znajdzie w dokonanych czynnościach uchybień proceduralnych, zatwierdza koszty egzekucyjne i wyznacza jednego z miejscowych komorników do odbycia licytacji. Na wniosek stron może prezes sądu poruczyć przeprowadzenie licytacji temu komornikowi, który dokonał opisu.

Wyznaczony komornik ustala datę licytacji i zarządza ogłoszenie w Dz. Urzędowym Min. Sprawiedl. obwieszczeń sprzedaży stosownie

do wymagań art. 1147 u. p. c., przyczem termin licytacji nie może być wyznaczony:

przed upływem miesiąca, jeżeli szacunek nieruchomości nie przewyższa zł 1.000.—

przed upływem 2-ch miesięcy, jeżeli szacunek nieruchomości przewyższa zł 1.000 — lecz nie przekracza zł 20.000 —

i przed upływem 3-ch miesięcy, jeżeli szacunek nieruchomości przewyższa zł 20.000.

Okresy powyższe liczone są od daty ogłoszeń we wspomnianym Dz. Urzędowym.

Rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dn. 19 października 1929 r. (D. U. 82 z 4. 12. 29 r.) wyznaczone zostały na lata 1930, 1931 i 1932 następujące terminy do sprzedaży nieruchomości przez licytację:

od 2 do 18 stycznia, marca, maja, września i listopada dla nieruchomości miejskich i od 2 do 18 lutego, kwietnia, czerwca, października i grudnia dla nieruchomości ziemskich.

Jeżeli więc skierowano egzekucję do nieruchomości miejskiej, której szacunek przewyższa zł 20.000.— i zakreślony przez art. 1143 u. p. c. 3-miesięczny okres upływa np. w dniu 19 stycznia, to licytacja tej nieruchomości nie może się odbyć wcześniej, niż w dniu 2-m marca.

Zdawałoby się, że z chwilą wyznaczenia terminu licytacji pokonane zostały wszelkie trudności i nadejście tego terminu przyniesie wierzycielowi zaspokojenie jego pretensyj. Tymczasem dzieje się inaczej. Licytacja w 1-szym terminie z reguły nie dochodzi do skutku, a gdyby nawet wyjątkowo doszła, to w wypadkach, przewidzianych w art. 1180 u. p. c., może być czasem uznana za nieważną. W konsekwencji ponowna licytacja nie może być wyznaczona przed upływem okresu, wskazanego w art. 1143 u. p. c., t. j. 1 do 3 miesięcy od daty obwieszczeń.

Przyjmijmy jednak, że wierzyciel wreszcie „pokonał czas” i wszelkie formalności egzekucyjne, to czy może on dziś, mając nawet pierwszą hipotekę, liczyć na korzystny dla siebie wynik licytacji? Niestety nie zawsze. Wspomniałem na wstępie o t. zw. wierzytelnościach uprzywilejowanych, które również jak przewlekłość procedury egzekucyjnej, stawiają wierzyciela w stan nie do pozazdroszczenia. Są to wierzytelności, o których wierzyciel

w chwili wypożyczenia dłużnikowi kapitału nie mógł wiedzieć, a które mają przed nim pierwszeństwo z mocy ustawy. Przypadają one Skarbowi Państwa, Samorządowi i różnym instytucjom publicznym i są zgłaszane do licytacji w ostatniej chwili. W tych warunkach wierzyciel, chcąc bronić swej sumy na licytacji, winien posiadać w gotowiźnie znaczny wolny kapitał, wystarczający na pokrycie uprzywilejowanych należności publicznych. To też gdy dochodzi do skutku licytacja, często kończyć się musi katastrofalnie dla wierzycieli, którzy z braku odpowiedniego wolnego kapitału, nie mają możliwości bronięcia swej sumy.

Przywilej dla należności publicznych istniał i dawniej, lecz rozciągano go tylko na pewne należności, ograniczone przytem terminem i stanowiące groszowe zaledwie kwoty. Obecnie praktyka władz usiłuje rozciągnąć ten przywilej na wszystkie należności publiczne, wraz z karami i odsetkami za zwłokę, nie ograniczając się żadnym terminem zaległości, a więc i na należności, które nie były nigdy przedtem przewidziane. Wierzytelności te dochodzą nieraz do wysokości, przekraczającej połowę szacunku nieruchomości i wierzyciel stając do licytacji przy ich istnieniu w tej wysokości, nie znajduje już w ogólnym szacunku pokrycia dla wypożyczonego przez siebie kapitału, pomimo, że posiada zabezpieczenie na pierwszym miejscu hipoteki.

Z tego wynika, że nawet pierwsze hipoteki są tylko nominalne pierwszemi, w rzeczywistości zaś, o ile chodzi o kolejność w pokryciu — drugimi.

Wysokie roszczenia Skarbu i Instytucyj samorządowych do poszukiwania (z przywilejem pierwszeństwa) należności swych na nieruchomości, wystawionej na sprzedaż publiczną, powstają stąd, że odnośne władze zbyt szeroko rozumieją swoje prawo pierwszeństwa, rozciągając je na wszystkie należności skarbowe i samorządowe wraz z karami i odsetkami, bez odróżniania należności rzeczowych i osobistych. Śladami ich idą instytucje prawa publicznego: Kasy Chorych, Fundusz Bezrobocia i Zakłady Ubezpieczeń.



Fot. kol. Jerzy Dzierżbicki, Radom.

„PIERWSZE ŚWIATŁA”

Wierzyciel hipoteczny krajowy i zagraniczny, a także właściciel obligacji prywatnych przypuszcza tylko, że jest dobrze zabezpieczony, ale przy zetknięciu się z rzeczywistością zaczyna uważać hipotekę w Polsce za mało pewne zabezpieczenie.

