

T. Skrzypczak

Jacek Czajowski, Zbigniew A. Maciąg,

Tadeusz Skrzypczak

## WPLYW INSTYTUCJI SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO NA KULTURĘ POLITYCZNĄ ZAŁOGI PRZEDSIĘBIORSTWA SOCJALISTYCZNEGO

(Analiza stanu normatywnego i poglądów doktryny)\*

W myśl przyjętej za W. Zakrzewskim koncepcji badań /"Instytucjonalne uwarunkowania kultury politycznej społeczeństwa - Ogólna koncepcja badań" - maszynopis powielony/ - realizacja tak postawionego zadania wymaga wyodrębnienia trzech wzajemnie zezębiających się płaszczyzn badawczych: pierwszej - polegającej na określeniu założeń strukturalno-organizacyjnych i funkcjonalnych samorządu robotniczego w aspekcie przewidywanego ich wpływu na kulturę polityczną załogi; drugiej - wskazującej na praktykę ich funkcjonowania w Kombinacie Przemysłowym Huta Stalowa Wola; trzeciej - obejmującej analizę stanu wyobrażeń, postaw i zachowań załogi Kombinat w odniesieniu do dwóch poprzednich płaszczyzn, a więc zarówno do istniejących założeń, jak i realnie kształtowanej praktyki.

W pierwszej z tych płaszczyzn badawczych posłużono się głównie metodą analizy stanu normatywnego i poglądów doktryny, przy czym uwzględniono uchwały instancji partyjnych i związków zawodowych oraz wypowiedzi przedstawicieli praktyki politycznej.

Przedsiębiorstwo państwowe jest podstawową jednostką organizacyjną gospodarki planowej<sup>1</sup>, formalnie wyposażoną w dość daleko idącą samodzielność wynikającą głównie z tego, iż posiada osobowość prawną i działa według zasad rozrachunku gospodarczego. Jednakże samodzielność ta jest ograniczona:

a/ celem i zadaniami, dla których przedsiębiorstwo zostało powołane - wskazanymi w akcie o jego utworzeniu,

b/ wskaźnikami planów gospodarczych, do których wykonania zobowiązuje przedsiębiorstwo jednostka nadrzędna<sup>2</sup>.

W ramach tej samodzielności<sup>3</sup> dopuszczalna jest działalność administracji, a także organizacji społeczno-politycznych przedsiębiorstwa, w zakresie przewidzianym odrębnymi przepisami dla każdej z nich.

W przedsiębiorstwach obowiązuje zasada jednoosobowego kierownictwa. Polega ona na tym, iż przedsiębiorstwem zarządza i reprezentuje go na zewnątrz dyrektor przedsiębiorstwa<sup>4</sup>. Reprezentując przedsiębiorstwo, jest on jednocześnie reprezentantem osoby prawnej<sup>5</sup>. Zarząd zaś przedsiębiorstwem polega na:

- a/ organizowaniu produkcji,
- b/ wykonywaniu ustaleń organów nadrzędnych,
- c/ realizowaniu uchwał samorządu robotniczego<sup>6</sup>.

Z funkcji tych wynikają zwierzchnie uprawnienia dyrektora w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa, których dyrektor jest służbowym przełożonym. Formalnie, jako reprezentant osoby prawnej, wyposażony jest w dość szerokie uprawnienia, jednakże w praktyce swoboda jego działania jest jeszcze znacznie ograniczona<sup>7</sup>. Dyrektor zjednoczenia w sprawach o istotnym znaczeniu ma prawo w trybie nadzoru uchylić decyzje dyrektora przedsiębiorstwa, niezgodną według niego z obowiązującymi przepisami lub interesem zjednoczenia<sup>8</sup>, czyli praktycznie rzecz biorąc zawsze. Wykazanie bowiem, iż zmiana decyzji leży w interesie zjednoczenia, nie będzie zwykle budzić większych trudności. Zakres zaś jednostronnych i władczych ustaleń jednostek nadrzędnych wykracza jeszcze nierzadko poza to, co jest przewidziane prawem dla ich ingerencji<sup>9</sup>.

Samodzielność i niezależność dyrektora jako kierownika przedsiębiorstwa wobec jednostek nadrzędnych wyznacza ramy niezależności i samodzielności przedsiębiorstwa. Ograniczenie więc niezależności i samodzielności dyrektora przez jednostki nadrzędne jest równoznaczne z ograniczeniem niezależności i samodzielności przedsiębiorstwa. Nie może to być niedostrzegalne, gdy rozważa się zagadnienie udziału instytucji społecznych mających wpływać na kierowanie przedsiębiorstwem, a istniejących i działających w jego ramach. Ramy działania organizacji społeczno-politycznych wyznaczają także statuty i wiążące ustalenia ich jednostek nadrzędnych, samorządu robotniczego zaś ustalenia nadrzędnych organów związków zawodowych, które zgodnie z ustawą o samorządzie sprawują nad nimi nadzór<sup>10</sup>. Mnogość wiążących ustaleń jednostek nadrzędnych zmniejsza jednocześnie zakres odpowiedzialności nie tylko dyrektora, lecz organizacji społeczno-politycznych i całej załogi za wyniki produkcyjne przedsiębiorstwa.

Rozróżnia się dwa rodzaje przedsiębiorstw: kluczowe i terenowe. Przedsiębiorstwa kluczowe to te, które podlegają naczelnemu lub centralnemu organowi administracji państwowej i utworzone zostały decyzją właściwego ministra. Kilka przedsiębiorstw kluczowych może być w drodze zarządzenia ministra zorganizowanych w kombinaty<sup>11</sup>.

Przedsiębiorstwa terenowe zaś podlegają właściwym radom narodowym i ich utworzenie następuje w drodze decyzji terenowego organu administracji państwowej<sup>12</sup>.

W rozważaniach tych pomijam przedsiębiorstwa terenowe, zajmę się tylko przedsiębiorstwami kluczowymi o strukturze wielozakładowej.

W każdym większym przedsiębiorstwie prócz szeroko rozbudowanej struktury administracyjnej funkcjonują: samorząd robotniczy, organizacja partyjna, organizacja związkowa i organizacja ZMS. Działają także zazwyczaj stowarzyszenia naukowo-techniczne i ekonomiczne. Zarówno strukturalnie, jak i funkcjonalnie organizacje te stykają się, pokrywają w niektórych sferach działania i wzajemnie uzupełniają. Każda z nich jednakże posiada swój odmienny zasadniczy cel działania, który odróżnia je, a jednocześnie uzasadnia ich rację bytu. Na to, by analizować funkcjonowanie mechanizmu społecznego działającego w przedsiębiorstwie, trzeba najpierw poznać jego instytucjonalną strukturę.

W okresie wydarzeń roku 1956, w celu zapewnienia w szerszym stopniu udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami, w większych przedsiębiorstwach kraju powstawały spontanicznie rady robotnicze. Stan ten został usankcjonowany wydaną w listopadzie tegoż roku ustawą o radach robotniczych<sup>13</sup>. Ustawa ta zezwalała na powołanie rad robotniczych w tych przedsiębiorstwach, gdzie za ich utworzeniem wypowiedziała się większość pracowników. Po dwuletnich doświadczeniach wydano nową ustawę z 20 XII 1958<sup>14</sup> o samorządzie robotniczym, obowiązującą do chwili obecnej.

Naczelnym organem samorządu robotniczego, skupiającym w swoim składzie reprezentacje organizacji społeczno-politycznych działających w przedsiębiorstwie i będącym niejako "sejmikiem" przedsiębiorstwa, jest konferencja samorządu robotniczego. W skład jej wchodzi: członkowie rady robotniczej przedsiębiorstwa /do 50/, zakładowego komitetu /egzekutywa/ PZPR /23/, rady zakładowej /3 - 30/, przedstawiciele zakładowej organizacji ZSMP /najczęściej prezydium ZZ ZSMP, 3 - 9/, przedstawiciele stowarzyszenia naukowo-technicznego /3 - 9/. W obradach konferencji z urzędu uczestniczy dyrektor przedsiębiorstwa. Na czas obrad wybierany jest na wniosek prezydium rady robotniczej przewodniczący konferencji. Funkcję tę najczęściej pełni I sekretarz komitetu zakładowego partii<sup>15</sup>.

Drugim organem stanowiącym trzon samorządu jest wyłaniana w drodze wyborów bądź tworzona z członków oddziałowych rad robotniczych rada robotnicza przedsiębiorstwa. Nadto w jej skład wchodzi:

- 1/ przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej,
- 2/ sekretarz lub inny przedstawiciel komitetu zakładowego /egzekutywy/ PZPR,
- 3/ sekretarz ekonomiczny konferencji samorządu robotniczego<sup>16</sup>.

W skład wybieranych przez pracowników oddziałów, oddziałowych rad robotniczych wchodzi z mocy ustawy: przewodniczący lub inny przedstawiciel rady oddziałowej i sekretarz lub inny przedstawiciel oddziałowej egzekutywy PZPR. W obradach oddziałowych rad robotniczych uczestniczą z urzędu kierownicy odpowiednich oddziałów<sup>17</sup>.

W przedsiębiorstwach, gdzie radę robotniczą przedsiębiorstwa tworzą członkowie oddziałowych rad robotniczych, w skład rady robotniczej wchodzi przedstawiciele rad oddziałowych związków zawodowych i oddziałowych egzekutyw PZPR. Nie biorą zaś udziału w obradach rady robotniczej przedsiębiorstwa kierownicy oddziałów.

W przedsiębiorstwach, gdzie rada robotnicza jest wybierana przez załogę, nie wchodzi w jej skład z urzędu przedstawiciele rad oddziałowych związków zawodowych i oddziałowych egzekutyw PZPR, chyba że zostaną wybrani na takich samych zasadach jak inni jej członkowie. Ustawa wymaga, aby oddziałowe rady robotnicze i rady robotnicze przedsiębiorstw składały się przynajmniej w 2/3 z robotników, a w przedsiębiorstwach o znacznej liczbie inteligencji technicznej, za zgodą zarządu głównego właściwego związku zawodowego, nie mniej niż w 1/2.

Rada robotnicza wybiera ze swego grona przewodniczącego i sekretarza, może też powołać prezydium i komisje problemowe. W przypadku gdy w przedsiębiorstwie działają oddziałowe rady robotnicze, w skład prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa wchodzi: przewodniczący i sekretarz rady robotniczej, przewodniczący oddziałowych rad robotniczych, przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej oraz sekretarz lub inny przedstawiciel komitetu zakładowego /egzekutywy/ PZPR i sekretarz ekonomiczny konferencji samorządu robotniczego. W mniejszych, nie podzielonych na wydziały przedsiębiorstwach, gdzie nie działają rady robotnicze, zamiast przewodniczących tych rad w skład prezydium wchodzi wybrani przez radę jej członkowie. W obradach prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa z urzędu uczestniczy dyrektor przedsiębiorstwa<sup>18</sup>. Oddziałowe rady robotnicze wybierają swych przewodniczących i sekretarzy, w większych zaś przedsiębiorstwach powinny też powoływać komisje problemowe<sup>19</sup>.

Wybory do oddziałowych rad robotniczych i rady robotniczej przedsiębiorstwa przeprowadza się jednocześnie z wyborami do rad oddziałowych i rady zakładowej. Oddziałowe rady robotnicze wybierane są bezpośrednio przez zebranie pracowników oddziału lub wyjątkowo przez konferencję delegatów. W zakładach pracy, w których wybrano oddziałowe rady robotnicze, a ogólna liczba ich członków /wszystkich oddziałowych rad robotniczych/ nie przekracza 50 osób, radę robotniczą przedsiębiorstwa tworzą wszyscy ich członkowie.

W tych zaś przedsiębiorstwach, w których nie wybiera się oddziałowych rad robotniczych, bądź też liczba członków wszystkich oddziałowych rad robotniczych przekracza 50 osób, radę robotniczą przedsiębiorstwa wybiera załoga przedsiębiorstwa. W pierwszym przypadku bezpośrednio - na ogólnym zebraniu, w drugim zaś pośrednio - na zakładowej konferencji delegatów<sup>20</sup>. Organy samorządu robotniczego są odpowiedzialne przed załogą i winny składać nie rzadziej niż dwa razy w roku sprawozdania ze swej działalności na oddziałowych lub ogólnozakładowych zebraniach załogi. Rada robotnicza może być rozwiązana na żądanie większości załogi lub gdy jej działalność jest wyraźnie sprzeczna z interesami załogi przedsiębiorstwa i gospodarki narodowej. Z ważnych przyczyn może być odwołany członek rady robotniczej<sup>21</sup>.

Formą bezpośredniego udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem są narady wytwórcze zakładu lub oddziału, organizowane przez radę robotniczą przedsiębiorstwa lub jej prezydium, bądź też oddziałowe rady robotnicze wspólnie z organizacją związkową i administracją zakładu.

W systemie organizacji społeczno-politycznych w przedsiębiorstwie najważniejszą rolę odgrywa zakładowa organizacja partyjna. Struktura jej zależy od liczby członków i kandydatów partii w niej skupionych. Zasadniczą komórką organizacyjną jest podstawowa organizacja partyjna. W podstawowych organizacjach partyjnych, gdzie liczba członków i kandydatów przekracza 100, mogą być tworzone organizacje oddziałowe. W dużych przedsiębiorstwach, gdzie liczba członków i kandydatów partii przekracza 400, mogą być, za zgodą komitetu wojewódzkiego, tworzone wewnątrz organizacji zakładowej w wydziałach /oddziałach, zakładach/ podstawowe organizacje, dzielące się na oddziałowe. Zakładowe organizacje partyjne mogą być podzielone na grupy partyjne według więzi produkcyjnej /brygad, zmian, sal itp./. Grupy te wybierają swych grupowych. Najwyższą władzą w organizacji zakładowej jest zebranie ogólne członków bądź konferencja delegatów. Dla kierowania pracą partyjną organizacje liczące od 15 do 100 członków wybierają egzekutywę w składzie 3 - 7 osób łącznie z sekretarzami, a liczące

od 100 - 400 członków i kandydatów wybierają komitet zakładowy, w tym również sekretarzy. W organizacjach liczących powyżej 400 członków i kandydatów zakładowa konferencja delegatów organizacji zakładowych wybiera komitet zakładowy w liczbie 15 - 23 osób i komisję rewizyjną w liczbie 3 - 5 osób jako organ kontroli wewnętrznej. Komitet zakładowy wyłania egzekutywę w liczbie 7 - 9 osób i sekretarza komitetu zakładowego oraz powołuje komisje problemowe<sup>22</sup>.

Członkowie partii wchodzący w skład samorządu robotniczego i zakładowej organizacji związkowej tworzą zespoły partyjne, które wybierają sekretarza lub 3 - 5-osobowe prezydium<sup>23</sup>. Kadencja władz organizacji zakładowej trwa dwa lata. Po upływie roku władze organizacji podstawowych i oddziałowych powinny składać na zebraniach sprawozdania ze swej działalności.

