

B	34510
WF	
UW	

Połączone Biblioteki WFIS UW, IFIS PAN i PTF

U.34510



39034510000000

INSTYTUT
ORGANIZACJI PRACY

(POTRZEBA ZAŁOŻENIA)

34510

WARSZAWA

1925

NAKŁADEM KOMITETU ORGANIZACYJNEGO
INSTYTUTU ORGANIZACJI PRACY
CZACKIEGO 3.

CZŁONKOWIE KOMITETU ORGANIZACYJNEGO
INSTYTUTU ORGANIZACJI PRACY.

Ignacy Radziszewski, Profesor Politechniki Warszawskiej,
Prezes Stowarzyszenia Techników Polskich w War-
szawie, (przewodniczący).

Karol Adamiecki, Profesor Politechniki Warszawskiej,
Prezes Komitetu Wykonawczego Zrzeszeń Nauko-
wej Organizacji Pracy w Polsce.

Stanisław Arct, wiceprezes Amerykańsko - Polskiej Izby
Handlowo - Przemysłowej w Polsce.

Piotr Drzewiecki, b. Prezydent miasta stołecznego War-
szawy, Prezes Ligi Pracy.

Wacław Hauszylł, przedstawiciel Ministerstwa Przemysłu
i Handlu.

Marjan Klott, przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Opie-
ki Społecznej.

Wojciech Korfanty, Poseł na Sejm.

Stanisław Leśniowski, Dyrektor Muzeum Przemysłu
i Rolnictwa w Warszawie.

Stanisław Łubiński, Przedstawiciel Towarzystwa Techni-
ków i Handlowców Polaków w Ameryce.

Włodzimierz Marszewski, Dyrektor Stowarzyszenia Kup-
ców Polskich.

Józef Mokrzyński, Przedstawiciel Polskiego Związku Or-
ganizacyj i Kółek Rolniczych.

Stanisław Wasilewski, Przedstawiciel Ministerstwa Kolei.

Adres. Komitet Organizacyjny Instytutu Organizacji Pracy,
Czackiego 3/5, Warszawa.

Rachunek w Banku Handlowym w Warszawie, l. 99-77.

4-124993-



34510

POTRZEBA ZAŁOŻENIA INSTYTUTU ORGANIZACJI PRACY

Analizując niezmiernie złożony splot przyczyn opłakanego stanu ekonomicznego naszego kraju, drożyzny i ciężkiej sytuacji finansowej, dochodzimy zawsze i niezależnie z jakiego końca zaczniemy badania, do głównej przyczyny, a mianowicie: niezmiernie niskiej sprawności naszej pracy.

Zjawisko to przejawia się na wszelkich polach pracy wytwórczej prawie bez wyjątku: mała wydajność pracy jest chorobą, która toczy wszystkie nasze warstwy społeczne, zaczawszy od pracownika, zajętego pracą umysłową, a kończąc na pracowniku, który pracuje fizycznie. Małą sprawnością odznaczają się również wszystkie procesy techniczne i gospodarcze na-

5.5.67
A.174/67
lit.

szych warsztatów wytwórczych, zaczawszy od małych rzemieślniczych, a kończąc na wielkich zakładach przemysłowych. Jest to główne źródło wszystkich wskazanych nieszczęść, a wszystkie prawie przyczyny, które od kilku lat staramy się usunąć, są tylko objawami tej głównej i najistotniejszej choroby, której oczywiście nie usuniemy, lecząc objawy a nie samą chorobę.

Wskutek małej sprawności trwonimy niezmiernie ilości bogactw przyrodzonych, w które kraj nasz obfituje; wkładamy wielką ilość pracy, otrzymując tylko znikomą ilość skutku użytecznego. Straty te są tak olbrzymie, że gdybyśny tylko choć niewielką część tego straconego nakładu pracy i środków wytwórczych potrafili zamienić na wynik użyteczny, to dobrobyt całego narodu podniósłby się do wysokości, przekraczającej najśmielsze nasze marzenia.

Do niedawna tę prostą prawdę widziały jasno tylko nieliczne jednostki, ogół natomiast szukał zbawienia w różnych eksperymentach politycznych, ekonomicznych i socjalnych. Obecnie jednak po ciężkich doświadczeniach coraz szersze warstwy zaczynają już rozumieć, że żadna reforma nie doprowadzi do dobrobytu, jeżeli

główne źródło bogactwa — praca wydajna nie zostanie postawioną na najwyższym poziomie.