Tymczasem, opierając się ściśle na przepisach prawnych, tylko następujące daniny publiczne mają pierwszeństwo hipoteczne przed wierzycielami:

Skarbowe: podatek gruntowy: bieżące i zaległe do lat 2-eh

podatek od nieruchomości: bieżące i zaległe do lat 2-eh

podatek majątkowy: bieżące i zaległe do lat 2-eh

od kapitałów i rent: bieżące i zaległe do lat 2-eh

Samorządowe: podatek od nieruchomości: bieżące i zaległe do lat 2-eh

podatek drogowy bieżący i zaległy do lat 2-eh

Institucyj prawa publicznego:

Składki Kasy Chorych za jeden rok, składki ubezpieczeń od ognia bieżące i zaległe do lat 2-eh.

Kary i odsetki za zwłokę w żadnym wypadku nie powinny mieć przywileju zabezpieczenia rzeczowego z pierwszeństwem w pokryciu przed wierzycielami hipotecznymi.

Wyjaśnienie właściwym władzom, że poszukując należności publicznych, winny ściśle odróżniać daniny rzeczowe od osobistych, oraz ograniczyć zgłaszanie swych pretensyj do sum osiągniętych z licytacji tylko do tych należności, które mają charakter rzeczowy, prawnie korzystających z przywileju pierwszeństwa, znacznie uspokoiłoby wierzycieli hipotecznych.

Idąc za wymaganiami życia i wskazaniem polityki kredytowej, należałoby również znówelizować ustawy i ograniczyć przywilej pierwszeństwa danin publicznych do zaległości z jednego (ostatniego roku)*).

*) Komitet Redakcyjny przyjąłby b. chętnie następną pracę autora, omawiającą środki zaradcze na wykazane niedomagania lub zawierające projekt zmiany odpowiednich przepisów prawa.

FRANCISZEK SZCZUROWSKI (Katowice).

ZALETY I WADY OBECNEGO SYSTEMU INFORMACYJ KREDYTOWYCH

Wyniki każdej pracy zależne są od dobrej organizacji, a więc od ujęcia jej w pewien system. Wszystkie czynności bankowe w naszej Instytucji unormowane są w wyczerpujący sposób instrukcjami i okólnikami, prócz działu informacji kredytowych. Wprawdzie instrukcja część IV., oraz kilka okólników i formularzy dają pewne wytyczne, są one jednak zupełnie niewystarczające tak, że właściwą podstawą dla pracownika jest dotychczas praktyka, z której on korzysta w miarę zainteresowania się tym działem, a który jest osią czynności kredytowych każdego banku. Dlatego należy bezwzględnie dążyć do wydania odnośnej instrukcji chociażby na to, by również pracownicy niezajęci w tym dziale mogli korzystać z wiadomości, które obecnie zdoby-

wają dopiero po dłuższym okresie czasu. Wprawdzie taka instrukcja nie będzie mogła rozstrzygać wszystkich kwestyj, niemniej jednak będzie wielkim ułatwieniem, zniesie dużo zbędnej korespondencji, a co zatem idzie, oszczędzi dużo czasu.

Wyliczenie więc w obecnej chwili zalet i wad systemu informacji kredytowych byłoby nie na czasie choćby z tego względu, że brak odnośnej instrukcji pozwolił na wytworzenie się wielu różnych systemów, które, zależnie od kierownictwa, odpowiadają mniej lub więcej przeznaczonemu celowi. Dlatego może będzie korzystniejszym, jeśli przedstawię najpierw pewne ogólne punkty o których ani w instrukcji, ani w okólnikach nie wspomniano, a które pracownik winien mieć bacznie na oku, spo-

rzządzając informację, mając na celu danie prawdziwego obrazu danego przedsiębiorstwa. Mam na myśli informacje o firmach u nas kredytowych). Powtórę zauważam za korzystniejsze i z tego względu, że na łamach naszego pisma może się wyłonić dyskusja, która wyświetli dużo wątpliwych kwestyj.

Następnie pozwolę sobie przedstawić system, któryby ujednostajnił stronę techniczną w tym dziale oraz podam pewne ujemne cechy formularzy.

Nim przystąpię do wyliczania wspomnianych punktów, muszę jeszcze nadmienić, że zrobienie informacji o podawcy wymaga ze względu na ogólnospołeczno-gospodarczy charakter naszej Instytucji wielkiej skrupulatności w pracy przy równoczesnym unikaniu biurokratycznego ujmowania kwestji.

Punkty te zbiorę następująco:

1) Cel firmy.

Mam na myśli syndykaty i t. p. zjednoczenia, których najczęściej głównym celem jest ochrona przemysłowca przed spadkiem cen, naturalnie tylko ze szkodą konsumenta oraz banki, które częstokroć pod osłoną formy spółdzielni, korzystając z nieświadomości ludzkiej, żerują na niej. Zdarzają się również zagraniczne przedsiębiorstwa, które prawie że nic nie tworzą, lecz wyłącznie zajmują się za pośrednictwem swych ekspozytur eksploatacją gotowych dóbr ze szkodą nawet danego kraju i zaślaniają się tem, że zatrudniają taką a taką ilość robotników, a nawet żądają jeszcze pomocy finansowej w tymże kraju. Wprawdzie w tej kwestji spotkać się mogę ze zdaniem, że jeśli my sami nie jesteśmy w stanie eksploatować naszych dóbr, to przynajmniej niech w ten sposób eksportuje się, za co otrzymamy dewizy. Na to jednak w obecnej chwili i to odnośnie do naszego zachodniego sąsiada odpowiem, że dewizy te, robione czasem tylko celem zdobycia gotówki, mogą nam nastreczyć dużo kłopotu, a zysk dla samego kraju okaże się problematycznym. (Mam na myśli eksploatację naszych lasów).

2) Jakość produkcji, czy ma ona zbyt zapewniony, oraz czy urządzenia (maszyny i t. p.) pozwolą przedsiębiorstwu na racjonalną produkcję — jeśli nie — egzystencja firmy, mimo stosowania środków ochrony

celnej, wcześniej czy później musi stanąć pod znakiem zapytania, szczególnie przy zaniechywaniu inwestycyj, które znów z drugiej strony, przeprowadzane nadmiernie i nieracjonalnie, pozbawiają ją środków płynnych i zmuszą do korzystania ze zbyt drogiego kredytu, obciążających poważnie koszty produkcji.