Dla reprezentacji i obrony interesów pracowniczych w zakładach pracy dekretem z 6 II 1945 r.<sup>24</sup> powołano radę zakładową. Ustawą zaś z 1 VII 1949 r.<sup>25</sup> o związkach zawodowych powołano ogólnokrajową organizację związkową - Zrzeszenie Związków Zawodowych. Zadania, cele i organizację Zrzeszenia Związków Zawodowych określa Statut Zrzeszenia. Bardziej szczegółowo zaś zadania poszczególnych organów związkowych określają statuty związków branżowych.

Podstawową jednostką organizacyjną Związku jest zakładowa organizacja związkowa, w skład której wchodzi wszyscy członkowie związków zawodowych zatrudnieni w danym zakładzie<sup>26</sup>. Najwyższą władzą zakładowej organizacji związkowej jest ogólne zebranie załogi, a w większych przedsiębiorstwach - konferencja delegatów. Organami zakładowej organizacji związkowej są: rada zakładowa i jej prezydium. Ogólne zebranie załogi, a w większych przedsiębiorstwach konferencja delegatów, wybiera radę zakładową jako organ zarządzający /3 - 30 członków/ i komisję rewizyjną jako organ kontroli wewnętrznej oraz zakładowego społecznego inspektora pracy<sup>27</sup>.

Dla kierowania pracą organizacji między jej posiedzeniami rada zakładowa wybiera prezydium rady, w tym przewodniczącego, wiceprzewodniczącego, sekretarza i skarbnika, a dla sprawniejszej realizacji zadań powołuje komisje problemowe. Najwyższą władzą w oddziałowej organizacji związkowej jest ogólne zebranie pracowników oddziału /wydziału, zakładu itp./ lub konferencja delegatów, które wybierają radę oddziałową i oddziałowego społecznego inspektora pracy.

Najniższą komórką organizacyjną związku jest grupa związkowa, która wybiera męża zaufania, grupowego społecznego inspektora pracy, czasem też delegata socjalno-bytowego. Kadencja władz zakładowej organizacji

związkowej trwa 3 lata. Rada zakładowa zobowiązana jest przynajmniej raz w roku składać sprawozdania ze swej działalności na zebraniu załogi lub konferencji delegatów. Zebranie wyborcze lub konferencja może żądać od rady zakładowej przeprowadzenia nowych wyborów do rady przed upływem kadencji, jeżeli uzna, iż całokształt jej działalności jest niedostateczny lub sprzeczny ze statutem. Istnieje również możliwość odwołania poszczególnych członków rady zakładowej i wybrania na ich miejsce nowych.

Od roku 1957 w wielu przedsiębiorstwach działa organizacja ZMS, której rolę od 1975 przejęła ZSMP. ZSMP skupia i reprezentuje znaczną część młodzieży robotniczej. Ustawa o samorządzie robotniczym wprawdzie przewidziała możliwość udziału organizacji młodzieżowej w sesjach konferencji samorządu robotniczego, jednakże dopiero w wyniku uchwały V Kongresu Związków Zawodowych i na jej podstawie podjętych uchwał przez II Plenum CRZZ 12 II 1963 r. przedstawiciele jej zostali wprowadzeni, choć jeszcze nie we wszystkich przedsiębiorstwach w skład konferencji samorządu robotniczego.

Najwyższą władzą w zakładowej organizacji ZSMP jest ogólne zebranie lub konferencja delegatów, która wybiera zarząd zakładowy do kierowania pracą organizacji i komisję rewizyjną jako organ kontroli wewnętrznej. Zarząd wybiera prezydium, w tym przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i skarbnika. Powołuje też komisje problemowe. W oddziałach /zmianach, wydziałach, zakładach itp./ ogólne zebranie członków lub konferencja delegatów wybiera zarząd oddziałowy /wydziałowy/ ZSMP.

Najniższą komórką związku jest koło. Ogólne zebranie koła wybiera zarząd, który wybiera przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i skarbnika.

Kadencja władz zakładowej organizacji młodzieżowej trwa dwa lata<sup>28</sup>. Członkowie jej organów mogą być w uzasadnionych przypadkach odwołani zwykłą większością głosów przez organ, którego są członkami. W ten sam sposób odpowiednie organy mogą dokooptować członków do swego składu. Dokonane zmiany nie mogą przekroczyć 1/3 liczby członków wybranych przez zebrania lub konferencje delegatów.

Kolejną organizacją reprezentowaną w konferencji samorządu robotniczego jest stowarzyszenie naukowo-techniczne. Przedstawiciele stowarzyszenia zostali wprowadzeni do konferencji samorządu robotniczego, podobnie jak przedstawiciele ZSMP, na podstawie uchwał V Kongresu Związków Zawodowych. Zadaniem stowarzyszeń w przedsiębiorstwach jest stała troska o rozwój postępu technicznego, wzrost wydajności pracy

i racjonalizację zadań produkcyjnych. Bliżej strukturą i funkcjonowaniem tej organizacji nie będą się zajmował.

Jak z powyższego wynika, samorząd robotniczy strukturalnie, w sposób formalnoprawny, wiąże wszystkie organizacje społeczno-polityczne w przedsiębiorstwie. Czy jednak tak ukształtowana struktura jest funkcjonalnie działająca i stanowi rzeczywisty model organizacyjny wpływu na administracyjne kierownictwo przedsiębiorstwa? Jak dowodzi praktyka wielu przedsiębiorstw, nie jest tak zawsze, niejednokrotnie zdarzają się w praktyce ukształtowane struktury nieformalne. Oczywiście właśnie dlatego, że są nieformalne, nie są jednolite i nie zawsze wszystkie ich elementy w każdym przedsiębiorstwie działają. Niemniej chyba dość często można dostrzec je w następującej, względnie zbliżonej postaci.

Na szczeblu przedsiębiorstwa działa najczęściej tzw. kolektyw kierowniczy, inaczej - "czwórka" czy "czworobok". W skład tego organu wchodzi: dyrektor przedsiębiorstwa, I sekretarz komitetu zakładowego partii, przewodniczący rady zakładowej i robotniczej<sup>29</sup>. Działa też czasem tzw. prezydium konferencji samorządu robotniczego, którego skład może być różny, najczęściej jednak skupia niektórych członków prezydium rady robotniczej, w tym sekretarza komitetu zakładowego i przewodniczącego rady zakładowej, a także dyrektora przedsiębiorstwa, głównego księgowego i kilku innych przedstawicieli personelu technicznego<sup>30</sup>.

Odpowiednio, na szczeblu wydziałowym działają tzw. kolektywy wydziałowe. W ich skład wchodzi: kierownik wydziału, sekretarz egzekutywy Oddziałowej Organizacji Partyjnej, przewodniczący rady oddziałowej i robotniczej. Prócz tego funkcjonują tzw. małe KSR-y jako odpowiednik konferencji samorządu robotniczego na szczeblu wydziału. Składają się one z egzekutyw Oddziałowej Organizacji Partyjnej, rad oddziałowych i oddziałowych rad robotniczych oraz kierownika wydziału<sup>31</sup>. Istnieje tendencja do powoływania różnych zespołów i komisji konferencji samorządu robotniczego, poza już formalnie istniejącymi. Składają się one z przedstawicieli wszystkich organizacji społeczno-politycznych, rady robotniczej i administracji przedsiębiorstwa. Organy te mają charakter stały bądź powoływane są doraźnie dla realizacji określonych zadań odcinkowych<sup>32</sup>. Bieżącą ich pracą kierować mogą: "kolektyw zakładowy" lub "prezydium konferencji samorządu robotniczego", czasem działający poza sesjami konferencji samorządu robotniczego jej przewodniczący. Dla dopełnienia obrazu przedstawionych tu strukturalnych odchyleń warto chyba wskazać na funkcjonowanie nieformal-



nych małych grup pracowniczych o znacznie silniejszej aktywności od aktywności przewidzianych w strukturach wszystkich organizacji grup formalnych, a więc grup związkowych, partyjnych, kół ZSMP itp. Nie jest możliwe uchwycenie powiązań tych grup z organami organizacji społecznych samorządu, administracji, czy też wymienionymi wyżej organami nieformalnymi. Jednakże wydaje się, iż ich wpływ na decyzje niektórych z tych organów może być znaczny<sup>33</sup>. Istnienie tej struktury nieformalnej wskazuje na to, że formy strukturalne, prawnie ukształtowane, nie są w pełni funkcjonalne z punktu widzenia realnej praktyki działania.

Osobny problem stanowi powołanie organów samorządu robotniczego w kombinatach, do których *mutatis mutandis* stosować można postanowienia ustawy o samorządzie robotniczym. Bardziej szczegółowo kwestie te starano się uregulować poprzez nie publikowane wytyczne Prezesa Rady Ministrów i Przewodniczącego CRZZ z 12 XII 1969 r. w sprawie zasad i form działania samorządu robotniczego w kombinatach<sup>34</sup>. Nie znalazły one jednak szerszego zastosowania w praktyce nie tylko ze względu na pewną rozbieżność ich postanowień z założeniami przyjętymi w ustawie o samorządzie robotniczym, lecz również z uwagi na zaistniałe zmiany w sytuacji politycznej i gospodarczej kraju. W pełniejszym zakresie problem podjęty został dopiero przez Biuro Polityczne KC PZPR, którego postanowienia przedstawił w swym referacie na Krajowej Naradzie Przedstawicieli Samorządu Robotniczego I Sekretarz KC PZPR E. Gierek<sup>35</sup>. W myśl przyjętych przez Biuro Polityczne założeń samorząd robotniczy rozszerzony zostanie na wszystkie przedsiębiorstwa państwowe i zorganizowany na szczeblach wydziałów, kombinatów i zjednoczeń<sup>35</sup>. W pewnym zakresie sankcjonować to ma istniejącą w wielu przedsiębiorstwach praktykę. Przewiduje się bowiem powołanie w wydziałach odpowiedzialności konferencji samorządów robotniczych, a ponadto na szczeblu przedsiębiorstwa ich prezydiów oraz szeregu działających przy nich zespołów i komisji problemowych. Nastąpiłoby tym samym sformalizowanie dotychczas istniejących struktur nieformalnych.

W przedsiębiorstwach wielozakładowych i kombinatach konferencje samorządów robotniczych tworzyć mogą przedstawiciele konferencji samorządów jednostek w nich zorganizowanych oraz I sekretarz KZ PZPR, przewodniczący rady zakładowej związków zawodowych i przewodniczący zarządu zakładowego ZSMP przedsiębiorstwa wiodącego. W konferencji samorządu na szczeblu zjednoczenia uczestniczyć natomiast mają przedstawiciele KSR-ów zgrupowanych w zjednoczeniu przedsiębiorstw, I se-

kretarz POP zjednoczenia, przedstawiciele zarządu głównego związków zawodowych oraz dyrektor zjednoczenia<sup>37</sup>.

Przyjęcie takich rozwiązań ma służyć dostosowaniu struktur samorządu produkcyjnego do istniejących struktur zarządzania gospodarką, a ponadto wzmocnić jego pozycję wobec administracji, głównie wyższego szczebla oraz zapewnić w praktyce większą efektywność jego poczynań. Wobec zaś ograniczenia w praktyce reprezentacji robotniczej w organach samorządu wielu przedsiębiorstw wskutek głównie likwidacji rad robotniczych<sup>38</sup> przyjęto, iż minimum 1/3 składów konferencji samorządów robotniczych stanowić mają robotnicy wybrani bezpośrednio przez załogę<sup>39</sup>. Wzmocni to udział w procesach decyzyjnych tej części załogi, która bezpośrednio uczestniczy w produkcji, co sprzyjać ma jej uaktywnieniu i wzrostowi poczucia odpowiedzialności za wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa.

Przechodzimy teraz do omawiania zagadnień funkcjonalnych; wydaje się, iż można je widzieć w dwóch aspektach:

- 1/ jakie zadania spoczywają na poszczególnych elementach struktury,
- 2/ jakie zadania spoczywają na strukturze jako całości i jakie elementy współdziałają ze sobą.

Są to płaszczyzny krzyżujące się i - jak zobaczymy - można żywić poważne wątpliwości, czy poszczególne zaszębienia się elementów struktury organizacyjnej są w sposób prawidłowy i planowy rozgraniczone. Fakt pojawienia się struktur nieformalnych pozwala na stawianie hipotezy, iż tak nie jest. Jeżeli by przyjmować pogląd, że hipoteza ta jest fałszywa, wówczas oznaczałoby to poważne błędy praktyki. O ile bowiem struktura formalna wykazuje braki, powstanie struktury nieformalnej jest drogą przezwyciężenia tych braków i znajduje swoje uzasadnienie. O ile jednakże struktura formalna jest prawidłowo ukształtowana, to struktura nieformalna oznacza łamanie prawidłowo ukształtowanej struktury w imię interesów niezgodnych z prawidłowo pojmowanym funkcjonowaniem demokracji socjalistycznej.

System organów samorządu robotniczego służyć ma zapewnieniu udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem poprzez oddziaływanie na jego administrację, zwiększając przy tym odpowiedzialność za wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, i jednocześnie działać w kierunku mobilizacji załogi do wykonywania stawianych przed nią zadań produkcyjnych.

Podstawowe więc kierunki działania samorządu są następujące: od załogi do administracji i od administracji do załogi. Ogniwem pośrednim w obu przypadkach są organy samorządu. Zarówno administracja, jak

i załoga będą oddziaływać na siebie bezpośrednio - stosunek służbowego podporządkowania i wynikające zeń prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, jak pośrednio - innymi kanałami, a mianowicie poprzez organizacje społeczno-polityczne. Trzeba także pamiętać o służącej tym samym celom instytucji skarg i wniosków ustawowo zagwarantowanej dla każdego obywatela, z której to korzystać oczywiście mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa<sup>40</sup>.

W działaniu swym samorząd będzie podlegał zarówno kontroli załogi - przedstawianie sprawozdań z sankcją odwołania członków bądź rozwiązania rady, jak i kontroli administracji - udział dyrektora i kierowników oddziałów w posiedzeniach organów samorządu z sankcją weta zawieszającego. A więc zarówno załoga, jak i administracja mają zagwarantowany wpływ na działanie samorządu. Powstaje jednak pytanie, czyj wpływ jest dominujący i determinujący dla działań samorządu. Czy ukształtowany system zapewnia względną, uwarunkowaną poziomem sił wytwórczych równowagę wzajemnego oddziaływania?

Przewaga wpływów administracji na samorząd czyni z niego kanał jej odporządkowany dla realizacji jednego tylko z zadań stawianych przed samorządem, a mianowicie nobilitacji załogi do wykonywania określonych zadań produkcyjnych. Zanika wówczas odpowiedzialność załogi, przestaje się ona czuć współgospodarzem swego zakładu.

Przewaga wpływów załogi zwiększa z kolei wpływ na decyzje administracji, rodzi poczucie współgospodarzenia zakładem, współodpowiedzialności i świadomej dyscypliny. Ta oczywiście ewentualność jest bardziej prawidłowa, samorząd bowiem służyć ma załodze, a nie administracji. W skrajnych przypadkach alternatywa ta rodzić może niebezpieczeństwo forsowania partykularnych interesów, kosztem ogólnospołecznych. Można jednak mniemać, że zarówno kierownicza rola partii, jak i centralne planowanie możliwości realnego występowania tego niebezpieczeństwa skutecznie przeciwdziałają. Tu jednakże powstaje drugie pytanie: czy mimo zagwarantowania dominacji wpływów załogi na samorząd dysponuje on odpowiednimi środkami skutecznego oddziaływania na administrację przedsiębiorstwa?