Prawdę tę zrozumiały wszystkie narody zachodnie i po klęskach wojennych z całą świadomością dążą do racjonalnego wykorzystania bogactw przyrodzonych i do usuwania marnotrawstwa w pracy, widząc w tem nietylko zbawczy środek dla pokrycia niesłychanych strat spowodowanych wojną, ale również główną podstawę przyszłej kultury i dobrobytu.

Dzisiaj oczy całego kulturalnego zachodu zwracają się nietylko do nauk przyrodniczych i technicznych, które, mając na celu wykorzystanie sił i bogactw przyrody na pożytek człowieka, dały w ciągu ostatnich 150-u lat tak olbrzymie wyniki, ale przede wszystkim ku nowej nauce, która zjawiała się przed dwudziestu paru laty, a mianowicie *nauce organizacji*.

Nauka ta odkrywa tak wielkie źródła bogactw niewyzyskanych i otwiera tak dalekie horyzonty dla postępu, iż bez przesady można powiedzieć, że zjawienie się jej jest początkiem nowej ery w cywilizacji. Pierwsze wyniki zastosowania metod naukowych do organizacji, uważanej dotąd powszechnie za sprawę jedynie

tylko talentu wrodzonego, były pewnego rodzaju rewelacją, która poruszyła umysły całego świata, bo jednocześnie okazało się, że pomimo osiągnięcia niesłychanego postępu techniki, niemal cudów sztuki inżynierskiej, prawie we wszystkich procesach wytwórczych, a zwłaszcza w pracy ludzkiej, panuje takie marnotrawstwo, wynik użyteczny jest tak niepomierne mały w stosunku do nakładu pracy, materiałów i środków, że pod tym względem nowoczesny postęp nie wiele się różni od stanu barbarzyństwa.

Nauka organizacji pracy nie tylko wskazuje na źródła i przyczyny dotychczasowego marnotrawstwa, ale daje również metody dla jego usunięcia, a więc wskazuje, w jaki sposób można otrzymać większy wynik użyteczny przy mniejszym nakładzie pracy i środków. Ze zjawieniem się jej kończy się era niszczenia wielkich źródeł energii, pracy i bogactw przyrodzonych dla otrzymania małego wyniku użytecznego, a rozpoczyna się nowa era wielkiego wyniku użytecznego, a małego nakładu pracy i środków.

Jak każda nowa idea napotyka zawsze opór w konserwatyźmie umysłu ludzkiego, tak również i nauka organizacji została przyjętą z po-

czątku z niedowierzaniem, a nawet spotkała się z ostrą krytyką, ale to trwało niedługo, gdyż wyniki były zbyt jaskrawe, a prawdy głoszone przez pierwszych pionierów tej nauki są tak głębokie i proste, że szybko utorowały sobie drogę do wielu umysłów.

Szczególnie ostre zarzuty podnosiły się przeciwko tej części nauki organizacji, która bezpośrednio dotyczy podniesienia sprawności pracy ludzkiej. Twierdzono więc, że tak zwany system Taylora prowadzi wprost do przeciążenia i wyniszczenia organizmu pracownika, gdy tymczasem w systemie tym chodzi o coś wręcz przeciwnego, a mianowicie o wysoką sprawność, czyli o usunięcie strat w nakładzie pracy, a zwiększenie wyniku użytecznego. Warto tu przytoczyć bardzo charakterystyczny przykład dla tych, co jeszcze wątpią o tem.

Kilka lat temu została wydelegowana komisja przez Instytut higieny społecznej w Paryżu dla zbadania wyników osiągniętych w fabryce prochu w Ripault we Francji, gdzie w jednym z oddziałów robota została zorganizowana podług systemu Taylora. Instytut wydelegował tę komisję pod naciskiem przywódców par-

tyj robotniczych, którzy twierdzili, że jest to wyzysk w połączeniu z przeciążeniem robotnika.

Długie i bardzo szczegółowe badania wykazały, że w ciągu czterech miesięcy po zreorganizowaniu roboty (od stycznia do maja 1917 r.) otrzymano następujące wyniki:

1) Przeciętna wydajność na jednego robotnika i godzinę podniosła się z 10,5 kg. do 31 kg. produktu.