Pierwsze te dwa pytania są dla nas łatwe do rozpatrzenia choćby z tego względu, że nasza Instytucja akredytuje firmy, które już nie istnieją pewien określony czas, mimo to jednak należy zwrócić na nie baczną uwagę.

3) Majątek przedsiębiorstwa oraz środki finansowe, z którymi łączą się: wysokość zobowiązań, jakość kredytów, (krótkoterminowe, długoterminowe, towarowe, rembursowe) wysokość ich oprocentowania; następnie stosunek zobowiązań do własnych kapitałów i środków płynnych, wreszcie, czy amortyzacja nieruchomości i ruchomości jest prawidłowa. Coprawda firmy skrupulatnie dokonują wszelkich możliwych odpisów ze względu na podatki, jednak zdarzają się wypadki, że przedsiębiorstwa słabiej prosperujące wykazują zyski tylko kosztem albo zupełnego zaniechania, albo niedostatecznej amortyzacji.

4) Źródła zaspakajania i ceny surowca, oraz koszty administracji, które częstokroć są zbyt wygórowane a świadczą dobitnie o gospodarce władz firmy. Pomijam koszty samej robocizny, gdyż są one u nas małe.

Przy bankach, szczególnie zaś prywatnych, prócz przeprowadzenia analizy bilansu, nad czem zastanawiać się nie będę ze względu na to, że już w jednym z numerów „Naszego Świata” sprawę tę omawiano, należy zwrócić uwagę, jakie przedsiębiorstwa i w jakim stopniu finansuje dany bank, następnie czy przedsiębiorstwa te oparte są na zdrowych podstawach, względnie czy nie są dla niego kulą u nogi, czy nie będą przyczyną zagwoźdżenia poważnych kapitałów. Przekonać się o tem nie trudno. Z jednej strony bowiem sam bank daje wyjaśnienia z bilansu rachunków weksli i otwartego kredytu, z drugiej zaś, jeśli nie posiadamy informacji o danym przedsiębiorstwie, należy koniecznie zebrać potrzebny materiał.

Ktoś mi zarzuci, że za dużo żądam od pracownika, względnie, że informacja taka będzie przeciążona szczegółikami. Na to jednak muszę dać stanowczą odpowiedź: nie. Styl bowiem informacji wprost telegraficzny pozwala ująć w krótkich słowach dobre i złe strony danej firmy, następnie zaznaczam, że chodzi mi o przedstawienie obrazu danego przedsiębiorstwa dyrekcyj, na podstawie którego zatwierdza wniosek kredytowy, lub nie. Oddziałom natomiast zależy między innymi głównie na wiadomości o zdolności kredytowej. Nadmienię przytem, że przestudjowanie w ten sposób materiału informacyjnego uchroni nas od wielu przykrych doświadczeń, a nawet roztoczenie nadzoru sądowego nad daną firmą nie będzie dla nas niespodzianką. In-

stytucja zaś nasza, mając dobry materiał informacyjny, będzie miała możliwość rozprowadzenia pieniądza za pośrednictwem zdrowych kanałów gospodarstwa naszego kraju.

Odnosnie do ujednostajnienia strony technicznej w dziale informacyjnym zaznaczę, że należy dążyć, aby w każdym oddziale był jeden system, by pracownik, bez dłuższego wprowadzania go, mógł się szybko orientować, jakie przedsięwzięto kroki celem wygotowania informacji, a które polegają na wysłaniu kwestjonariusza i zapytań do mężów zaufania. Kwestję tę ułatwiłoby wprowadzenie 2 książek. Jedna to bruljon informacyjny, który opatrzony jest następującymi rubrykami, a które objaśniają jeszcze podane 2 przykłady:

Wysłano kwestjonariusz	Nr porząd.	Brzmienie firmy i adres	otrzymano kwestjonariusz	wysłano zapytania do	otrzymano odpow.	Nr teczki	kto żądał	U w a g i
29.I. 1951	1	Wilnicki Józef, Ostrów, 3 maja 42	5.II. 1951	a) Bk. Lud. Ostrów b) St. Rudowski, Kraków	8.II. 1951	32	Kraków	gotowa 8.II. 1951
31.II 1951	2	Pokrzywicki Ferd., Kępno, Rynek 4	7.II. 1951	Huta Bankowa, Dąbrowa Gór.	11.II. 1951	47	Sosnowiec	gotowa 11.II. 1951

Jestem przekonany, że szczególnie większe oddziały, w okresie intensywniejszego żądania informacji, muszą w jakikolwiek sposób ułatwić sobie pracę w tym dziale, w którym niestety trudno być bez zaległości. Dzięki zaś prowadzeniu takiego bruljonu, uniknęłoby się zbytecznego przewracania całym zaległym a jeszcze nie zupełnym materiałem informacyjnym, natomiast rzucenie okiem do bruljonu pozwoliłoby pracownikowi momentalnie zorientować się, co jeszcze zalega, a co już gotowe do konkretnego opracowania.

Druga książka to alfabetyczny spis firm, w którym po wypisaniu nazwy każdej firmy

podajemy odpowiedni numer teczki, zawierającej cały materiał informacyjny o danej firmie. Układanie bowiem materiału w oddzielnych teczkach dla każdej firmy nie zajmie dużo czasu i nie jest kosztowne, (teczki mogą być z papieru pakowego) a wprowadzi ład i porządek w tym dziale. Przechowywanie go w oddzielnej szafie według numerów teczek ułatwi kontrolę i nie pozwoli na walenie się w archiwum rzeczy ściśle poufnych.