Chcąc odpowiedzieć na to pytanie, należy rozważyć relacje samorząd - administracja, wzajemne relacje pomiędzy poszczególnymi organami samorządu i relacje załoga - samorząd.

Ustawa o samorządzie robotniczym przyznała wprawdzie organom samorządu prawo stanowienia, nadzoru i kontroli nad całością działalnością przedsiębiorstwa, jednakże w zasadzie nie wyposażała ich w środki nadzoru. Jedynie niektóre z ich uprawnień, i to w stosunkowo wąskim zakresie, można by uznać za rodzaj takiego środka /np. zatwierdzenie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa<sup>41</sup>.

Na podstawie postanowień przepisów kodeksu postępowania administracyjnego<sup>42</sup> organy samorządu robotniczego mają prawo występować z wnioskami pod adresem administracji w każdej sprawie dotyczącej przedsiębiorstwa, zaś ustawa o samorządzie robotniczym w pewnym zakresie nakłada na nie obowiązek występowania z inicjatywą<sup>43</sup>. Prócz tego przysługuje im prawo wyrażania opinii w sprawach określonych ustawą o samorządzie robotniczym<sup>44</sup>.

Tak więc samorząd robotniczy sprawuje cztery zasadnicze funkcje wobec administracji przedsiębiorstwa: są to funkcje: stanowienia, kontroli, inicjowania i opiniowania<sup>45</sup>. Funkcje te oczywiście wzajemnie zają się i uzupełniają.

Funkcja stanowienia obejmuje dość szeroki zakres przedmiotowy wyznaczony w zasadzie przepisami ustawy o samorządzie robotniczym<sup>46</sup>. W tym też zakresie wiąże administrację przedsiębiorstwa. Ponieważ organy samorządu robotniczego nie dysponują samą aparaturą wykonawczą, wszystkie ich uchwały zobowiązany jest wykonywać dyrektor przedsiębiorstwa. W przypadku gdy uchwała rady robotniczej jest sprzeczna z przepisami prawa lub obowiązującym planem, dyrektor przedsiębiorstwa winien wstrzymać jej wykonanie. Rada robotnicza może wówczas odwołać się do konferencji samorządu robotniczego. Jeżeli jednak wstrzymane zostanie wykonanie uchwały konferencji, może ona, albo też rada robotnicza lub jej prezydium, przedstawić sprawę zjednoczeniu, które podejmuje decyzję wspólnie z upoważnionymi przedstawicielami zarządu głównego właściwego związku zawodowego. Dalszy spór pomiędzy konferencją samorządu robotniczego a zjednoczeniem rozpatruje działająca przy właściwym ministrze komisja rozjemcza<sup>47</sup>.

Udział dyrektora w posiedzeniach organów samorządu robotniczego w pewnym stopniu zapobiega podejmowaniu uchwał, wobec których dyrektor zgłaszałby veto. W przypadku braku porozumienia, ustawowo przewidziany tryb jest stosunkowo rzadko stosowany<sup>48</sup>. Wcześniej zwykle dochodzi do wypracowania wspólnego stanowiska na płaszczyźnie partyjnej.

Jeżeli dyrektor nie skorzystał z przysługującego mu prawa weta, uchwała organu samorządu robotniczego podlega wykonaniu. W związku z tym, celem jej realizacji dyrektor powinien wydać stosowne zarządzenia. W praktyce bywa zaś tak, iż bądź dyrektor nie wydaje zarządzeń wykonawczych, bądź też mimo wydania zobowiązani pracownicy ich nie wykonują. Okazuje się, iż stopień wykonania uchwał samorządu jest proporcjonalny do stopnia trudności w ich realizacji. Im uchwała sprawia większe trudności w realizacji, tym prawdopodobieństwo jej wykonania jest

mniejsze<sup>49</sup>. Nie zawsze więc o wprowadzeniu uchwał samorządu decyduje ich słuszność i niezbędność dla praktycznej realizacji zadań przedsiębiorstwa.

Chcąc zapobiec tej sprzecznej z przepisami ustawy praktyce, faktycznie niweczącej skuteczną działalność samorządu, Prezes Rady Ministrów pismem okólnym z 29 V 1959<sup>50</sup> zobowiązał dyrektorów zjednoczeń i przedsiębiorstw do zorganizowania systemu zapewnienia realizacji uchwał organów samorządu. W razie niewykonania podjętych uchwał bądź stwierdzenia niepełnej ich realizacji bez należytego uzasadnienia, konferencja samorządu robotniczego powinna występować z wnioskami o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do winnych oraz ustalić ostateczny termin ich realizacji. Postanowienia te mogą przyczynić się do pełniejszej i szybszej realizacji uchwał samorządu i zabezpieczenia w większym stopniu skuteczności jego działania tylko o tyle, o ile jednocześnie pójdą z tym w parze zmiany mechanizmu współdziałania samorządu i organizacji społeczno-politycznych z administracją przedsiębiorstwa.

Funkcja kontrolna obejmuje przedmiotowo całokształt działalności przedsiębiorstwa. Ustawa o samorządzie wskazuje bliżej niektóre kierunki kontroli i jednocześnie w pewnym zakresie nakłada obowiązki jej realizacji<sup>51</sup>.

Funkcja ta może być sprawowana w dwóch zasadniczych formach: bądź przez wysłuchiwanie informacji lub sprawozdań przedkładanych przez administrację przedsiębiorstwa na posiedzeniach organów samorządu, bądź też badanie określonych odcinków działalności przedsiębiorstwa przez organy samorządu robotniczego, w szczególności prezydium rady robotniczej i jej komisje.

W pierwszym przypadku mamy do czynienia raczej z kontrolą o charakterze formalnym, w zasadzie ograniczającą się do biernego wysłuchiwanie takich treści ujętych w taki sposób, jak je widzi i zechce przedstawić administracja. W drugim natomiast możliwa jest analiza wybranych odcinków działalności przedsiębiorstwa według takich kryteriów, jakich potrzebę zastosowania widzi organ kontrolujący. Dlatego też wydaje się, iż ten rodzaj kontroli powinien dawać pełniejszy obraz rzeczywistości i chyba pozwalać w większym stopniu na wyciągnięcie bardziej przewidliwych wniosków, a tym samym na podjęcie skutecznych działań w kierunku likwidacji zaistniałych nieprawidłowości.

W praktyce kontrola samorządu ogranicza się dość często jedynie do pierwszej z przedstawionych form. Składa się na to szereg przyczyn. Jedną z nich jest dość szeroko rozbudowany system kontroli zewnętrznej. Przedsiębiorstwo podlega bowiem kontroli instancyjnej, a więc zjednoczenia i ministerstwa, kontroli NIK-u, komisji sejmowych i komisji rad

narodowych, kontroli prokuratorskiej, bankowej, inspektoratów pracy, a także różnym kontrolom specjalistycznym, np. sanitarną itp. Prócz tego funkcjonuje w każdym przedsiębiorstwie system kontroli wewnętrznej sprawowanej przez głównego księgowego i inne komórki organizacyjne. Różne oczywiście kryteria stosowane są przez poszczególne wyżej wymienione organy. Pojawia się jednak obawa przerostu i niepotrzebnego dublowania kontroli przez organy samorządu robotniczego. Rownież autorytet dyrektora<sup>52</sup> /kontrola administracji jest w rzeczywistości kontrolą dyrektora/ i poszczególnych pracowników szczebla kierowniczego, w szczególności zaś gdy są oni członkami władz partyjnych lub związkowych, ogranicza podejmowanie i skuteczność kontroli samorządu. Nie bez znaczenia jest także fakt udziału w pracach organów samorządu personelu kierowniczego, w szczególności zaś w prezydium i komisjach rad robotniczych. Jest to z jednej strony zjawisko korzystne, gdyż pozwala na bardziej fachowe analizowanie działalności przedsiębiorstwa, ale jednocześnie stwarza niebezpieczeństwo zaistnienia sytuacji, w której kontrolowany staje się jednocześnie kontrolującym<sup>53</sup>. Wydaje się nie mniej, że zasadniczą przyczyną faktycznego ograniczania funkcji kontrolnej samorządu jest brak odpowiednich środków kontrolnych i uprawnień pokontrolnych. Otóż ustawa bliżej nie określa, do czego uprawnione są organy samorządu w toku przeprowadzania kontroli i do czego jednocześnie zobowiązane są jednostki kontrolowane. Organom przeprowadzającym kontrolę nie zawsze mogą być udostępniane te materiały, które istotne są dla jej wyników. Z tego też tytułu kontrolowany nie ponosi żadnych konsekwencji. Jeżeli organ kontrolujący stwierdzi nawet pewne nieprawidłowości i sformułuje je we wnioskach pokontrolnych, nie mają one wiążącego charakteru dla administracji. Są jedynie wnioskami stojącymi na równi z wnioskami, które zgłosić może każdy obywatel w myśl przepisów kodeksu postępowania administracyjnego. Faktycznie więc pozycja organów samorządu robotniczego w realizacji funkcji kontrolnych wobec administracji przedsiębiorstwa niewiele różni się od pozycji, jaką posiada wobec niej każdy pracownik przedsiębiorstwa. W tej sytuacji skuteczność działania samorządu zwiększać mogą jedynie zorganizowane formy działania i posiadany autorytet.

W związku z tym, iż zarówno wnioski pokontrolne, jak i wnioski inicjujące usprawnienie i ulepszenie pewnych odcinków działalności przedsiębiorstwa nie tylko że nie były w praktyce realizowane, ale także nierzadko pozostawały bez odpowiedzi albo też w ogóle nie były rozpatrywane przez administrację przedsiębiorstwa, wspomniane już pismem ókólne Prezesa Rady Ministrów w sprawie współdziałania administracji

z samorządem robotniczym zawiera postanowienia dotyczące realizacji wniosków, analogiczne do powoływanych już postanowień w sprawie realizacji uchwał organów samorządu. Wydaje się jednak, iż bardziej skuteczną realizację funkcji kontrolnych może zapewnić współdziałanie organów samorządu z organami kontroli zewnętrznej, a także w pewnym zakresie współdziałanie z administracyjną kontrolą wewnętrzną przedsiębiorstwa.

Jedną z zasadniczych przyczyn braku skuteczności działania organów samorządu robotniczego jest brak skutecznych sankcji, które organy te mogłyby stosować wobec administracji przedsiębiorstwa w przypadku niewykonywania przez nią obowiązków ustawowych. Możliwość pozbawienia nagród z funduszu zakładowego pracowników administracji jest dość trudna do zrealizowania i dlatego raczej nie stosowana. Ustawa o samorządzie przyznała prezydium rady robotniczej prawo opiniowania w sprawach mianowania i odwoływania dyrektora. W praktyce jednakże jednostki nadrzędne w zasadzie nie zwracały się o opinię do prezydium w tej sprawie<sup>54</sup>. Stąd też uprawnienie to nie miało żadnego istotnego znaczenia. Powoływane już wytyczne Prezesa Rady Ministrów w sprawie współdziałania administracji z samorządem robotniczym przypominają jednostkom nadrzędnym o przestrzeganiu tego właśnie przepisu ustawy. Zobowiązały również właściwe organy jednostek nadrzędnych do zasięgnięcia opinii prezydium rady robotniczej w sprawie wysokości nagród przydzielanych przez zjednoczenia dyrektorom przedsiębiorstw i ich zastępcom. Oczywiście w obu przypadkach opinie te nie mają charakteru wiążącego, dlatego też uwzględnienie ich będzie w dużej mierze zależec od autorytetu, jakim cieszy się samorząd w organach jednostek nadrzędnych. Wydaje się jednak, iż można by rozważyć możliwość wyposażenia samorządu w bardziej skuteczne sankcje w przypadku systematycznego bądź rażącego naruszania obowiązujących przepisów ustawy przez administrację przedsiębiorstwa.

Jak z powyższego wynika, możliwość realizacji wszystkich funkcji organów samorządu wobec administracji przedsiębiorstwa jest poważnie ograniczona i wydaje się być niewystarczająca dla zabezpieczenia wykonania stawianych przed nimi zadań rzeczowych. Czy zatem relacje pomiędzy poszczególnymi organami samorządu są w sposób planowy i zabezpieczający sprawne ich funkcjonowanie w oparciu o szerszą konsultację społeczną rozgraniczone?

Ustawa o samorządzie robotniczym nazywa konferencję samorządu robotniczego naczelnym organem samorządu. Nie określa jednak w sposób wyraźny jej pozycji wobec pozostałych organów. Jest ona niewątpliwie

szczególna, co wynika z przyznanych jej kompetencji. Czy można więc uznać, iż jest organem nadrzędnym wobec pozostałych organów samorządu? Wydaje się, choć może to budzić pewną wątpliwość, że tak<sup>55</sup>. Przejawia się to w tym, iż konferencja może decydować we wszystkich sprawach należących do właściwości samorządu robotniczego, a więc we wszystkich sprawach, w których kompetentne są pozostałe jego organy. Jednocześnie pewien zakres spraw zastrzeżono tylko i wyłącznie do kompetencji konferencji samorządu robotniczego<sup>56</sup>. Ustawa wyraźnie nie mówi, czy może ona w związku z tym uchylać lub zmieniać uchwały pozostałych organów samorządu. Z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie wynika, iż w przypadku sporu pomiędzy dyrektorem a radą robotniczą konferencja jest dla rady instancją odwoławczą. Decyzja jej wiąże tylko radę robotniczą, a nie dyrektora. Jeśli spór zostanie rozstrzygnięty negatywnie dla rady, formalnie kończyć się powinien uchyceniem jej uchwały. Konferencja może więc wtedy w całości lub w części uregulować sporną problematykę własną uchwałą. Stąd też wydaje się, iż może ona również uchylić i sama podejmować uchwały w sprawach, które były już przedmiotem decyzji innych organów, także poza sporem rady robotniczej z dyrektorem i niezależnie od niego. Oczywiście tym samym może również uchylić i zmienić uchwały prezydium rady i oddziałowych rad robotniczych. Uznanie bowiem za właściwe konferencji we wszystkich sprawach samorządu miało właśnie na celu stworzenie możliwości ingerowania jej w działalność każdego z organów. W przeciwnym wypadku przepis ten straciłby swe praktyczne uzasadnienie.

Bliżej relacje pomiędzy konferencją a pozostałymi organami samorządu reguluje zwykle regulamin samorządu, który uchwała w ramach wytycznych CRZZ również konferencja<sup>57</sup>. Nadto koordynuje ona działalność organów samorządu, co może mieć niemałe znaczenie w stosunku do rady robotniczej i jej prezydium ze względu na sposób określenia kompetencji i wzajemnych relacji obu tych organów. Ustala zasadnicze kierunki i formy kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa i wytyczne w tym zakresie dla rady robotniczej i oddziałowych rad robotniczych. Zatwierdza wybór prezydium, przewodniczącego i sekretarza rady robotniczej.