2) Przeciętny zarobek miesięczny podniósł się ze 185 fr. do 260 fr.

3) Ilość godzin pracy zmniejszono z 9,5 do 8,5 dziennie.

4) Ilość dni zachorowań i nieprzychodzenia do pracy zmniejszyła się o 50%.

5) Badania i doświadczenia nad stanem zdrowia i zmęczeniem wykazały, że ogólny stan polepszył się i nie zauważono żadnych oznak przeciążenia.

Cyfry powyższe mówią same za siebie, a przykład ten nie jest jakimś szczęśliwym wyjątkiem, gdyż zawsze po racjonalnem zastosowaniu naukowych metod organizacji pracy otrzymuje się podobne wyniki dodatnie, w czym zre-

sztą nie ma nic dziwnego, bo przecież byłoby potwornością, gdyby nauka dążyła do wyniszczenia bogactw, zawartych w pracy człowieka.

Głoszą o nauce organizacji taką opinię tylko ludzie krótkowzroczni lub pseudoobrońcy dobrobytu pracowników. Powtarza się tu ta sama historia, co ze zjawieniem się maszyny, która miała, jakoby, pozbawić chleba rzesze pracujące. Nauka organizacji pracy ma na celu, podobnie jak maszyna, ulżenie człowiekowi w pracy, i, podobnie jak maszyna, znajdzie szerokie zastosowanie, pomimo wszelkich obaw i nieuzasadnionych protestów.

W Stanach Zjednoczonych A. P., gdzie narodziła się nauka organizacji pracy, wzięły ją w opiekę najtęższe umysły świata technicznego i dzięki temu rozwinęła się tak bujnie, że dziś promieniuje ona ztamtąd na świat cały. Jeżeli Stany Zjednoczone podczas wojny w ciągu dwóch lat potrafiły stworzyć wielką armję, zaoopatrzoną w tak potężne środki techniczne, to niewątpliwie dla tego, że wrodzony zmysł organizacyjny Amerykanów był poparty nowymi metodami naukowej organizacji pracy.

Po wojnie, kiedy potrzeba powetowania strat

materjalnych i kulturalnych stała się i w Ameryce sprawą palącą, na czele ruchu odrodzenia sprawności pracy za pomocą metod naukowych stanął Herbert Hoover i, skupiwszy koło siebie wszystkich inżynierów i techników amerykańskich w jedną federację, rozwinął niezmiernie owocną działalność.

W Europie prawie wszystkie państwa weszły również na tę drogę. Rozwój nauki organizacji i jej zastosowania do pracy wytwórczej został uznany za potrzebę pierwszorzędną i znajduje poparcie szerokich warstw społecznych i rządów. Zwłaszcza w Niemczech nauka organizacji jest popieraną bardzo wydatnie. Obecnie jest przedmiotem nauczania w wielu szkołach; założono setki laboratorjów dla badań fizjologii i psychologii pracy; liczne zakłady przemysłowe reorganizują się na podstawach naukowych.

We Francji najwybitniejsi uczeni, mężowie stanu, przemysłowcy i inżynierowie dokładają usilnych starań, aby nie pozostawać w tyle. Szereg laboratorjów do badań pracy ludzkiej rozwija wyteżoną działalność. Ruch ten znajduje poparcie coraz większe.

To samo widzimy w Belgji, Anglji, we Wło-

szech i innych krajach europejskich. Nawet w Rosji założono szereg instytucji badawczych, a rząd sowiecki chwyta się naukowej organizacji jak deski zbawienia. Widząc swój niechybny upadek, jeżeli wydajność pracy nie zostanie podniesioną, stara się swymi metodami terroru zorganizować pracę w zakładach przemysłowych na podstawach naukowych. Usiłowania te są oczywiście mało skuteczne, gdyż praca i nauka nie znoszą gwałtu, ale pomimo to są bardzo znamienne.