Ujemną stronę formularzy przedstawię następująco:

W formularzu nr. 604 rubryka 8: „Wyszczególnienie opłacanego podatku obrotowego”

odstrasza klientelę od przedstawiania nam swych stosunków majątkowych i biegu interesów. Bardzo często bowiem jest ona w przekonaniu, że Bank Polski jest instytucją rządową. Otrzymanie przez klienta do wypełnienia kwestjonariusza, w którym mimo zaznaczenia na pierwszej kartce, że sprawa ta związana jest z pojawieniem się jego podpisów na wekslach, nasuwa mu przypuszczenia, że chodzi tu o sprawy podatkowe. Wobec tego wstrzymuje się od odpowiedzi, albo po otrzymaniu urgensu przedstawia swe stosunki majątkowe, przyczem zaznacza, że podatek zapłacił w porządku: stwierdzenie jednak tego nie jest naszym celem tem bardziej, że urzędy skarbowe wykazują w tej sprawie obecnie wielką skrupulatność. Dlatego rubrykę tę należałoby znieść, podanie bowiem wysokości zapłaconego podatku obrotowego decyduje o zdolności kredytowej firmy, a natomiast zastąpić ją pytaniem: „Ilość zatrudnionych robotników: wypełnienie jej da nam lepszy obraz przedsiębiorstwa i usunie niepotrzebne podejrzenia klienteli, a co zatem idzie, szybka odpowiedź, która daje nam możliwość zrobienia informacji w krótszym czasie. Odnośnie do podawców stoję na stanowisku, że należy przekonać się, czy firmy korzystające z kredytów w instytucji emisyjnej wypełniają swe obowiązki wobec Państwa. Następnie notatka na końcu tegoż formularza: „W razie prowadzenia ksiąg handlowych, prosimy przedstawić ostatni bilans brutto (nie obroty miesięczne)” żadnej krzyści nam nie daje. Jeśli bowiem firmy przedstawiają — i to bardzo rzadko — bilans surowy, to tak nieudolnie sklecony, że faktycznie trudno się w nim zorientować. Natomiast bilans wraz z rachunkiem strat i zysków za ostatni rok obrachunkowy bezwzględnie dałby nam lepszy pogląd na majątek i bieg interesów firmy.

W formularzu nr. 549, który wysyła się do spółek z ogr. odp. i spółek akcyjnych, zobowiązanych do prowadzenia ksiąg handlowych, również żąda się bilansu surowego za

ostatni miesiąc, jednak bezcelowo, ponieważ prócz banków i innych instytucyj kredytowych, żadne przedsiębiorstwo bilansów miesięcznych nie sporządza. Firma jednak chcąc zadość uczynić żądaniom naszej Instytucji, wydaje polecenie do wygotowania takiego bilansu, który bardzo często daje nam tylko słaby obraz majątkowy, a którego badanie pochłania pewien okres czasu a temsamem powoduje opóźnienie odpowiedzi. Na ostatniej stronie tego formularza ułożony schemat bilansu zamknięcia nietylko, że nie ułatwia firmie przedstawienia bilansu, ale nawet utrudnia. (Własne formularze posiadają tylko instytucje kredytowe). Firma bowiem, trzymając się tego schematu, wypisuje w stanie czynnym ogólną sumę kosztów handlowych, które niestety prócz antycypacyj nie są składnikiem czynnym bilansu. Następnie firma chcąc w jakikolwiek sposób uzgodnić obie strony bilansu, wstawia równoważnik kosztów handlowych po stronie biernej, dobrze jeszcze jeśli do rachunku zysku, gorzej rzecz się przedstawia, jeśli do sum przechodnich lub do innych rachunków, bo wtedy orientacja dla pracownika jest bardzo trudna i niewiadomo, czy przedsiębiorstwo pracuje ze stratą, czy z zyskiem. Dlatego rachunek ten ze wspomnianego schematu należałoby wyeliminować; następnie rubryki, które są rzeczywiście za szerokie zmniejszyć, by niżej zostało miejsce dla umieszczenia wzoru dla rachunku strat i zysków, z którego można będzie więcej dowiedzieć się o wynikach działalności firmy, niż z bilansu surowego.

Kończąc zwracam się tą drogą do Szan. Kolegów, by raczyli rozpatrzyć wyłuszczone wyżej usterki i również winni wziąć pod uwagę to, że jeśli się żąda od klienteli, częstokroć nie będącej z naszą Instytucją w bezpośrednim kontakcie, za dużo, względnie rzeczy zbytecznych, wtedy otrzymuje się mniej i to ze znacznem opóźnieniem mimo, że klientela ta może rekrutować się z zamożnych i solidnych kupców i przemysłowców.

EUGENJUSZ KASPRZYKIEWICZ (Kraków)

Z ŻYCIA KOŁA KRAKOWSKIEGO

Przystępując do sprawozdania z działalności Zarządu Koła Krakowskiego za rok 1950 czynię to raz dlatego, by zdać sobie sprawę, czy Zarząd Koła, który objąwszy swą odpowiedzialną funkcję w trudnych warunkach, ze względu na przesilenie, trwające od dłuższego czasu w wewnętrznym życiu naszego Koła — podjął się niejako zadania jego zlikwidowania oraz normalizacji stosunków — spełnił należycie swój obowiązek, a po drugie chciałbym w ogólnych zarysach stworzyć obraz obecnego stanu rzeczy tak, by przyszedł Zarząd Koła mógł się orjentować, co należy jeszcze zrobić, w jakim kierunku winny pójść usiłowania, by do budowy gmachu naszej organizacji na tutejszym terenie dorzucić znowu jedną cegiełkę całorocznych wysiłków dla wspólnego naszego dobra.

W maju ub. r. (po przeniesieniu prezesa Koła Dr. Mizińskiego do Tomaszowa Mazowieckiego), Zarząd ukonstytuował się na nowo w składzie następującym: prezes kol. E. Kasprzykiewicz, wiceprezes kol. Wł. Łukasiewicz, sekret. kol. J. Kalczyński, którego funkcje objął w niedługim czasie kol. J. Lubowiecki, skarbnik kol. W. Feret, oraz członek Zarząd. i kierown. sekcji zakupu kol. Wł. Grüner.