Rada robotnicza zaś, jej prezydium i oddziałowe rady zobowiązane zostały do organizowania wykonania uchwał konferencji, ustalania projektu porządku jej obrad i przygotowywania materiałów na jej posiedzenia<sup>58</sup>. Tak więc konferencja posiada pozycję organu nadrzędnego w stosunku do pozostałych organów samorządu, które wobec niej pełnią pewne funkcje pomocnicze.



Praktyczne znaczenie konferencji samorządu robotniczego wpływa nie tylko z przyznanych jej kompetencji, ale również z faktu skupiania przedstawicielstw organizacji społeczno-politycznych, przede wszystkim zaś komitetu zakładowego PZPR.

Zakres zadań nałożonych na konferencję przy jednoczesnym przejmowaniu przez nią kompetencji innych organów samorządu, w szczególności zaś rady robotniczej, i połączony z tym brak odpowiedniej operatywności /choć częstotliwość sesji przekracza zwykle wymóg ustawy/ powoduje niebezpieczeństwo zbyt powierzchownego rozpatrywania spraw i wręcz formalnego, bez merytorycznej dyskusji podejmowania decyzji. Stąd też wcale nierzadko sesje konferencji samorządu robotniczego przybierają charakter formalny i fasadowy, gdzie głos zabierają etatowi działacze, zaproszeni goście lub wcześniej wytypowani przedstawiciele załogi. Przy tym jeśli zważyć, iż tematyka sesji dość często ustalana jest przez administrację przedsiębiorstwa lub jednostkę nadrzędną, a nie przez radę robotniczą lub jej prezydium<sup>59</sup>, to otrzymamy obraz, w którym ten najważniejszy organ samorządu robotniczego nie zawsze będzie zapewniał należytą reprezentację interesów załogi i tym samym realizował funkcje współzarządzającego przedsiębiorstwem, zgodnie z przyjmowanymi założeniami.

Jaka jest więc pozycja rady robotniczej w konferencji samorządu robotniczego?

Uchwały konferencji samorządu robotniczego zapadają zwykle większością głosów przy obecności co najmniej połowy jej członków w głosowaniu jawnym<sup>50</sup>. Jeśli przyjmiemy, iż każda z organizacji i rada robotnicza przedsiębiorstwa posiada maksymalną dopuszczalną przepisami liczbę członków w składzie konferencji, to okaże się, iż formalnie bez udziału członków rady robotniczej konferencja samorządu robotniczego może nie tylko obradować, ale także podejmować wiążące uchwały<sup>61</sup>. Udział bowiem członków każdej z organizacji w konferencji samorządu robotniczego i rady robotniczej jest ich prawem, a nie obowiązkiem. Oczywiście tym samym zakładając sytuację konfliktową, każda uchwała konferencji samorządu robotniczego może być podjęta wbrew stanowisku rady robotniczej przedsiębiorstwa, reprezentacji wyłanianej w drodze wyborów i stanowiącej niejako trzeci samorządu robotniczego. Można podnieść argument, iż rada zakładowa jest wybierana przez całą załogę, a więc jest jej reprezentantem. Również komitet zakładowy jako organ partii klasy robotniczej jest niewątpliwie organem reprezentującym załogę. Wtedy zaś, wydaje się, traci uzasadnienie wyłanianie trzeciej reprezentacji, bez której nawet formalnie można się obejść.

Jaka jest zatem pozycja rady robotniczej w stosunku do innych organów samorządu? Rada robotnicza może decydować we wszystkich sprawach należących do samorządu, jeżeli nie zostały one rozpatrzone przez konferencję i nie należą do spraw wyłącznie dla niej zastrzeżonych<sup>62</sup>. Zakres więc kompetencji rady robotniczej jest większy od kompetencji konferencji samorządu robotniczego, jednakże szerszy od kompetencji innych organów samorządu. Faktycznie jednak pozycja rady robotniczej jest dość płynna i niezwykle trudna do określenia. Zależy ona w dużej mierze od aktywności konferencji samorządu robotniczego. Jeżeli konferencja realizuje tylko swój wyłączny zakres kompetencji, pozostawiając resztę spraw radzie robotniczej, pozycja tej ostatniej w stosunku do pozostałych organów samorządu będzie zbliżona do pozycji konferencji samorządu robotniczego. Rada robotnicza będzie wówczas ustalać zasadnicze kierunki i formy kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa oraz wytyczne w tym zakresie dla prezydium i oddziałowych rad robotniczych, koordynować ich działalność, jak również uchylać regulamin samorządu. Jednocześnie podejmować może sprawy, w których inne organy samorządu decydować nie mogą /oczywiście z wyjątkiem konferencji samorządu robotniczego/. Przy tym ma ona również możliwość przejmowania każdej sprawy leżącej w zakresie kompetencji innych organów samorządu /z wyjątkiem wyłącznych kompetencji konferencji samorządu robotniczego/. Inow pojawia się wątpliwość, czy może uchylać i zmieniać uchwały prezydium rady i oddziałowych rad robotniczych. Wydaje się, że tak, bowiem postanowienie o możliwości działania za każdy organ samorządu /z wyjątkiem konferencji samorządu robotniczego/ straciłoby w tym przypadku także swe praktyczne uzasadnienie.

Radzykalnie zmieni się pozycja rady, gdy konferencja będzie realizować swe uprawnienia w całym zakresie i zechce jeszcze przejmować jej kompetencje. Wszystkie też niemalże kompetencje rady robotniczej /z wyjątkiem wyboru prezydium rady, przewodniczącego i sekretarza/ może wykonywać za nią jej prezydium. Jeśli więc działa prezydium, nie musi działać rada. W takim przypadku rola rady robotniczej może sprowadzać się jedynie do ewentualnej ingerencji w działalność prezydium lub oddziałowych rad robotniczych.

W większych przedsiębiorstwach rada robotnicza podejmuje uchwałę o powołaniu prezydium i wybiera jego przewodniczącego oraz sekretarza, ale członkami prezydium automatycznie zostają: przewodniczący rad oddziałowych, sekretarz lub inny przedstawiciel komitetu zakładowego. Rada więc może zmieniać lub odwoływać tylko swego przewodniczącego i sekretarza. Autorytet członków prezydium, na których rada faktycznie wpływu nie ma, jak również większa operatywność prezydium, przy jedno-

czesnej mobilności jego działania za radę, powoduje poważne niebezpieczeństwo dominacji prezydium nad radą robotniczą. W praktyce rola rady robotniczej jest ograniczona zarówno przez konferencję samorządu robotniczego, jak i prezydium rady. W tych to bowiem organach koncentruje się działalność samorządu. Jest to wynikiem nie tylko budzących wątpliwości postanowień określających wzajemne relacje pomiędzy poszczególnymi organami samorządu, ale także stosowania nie zawsze najbardziej właściwych metod działania politycznego, o czym nieco dalej. Stąd też funkcje rady robotniczej mają w przeważającej mierze charakter pomocniczy i sprowadzają się do przygotowywania materiałów na konferencję samorządu robotniczego i posiedzenia prezydium. W tej sytuacji niewielkie znaczenie posiadają komisje problemowe rady robotniczej, które nadto często zastępowane są w swym działaniu przez nieformalne komisje konferencji samorządu robotniczego.

Zakres uprawnień oddziałowych rad robotniczych jest stosunkowo niewielki. Zobowiązane one zostały do organizowania wykonania uchwał konferencji samorządu robotniczego, rady robotniczej i jej prezydium, a także przedstawiania wniosków wyższym organom samorządu dotyczących działalności oddziału i przedsiębiorstwa. Stąd funkcje oddziałowych rad w stosunku do innych organów mają charakter pomocniczy i usługowy. Dlatego też oddziałowa rada robotnicza wykazuje stosunkowo małą aktywność. Wpływa to również na brak ostro zakreślonych kompetencji, możliwość przejmowania ich przez inne organy, a także fakt, iż w większych przedsiębiorstwach najczęściej rada robotnicza przedsiębiorstwa tworzona jest z członków oddziałowych rad robotniczych, a jej prezydium z ich przewodniczących. Powstaje sytuacja, w której przewodniczący rad oddziałowych będą niewątpliwie bardziej aktywni niż w radach oddziałowych, ze względu na większe znaczenie tych organów. Członek rady oddziałowej jest również zazwyczaj członkiem konferencji samorządu robotniczego, pracuje w komisjach rady oddziałowej i rady robotniczej przedsiębiorstwa, a nadto może być powołany w skład np. komisji konferencji samorządu robotniczego lub komisji do spraw przeglądu warunków pracy.

Takie rozwiązanie ma niewątpliwie i pewne dobre strony, nie mnoży bowiem aktywności przedsiębiorstwa i pozwala na zmniejszenie dystansu między naczelnym organem samorządu - konferencją a oddziałowymi radami robotniczymi i załogą.

Wtedy jednak mamy do czynienia z sytuacją, w której albo działać będzie rada robotnicza i jej prezydium, albo też rady oddziałowe. Jeśli zakładamy, iż kosztem działalności w radach oddziałowych członko-

Nie ich winni aktywizować się na szczeblu przedsiębiorstwa /w radzie robotniczej i jej prezydium/, to powoływanie rad oddziałowych wydaje się być co najmniej wątpliwe. Jeżeli przyjmujemy założenie odwrotne, należy się powoływanie rady robotniczej przedsiębiorstwa i jej prezydium. Trzeba jednocześnie pamiętać o tym, iż podstawowym obowiązkiem każdego członka rady robotniczej jest rzetelna praca zawodowa. Samorząd robotniczy nie został wyposażony w przeciwieństwie do innych organizacji społeczno-politycznych we własny aparat etatowy. Przewodniczący i sekretarz rady robotniczej pracują na tzw. etatach ukrytych, które dyrekcja przedsiębiorstwa toleruje mniej lub bardziej chętnie. Zwiększa to oczywiście wpływ administracji na działalność organów samorządu robotniczego<sup>63</sup>.

Kluczem dla funkcjonowania mechanizmu współzarządzania załóg w przedsiębiorstwach formą organizacyjną są narady wytwórcze. Mają one zabezpieczyć bieżący wpływ załóg na działalność samorządu. Znaczenie ich zaś jest refleksem poziomu pracy, rangi i autorytetu samorządu robotniczego. Świadomość, iż poprzez system organów samorządu robotniczego zapewniona będzie realizacja słusznych postulatów załogi, zaś wnioski, których realizacja napotyka trudności, zostaną rozważone i spotkają się z wyczerpującą odpowiedzią, wpływać będzie mobilizująco na załogę także wobec stawianych przed nią zadań produkcyjnych. W przypadku gdy narady wytwórcze zwolowane będą jedynie celem mobilizacji załogi do wykonania określonych zadań produkcyjnych, co w praktyce jest zjawiskiem dość częstym<sup>64</sup>, odpadnie możliwość szerszej konsultacji z załogą, osłabnie więź z samorządem i obniży się jego autorytet. Nie można też wtedy liczyć na pozytywne efekty ekonomiczno-produkcyjne.

Narada wytwórcza nie może być bowiem platformą jednostronnych żądań z góry w dół lub odwrotnie. Powinna być natomiast płaszczyzną szerokiej konsultacji nad podnoszeniem wydajności, poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poprawy warunków pracy.

Masowej kontroli, jak również zacieśnianiu więzi organów samorządu z załogą i wzajemnej wymianie poglądów służyć mają również zwolowane co najmniej dwa razy w roku zebrania sprawozdawcze, jak i odbywane co trzy lata zebrania będące konferencje sprawozdawczo-wyborcze. Skuteczność tej kontroli zależy od aktywności społeczno-politycznej załogi, jej świadomości, jak również od atmosfery politycznej, jaka panuje w zakładzie pracy. Od tego więc, czy krytyka działaczy samorządu, kołowej nierzadko są przewidywanymi krytykami, widziana jest chętnie, jako jeden z istotnych czynników postępu, pozwalający wypracować najbardziej słuszne i prawidłowe decyzje, czy też uznana jest za "wichrzącielstwo" szkodzące interesom klasy robotniczej.

Sprawozdanie przedstawione załodze powinno być zrozumiałe i przejrzyste, wskazujące również na najistotniejsze braki i niedociągnięcia w pracy samorządu, a nie tylko omawiające jej osiągnięcia. W praktyce nie zawsze tak jest, stąd też kontrola załogi nad działalnością samorządu przybiera charakter formalny. Sankcje w postaci rozwiązania rady lub odwołania jej członków nie są w zasadzie stosowane. Załoga może co najwyżej po upływie kadencji odmówić powtórnego udzielenia mandatu nie wywiązującym się ze swych obowiązków członkom organów samorządu. Jednakże wpływ jej na skład organów, w których koncentruje się działalność samorządu, tj. konferencję samorządu robotniczego i prezydium rady robotniczej, nie jest duży. Prezydium wybierane jest pośrednio<sup>65</sup>, zaś konferencja składa się jedynie w części z członków wybieranych przez całą załogę, jest organem faktycznie nieodpowiedzialnym przed nią. Nie ma też określonej kadencji. Zmieniają się, i to w różnym czasie, tylko członkowie organów wchodzących w skład konferencji samorządu robotniczego. Za działalność konferencji nie może ponosić odpowiedzialności rada robotnicza, gdyż nie ma na jej postanowienia decydującego wpływu.

Wydaje się więc, iż aktualnie ukształtowany system samorządu robotniczego nie gwarantuje w pełni skutecznego oddziaływania na administrację przedsiębiorstwa i nie zabezpiecza w sposób zgodny z założeniami wpływu załogi na działalność jego organów. W związku z tym należałoby rozważyć możliwość, z jednej strony - zabezpieczenia skuteczności realizacji funkcji samorządu wobec administracji przedsiębiorstwa, z drugiej zaś - przeprowadzenia bardziej wyraźnego podziału kompetencji poszczególnych organów samorządu i określenia związanej z tym ich odpowiedzialności przed załogą w sposób pozwalający na jej praktyczną realizację.

Zakładowa organizacja partyjna obejmuje swą działalnością całokształt życia społeczno-gospodarczego przedsiębiorstwa<sup>66</sup>. Przysługujący jej atrybut politycznego kierownictwa i obowiązek kojarzenia interesów grupowych z interesem ogólnonarodowym nakłada na nią szczególne zadania i związaną z nimi szczególną odpowiedzialność. Zabezpieczeniu ich realizacji służy system funkcjonalnie powiązanych ze sobą, według zasady centralizmu demokratycznego, organów oraz podporządkowani tym organom w działaniu członkowie organizacji. Od ich funkcjonowania, metod oddziaływania, prężności organizacyjnej i autorytetu zależy w dużej mierze praca samorządu i innych organizacji społeczno-politycznych, skuteczność oddziaływania na administrację i - w konsekwencji - w niewielkim stopniu realizacja zadań stawianych przed przedsiębiorstwem.