Ale na szczególną uwagę zasługuje ruch, jaki rozwinął się pod tym względem w Czechosłowacji. Naród czeski zaprawiony do pracy przez długie wieki, ma głębokie poczucie rzeczywistości i instynktownie odczuwa, że podstawą bogactwa i dobrobytu jest tylko praca. To też używszy niepodległość szybko przyszedł do równowagi, odwrócił się od złudnych haseł wywrotowych i wszedł na drogę, którą mu wskazują jego praktyczni, a dalekowidzący przywódcy.

Wśród narodów słowiańskich Czesi byli pierwszymi, którzy zrozumieli, że praca twórcza i wydajna jest najprostszą drogą do dobrobytu i po-

tegi gospodarczej, że więc naukę, wskazującą, w jaki sposób można uniknąć strat w pracy ludzkiej i marnotrawstwa bogactw przyrodzonych, należy przyjąć, rozwijać i stosować.

Wskutek uwagi, zwróconej rządowi i sferom przemysłowym czechosłowackim, przez poselstwo czeskie w Stanach Zjednoczonych na wielkie znaczenie nauki organizacji pracy, rozwijającej się tak potężnie w Ameryce, prezydent Masaryk niezwłocznie podjął inicjatywę i ofiarowawszy milion koron czeskich, pierwszy położył kamień węgielny pod instytucję, której celem jest przedewszystkiem rozwijanie i szerzenie nauki o pracy wydajnej.

Dzięki tej inicjatywie, ruch nad uzdrowieniem życia gospodarczego w Czechosłowacji za pomocą podniesienia sprawności wszczął się wprost żywiołowy. Szybko powstała Akademia Pracy imienia Masaryka, bo ziarno rzucone przez niego padło na grunt podatny. Wszyscy najwybitniejsi uczeni i technicy czescy skupili się koło tej instytucji, a rząd, przemysł i szerokie sfery społeczne przysły z pomocą materialną. Zwrócono się o pomoc fachową do federacji inżynierów amerykańskich, która w myśl swej głównej

zasady służenia całej ludzkości szczerze udziela swej wiedzy i poparcia moralnego.

W ciągu niespełna trzech lat stała się Masarykowa Akademia Pracy ośrodkiem, z którego na wszystkie gałęzie pracy wytwórczej w Czechosłowacji promieniuje ożywczy duch, zamieniający w czyn zdanie Masaryka wypowiedziane w liście do założyciela Akademii:

„Wykorzystanie całego postępu i zdobycie nauki i wiedzy powinno być hasłem naszego narodu w życiu praktycznym”.

Patrząc na ruch odrodzenia, odbywający się w całym świecie ucywilizowanym, mimowoli rzuca się w oczy kontrast z tem, co u nas się dzieje pod tym względem. Można wprawdzie zauważyć już pewne otrzeźwienie i, jak się powiedziało wyżej, co raz częściej słyszy się głosy o konieczności podniesienia sprawności pracy za pomocą racjonalnej organizacji, jednakże naogół nie zrobiliśmy jeszcze żadnego kroku stanowczego w tym kierunku. Jedyne plusy, które możemy zanotować, sprowadzając się do tego, że kiedy w 1919 r. kilku ludzi podjęło myśl stworzenia Instytutu Organizacji Pracy, to wtedy był to głos wołającego na puszczy, dziś nato-

miast znajduje już szersze uznanie. Zwłaszcza wśród techników i inżynierów sprawa znalazła już tak żywy oddźwięk, że na wszystkich zjazdach technicznych, które odbyły się w ostatnich paru latach uchwalana jednomyślnie rezolucje, domagające się kultywowania i rozpowszechniania nauki organizacji, — a wskutek odezwy Towarzystwa Techników i Handlowców Polaków w Ameryce, powstało w całym kraju kilkanaście kół zajmujących się specjalnie tą sprawą (Koła Naukowej Organizacji Pracy).

Wielce pocieszającym jest również fakt, że i wśród wytwórców sprawa naukowej organizacji znalazła już dosyć szerokie zainteresowanie i uznanie konieczności reorganizacji zakładów wytwórczych na podstawach naukowych.

Ale od zamiarów trzeba nareszcie przejść do czynów. Sprawa jest wprost palącą, zwłaszcza wobec kryzysu gospodarczego, który ujawnił się w całej gromadzie po stabilizacji naszego pieniądza. Jednym z pierwszych kroków, na który nasze społeczeństwo i sfery wytwórcze muszą się zdobyć i nie żałować środków jest założenie Instytutu Organizacji Pracy na wzór wielu takich instytucji powstałych już zagranicą, który był-

by ośrodkiem kultywującym naukę organizacji i rozpowszechniającym jej metody na wszelkie dziedziny naszej pracy.