Nowy Zarząd, składający się z „Zrzeszeniowców”, którzy już wiele lat pracy oddali dla rozwoju naszej organizacji, wziął się z energią do pracy, stawiając sobie za główny cel walkę z indyferentyzmem ogółu koleżanek i kolegów dla spraw zrzeszeniowych, a któryto objaw zaczął przybierać niepokojące rozmiary. Nie można było bowiem dopuścić do tego, by Koło, skupiające w swem łonie siłą sprzyjających warunków wielu członków o wysokim poziomie intelektualnym, które co do liczebności jest trzecim z rzędu i które dotąd miało chlubną kartę w historii naszego zrzeszenia, gdyż brało niezwykle intensywny udział od samego jego zarania, przodując i służąc przykładem ofiarności i wytrwałości w pracy zrzeszeniowej, miało spaść do roli tylko biernego obserwatora i nie wziąć udziału w tym wyścigu pracy nad uszlachetnieniem ducha i nad podniesieniem sprawności fizycznej, a który w ostatnich czasach dał się zauważyć — co należy z radością podkreślić — na terenie już wielu Kół.

Aby więc zachęcić członków naszego Koła do współpracy, postanowił Zarząd powołać do życia przede wszystkim dwie placówki, o których stworzeniu nikt dotychczas nie pomyślał, a które są podstawą do bliższego współżycia koleżanek i kolegów poza terenem codziennych naszych zajęć. Temi placówkami to

własna i odpowiednio dobrana biblioteka, oraz sekcja sportowa. I jedna i druga zaspakaja rodzące się potrzeby ciała i ducha. Stworzenie obu napotkało na poważne trudności: na brak funduszków, co było tem przykrejsze, że zdawać się mogło, iż Koło Krakowskie od tylu lat istniejące powinno było posiadać potrzebne na powyższe cele fundusze. Lecz niestety kasa była pusta, gdyż dużo pieniędzy pochłonęło sprawienie inwentarza, malowanie i utrzymanie w należytych stanie pięknego lokalu Zrzeszenia, wreszcie pewne straty jakie Koło poniosło przy likwidacji Kasy Pożyczkowo-Oszczędnościowej Koła, oraz za szeroko może zakrojona akcja filantropijna, jaką z roku na rok stosowano.

Na szczęście jednak, na skutek naszych zabiegów, przysłała nam z pomocą Dyrekcja Banku, udzielając Kołu subwencji na zakupno taboru wioślarskiego, oraz Zarząd Główny, przez przyznanie subwencji na założenie biblioteki. Mając więc specjalne fundusze, mogliśmy przystąpić bodaj w części do sfinalizowania naszej akcji. Zamówiliśmy w firmie „Navicula” w Warszawie łódź sportowo-spacerową na 6 osób. Opóźnione jednak, w połowie września ub. r., dostawienie powyższej łodzi, nie pozwoliło naszym sportowcom na należyte wykorzystanie kończącego się już sezonu wioślarskiego. Z początkiem bieżącego sezonu przystąpimy definitywnie do jednego z tutejszych towarzystw wioślarskich i mamy nadzieję, że spora ilość naszych członków będzie mogła korzystać na własnej łodzi z tego najzdrowszego i specjalnie odpowiadającego tutejszym warunkom sportu. Nie udało się nam niestety dotychczas rozwiązać po naszej myśli sprawy kortu tenisowego. Na założenie własnego kortu nie stać nas, gdyż na posesji bankowej miejsca wolnego niema, o tem zaś, by zakupić odpowiedni teren i na nim urządzić własny kort, nie możemy nawet marzyć, albowiem kosztowałoby to tysiące. Z wydzierżawieniem zaś kortu na cały sezon też kłopot, gdyż i koszty wielkie i wszelkie niemal lepsze korty są już na stałe pozajmowane. Mamy jednak nadzieję, że na skutek rozpoczętych pertraktacyj uda się nam zawrzeć umowę z jednym z tutejszych Towarzystw sportowych, by umożliwić zaraz od początku sezonu koleżankom i kolegom korzystanie z kortu tenisowego, o ile możliwości na jak najlepszych warunkach.

Po załatwieniu zasadniczych spraw, związanych z założeniem sekcji sportowej, która — wierzymy — będzie się coraz lepiej rozwijać, obejmując inne gałęzie sportu jak narciarstwo, organ wycieczek krajoznawczych i t. p., przystąpiliśmy do założenia biblio-

teki. I tutaj trzeba było połączyć niejedną gorzką pigułkę, „głos krytyki” kolegów - malkontentów (nie brakło też i malkontentek), którzy zamiast zachęcać, współpracować lub przynajmniej okazywać zadowolenie, że się nareszcie coś w tym kierunku robi, narzekali: poco to! naco komu! wszak tyle bibliotek mamy w mieście! Tak, to prawda, dużo mamy bibliotek publicznych, ale napewno ci, którzy się tak martwili, że będziemy mieć własną bibliotekę, z tych bibliotek nie korzystali, nie przyszło im też na myśl, że te same względy niezakładania bibliotek zrzeszeniowych nie trafiły do przekonania naszym Kolegom w Warszawie, Poznaniu, Łodzi i w innych wielkich miastach, którzy już od szeregu lat mają wspaniałe, idące w tysiące tomów różnej treści biblioteki. Nie wzięliśmy sobie przeto serjo tych „dobrych rad” do serca i postanowiliśmy — jak wspominałem już z pomocą finansową Zarz. Gł. — bibliotekę założyć. Przystępując więc do zorganizowania biblioteki, myślą moją przewodnią (jako inicjatora założenia tejże) było stworzenie biblioteki naprawdę wartościowej. Będąc w listopadzie ub. r. w Warszawie, rozmawiałem na temat naszej biblioteki z p. Dr. Buczkowskim, który wypowiadając swój pogląd o zakładaniu bibliotek w naszych Kołach, też był tego zdania, by biblioteka była raczej szczupła, ale pełnowartościowa, więcej o treści naukowej, fachowej, by na jej półkach znalazły gościnę także „białe kruki”, o które tak trudno w bibliotekach obecnych czasów. Dlatego też temi samymi wytycznymi kieruje się nasza komisja biblioteczna przy doborze książek treści beletrystycznej, zwracając specjalną uwagę na zakupno książek treści naukowej i fachowej z dziedziny ekonomii, skarbowości, bankowości i t. d. Narazie posiadamy ponad 200 tomów książek treści różnorodnej, a więc ilość jak na nasze Koło małą, ale za to o większej wartości literackiej. W bibliotece naszej znalazła pomieszczenie także biblioteka Oddziałowa (bankowa). Na wydatne powiększenie biblioteki, głównie treści beletrystycznej, wpływają ofiarowane książki przez członków naszego Koła, którą to akcję zapoczątkował nasz lekarz bankowy p. Dr. Wincenty Wróblewski, ofiarując 25 tomy książek.