Pracą zakładowej organizacji partyjnej kieruje komitet zakładowy, jego organem wykonawczym jest egzekutywa<sup>67</sup>. Organy te w pionie podlegają komitetowi i egzekutywie instancji nadrzędnych, w poziomie zaś - zakładowej konferencji delegatów. Zakładowa konferencja delegatów jest organem zwierzchnim organizacji, nakreśla jej program, który oczywiście uwzględniać musi uchwały instancji nadrzędnych i nie może w żadnym wypadku pozostawać z nimi w sprzeczności.

Komitet zakładowy dla sprawniejszej realizacji zadań powołuje komisje problemowe. Analizują one określone odcinki działalności, a jednocześnie przygotowują materiały na jego posiedzenia. Pracą egzekutywy kierują podlegli jej sekretarze. W większych przedsiębiorstwach są oni etatowymi pracownikami organizacji.

Komitetowi zakładowemu, a w praktyce najczęściej egzekutywie, podlegają zespoły partyjne, które mogą być powoływane w organach samorządu robotniczego i zakładowej organizacji związkowej. Nadrzędnym instancjom partyjnym - komitetowi zakładowemu i jego egzekutywie - podlegają egzekutywy podstawowych organizacji partyjnych. Jest to podległość pionowa. W poziomie zaś każda egzekutywa podstawowej organizacji partyjnej podlega zebraniu podstawowej organizacji partyjnej. Podstawowa organizacja partyjna podejmuje uchwały dotyczące pracy organizacji i jej członków, nakreśla program działania dla swojej egzekutywy, może też na zebraniu podjąć uchwały zmieniające jej decyzje. Jednakże uchwały zebrania nie mogą pozostawać w sprzeczności z uchwałami instancji nadrzędnych organizacji. Zebrania podstawowej organizacji partyjnej powinny odbywać się nie rzadziej jak co trzy miesiące. Egzekutywy podstawowych organizacji partyjnych mogą powoływać komisje jako organy o charakterze pomocniczym. Z kolei egzekutywy oddziałowych organizacji partyjnych podlegają w pionie egzekutywom podstawowych organizacji partyjnych, w poziomie zaś zebraniu oddziałowej organizacji partyjnej. Zebranie może podejmować uchwały dotyczące pracy organizacji i jej członków, może zmieniać decyzje egzekutywy, uchwałać też dla niej program działania. Zebrania oddziałowej organizacji partyjnej powinny odbywać się nie rzadziej niż raz w miesiącu.

Lepszej organizacji pracy partyjnej służyć mają grupy partyjne, które podlegają egzekutywom organizacji oddziałowych. Nie posiadają jednak żadnych uprawnień, stąd też aktywność ich w praktyce nie jest wielka. Tworzone według więzi produkcyjnej, integrują członków partii, a jednocześnie odgrywają pewną rolę w aktywizacji politycznej środowiska, w którym działają.

Organem kontrolującym działalność gospodarczą organizacji jest komisja rewizyjna, która podlega odpowiednim organom instancji nadrzędnych i zakładowej konferencji delegatów. Jak z powyższego wynika, w systemie organizacyjnym zakładowej organizacji partyjnej obowiązuje zasada podwójnego podporządkowania.

Dość często występującym w praktyce zjawiskiem jest naruszenie podporządkowania poziomego. Wyraża się to w niejednokrotnie silnej dominacji organów wykonawczych nad uchwałodawczymi, a więc egzekutywy komitetu nad komitetem i odpowiednio egzektyw POP i OOP nad zebraniem POP i OOP. Przyczyną tego jest najczęściej zanik funkcji kontrolnej ze strony organów uchwałodawczych i jednocześnie ograniczenie ich działania wyłącznie do funkcji wewnętrznej oraz spadek aktywności na rzecz organów wykonawczych. Aktywność tych organów wzrasta więc tylko w zasadzie w okresie kampanii sprawozdawczo-wyborczych lub podczas przeprowadzania doraźnych zmian personalnych.

Obok zasady podwójnego podporządkowania ważną dla funkcjonowania mechanizmu organizacji zakładowej jest zasada kolegialności. Naruszenie tej zasady dość często idzie w parze z naruszeniem zasady podwójnego podporządkowania i prowadzi do koncentracji decyzji w rękach wąskich grup kierowniczych lub jednostki, najczęściej zaś w osobie I sekretarza komitetu zakładowego. Zanika wówczas inicjatywa członków organizacji, ograniczona zostaje możliwość konsultacji z aktywnym partynym, a w rezultacie wypracowanie prawidłowych decyzji, mogących liczyć na szerszą akceptację społeczną.

Funkcje zakładowej organizacji partyjnej można najogólniej podzielić na wewnętrzne i zewnętrzne<sup>68</sup>. Wśród wewnętrznych wyodrębniają się: organizacyjna i polityczno-wychowawcza.

Do zewnętrznych zaś należą:

- zapewnianie właściwego rozwoju i należytej pracy samorządu robotniczego, zakładowej organizacji związkowej i organizacji młodzieżowej,
- wpływanie na działalność administracji przedsiębiorstwa i kontrola polityczna jej działalności,
- kształtowanie świadomości załogi i organizowanie jej do wykonywania stawianych przed nią zadań,
- organizowanie wykonania wysuwanych przez załogę postulatów żądań i wniosków.

Funkcje te pozostają w związku i łączą się ze sobą, realizacja bowiem jednych najczęściej determinuje wykonanie innych. Od tego, czy i jak są realizowane funkcje wewnętrzne, zależy w dużej mierze realizacja funkcji zewnętrznych.

Funkcja organizacyjna obejmuje:

- a/ przyjmowanie do partii nowych członków i kandydatów,
- b/ organizowanie działalności wszystkich członków partii celem wprowadzenia w życie polityki partii na swoim terenie,
- c/ rozpatrywanie przez odpowiednie organy stopnia wyższego wniosków i postulatów skierowanych do nich przez członków partii i organy stopnia niższego oraz informowanie o sposobie ich załatwiania,
- d/ przepływ informacji o pracy i podjętych uchwałach z góry w dół i odwrotnie,
- e/ składanie sprawozdań z działalności przed zakładową organizacją partyjną /na konferencji delegatów i zebraniach organizacji zakładowych/<sup>69</sup>.

Członkowie partii podlegają dyscyplinie partyjnej. Wiąże ich ona zarówno w działaniu wewnątrzpartyjnym, jak i na zewnątrz. Dyscyplina w działaniu wewnątrzpartyjnym nie może być rozumiana jako konieczność akceptacji i solidarności nadrzędnych organów partyjnych wobec wątpliwych i błędnych decyzji organów podrzędnych, bowiem w ten sposób zmienia się stosunek wzajemnych zależności wbrew zasadzie centralizmu demokratycznego /np. zebranie partyjne nie może akceptować błędnych decyzji swej egzekutywy tylko dlatego, iż mogłoby to być rozumiane jako wyraz nieufności wobec niej bądź też naruszenie solidarności i dyscypliny/. W działaniu na zewnątrz natomiast członkowie partii zobowiązani są do zachowania solidarności i dyscypliny w wykonywaniu wiążących ich decyzji. W przypadku gdy budzą one wątpliwość, członek partii nie jest zwolniony od ich wykonania, jednakże stanowisko swe może przedstawić odpowiednio właściwemu organowi partyjnemu bądź instancji nadrzędnej, aż do KC włącznie. W obronie swego stanowiska członek partii może odwoływać się do instancji nadrzędnych, aż do zjazdu włącznie. Zasady te służą szeroko rozumianej kontroli wewnątrzpartyjnej sprawowanej przez wszystkich członków partii. Kontroli tej służą również: niezakłócony i możliwie pełny przepływ informacji z dołu w górę i odwrotnie, instytucja sprawozdań i zebrań sprawozdawczo-wyborczych oraz gwarancja swobodnej krytyki.

Funkcja polityczno-wychowawcza obejmuje:

- a/ pracę nad podnoszeniem marksistowsko-leninowskiej wiedzy i poziomu ogólnego członków i kandydatów partii<sup>70</sup>,
  - b/ wychowywanie członków partii w duchu śmiałej krytyki, samokrytycyzmu i nieprzejeđnanej walki z wszelkimi brakami i nieprawościami.
- Polityczne wychowanie członków partii to nie tylko wyposażenie ich w odpowiedni zasób wiedzy politycznej drogą uruchomienia najprzeróż-



niejszych form szkolenia partyjnego. To przede wszystkim przykład działania politycznego wewnątrzpartyjnego i działania na zewnątrz. Poziom moralny i polityczny członków organizacji, ich zdyscyplinowanie decydują w dużej mierze o jej autorytecie i sile politycznego oddziaływania na załogę. Mechanizm funkcjonowania organizacji rodzi pewne nawyki wśród członków partii, zwłaszcza aktywu, który przechodząc do pracy w administracji bądź w organach organizacji społeczno-politycznych, przenosi je i stosuje w codziennej praktyce. Organizacja partyjna jest więc szkołą politycznego działania. Jej mechanizm staje się wzorcem dla innych organizacji, a także administracji. Naruszanie zasad centralizmu demokratycznego /najczęściej przewaga elementów centralistycznych nad demokratycznymi/, bezduszny i biurokratyczny stosunek organów organizacji do postulatów i wniosków członków partii niechybnie rodzić będzie analogiczne wypaczenia w organizacjach społeczno-politycznych i administracji. Dlatego też tak ważne dla realizacji funkcji zewnętrznych zakładowej organizacji partyjnej jest prawidłowe, zgodne z zasadami centralizmu demokratycznego realizowanie jej funkcji wewnętrznych.

Funkcje zewnętrzne zakładowej organizacji partyjnej są w zasadzie w następujących kierunkach:

- od załogi do organów samorządu, organizacji społeczno-politycznych, administracji przedsiębiorstwa i partyjnych instancji nadrzędnych,

- od partyjnych instancji nadrzędnych do organizacji społeczno-politycznych, samorządu i administracji przedsiębiorstwa i załogi,

- od administracji, samorządu, organizacji społeczno-politycznych do załogi lub instancji nadrzędnych.

W każdym przypadku zakładowa organizacja partyjna jest nie tylko ogniwem pośredniczącym, kanałem przepływu, ale także organizującym działanie w określonym kierunku i kształtującym jego treść.

Dla zobrazowania funkcjonowania mechanizmu organizacji społeczno-politycznych nie tyle istotne są treści działania organizacji partyjnej, ile raczej stosowane wobec nich metody oddziaływania. Funkcja zapewniania właściwego rozwoju i należytej pracy samorządu robotniczego, zakładowej organizacji związkowej i organizacji młodzieżowej obejmuje inspirowanie i inicjowanie ich działalności, wpływanie na jej treść i kierunek i ich kontrolę polityczną. W stosunku więc do każdej z tych organizacji zakładowa organizacja partyjna stosować może różne metody oddziaływania.

Wobec samorządu robotniczego organizacja partyjna występuje formalnoprawnie w roli współdecydującego. Jednocześnie może oddziaływać poprzez członków partii wybranych w wyborach do organów samorządu, jak również członków partii wchodzących w skład organów samorządu reprezentujących organizację związkową, młodzieżową i stowarzyszenia naukowo-techniczne. W zależności od tego, czy działanie organizacji partyjnej będzie szło kanałem komitet /egzekutywa/ - konferencja samorządu robotniczego czy egzekutywa - rada robotnicza, czy też egzekutywa - prezydium rady robotniczej albo sekretarz - przewodniczący rady robotniczej, znaczenie tych organów będzie rosło bądź malało. Jeśli organizacja partyjna koncentrować będzie swą działalność w konferencji samorządu robotniczego i prezydium rady robotniczej, tylko te organy będą aktywne i rosło będzie ich znaczenie. Jeśli zaś działanie organizacji partyjnej koncentrowałoby się w radzie robotniczej, skutek będzie odwrotny. Organizacja partyjna powinna więc tak oddziaływać, aby faktycznie nie osłabiać zakładanej formalnoprawnej pozycji jednych organów samorządu kosztem innych. Jeśli działanie organizacji partyjnej byłoby prowadzone na płaszczyźnie egzekutywa /bądź komitet/ zespół partyjny przy samorządzie robotniczym, byłoby to działanie najbardziej prawidłowe. Aktywizowałoby organy o szerszym składzie, pozwalało na szerszą konsultację w szczególności z bezpartyjnymi i podjęcie bardziej prawidłowych decyzji. Jeśli zaś działanie będzie prowadzone kanałem egzekutywa /bądź sekretarz/ - prezydium rady robotniczej lub jej przewodniczący, będziemy mieli do czynienia jedynie z wykonywaniem dyrektyw partyjnych, czyli decydowaniem przez partię, a nie inspirowaniem. W tym przypadku baza społecznej konsultacji bądź zostanie zawężona /czasem do kilku osób/, bądź też decyzje podejmowane będą z jej pominięciem. Gwarantuje to niewątpliwie większą sprawność działania, ale zmniejsza szanse podjęcia prawidłowych i przemyślanych decyzji, mogących liczyć na społeczną akceptację i samodyscyplinę załogi w ich realizacji.

Działanie przez zespół jest jednakże tylko o tyle prawidłowe, o ile organizacja partyjna, inspirowana treść działania organu, oddziałuje siłą argumentacji, przekonywania i dopuszcza możliwość swobodnej dyskusji swoich członków i bezpartyjnych, a nie ogranicza się tylko do wykorzystania przewagi ilościowej zdyscyplinowanych członków partii. W tym ostatnim bowiem przypadku będziemy mieli do czynienia z formalnym przenoszeniem decyzji organów partyjnych na forum samorządu, co w rezultacie jest równoznaczne z decydowaniem i działaniem przez organizację partyjną za samorząd.

Oczywiście w pewnych przypadkach korzystania z posiadanej większości w organach samorządu może okazać się konieczne, jednakże wydaje się, że ze względu na brak jakiegokolwiek innej zorganizowanej siły politycznej, przeciwdziałającej polityce partii, a także ze względu na to, iż działania te podejmowane są w środowisku klasy robotniczej, taka konieczność powinna zachodzić jedynie wyjątkowo.

Konsekwencją formalnoprawnego współdecydowania, jak również często występującego w praktyce decydowania za samorząd<sup>71</sup>, jest brak kontroli politycznej nad jego działalnością i odpowiednio zarysowanej odpowiedzialności. Skoro bowiem organizacja decyduje za samorząd, bądź współdecyduje, nie może jednocześnie kontrolować. Działania samorządu są wówczas jej działaniami. Taki też obraz kształtuje się w świadomości załogi. Za tę to działalność cała organizacja partyjna ponosi odpowiedzialność moralną przed załogą, a nie tylko jej członkowie skierowani do pracy w organach samorządu przed organizacją partyjną. W przypadku błędnych decyzji brak więc instancji kontrolującej i mogącej korygować działania samorządu robotniczego, ewentualnie zaś inspirującej zastosowanie prawem przewidzianych sankcji /np. rozwiązanie organów bądź odwołanie poszczególnych ich członków/.