Instytucja ta powinna być opartą przede wszystkim na gruncie samopomocy sfer wytwórczych, ale i rząd nie powinien patrzeć na nią obojętnie, zwłaszcza, że po ustabilizowaniu pieniądza, cała polityka gospodarcza powinna być skierowaną na podniesienie wytwórczości i prócz tego, że Instytut Organizacji Pracy może w znacznym stopniu przyczynić się i do ulepszenia organów administracji państwowej, które niestety są ciągle wzorem małej sprawności pracy.

Prof. Karol Adamiecki.

DO WYTWÓRCÓW POLSKICH

Przed wytwórcami polskimi stoi obecnie ważne zagadnienie:

Nieustający postęp, będący wynikiem prac i badań naukowych, zwiększa w szybkim tempie sprawność gospodarczą wielu państw, współzawodniczących z nami na rynkach wewnętrznym i zewnętrznym.

Ta zwiększająca się sprawność, a szczególnie groźnego sąsiada, jakim są Niemcy, zmusza nas, pod groźą dalszego zastoju i zamarcia życia gospodarczego, do zastosowania też w Polsce najnowszych metod pracy, wypróbowanych na zachodzie i stanowiących potężny czynnik utanie-
nia produkcji.

Zarówno podczas wojny, jak i w czasie stałego

spadku wartości pieniądza, życie gospodarcze na ziemiach polskich wyprowadzone było tak dalece z równowagi, iż nie było możliwości stosowania ulepszeń i reform, gdy „dach nad głową się palił”.

Obecnie, gdy wartość pieniądza jest stałą, gdy warunki ogólne, społeczne i polityczne, zmierzają do powrotu do stanu normalnego, poprawa warsztatów pracy staje się koniecznością.

Jakkolwiek konieczność tej poprawy jest dostatecznie rozumiana w sferach przemysłowych i jakkolwiek poprawa ta jest obowiązkiem każdego oddzielnego zakładu wytwórczego, to jednak pokonanie piętrzących się tutaj trudności przekracza często możliwość pojedynczego wytwórcy.

Wskutek tego jest niezbędne, aby dziś powołana była do życia, zgodnie z doświadczeniem przodującego zachodu, instytucja specjalna, mająca na celu pomoc w tej mierze.

W myśl powyższego niżej podpisani podejmują inicjatywę założenia



Institutu Organizacji Pracy

przy zasłużonem w społeczeństwie polskiem Muzeum Przemysłu i Rolnictwa w Warszawie, które to Muzeum pracami swemi dało dowód sumiennej rzeczowej i bezstronnej pracy.

Institut ten winien być instytucją zawodowo naukową, w pracach swych niezależną i stać się centralą poczynąń na polu wprowadzenia prawidłowej organizacji wytwórczości polskiej. Winien też być pomocny każdemu wytwórcy w pracach i zamierzeniach jego ku poprawie metod pracy dla podniesienia produkcji, opartej na zużyciu minimum materiału, minimum energii i minimum wysiłku. Przyczyni się to też niewątpliwie do ogólnej poprawy bytu warstw pracujących.

Mając na względzie, iż poprawa ta rozwiązana być może jedynie drogą samopomocy, zwracamy się niniejszem do wytwórców polskich, przyczyniających się do zaspokojenia potrzeb ludności i do zwiększenia majątku narodowego, z uprzejmą prośbą o łaskawe okazanie swego współdziałania w tej ważnej sprawie przez zadeklarowanie: jednorazowej sumy i stałego zasiłku przez lat trzy, na prowadzenie Instytutu Organizacji

Pracy przy Muzeum Przemysłu i Rolnictwa
w Warszawie.

Ignacy Radziszewski, Prezes Komitetu Orga-
nizacyjnego.

Karol Szlenker, Prezes Muzeum Przemysłu
i Rolnictwa w Warszawie.

Władysław Kiślański, Prezes Centralnego
Związku Polskiego Przemysłu, Górnictwa,
Handlu i Finansów.