Oprócz dania możności naszym członkom pogłębienia wiadomości fachowych, czy wogóle podniesienia poziomu intelektualnego przez założenie biblioteki, dalszym celem tejże było ułatwienie zebrania się raz czy dwa razy w tygodniu w oznaczonym czasie podczas wymiany książek, a przez to bliższego zetknięcia towarzyskiego w własnym, naszym lokalu. Żywimy nadzieję, że sposób ten okaże się skuteczny i coraz częściej będziemy się razem zbierać, czyto dla wspólnej wymiany myśli, urządzania odczytów, gry towarzyskiej, czy też przeczytania dzienników, przeglądnięcia ilustracyj, lub dobrego tygodnika czy miesięcznika zagranicznego.

Z imprez towarzyskich urządziliśmy w dn. 7 grudnia b. r. „św. Mikołaja” dla „milusińskich” naszych, oraz wprowadzonych przez naszych członków gości. Zebrało się przeszło 40 osób. Przybyli także pp. Dyr. Zaudererowie i pp. Dyr. Pileccy. Przez kilka godzin panował w lokalu Zrzeszenia wesoły gwar uszczęśliwionych dzieci, dla których urządzono specjalne przedstawienie kinowe. Ubolewać jednak należy, że za małą stosunkowo ilość członków naszego Koła wzięła udział w tej przemilej imprezie, którą uwiecznił fotograf-amator kol. Łukasiewicz Wł. Mieliśmy początkowo urządzić zabawę urzędników Banku Polskiego, lecz odstąpiliśmy od powyższego zamiaru ze względu na wyjątkowo ciężkie położenie gospodarcze kraju, które spowodowało już niejedno fiasko urządzanych zabaw w naszym mieście. Możliwe, że urządzimy w szczupłym zakresie z końcem karnawału wieczór towarzyski dla samych członków Koła.

Muszę wspomnieć jeszcze o dwóch sprawach związanych z działalnością Zarządu Koła. Pierwsza z nich, sprawa godzin nadliczbowych i wogóle pracy nadobowiązkowej, była przedmiotem specjalnej troski Zarządu Koła, który stale dąży do tego, aby z jednej strony zapewnić pracownikom jak najwięcej wolnego czasu po obowiązkowej ilości godzin pracy i wpływał na zrzeszonych w tym duchu, aby przez wzmoczenie tempa pracy i jak największej jej wydajności u wszystkich pracowników uzyskać maksimum wolnego od zajęć czasu, z drugiej zaś strony, gdy warunki pracy w pewnych okresach byłyby tego rodzaju, że fizyczną wprost niemożliwością byłoby wykonanie jej w normalnych godzinach, aby praca ta była słusznie wynagradzana. I na tem polu zrobiliśmy niemal wszystko, co można było zrobić i kwestja ta, będąca przez szereg lat ogólną naszą bolączką, dzięki odpowiedniemu jej ujęciu przez N. Dyrekcję, dzięki dobrej woli i należytemu zrozumieniu miejscowej Dyrekcji oraz naszych usilnych zabiegów, została raz na zawsze (odpowiednio) uregulowana.

Druga sprawa, która wielce leżała na sercu Zarządu Koła, to sprawa opieki lekarskiej w naszym Oddziale, która doznała w ub. r. wybitnej poprawy od czasu objęcia stanowiska lekarza bankowego przez p. Dr. W. Wróblewskiego, do którego Zarząd Koła zwracał się kilkakrotnie z gorącą prośbą o jak najkorzystniejsze dla tut. pracowników zorganizowanie opieki lekarskiej. Pan Dr. Wróblewski stał się prawdziwym przyjacielem naszej organizacji i zasłużył zaskarbił sobie naszą wielką wdzięczność, gdyż okazał się naprawdę nie lekarzem-urzędnikiem, lecz lekarzem-człowiekiem, zainteresował się nami nie tylko jak w danym wypadku choremi, lecz przedewszystkiem jako pracownikami, zmuszonymi niejednokrotnie wśród trudnych okoliczności spełniać ciężkie obowiązki, a przez odpowiednie zwrócenie uwagi na warunki pracy, na przestrzeganie zasad higieny, przez zaangażowanie wybitnych leka-



Św. Mikołaj w Kole Zrzesz. Pracow. Banku Polskiego w Krakowie.

Fot. kol. Łukasiewicz Wład.

rzy-specjalistów postawił — w ramach dopuszczalnych granic odnośnymi przepisami — opiekę lekarską na b. wysokim poziomie, usuwając bezpowrotnie szereg niedomagań na tem polu.

Taki był mniej więcej szkic działalności Zarządu Koła Krakowskiego za rok 1950. Ustępujemy w tem głębokim przekonaniu, że w obecnych warunkach nie zabraknie z pośród zrzeszonych chętnych do pracy na niwie zrzeszeniowej, tem więcej, że mamy możliwość współpracy w atmosferze wzajemnej szczeroci, w pełnej — że się tak wyrażę — harmonji „kapitału z pracą” co buduje, a nie burzy, że mamy poparcie w naszych usiłowaniach tak u Dyr. Oddziału p. St. Zaude-rera, jakoteż i jego zastępcy p. Z. Pileckiego, którzy z całym zasobem wiedzy i życiowego doświadczenia spieszyli nam z pomocą i radą, i dalej, mamy nadzieję, udzielać nam ich będą.