W stosunku do zakładowej organizacji związkowej działanie organizacji partyjnej może być również prowadzone bądź kanałem egzekutywa /sekretarz/ - przewodniczący rady, bądź egzekutywa /sekretarz/ - prezydium rady, bądź egzekutywa /sekretarz/ - zespół partyjny. Działanie przez zespół wydaje się być z tych samych powodów jak w przypadku samorządu bardziej prawidłowe. Jednakże również jak poprzednio nie powinno ono być jedynie formalnym przeniesieniem uchwał partyjnych. Oczywiście w obu przypadkach /samorządu i organizacji związkowej/ organizacja partyjna najczęściej oddziaływa na każdy organ, a więc przewodniczącego, prezydium i radę. Ciężar natomiast oddziaływania może być rozłożony. Zespół partyjny, zgodnie ze statutem, ma zapewnić realizację polityki partii, ale jednocześnie pogłębiać jej wpływ i autorytet wśród bezpartyjnych oraz rozwijać aktywność społeczeństwa dla urzeczywistnienia zadań stawianych przez partię<sup>72</sup>. Możliwe to będzie jedynie w przypadku stworzenia w organach, w których działają zespoły, atmosfery sprzyjającej konfrontacji poglądów zarówno partyjnych, jak i bezpartyjnych jego członków, a pożądany rezultat osiągnąć będzie jedynie dzięki odpowiedniej argumentacji i przekonaniu o słuszności stanowiska partii. W praktyce zespoły nie zawsze są powoływane. Tam zaś, gdzie je powołano, najczęściej aktywizuje się je w okresie kampanii sprawozdawczo-wyborczych lub doraźnie dokonywanych zmian personalnych. Re-

zultatem tego jest faktyczny zanik kontroli politycznej nad działalnością samorządu i organizacji związkowej. Budzi bowiem pewną wątpliwość praktyka "analizowania" na posiedzeniu egzekutywy lub komitetu zakładowego działalności poszczególnych organów samorządu czy organów zakładowej organizacji związkowej poprzez zapoznanie się ze sprawozdaniem z ich działalności<sup>73</sup>. Taka kontrola jest kontrolą ogólnikową i formalną, faktycznie nie przedstawiającą większej wartości. Wynikiem jej jest najczęściej podjęcie równie formalnej uchwały o uznaniu dotychczasowej działalności tych organów za "w zasadzie prawidłową". Do szczególnego analizowania działalności tych organów upoważnione i zobowiązane są organy tych jednostek nadrzędnych i wydaje się zbyteczne ich zastępowanie. Organizacja partyjna zobowiązana jest natomiast do analizowania działalności i pracy swych członków w organach samorządu i organizacji związkowej, a to nie jest to samo. Wobec swych członków, którzy nie wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków, ma ona możliwość stosowania odpowiednich sankcji. Wobec zaś organów samorządu lub organizacji związkowej nie posiada żadnych formalnych uprawnień.

W zakładowej organizacji ZSMP nie powołuje się w zasadzie zespołów partyjnych, choć oczywiście możliwość ta również istnieje. Jako organizacja młodzieżowa partii działa ona ściśle w porozumieniu z organizacją partyjną, opierając skuteczność swego działania na jej autorytecie i poparciu.

W stosunku do administracji przedsiębiorstwa zasadniczym obowiązkiem zakładowej organizacji partyjnej jest wpływanie na jej pracę w sprawach dotyczących węzłowych problemów przedsiębiorstwa i polityczna kontrola jej działalności. Wpływanie na decyzję administracji może być realizowane bądź bezpośrednio - poprzez odpowiednie kształtowanie polityki kadrowej w administracji i wpływanie na swych członków zajmujących określone stanowiska, bądź też pośrednio - poprzez organizacje społeczno-polityczne i samorząd. Statut wskazuje, aby działalność ta była prowadzona drogą pośrednią, przede wszystkim poprzez samorząd robotniczy. Jednakże nie wyznacza żadnych ram przedmiotowych, w których działanie organizacji partyjnej byłoby dopuszczalne tylko poprzez samorząd. Stąd też wybór metod oddziaływania należy do zakładowej organizacji partyjnej. Bezpośrednio oddziaływanie na administrację powinno, wydaje się, zachodzić tylko wtedy, gdy działanie poprzez samorząd lub organizacje społeczno-polityczne okazuje się niemożliwe. Niewątpliwie jest ono działaniem bardziej sprawnym, jednakże gdy staje się zasadą, zachodzi niebezpieczeństwo wyręczenia bądź zastępowania administracji w jej pracach. Obniża to autorytet

i skuteczność działania samorządu i organizacji społeczno-politycznych oraz zmniejsza społeczną zdolność demokratycznego działania. Pośrednio zaś oddziaływanie podnosi autorytet samorządu i organizacji społeczno-politycznych, aktywizuje je i umożliwia podjęcie decyzji w oparciu o szerszą konsultację społeczną.

Zasadniczym kryterium kontroli politycznej jest zgodność interesu indywidualnego lub grupowego z interesem ogólnospołecznym. Kontrola ta wobec administracji w zasadzie powinna być również pośrednia. Sprawowana bezpośrednio, powinna być kontrolą ogólną, dotyczącą węzłowych problemów przedsiębiorstwa /na co wskazuje statut/, a nie szczegółową, fachową, bądź też tylko formalną, ograniczającą się do wysłuchania sprawozdania z pracy poszczególnych organów administracji na posiedzeniu egzekutywy lub komitetu zakładowego. Nie może też być prowadzona jedynie przez wąskie grono aktywu partyjnego, bądź też jednoosobowo - przez sekretarza. Powinna natomiast być kontrolą sprawowaną przez całą organizację, wszystkich jej członków<sup>74</sup>. Wnioski składane do organów organizacji, dotyczące działania administracji, są - wydaje się - jej miernikiem i rezultatem. Kontrola ta powinna iść w kierunku analizy pracy członków partii pełniących określone stanowiska w administracji, a nie konkretnej pracy organów. Jednakże nie mogłaby być faktycznie realizowana w przypadku zastępowania administracji w jej funkcjach, bądź też podejmowania wspólnych decyzji lub współwykonawstwa. Zanika wtedy również odpowiedzialność administracji, a spada na organizację partyjną. Realizowanie funkcji kontrolnej będzie ograniczone także w przypadku, gdy aktyw funkcyjny organizacji partyjnej stanowić będą pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska w administracji.

Funkcja kształtowania świadomości załogi i organizowania jej do wykonania stawianych przed nią zadań obejmuje:

- a/ podnoszenie świadomości politycznej załogi,
- b/ pieczę nad ideowopolitycznym i moralnym wychowaniem młodzieży oraz jej szkoleniem zawodowym,
- c/ zwalczanie reakcyjnej ideologii i propagandy oraz wszelkiej działalności wrogiej Polsce Ludowej,
- d/ organizowanie załogi i przewodzenie jej w wykonywaniu stawianych przed nią zadań<sup>75</sup>.

Funkcja ta może być realizowana:

- a/ pośrednio  
- metodą administracyjnego nakazu, poprzez członków partii zajmujących stanowiska kierownicze w administracji,

- poprzez organizacje społeczno-polityczne i samorząd jako środek transmisji;

b/ bezpośrednio zaś poprzez:

- środki informacji i propagandy /gazetka zakładowa, radiowęzeł, plakaty itp./,

- otwarte zebranie partyjne,

- działania grup partyjnych i działania indywidualne członków partii.

Najczęściej organizacja partyjna wykorzystuje wszystkie z wymienionych wyżej metod oddziaływania. Jednakże najbardziej sprawną, najprostszą i nie wymagającą dużego wysiłku, a tym samym najchętniej stosowaną jest metoda nakazu administracyjnego. Jednakże może ona rodzić niechęć ze strony załogi i stąd rezultat takiego działania nie zawsze może być pożądany. Dlatego też wydaje się, nie można nigdy porzucić tylko na jednej metodzie; poprzedzać ją powinno stosowanie z różnym rozłożeniem akcentów w zasadzie wszystkich wymienionych sposobów oddziaływania.

Organizacje społeczno-polityczne i samorząd robotniczy, o ile prawidłowo funkcjonują, stanowią doskonały instrument transmisji określonych treści działania partyjnego do załogi. Możliwe tu jest bowiem wypracowanie, poprzez przekonywanie, argumentację i nie krępowaną dyskusję, bardziej słusznych ustaleń. Zbliżoną do tej jest forma otwartych zebrań partyjnych. Służy ona również dyskusji, wymianie poglądów, wzajemnemu przekonywaniu. Decyzje, co do których organizacja partyjna potrafi uzyskać w świadomości załogi przekonanie o ich słuszności i konieczności podjęcia, mogą liczyć na pełniejszą i bardziej rzetelną realizację.

Niejako odwrotnością tej funkcji jest funkcja organizowania wykonania wysuwanych przez załogę słusznych postulatów, żądań i wniosków. Mogą one dotyczyć całokształtu działalności przedsiębiorstwa. Kierowane są bezpośrednio do organizacji partyjnej lub pośrednio - poprzez środki masowego przekazu oraz organizacje społeczno-polityczne. Funkcja ta nie zawsze bywa w praktyce należycie doceniana, jednakże znaczenie jej jest nie mniejsze niż pozostałych. W realizacji następuje pewne trudności i wymaga wysiłku nie tylko aktywnego, ale całej organizacji, wszystkich jej członków. Od jej realizacji zależy w dużej mierze autorytet organizacji, jej zdolność organizowania załogi do wykonywania określonych zadań i przewożenie w każdej, nawet trudnej politycznie sytuacji. Organizacja partyjna musi więc wsłuchiwać się w nastroje załogi, umieć na nie wpływać, umiejętnie wykorzystywać

oraz wyławiać problemy najbardziej ją nurtujące i drażliwe. Reakcja na nie i podjęte w odpowiednim czasie działania pozwolą na właściwe ich rozwiązanie i zapobieżenie ewentualnie narastającym konfliktom oraz stworzenie atmosfery korzystnie wpływającej na wydajność pracy i poziom produkcji.

Konieczna jest zwłaszcza możliwie pełna informacja załogi, zarówno o sposobie załatwiania jej wniosków, postulatów i żądań, jak i o przyczynach ich niezrealizowania. Informacja obejmować powinna także bieżącą działalność organizacji partyjnej i jej instancji nadrzędnych w sprawach dotyczących przedsiębiorstwa.

Zaniechywanie tej funkcji sprowadza działanie organizacji partyjnej do ograniczonego w swej skuteczności, jednokierunkowego i jednostronnego działania. Staje się ona wówczas tylko kanałem przepływu dyrektyw kierownictwa partyjnego z góry w dół. Traci więź z załogą, rozeznanie w jej nastrojach i pomija w swym działaniu problemy istotne dla niej. Miarą jej działania są wówczas coraz obszerniejsze sprawozdania przesyłane do instancji nadrzędnych, a nie autentyczny autorytet, poparcie i zaufanie załogi.

Zakładowa organizacja związkowa, będąc reprezentantem i obrońcą załogi, czuwa jednocześnie nad podnoszeniem poziomu i ulepszaniem produkcji przedsiębiorstwa. Pomiędzy tymi dwoma jej celami, choćby się czasem mogło tak wydawać, nie zachodzi wewnętrzna sprzeczność. Istnieje natomiast wzajemne powiązanie i uwarunkowanie. Od poziomu bowiem produkcji, efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa - zależy w dużej mierze poprawa warunków bytu i pracy załogi, zaś od warunków tych w niewielkim stopniu - wydajność pracy i wyniki produkcyjne. Mamy więc tu do czynienia niejako ze sprzężeniem zwrotnym. Stąd też zakładowa organizacja związkowa w swoim działaniu powinna oba te cele umiejętnie kojarzyć i godzić. Niewątpliwie jednak dominująca jest obrona i reprezentacja interesów załogi, bowiem właśnie ta sfera działania i ten cel uzasadniają jej powołanie i funkcjonowanie. Dla administracji przedsiębiorstwa takim celem jest sprawne organizowanie procesu produkcji, jednakże nie zwalnia to jej z troski o sprawy bytowe, warunki pracy i interes załogi. Chodzi więc o to, aby organizacja związkowa nie zastępowała i nie wyręczała administracji, bo nie do tego została powołana. Tracąc się o sprawy załogi, powinna jednocześnie kojarzyć jej interes z interesem ogólnospołecznym, związkowym, niewątpliwie z określonymi wynikami produkcyjnymi.

Praktycznej realizacji tych celów służyć ma system organów, który - analogicznie jak w organizacji partyjnej - zorganizowany został

według zasad centralizmu demokratycznego. Zakładową organizację związkową reprezentuje na zewnątrz i kieruje jej pracą rada zakładowa, a między plenarnymi posiedzeniami - prezydium tej organizacji. W pionie organy te podlegają odpowiednim instancjom nadrzędnym, zaś w poziomie - zebraniu wszystkich pracowników lub zakładowej konferencji delegatów. Organami pomocniczymi rady zakładowej są społeczne komisje problemowe. Mają one przygotowywać propozycje i wnioski wynikające z zakresu ich działania i przedkładać bądź prezydium, bądź radzie do rozpatrzenia, a jednocześnie przyczyniać się do skupiania wokół rady aktywu społecznego i wzmacniać jej więź z członkami organizacji. Pracą na szczeblu wydziału kieruje rada oddziałowa, która w pionie podlega radzie zakładowej i jej prezydium, w poziomie zaś zebraniu pracowników oddziału lub oddziałowej konferencji delegatów. W najniższej komórce organizacyjnej związku - grupie związkowej, mają zaufania podlega w pionie radzie oddziałowej i nadrzędnym organom organizacji, w poziomie zaś zebraniu swej grupy. Organy nadrzędne mogą uchylać i zmieniać uchwały organów podległych.

Kontrolę działalności finansowo-gospodarczej i nadzór nad kasą zapomogowo-pożyczkową sprawuje komisja rewizyjna. O wynikach swej kontroli informuje ona prezydium i plenum rady, zaś w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w gospodarowaniu funduszami organizacji - zarząd okręgu i okręgową komisję rewizyjną.

Decyzje organów organizacji powinny być podejmowane kolegialnie w sposób formalny większością głosów. W działaniu jednakże zaznacza się faktyczna przewaga aparatu etatowego, a więc przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i sekretarza, nad prezydium i nad pozostałymi organami. Wcześniej podejmowane decyzje w gronie stosunkowo wąskiego aktywu przenoszone są później do akceptacji organu, jedynie formalnie w sposób kolegialny działającego. Przy dość silnym podporządkowaniu pionowym zaznacza się stosunkowo słabe podporządkowanie poziomemu. Nierzadko też wyodrębnia się nieliczna stosunkowo grupa aktywu, skupiona wokół prezydium rady zakładowej, działająca za całą organizację. Nie jest ona jednakże w stanie wykonywać wszystkich, szczególnie zaś trudnych zadań, które realizować może tylko cała organizacja<sup>76</sup>. Małą też aktywność wykazują rady oddziałowe i grupy związkowe<sup>77</sup>. Zjawiska te wpływają na utratę więzi i odrywanie się aktywu kierowniczego od mas członkowskich. Zabezpieczeniu szerszego wpływu na działalność organów organizacji służy możliwość zgłaszania postulatów i wniosków, odwoływania się w obronie swego stanowiska do wyższych władz związku, prawo



krytyki, jak również obowiązek organów organizacji składania na zebraniach załogi lub konferencjach delegatów sprawozdań ze swej działalności.