Kazimierz Fudakowski, Prezes Związku Pol-
skich Organizacji Rolniczych.

Tomasz Wilkoński, Prezes Polskiego Związku
Organizacji i Kółek Rolniczych.

Jan Rudnicki, Prezes Centralnego Towarzy-
stwa Rzemieślniczego w Państwie Pol-
skiem.

Leopold Kotnowski, Prezes Amerykańsko-
Polskiej Izby Handlowo - Przemysłowej
w Polsce.

Karol Adamiecki, Prezes Komitetu Wykonawczego Zrzeszeń Naukowej Organizacji Pracy w Polsce.

Piotr Drzewiecki, Prezes Ligi Pracy.

Florjan Znaniński, Dyrektor Instytutu Socjologicznego Uniwersytetu Poznańskiego.

Warszawa, dnia 1 stycznia 1925.

Adres: Komitet Organizacyjny Instytutu Organizacji Pracy, Czackiego 3, Warszawa.
Rachunek w Banku Handlowym w Warszawie, l. 99-77.

PROJEKT

STATUT
INSTYTUTU ORGANIZACJI PRACY
PRZY
MUZEUM PRZEMYSŁU I ROLNICTWA
W WARSZAWIE

A. *Cel.*

§ 1. Instytut Organizacji Pracy jest instytucją naukową użyteczności publicznej, której celem jest szerzenie, popieranie i rozwój nauki organizacji, mającej za zadanie wskazywanie najlepszych metod do osiągnięcia najwyższej sprawności w wykorzystaniu materiałów, mechanizmów i urządzeń technicznych, energii przyrody, czasu i pracy ludzkiej.

B. *Środki działania.*

§ 2. Dla osiągnięcia swych celów Instytut skupia wybitne siły naukowe i techniczne, pra-

cujące w dziedzinie organizacji pracy i rozwija działalność następującą:

- a) prowadzi naukowe systematyczne badania warunków i czynników, dotyczących przemysłu, rolnictwa, komunikacji, rzemiosł, handlu i innych dziedzin pracy zbiorowej i zorganizowanej, oraz badania przyczyn, powodujących straty i obniżających wydajność pracy;
- b) na podstawie badań i zasad nauki organizacji opracowuje metody i plany działania, zmierzające do usuwania strat, podniesienia sprawności i zmniejszenia wydatków;
- c) gromadzi materiały statystyczne, sprawozdawcze i wydawnicze, tworzy księgozbiór z zakresu naukowej organizacji i dziedzin pokrewnych, utrzymuje pracownie;
- d) bada warunki pracy ludzkiej z punktu widzenia fizjologii, psychologii i higieny w celu: przystosowania tych warunków do wymagań organizmu ludzkiego, wyboru urządzeń technicznych i narzędzi, doboru ludzi odpowiednio uzdolnionych do zawodu i ustalenia metod pracy, zapewniających

- najwyższą jej sprawność, przy najlepszym zachowaniu sił i zdrowia pracownika;
- e) bada właściwości fizyczne i umysłowe oraz uzdolnienia ludzkie w celu porad przy wyborze zawodu;
 - f) bada sprawy wynagrodzenia za pracę w celu ustalenia systemów płac najlepiej przystosowanych do warunków pracy i zawodów, a zachęcających do pracy wydajnej;
 - g) udziela porad we wszystkich sprawach, dotyczących organizacji, kontroli, zarządzania i zwiększania sprawności pracy na podstawach naukowych;
 - h) prowadzi studia nad rozwojem nauki organizacji, fizjologii i psychologii doświadczalnej w zastosowaniu do pracy zawodowej;
 - i) szerzy wiedzę z dziedzin powyższych za pomocą kursów, wykładów, odczytów, pokazów, ćwiczeń praktycznych, wydawnictw książek, czasopism i t. p.;
 - j) utrzymuje stosunki z instytucjami mogącymi przyczynić się do rozwiązywania powyższych zadań lub zastosować wyniki pracy Instytutu;

- k) przedstawia władzom państwowym i samorządowym wnioski i projekty, zmierzające do podniesienia sprawności gospodarczej państwa i poszczególnych gałęzi wytwórczych, a także instytucyj publicznych i społecznych, i stawia wnioski zmierzające do polepszenia warunków pracy;
- l) prowadzi korespondencję i wymianę prac z pokrewnymi instytucjami zagranicą.