Jeżeli zdajemy sobie z tego sprawę, że nie wszystko, cośmy zamierzali, wprowadziliśmy w czyn, to w każdym razie staraliśmy się w miarę naszych sił i rozporządzalnego czasu wypełnić jak najlepiej ciężące na nas obowiązki i żywimy nadzieję, że przyszły Zarząd Koła, który, mojem zdaniem, powinien składać się w dużej mierze z nowicjuszków, zaprawiających się do tej pracy zrzeszeniowej, a nie ciągle z weteranów w tej

pracy — podejmie zapoczątkowane wysiłki ustępującego Zarządu w dalszym ciągu i uwieńczy je jeszcze pomyślniejszymi rezultatami, co tem łatwiej mu przyjdzie, że początek — a to przecież najcięższe — już zrobiony. Trzeba tylko wiary w swoje siły, by nabrać przeświadczenia, że warto żyć i pozwolić sobie tutaj przytoczyć słowa Prezesa Banku Polskiego p. Dr. Wróblewskiego, wypowiedziane na Zgromadzeniu Delegatów w r. 1950, „że jest świat ducha, który stawia wyższe wymagania niż codzienna praca, że i codzienna praca jest łatwiejsza, jeżeli sobie tworzy wyższe cele”.

Jakkolwiek nasza organizacja jest skromnym terenem pracy społecznej, niemniej jednak właśnie ona może stać się dla nas tą doskonałą szkołą, tem przygotowaniem do pracy społecznej na szerszej arenie, którego od nas i jako urzędników jednej z naczelnych instytucyj finansowych w kraju, i jako obywateli domagać się będą, na co musimy być odpowiednio przygotowani, mając na uwadze słowa wjészca-filozofa:

„Nie nie spychać nigdy w dół,
Lecz do coraz wyższych kół
Iść przez ducha podniesienie,
Bo cel ludzki — szlachetnienie”.

MR. MARJAN SAFUTA (Drohobycz)

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU KOŁA ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO W DROHOBYCZU ZA ROK 1930

Zdajemy sobie wszyscy sprawę z tego, że linja działalności naszego Zrzeszenia nie może być zawsze w jednym kierunku. By spełnić rolę swą, jako organizacji pracowniczej, która ma w swym programie, z jednej strony troskę o zapewnienie członkom odpowiednich warunków materialnych, z drugiej równie ważny obowiązek czuwania nad poziomem kultury umysłowej i duchowej, musi Zrzeszenie dostosować wytyczne swego postępowania do każdorazowej sytuacji, poświęcając wiele uwagi to jednej, to drugiej stronie swej działalności. Jeżeli chodzi o warunki materialne bytu, to wyjątkowe i zapobiegliwe wysiłki wodzów naszego Zrzeszenia przyniosły poważne rezultaty. Dalsze sukcesy w tej dziedzinie zostały poważnie zahamowane wskutek niekorzystnej sytuacji gospodarczej w kraju, oraz depresji na rynku pracy. Okres ostrego przesilenia gospodarczego i zahamowanie produkcji nie sprzyja wytwarzaniu atmosfery, w której możnaby mówić o nowych postulatach z dziedziny poprawy bytu. Na tej podstawie sądzimy, że cała energia Zarządów Kół winna być zwrócona ku zagadnieniu osiągnięcia wyższego szczebla umysłowego i duchowego u Kolegów. Ważne miejsce winny zajmować również wysiłki w kierunku budzenia zamiłowania do sportu, jako środka do zachowania zdrowia fizycznego.

Zarząd Koła starał się dostosować swoją działalność do tych założeń tem bardziej, że z działalności Zarządu każdego Koła prowincjonalnego jest wyeliminowana, z natury rzeczy, kwestja poprawy bytu w ścisłym słowa znaczeniu. Zgodnie z temi wytycznymi doszedł Zarząd Koła do przekonania, że, jak założenie biblioteki może poważnie przyczynić się do rozbudzenia wśród członków zamiłowania do książki i lektury, tak z drugiej strony uzyskanie własnego kortu tenisowego może stanowić punkt zwrotny w zainteresowaniu się sportem.

Biblioteka nasza jest zorganizowana w ten sposób, że ma dostarczać członkom w pierwszym rzędzie nowości wydawniczych zarówno z beletrystyki powieściowej, jak też opisowej i podróźniczej. Mała ilość członków (13) i szczupłe wskutek tego środki finansowe nie dały nam możliwości zakupu dzieł klasycznych. Funduszów na zakupno książek dostarczają: 1) Zrzeszenie w formie miesięcznych dotacyj po zł. 25; 2) Członkowie w formie miesięcznych składek po zł. 5. Człon-

kowie mają prawo do korzystania z książek w formie wypożyczenia, oraz do brania udziału w losowaniu książek z końcem każdego roku do wysokości wpłaconych udziałów. Zasady organizacji biblioteki przewidują bowiem, iż dzieła, zakupione z dotacji Koła, stanowią niejako żelazny fundusz biblioteki, natomiast dzieła, zakupione ze składek członków, podlegają z końcem roku losowaniu pomiędzy członków. W ten sposób zapewniliśmy z jednej strony stały dopływ nowych rzeczy do biblioteki, z drugiej zaś budziliśmy zamiłowanie do lektury i książek, zmuszając członków biblioteki do systematycznego odkładania co miesiąc pewnej kwoty na zakup książek. W okresie 10-miesięcznym, t. j. od kwietnia 1930 r. do lutego 1931 r., dotacje Zrzeszenia wynosiły zł. 539,40, wkładki członków zł. 556, — razem zł. 1.095,40. Z sumy tej użyto na zakup 159 książek zł. 835,90, na oprawę zł. 259,50. Wylosowano zaś pomiędzy członków 53 książki, przedstawiających wartość zł. 477,95.