Wobec swych przedstawicieli w organach związkowych załoga została wyposażona w sankcje w postaci prawa ich odwoływania lub rozwiązania rady zakładowej. W praktyce ten rodzaj sankcji w zasadzie nie jest stosowany. W przypadku zaś niewywiązywania się z obowiązków poszczególnych członków organów organizacji załoga może odmówić w wyborach do władz organizacji przedłużenia im mandatu na kolejną kadencję.

Funkcje zakładowej organizacji związkowej są realizowane w trzech zasadniczych kierunkach<sup>78</sup>:

- wobec administracji przedsiębiorstwa,
- wobec samorządu robotniczego,
- wobec załogi.

Podział ten może budzić pewne wątpliwości, bowiem w zasadzie działanie w stosunku do administracji jest pośrednie wobec załogi, zaś działanie w stosunku do samorządu - pośrednie wobec administracji i załogi. Dlatego też dokonując tego podziału rozumiem przez to działanie bezpośrednie organizacji związkowej wobec każdego z tych czynników. Niewątpliwie pojawiają się przypadki trudne do zakwalifikowania. Chodzić tu będzie głównie o te, w których organizacja związkowa współdecyduje i współdziała z administracją lub samorządem. Do nich należeć będzie np. działalność komisji rozjemczych bądź wspólne podejmowanie uchwał rady zakładowej w sprawie wytycznych dotyczących stosowania układu zbiorowego, norm pracy, taryfikatorów płacowych i systemu płac. Przyjmując więc poprzednie założenia, wydaje się, iż współdziałanie organizacji z administracją i samorządem zaliczyć można do bezpośrednich działań wobec załogi.

Trudno byłoby tu wymienić wszystkie zadania organizacji, jakie realizuje ona czy realizować ma wobec administracji, samorządu i załogi, gdyż przekraczałoby to ramy niniejszego opracowania, dlatego też ograniczam się do przykładowego podania tylko niektórych zadań ilustrujących omawiane funkcje.

Funkcje zakładowej organizacji związkowej w stosunku do administracji można podzielić na: nadzorcze, kontrolne, inicjujące i opiniodawcze. Organizacja zakładowa sprawuje nadzór nad warunkami pracy oraz działalnością urzędzeń socjalnych i kulturalnych należących do zakładu pracy<sup>79</sup>. W tym to zakresie może ona działać w sposób stanowczy i wiążący administrację. W pewnych wypadkach działania te zabezpiecza określona sankcja /np. w przypadku niezastosowania się do zalecenia

społecznego inspektora pracy/. Uprawnienia zaś kontrolne przysługują organizacji związkowej przede wszystkim w zakresie regulacji stosunku pracy i przestrzegania przez administrację przepisów prawa pracy<sup>80</sup>.

Organizacja związkowa może wystąpić wobec administracji z wnioskami podjętymi zarówno w wyniku sprawowanej kontroli, a więc z wnioskami pokontrolnymi, jak i na podstawie wspomnianych już przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, analogicznie jak organy samorządu we wszystkich przedsiębiorstwach. Wnioski te w zasadzie nie mają charakteru wiążącego, zobowiązują jedynie administrację do ich rozpatrzenia i udzielenia odpowiedzi. W przypadku negatywnego ustosunkowania się administracji, organizacja związkowa może przekazać sprawę bądź swym nadrzędnym instancjom, bądź też organizacji partyjnej.

Administracja może zwracać się we wszystkich sprawach przedsiębiorstwa do rady zakładowej o wyrażenie opinii. W praktyce czyni to najczęściej w sprawach socjalno-bytowych załogi. Jedynie w pewnych sprawach administracja została zobowiązana do zasięgnięcia opinii rady zakładowej, np. w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia<sup>81</sup>. Opinie te nie mają w zasadzie wiążącego charakteru, jednakże brane są pod uwagę ze względu na autorytet organizacji, jak również ze względu na ewentualne konsekwencje w przypadku zajęcia odmiennego stanowiska.

W stosunku do samorządu robotniczego organizacja związkowa została zobowiązana do udzielenia mu pomocy, współdziałania z nim w realizacji jego zadań - w szczególności zaś w organizowaniu wykonania uchwał konferencji samorządu robotniczego, ustalania funduszu zakładowego i wewnętrznego regulaminu pracy oraz innych regulaminów premialnych.

Wobec załogi organizacja związkowa pełni funkcje inicjatora i organizatora. Obejmuje ona inicjowanie i organizowanie współzawodnictwa pracy, czynów produkcyjnych, ruchu brygad i oddziałów pracy socjalistycznej itp.<sup>82</sup>, w sferze zaś kulturalno-wychowawczej - prowadzenie pracy kulturalnej i oświatowej, rozwijanie sportu, turystyki itp.<sup>83</sup> W działaniu, zwłaszcza w zakresie, w którym organizacja związkowa zobowiązana jest do nadzoru nad administracją, bądź też do współdziałania z nią, zachodzi niebezpieczeństwo zastępowania administracji i jej wyręczania. W praktyce zjawisko to jest dość częste. Niemalże czasu i wysiłku zajmują radom zakładowym takie sprawy, jak: zaopatrywanie w odzież ochronną, sprawy związane ze zmianą stanowiska pracy, organizacja stołówek, kolonii letnich, wydawanie deputatów, zaopatrywanie w owoce, ziemniaki, sprzedaż choinek itp.<sup>84</sup> Organizacja związkowa więc, zamiast inicjować i kontrolować działanie administracji, bronić inte-

resów załogi, badać i wsluchiwać się w jej nastroje oraz podejmować w związku z nimi stosowne działania, staje się wykonawcą poleceń administracji. Zastępowanie administracji w jej działaniu zrzuca z niej odpowiedzialność, ogranicza możliwości działania organizacji związkowej na innych ważnych odcinkach i utożsamia w świadomości załogi działanie organizacji z działaniem administracyjnym. Dlatego też organizacja związkowa powinna silniej akcentować funkcję kontrolną wobec administracji, więcej poświęcać czasu na pracę z załogą, tak aby móc formułować zgodne z jej życzeniami stanowisko, a także wnioski i żądania pod adresem administracji i władz partyjnych. Takie działanie możliwe jest poprzez wszystkie ogniwa organizacji - aż do grupy włącznie, a nie tylko poprzez działania prezydium rady zakładowej i skupiony wokół niej wąski aktyw.

Zasadniczym celem zakładowej organizacji ZSMP jest socjalistyczne wychowanie młodzieży oraz organizowanie jej do wykonania stawianych przed nią zadań, głównie o charakterze produkcyjnym. System organów organizacji jest również oparty na zasadzie centralizmu demokratycznego i wynikającej z niego zasady podwójnego podporządkowania. Decyzje zapadają kolegialnie, większością głosów. Każdy członek organizacji ma prawo zgłaszania wniosków i postulatów pod adresem związku i krytykowania ich działalności. W działalności organizacji aktywność rośnie, w zależności od szczebla, w górę. Najniższą aktywność, a czasem wręcz bierność, wykazują koła, największą zaś - zarząd zakładowy, jako komisje, a przede wszystkim prezydium zarządu zakładowego i jej przewodniczący. Organizacja ZSMP jako reprezentant młodzieży może zgłaszać wnioski i postulaty pod adresem administracji /na podstawie powoływanych już przepisów kodeksu postępowania administracyjnego/, a także wykorzystując swój udział w konferencji samorządu robotniczego, wyrażać opinie i zgłaszać na jego posiedzeniach postulaty. Statutowo zobowiązana jest do współpracy i współdziałania z organizacją związkową i samorządem robotniczym. Nie posiada poza tym środków formalnych ani też materialnych służących oddziaływaniu na administrację lub inne organizacje. Skuteczność jej działania na zewnątrz zależy w dużej mierze od aury, jaką posiada w organach administracji, samorządzie i organizacji związkowej, a także od poparcia, jakiego udziela jej organizacja partyjna. W działaniu wewnętrznym w stosunku do swych członków pełni funkcje polityczno-wychowawcze i organizuje młodzież do wykonania określonych zadań polityczno-gospodarczych. Wpływ jej na młodzież nie zorganizowaną zależy od aktywności i stosowanych form działania.

Jak więc kształtują się zadania samorządu i organizacji społeczno-politycznych? Całościowo ich omówienie wykracza poza ramy niniejszego opracowania, dlatego też ograniczę się jedynie do przykładowego podania niektórych, celem wykazania, iż zadania samorządu i organizacji społeczno-politycznych w znacznym stopniu pokrywają się, obejmują te same sfery działania, z nieco odmiennym jedynie rozłożeniem akcentów. Najogólniej zadania te ze względu na ich rodzaj można podzielić na:

- I. Ekonomiczno-produkcyjne,
- II. W zakresie poprawy warunków pracy,
- III. Socjalno-bytowe,
- IV. W zakresie regulacji stosunków pracy,
- V. Kulturalno-oświatowe,
- VI. W zakresie kształtowania stosunków międzyludzkich.

Ad I. Do zadań ekonomiczno-produkcyjnych, na których koncentruje się działalność samorządu robotniczego, należy w szczególności: opiniowanie projektów wskaźników planu, uchwalanie rocznych i kwartalnych planów gospodarczych przedsiębiorstwa, podnoszenie na wyższy poziom technologii produkcji, wydajności pracy, troska o rozwój postępu technicznego, wynalazczości, racjonalizacji i współzawodnictwa pracy<sup>85</sup>. Działanie w tym zakresie i współdziałanie z samorządem jest obowiązkiem zarówno organizacji partyjnej<sup>86</sup>, związków zawodowych<sup>87</sup>, jak i organizacji młodzieżowej<sup>88</sup>. Jednym z najważniejszych zadań samorządu robotniczego w tej sferze jest opiniowanie wskaźników rocznego planu przedsiębiorstwa i jego uchwalanie. Opinie samorządu nie mają charakteru wiążącego, jednakże przy ustalaniu wskaźników zjednoczenie powinno brać je pod uwagę. Zazwyczaj uwzględniano jedynie opinie zmierzające do podnoszenia wskaźników produkcji, niechętnie zaś odnoszono się do tych, które sugerowały ich obniżenie. Niejednokrotnie wskaźniki planu przesyłane były zbyt późno przez zjednoczenie, tj. z początkiem roku, na który plan /według tych wskaźników/ miał już obowiązywać. Sytuacja ta zmuszała przedsiębiorstwo do pracy jedynie w oparciu o przesłane wskaźniki planu. Ustalone w ten sposób zadania nie zawsze odpowiadały realnym jego możliwościom<sup>89</sup>.

Z czasem praktyka uległa pewnym przekształceniom. Wprawdzie wskaźniki przesyłano odpowiednio wcześniej, jednakże nie zawsze były one kompletne, albo też zmieniano je w ciągu roku, i to już po uchwaleniu planu przedsiębiorstwa, nie zawsze zresztą zgodnie ze stanowiskiem konferencji<sup>90</sup>. Ograniczeniu tej praktyki służy wprowadzony obowiązek uzgadniania z radą robotniczą zmian w ramach rocznych planów techniczno-ekonomicznych<sup>91</sup>. Zwiększył się też w ostatnich latach udział

samorządu i organizacji w przygotowywaniu planu, w szczególności poprzez wprowadzenie możliwości przedstawienia propozycji przedsiębiorstwa, a także przedstawiania zjednoczeniu projektów planów alternatywnych. Jednakże nadal uchwalanie planu przez konferencje samorządu robotniczego jest jeszcze bardziej zatwierdzeniem niż faktycznym kształtowaniem jego treści.

W sferze tej poważne zadania spoczywają na organizacji partyjnej. Odpowiedzialność, jaka na nią została nałożona za wyniki ekonomiczno-produkcyjne przedsiębiorstwa, uzasadnia szczególną jej aktywność. Jednakże nie usprawiedliwia zastępowania samorządu w jego funkcjach bądź ograniczania jego roli jedynie do formalnego akceptowania wcześniej podjętych ustaleń ani też w związku z tym zaniedbywania innych jej sfer działania. W sferze ekonomiczno-produkcyjnej niemałe zadania spoczywają na organizacji związkowej i młodzieżowej. Organizują one ruch współzawodnictwa pracy, legitymując się tu pewnymi osiągnięciami. Nadal jeszcze w ruchu tym dominują kryteria ilościowe, co w niemałym stopniu obniża jego rangę. O wyróżnieniu zaś brygad biorących udział we współzawodnictwie czasem decydował przypadek, a nie faktyczne ich osiągnięcia<sup>92</sup>. Organizacja ZSMP, współdziałając ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi, organizuje corocznie turnieje młodych mistrzów techniki, które przyczyniając się do szerzenia postępu i racjonalizacji produkcji dają jednocześnie określone efekty ekonomiczne.

Ad II. Poprawa warunków pracy powinna być przedmiotem stałej troski przede wszystkim administracji przedsiębiorstwa. Obowiązki administracji w tej sferze regulują szczegółowo przepisy prawne<sup>93</sup>. Samorządowi robotniczemu przyznano głównie możliwość ustalania zasadniczych kierunków poprawy warunków pracy<sup>94</sup>, zaś na organizacje społeczno-polityczne nałożono obowiązek stałej o nie troski<sup>95</sup>. Zakładowa organizacja związkowa wyposażona została w tej sferze w szerokie uprawnienia kontrolne<sup>96</sup>. Specjalistycznymi organami powołanymi przede wszystkim do realizacji zadań kontrolnych są społeczne inspektoraty pracy i społeczne komisje przeglądów warunków pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy w uzgodnieniu z radą zakładową może wydawać wiążące zalecenia na piśmie, skierowane do dyrektora, celem usunięcia stwierdzonych uchybień. Dyrektor natomiast może odwołać się od zalecenia do właściwego inspektora pracy lub zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego. W przypadku niewykonania prawomocnego zalecenia, dyrektor pociągany jest do odpowiedzialności karno-administracyjnej<sup>97</sup>.

Sankcja ta zabezpiecza więc na tym odcinku skuteczność działania związkowej organizacji zakładowej.

Społeczne komisje przeglądowe natomiast, po dokonaniu kontroli warunków pracy, sporządzają sprawozdania pokontrolne, które doręczają dyrektorowi, radzie zakładowej, jednostce nadrzędnej nad zakładem pracy oraz nadrzędnej instancji związkowej.

Dyrektor zobowiązany jest w terminie miesięcznym wydać odpowiednie zarządzenia, o czym zawiadamia radę zakładową. Wyniki przeglądu stają się też przedmiotem obrad konferencji samorządu robotniczego, która podejmuje uchwały zmierzające do usunięcia stwierdzonych braków i dalszej poprawy warunków pracy<sup>98</sup>. Wydaje się, iż dla realizacji wniosków komisji przeglądowej brak dość skutecznej sankcji wobec organów administracji, podobnie zresztą jak innych uchwał.