§ 3. Instytut jest jednostką autonomiczną przy Muzeum Przemysłu i Rolnictwa, posiada wyodrębniony majątek własny i nim rozporządza.

Instytut przedstawia Komitetowi Muzeum Przemysłu i Rolnictwa sprawozdania roczne.

Rachunkowość Instytutu podlega kontroli Komisji Rewizyjnej Muzeum Przemysłu i Rolnictwa.

C. Członkowie Instytutu.

§ 4. Na członków Instytutu mogą być powoływane osoby, które odznaczyły się wybitnymi pracami naukowymi lub praktycznymi w dziedzinie organizacji pracy i dziedzin pokrewnych, oraz usprawnienia procesów wytwórczych.

Liczba członków jest nieograniczoną.

§ 5. Pierwszych 10-ciu członków zatwierdza Kuratorjum Instytutu na wniosek Komitetu organizacyjnego. Następni członkowie są wybierani przez członków Instytutu. Wybór ten nie podlega już zatwierdzeniu przez Kuratorjum.

§ 6. Członkowie mają prawo korzystania ze wszystkich pomocy naukowych, któremi Instytut rozporządza.

Członkowie są zwolnieni od opłacania składek.

D. *Władze Instytutu.*

§ 7. Władze Instytutu stanowią:

- a) Kuratorjum Instytutu,
- b) Zebranie ogólne członków Instytutu,
- c) Rada Instytutu i
- d) Dyrektor.

E. *Kuratorjum Instytutu.*

§ 8. Kuratorjum zarządza sprawami majątkowymi i finansowymi Instytutu i kontroluje jego ogólną działalność, wybiera Dyrektora i jego zastępcę na wniosek Rady Instytutu, określa uposażenie Dyrekcji, zatwierdza budżet i zamknięcie rachunkowe, rozpatruje wnioski Komisji Re-

wizyjnej, zatwierdza opłaty za czynności Instytutu na wniosek Dyrektora.

W sprawach zasadniczych, dotyczących zakresu działalności Instytutu i zmiany niniejszego statutu decyduje Kuratorjum.

§ 9. Kuratorjum składa się z przedstawicieli:

- a) przemysłu w liczbie trzech z wyboru Centralnego Związku Polskiego Przemysłu, Górnictwa, Hadlu i Finansów, z których jeden ma być przedstawicielem handlu;
- b) rolnictwa w liczbie dwóch z wyboru, po jednym, Związku Polskich Organizacyj Rolniczych i Polskiego Związku Organizacji i Kółek Rolniczych;
- c) rzemiosł w liczbie jednego z wyboru Centralnego Towarzystwa Rzemieślniczego w Państwie Polskiem;
- d) Komitetu Muzeum Przemysłu i Rolnictwa w liczbie jednego;
- e) Akademji Nauk Technicznych w liczbie jednego;
- f) Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w liczbie jednego;
- g) Wyższej Szkoły Handlowej w liczbie jednego;

- h) Polskiego Komitetu Normalizacyjnego w liczbie jednego;
- i) Komitetu Wykonawczego Zrzeszeń Naukowej Organizacji Pracy w Polsce w liczbie jednego;
- j) Towarzystwa Liga Pracy w liczbie jednego
- k) Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w liczbie jednego; i
- l) po jednym od Ministerstw, udzielających subwencji.

§ 10. Kuratorjum corocznie wybiera ze swego grona prezesa, wiceprezesa, skarbnika i sekretarza. Odbywa posiedzenia conajmniej raz na kwartał.

Na posiedzeniach Kuratorjum zasiada z głosem rozstrzygającym Dyrektor Instytutu jako przedstawiciel Instytutu i Rady.

Posiedzenia Kuratorjum są prawomocne przy obecności prezesa Kuratorjum, Dyrektora Instytutu i czterech członków.

F. Zebranie Ogólne Członków Instytutu.

§ 11. Raz na rok w miesiącu kwietniu Rada Instytutu przedstawi na zebraniu ogólnem członków sprawozdanie z działalności Instytutu, po-

czem składa je Kuratorjum i podaje do wiadomości publicznej.