Działalność Zarządu Koła w dziedzinie budzenia wśród członków zainteresowania dla życia umysłowego nie mieściła się bez reszty w zorganizowaniu biblioteki. Rozumiejąc doniosłość akcji Funduszu Naukowego, starał się Zarząd o popieranie zamierzeń Funduszu na tutejszym terenie, wpływając na Kolegów, by brali czynny udział w konkursach, oraz by dostarczali artykułów do „Naszego Świata”. W tej dziedzinie może Zarząd poszczycić się pewnymi sukcesami.

W dziedzinie popierania sportu wysuwa się na czoło w działalności Zarządu Koła wybudowanie kortu tenisowego. Osiągnięcie pełnego rezultatu, w tym wypadku wyrażającego się w formie oddania do użytku członków kortu we wrześniu ub. r., było możliwe tylko dzięki nadzwyczaj życzliwemu stanowisku Dyrekcji Banku, która przyznała nam na ten cel zapomogę w kwocie zł. 1.500, za co poczuwamy się do obowiązku w tym miejscu złożyć Dyrekcji Banku podziękowanie. Również ze strony Zarządu Głównego spotkały się nasze wysiłki z pełnym poparciem, wyrażającym się w przyznaniu nam na cele kortu tenisowego dotacji w kwocie zł. 700, oraz w udzieleniu bezprocentowej pożyczki w kwocie zł. 1.000, spłacanej w ciągu 1½ roku. Pożyczka ta jest zabezpieczona w połowie zobowiązaniami członków, w połowie miesięcznymi wpływami zwyczajnymi Koła. Poniżej podajemy parę cyfr:

WYDATKI:

1) czynsz dzierżawny parceli za 6 lat (z prawem prolongaty)	zł 1.200,00
2) Budowa kortu ziemnego, bitego, systemu angielskiego, grubość powierzchni 15 cm, bez ogrodzenia siatką	„ 1.200,00
3) Siatka drucziana ze słupami	„ 980,00
(p. 2 i 3. według oferty Polskich Zakładów Przem. Sport. „Maraton” we Lwowie).	
4) Ruchomości (walec, siatka sznurowa, ławki i t. d.)	„ 296,50
Razem	zł 5.676,50

pokryliśmy z następujących źródeł:

1) Zapomoga Dyrekcji Banku	zł 1.500,00
2) Dotacja Zarządu Głównego	„ 700,00
3) Pożyczke Zarządu Głównego	„ 1.000,00
4) Dotacja Koła	„ 476,50
Razem	zł 5.676,50

W bieżącym roku czekają na nas dalsze inwestycje, jak wybudowa szatni i altany. Opłaty za grę ustaliliśmy na 1 zł za godzinę od członków Zrzeszenia i 1,50 dla obcych. Nie można mówić narazie o kalkulacji kortu, gdyż w roku ubiegłym, z powodu oddania kortu dopiero w jesieni, czas możliwy był z natury rzeczy ograniczony.

Wpływ posiadania własnego kortu tenisowego na obudzenie zainteresowania się dla sportu wśród członków Koła był poważny. Z kortu korzystało 14 osób (Dyrekcja Oddziału, członkowie Koła z rodziną).

W okresie zimowym Zarząd Koła popierał sport narciarski wśród Kolegów, wykorzystując sprzyjające warunki terenowe. Organizująca się w tym roku sekcja narciarska, złożona narazie z 5 członków, wykazuje dużą ruchliwość.

Przechodząc z kolei do omówienia działalności Zarządu Koła z dziedziny poprawy warunków materialnych, chcemy wspomnieć o ważnym fakcie zakupna przez

Bank domu mieszkalnego, jakkolwiek dom ten dostarczył mieszkań dla 2 tylko Kolegów. Tu chcemy wspomnieć również o akcji Zarządu nabywania dla członków Koła artykułów pierwszej potrzeby, jak ubraniowyci, spożywczych, sportowych i t. d. wprost u producenta. Akcja ta, mająca na celu osiągnięcie korzystniejszej ceny artykułów przez wyłączenie kosztów pośrednictwa handlowego, cieszyła się powodzeniem, czego dowodem może być ogólna suma zamówień, wynosząca zł 9.015,38, którą uregulowano w 37 ratach.

Z ważniejszych wydarzeń w tej dziedzinie działalności należy zanotować przydzielenie przez Dyrekcję Oddziału w gmachu bankowym pokoju dla Koła.

Zarząd Koła poświęca wiele uwagi, by iść z pomocą towarzystwom kulturalnym i społecznym, które zwracały się do koła o pomoc finansową. Z zestawienia kassowego wynika, że suma wyłożona z kasy Koła (zł 110,58) jest stosunkowo nieduża. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że w okresie sprawozdawczym środki Koła były zupełnie wyczerpane wobec stałego dotowania biblioteki i budowy kortu. Zresztą Zarząd Koła występował często jako inicjator i administrator sum, zebranych od członków Koła na cele społeczne, np. przy akcji na „Odpowiedź Treviranusowi”.

Jeśli chodzi o formalną stronę działalności Zarządu, to pewnym sprawdzianem dokonanej pracy może być ilość wysłanych listów, która wynosiła w okresie sprawozdawczym 112.

Ze względu na dużą ilość i różnorodność pracy przy Zarządzie, składającym się z 4 tylko członków, posiedzenia Zarządu odbywały się często. Liczne kwestje techniczne przy budowie kortu tenisowego wymagały stałej, niemal codziennej obecności członków Zarządu na miejscu budowy.

Jeżeli przy końcu sprawozdania wspominamy o dokonanej pracy, to czynimy to nie z pobudek osobistych, lecz by zwrócić uwagę, że wytrwała, świadoma celów praca społeczna może być dźwignią postępu i rozwoju szerokich rzesz pracowników. Na szalę tych haseł rzuciliśmy swoją pracę i wysiłki.

U W A G A: Wszystkie zeszyty kwartalne „Naszego Świata” są do nabycia w cenie po zł 2. — w lokalu Komitetu Redakcyjnego (Zarząd Główny Zrzeszenia Prac. Banku Polskiego Warszawa 20) za przedniem nadesłaniem należności,