Zebrań ogólnych członków Instytutu zwoływane są przez Dyrektora Instytutu na dni 10 przed terminem, imiennymi zaproszeniami i są ważne bez względu na ilość obecnych. Rozstrzygają one w sprawach:

- a) wyboru nowych członków,
- b) wyboru Rady,
- c) zatwierdzenia sprawozdania Rady z działalności Instytutu.

G. Rada Instytutu.

§ 12. Rada Instytutu kieruje działalnością naukową Instytutu, w sprawach zaś administracyjnych jest tylko organem opiniodawczym i doradczym dla dyrektora.

Rada Instytutu składa się z dyrektora i czterech członków, wybranych na lat 2 przez zebranie ogólne członków z pośród swego grona. Zapraszani na posiedzenia Rady kierownicy działów Instytutu, głosują w sprawach swego działu. Na posiedzeniach Rady ma prawo zasiadać z głosem doradczym delegowany przez Kuratorjum jego członek.

Rada odbywa posiedzenia nie rzadziej niż raz na miesiąc. Posiedzenia są prawomocne przy obecności dyrektora i przynajmniej dwóch członków.

H. *Dyrektor Instytutu.*

§ 13. Dyrektora Instytutu, który powinien być albo zostać członkiem Instytutu, oraz jego zastępcę, wybiera Kuratorjum z pośród członków Instytutu na wniosek Rady na czas określony przez Kuratorjum.

Dyrektor jest przewodniczącym Rady. Jest on odpowiedzialnym za działalność naukową i zawodową przed Radą, a za majątek i kierownictwo Instytutu przed Kuratorjum.

W sprawach administracyjnych dyrektor zarządza samodzielnie, kierując się instrukcją, zatwierdzoną przez Kuratorjum.

Dyrektor jest zwierzchnikiem poszczególnych działów Instytutu i całego personelu; jest za niego odpowiedzialnym. Dyrektor układa budżet coroczny Instytutu i przedstawia go do zatwierdzenia Kuratorjum w miesiącu grudniu każdego roku.

Dyrektor reprezentuje Instytut na zewnątrz.

Dyrektor z upoważnienia prezesa Kuratorjum na podstawie plenipotencyj udzielonych przez Komitet Muzeum Przemysłu i Rolnictwa, dokonywa wszelkich czynności prawnych, jakie wynikać będą z potrzeb i interesów Instytutu.

I. *Wykonanie zadań Instytutu.*

§ 14. Instytut wykonywa swe zadania przy pomocy stałego personelu oraz Komisyj stałych lub niestałych, złożonych z członków Instytutu lub zaproszonych rzeczoznawców.

Instytut podzielony być może na poszczególne działy dla spełniania specjalnych zadań. Program czynności działów, komisyj i wszelkich organizacji Instytutu zatwierdza Rada. Rada zatwierdza też wnioski, powzięte przez te organizacje.

J. *Fundusze Instytutu.*

§ 15. Fundusze Instytutu składają się: z subsydjów instytucyj i osób prywatnych, subwencyj państwowych i samorządowych, z darowizn prywatnych i zapisów, z dochodów, powstających z opłat za porady i oceny fachowe, za wykłady i pokazy, za wydawnictwa Instytutu, za korzystanie z pracowni i t. p.



K. Zakłady Instytutu i środki pomocnicze.

§ 16. Instytut posiada dwa zakłady jako główne działy:

- 1) Zakład Techniczno-organizacyjny,
- 2) Laboratorium fizjologiczno-psychotechniczne, zaopatrzone w przyrządy, aparaty i narzędzia do doświadczeń i ćwiczeń studjujących.

Prócz tego posiada zbiory okazów, narzędzi i przyrządów, oszczędzających pracę, normali, wykresów, tablic i t. p., oraz bibliotekę, zaopatrzoną w odpowiednie dzieła i czasopisma.

L. Likwidacja Instytutu.

§ 17. O likwidacji Instytutu rozstrzyga Kuratorium Instytutu większością trzech czwartych głosów członków obecnych na posiedzeniu. Do przeprowadzenia likwidacji Instytutu, Kuratorium powołuje Komisję Likwidacyjną, składającą się conajmniej z trzech osób z udziałem przedstawiciela Muzeum Przemysłu i Rolnictwa.

TYCZYNIA WŁ. CZARSKIEGO, WARSZAWA.