Nie zawsze też administracja przedsiębiorstwa i aktyw organizacji społeczno-politycznych, nadmiernie zaabsorbowany realizacją bieżących zadań produkcyjnych, uświadamia sobie fakt ścisłego uzależnienia wyników produkcyjnych przedsiębiorstwa od warunków pracy załogi. Nie chodzi bowiem tylko, w obecnym etapie rozwoju gospodarczego, o stworzenie warunków gwarantujących bezpieczeństwo pracy, choć tu jest jeszcze wiele do zrobienia, konieczne jest stworzenie takich warunków, które pozwoliłyby maksymalnie wykorzystać wkładany w proces produkcji wysiłek załogi.

Ad III. Do stałej troski o sprawy socjalno-bytowe załogi również zobowiązana została administracja przedsiębiorstwa, głównie postanowieniami układów zbiorowych pracy. Niemalże też zadania w tej sferze nałożono na samorząd i organizacje społeczno-polityczne. Samorząd robotniczy został uprawniony do podejmowania uchwał w sprawie podziału funduszu zakładowego, ustalenia regulaminu przyznawania premii ze środków funduszu zakładowego i decydowania w sprawach zakładowego budownictwa mieszkaniowego oraz urządzeń socjalnych<sup>99</sup>.

Organizacje PZPR i ZSMP zobowiązane są również w swojej działalności do stałej troski o poprawę warunków socjalno-bytowych załogi<sup>100</sup>. Jednakże ta sfera zadań bywa nierzadko przez nie zaniebdywana i niedocenia.

Zakładowa organizacja związkowa natomiast powinna osuwać nad działalnością urządzeń socjalnych, współdziałać z radami narodowymi w zakresie rozwoju budownictwa mieszkaniowego, współdziałać z zakładową służbą zdrowia dla systematycznego podnoszenia stanu zdrowotnego załogi, prowadzić kasę zapomogowo-pożyczkową itp. Zadania związków zawodo-

wych w tej sferze są dość szerokie, stąd też w dużej mierze na nich koncentruje się ich działalność<sup>101</sup>.

Ad IV. Najważniejszymi zadaniami samorządu robotniczego w zakresie regulacji stosunków pracy jest uchwalanie zakładowego regulaminu pracy, ustalanie polityki zatrudnienia, kontrola funduszu płac, nagród i premii<sup>102</sup>. Na kształtowanie polityki kadrowej przedsiębiorstwa wpływa zakładowa organizacja partyjna. Polega to najczęściej na wyrażaniu opinii przy obsadzie przede wszystkim stanowisk kierowniczych, a także innych ważniejszych stanowisk w przedsiębiorstwie. Na obsadę stanowisk dyrektorskich jako objętych nomenklaturą wpływają przede wszystkim egzekutywy instancji miejskich bądź wojewódzkich, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa.

Rady zakładowe mają dbać o prawidłowe realizowanie zasad wynagradzania pracowników i współdecydować w sprawach przyjęć i zwolnień z pracy, czuwać nad przestrzeganiem przez administrację przepisów prawa pracy. Realizacji tych uprawnień służy również działalność zakładowej komisji rozjemczej, która znajduje się pod stałą pieczęcią rady zakładowej<sup>103</sup>. W zakresie tym również zakładowa organizacja ZSMP reprezentować ma interesy młodzieży<sup>104</sup>.

Ad V. Rozwój życia kulturalno-oświatowego załogi jest przedmiotem starań zarówno samorządu, jak i organizacji społeczno-politycznych<sup>105</sup>. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywa organizacja związkowa i młodzieżowa, którym powierza się dla realizacji tych zadań znaczne środki materialne i wyposaża w odpowiedni sprzęt i urządzenia.

Ad VI. Również troska o prawidłowe kształtowanie stosunków międzyludzkich jest zadaniem organizacji. Zadanie to realizują one w odciennej praktycznej działalności. Przypadki naruszania zasad współżycia społecznego, o ile nie kwalifikują się do rozpatrzenia przez organy wymiaru sprawiedliwości bądź inne kompetentne, mogą być rozpoznane przez sąd społeczny. Są to najczęściej sprawy drobnego zagarnięcia mienia, niewłaściwego stosunku do współtowarzyszy pracy, naruszania dyscypliny pracy i chuligaństwa. Presja środowiska jest tak silna, iż obwiniony stara się unikać rozprawy przed sądem społecznym nawet za cenę poddania się surowszym sankcjom. Sądy te prócz sankcji stosowanej wobec obwinionych zgłaszają pod adresem zakładu pracy wnioski mające na celu likwidację przyczyn powstawania zła<sup>106</sup>. Odgrywają więc niemałą rolę w procesie kształtowania prawidłowych stosunków międzyludzkich w zakładach pracy.

Jak z powyższych rozważań wynika, system organizacji społeczno-politycznych współdziałających ze sobą funkcjonalnie na płaszczyźnie samorządu robotniczego służy z jednej strony zabezpieczeniu wpływu załogi na treść działania administracji, z drugiej zaś - zabezpieczeniu realizacji zadań polityczno-gospodarczych stawianych przed załogą przedsiębiorstwa. Podstawowe cele więc każdego z tych czynników są zasadniczo te same, inne tylko metody oddziaływania. W sposób formalnoprawny działają samorząd robotniczy i zakładowa organizacja związkowa, politycznie zaś - organizacja partyjna i organizacja młodzieżowa. Niektóre z zadań organizacje społeczno-polityczne mogą realizować jedynie poprzez samorząd, inne zaś obok tego działania, a jeszcze inne w formach im tylko właściwych. Mechanizm polityczno-kierowniczego oddziaływania na załogę i załóg na przedsiębiorstwo powstał w złożonym procesie wielonurtowym. Załogi były mobilizowane do realizacji zadań odgórnie ustalonych. Mechanizm sprzężeń zwrotnych wymaga świadomego kształtowania relacji i podziału pracy. Przedmiotowy zaś zakres zadań samorządu i wszystkich organizacji obejmuje te same sfery działania. Dostrzega się pomiędzy poszczególnymi organizacjami i samorządem wyraźny brak ich podziału. Zachodzi więc niebezpieczeństwo zbędnego dublowania, co w praktyce nie było wcale zjawiskiem rzadkim<sup>107</sup>, a w związku z tym konieczność faktycznej koordynacji i podziału pracy. W tej sytuacji pojawia się potrzeba wyłonienia organu, który pełniłby funkcje koordynacyjne, był odpowiednio operatywny i dysponował skuteczną siłą oddziaływania na administrację, samorząd i organizacje społeczno-polityczne.

Działalność organów samorządu i rady zakładowej winien koordynować powołany w tym celu sekretarz ekonomiczny konferencji samorządu robotniczego. Pomijając fakt, iż powierzono mu wykonywanie również innych zadań, to przede wszystkim w sposób niezwykle skomplikowany określono jego podległość i stosunek do innych organów, tym samym faktycznie uniemożliwiając mu wykonywanie tej funkcji. Jest on bowiem etatowym pracownikiem prezydium rady zakładowej i ma wykonywać w związku z tym pewne jej zadania. Jednocześnie działa pod kierownictwem prezydium rady robotniczej, jest bowiem jej członkiem, a może pełnić także funkcję jej sekretarza. Musi więc wykonywać pewne zadania związane z jej działalnością. Przy tym obowiązkiem jego jest działać w ścisłym porozumieniu z sekretarzem komitetu zakładowego, przewodniczącym rady robotniczej i rady zakładowej, a z konieczności także z dyrektorem. Za działalność swoją ma odpowiadać przed konferencją samorządu robotniczego.



Takie określenie przycyji sekretarza ekonomicznego w stosunku do innych organów jest chyba dość charakterystycznym przykładem pomieszania kompetencji. Wyrażna jest też wypływająca z tych postanowień i zachodząca w praktyce nadrzędność w stosunku do niego zarówno sekretarza komitetu zakładowego, jak i przewodniczących rady robotniczej i zakładowej. Trudno chyba zgodzić się z tym, aby funkcje koordynacyjne mogły wykonywać organ podległy wobec tych, których działalność ma koordynować. Jeżeli natomiast zamierzono by uniknąć przy tak skomplikowanej zależności wzajemnie sprzecznych bądź nie zawsze dających się ze sobą pogodzić decyzji, należałoby najpierw wyłonić organ, który koordynowałby ich wykonywanie. Jest to swoistego rodzaju paradoks, polegający na tym, iż sekretarz ekonomiczny samorządu robotniczego musiałby właściwie sam otrzymywać skoordynowane już decyzje organów, którym faktycznie podlega, a których działalność według założeń powinien koordynować. Stąd też w praktyce sekretarze ekonomiczni w zasadzie nie pełnią tych funkcji, zajmują się natomiast, i to wcale nierzadko, organizowaniem imprez sportowych, wypoczynku po pracy, wypełnianiem wniosków na wczasy, wydawaniem legitymacji związkowych, biletów kolejowych, protokolowaniem sesji konferencji samorządu robotniczego, rady zakładowej itp.<sup>108</sup> Z impasu, jaki powstał w wyniku braku koordynacji, próbuje się wychodzić drogą pośrednią poprzez współdziałanie samorządu i organizacji społeczno-politycznych, a także administracji na różnych odcinkach działalności. Współdziałaniu temu służyć mają zarówno formalnie, jak i nieformalnie powoływane organy, skupiające w swoim składzie najczęściej przedstawicieli rady robotniczej, rady zakładowej, organizacji ZSMP i nierzadko administracji. Przykładem takiego formalnego organu jest komisja przeglądu warunków pracy: sposób jej powoływania jest również dość charakterystyczny dla tego rodzaju działalności. Organami nieformalnymi zaś są różnego rodzaju kolektywy, zespoły i komisje administracyjno-społeczne o składzie analogicznym jak wyżej podany<sup>109</sup>. Działanie tych organów prowadzi do ujednolicenia metod działania, nadmiernego i często niepotrzebnego rozbudowywania składów organów, tym samym do marnowania wysiłku aktywu, ograniczania możliwości działania na innych - równie, a czasem dużo ważniejszych odcinkach, zatarcia zależności i odpowiedzialności. Stwarza też niemałe trudności organizacyjne. Faktycznie jest to dublowanie działania, tylko w innej, nieco odmiennej formie. Bowiem poprzez swych przedstawicieli w jednym zespole czy w komisji działają organizacje społeczno-polityczne, samorząd i administracja. Tego rodzaju działalność trudno nazwać oczywiście koordynacją czy podziałem pracy. Jest ona o tyle

popularna, iż zacięra odpowiedzialność w przypadku niepowodzenia określonych działań. W przypadku zaś osiągnięcia jakichkolwiek rezultatów pozwala wykazać je w sprawozdaniach, przypisując tym samym stosowne uznanie każdemu z reprezentowanych czynników. Organy te o tak kształtowanych składach, powoływane zarówno formalnie, jak i nieformalnie, tworzą właściwie strukturalnie i funkcjonalnie niejako czwartą organizację o charakterze społeczno-administracyjnym. Spośród organów nieformalnych szczególne znaczenie posiada tzw. kolektyw zakładowy. Reprezentuje i skupia on, ze względu na swój skład, kompetencje dyrektora, samorządu i organizacji społeczno-politycznych. Wprawdzie organy kolegialne samorządu i organizacji społeczno-politycznych mogłyby zakwestionować bądź zmienić w swym zakresie podjęte ustalenia na posiedzeniu kolektywu, jednakże praktycznie nie jest to sprawą łatwą, gdyż sekretarz komitetu zakładowego, przewodniczący rady robotniczej i zakładowej stawiać będą, dla poparcia podjętych ustaleń, nie tylko swój autorytet, ale również autorytet dyrektora i pozostałych partnerów.

Nasuwa się pytanie, dlaczego kolektyw ten, mając możliwość formalnego działania w tym samym, choć nieco poszerzonym składzie na posiedzeniu prezydium, nie ogranicza się tylko do tej formy, ale wychodzi poza nią. Otóż, działając na posiedzeniu prezydium, jest związany zakresem jego kompetencji, działając zaś poza nim, posiada najszersze kompetencje - w ramach samodzielności przedsiębiorstwa. Może on więc praktycznie zastępować działanie zarówno konferencji samorządu robotniczego i innych organów samorządu robotniczego, a także organizacji społeczno-politycznych. Czasem rolę tę pełni jeden z organów formalnie działających, najczęściej zaś egzekutywa komitetu zakładowego, w skład której wchodzi wyżej wymieniona czwórka. Przerastać ona wówczas będzie znacznie własne kompetencje. Na szczeblu wydziału analogiczną rolę pełni tzw. kolektyw wydziałowy bądź też tzw. mała konferencja samorządu robotniczego. Przedstawione tu możliwości nie są wyczerpane, służą raczej jako przykład dla ilustracji zjawiska przechwytywania funkcji organów formalnych przez nieformalne lub skupiania w niektórych organach formalnych funkcji znacznie wykraczających poza przyjęte założenia i koncentracji w ten sposób decyzji dotyczących wszystkich organizacji oraz administracji w ręku nielicznej stosunkowo grupy aktywnego kierowniczego. W ten sposób też zacięra się odpowiedzialność zarówno dyrektora, jak i kierownictwa organizacji społeczno-politycznych i samorządu.

W tym samym kierunku zmierza dość często występujące zjawisko kumulacji w jednych rękach funkcji społecznych i administracyjnych. Chara-

kterystyczna jest przy tym większa aktywność pracowników administracji ze szczebla kierowniczego niż pracowników umysłowych nie pełniących funkcji kierowniczych i robotników<sup>110</sup>. Wydaje się, iż konieczność zachowania rytmiczności produkcji i dyscypliny pracy, niezbędnych dla wykonania zadań planowych, ogranicza w pewnym stopniu udział i aktywność robotników w pracach samorządu i organizacji społeczno-politycznych. Nie bez znaczenia jest również fakt, że dla wykonania na pewnych odcinkach zadań w tych organach potrzebne są odpowiednie kwalifikacje i pewna profesjonalna znajomość problematyki. Jednakże poprzez znaczne zaabsorbowanie kadry kierowniczej w działalność społeczną może dochodzić do pewnych zaniedbań w sferze administracyjnego kierowania, co przejawia się w szczególności na odcinku organizacji pracy.

Dość często stosowaną formą działania jest organizowanie narad aktywu poszczególnych organizacji, bądź też aktywu samorządu i wszystkich organizacji, nierzadko z udziałem przedstawicieli administracji na różnych szczeblach przedsiębiorstwa /narady aktywu zakładowego, wydziałowego itp./. Wydaje się, iż stosowanie tej formy jest o tyle prawidłowe, o ile służyć ma jedynie szerokiej konsultacji społecznej, choć i to budzi pewną wątpliwość. Konsultacji tej służyć bowiem mają dość szeroko rozbudowane formalne płaszczyzny działania, takie jak: konferencja samorządu robotniczego, plenarne posiedzenia rad robotniczych, zakładowych, narady wytwórcze itp. Wydaje się więc, iż nie ma potrzeby tworzenia płaszczyzn nieformalnych, skoro nie zawsze odpowiednio wykorzystane są formalnie istniejące.

Narady takie nierzadko przekształcają się w odprawy, na których grupa kierownicza informuje o dokonanych zazwyczaj w wąskim gronie ustaleniach i zobowiązuje do ich wykonania, bądź też dla podjętych już wcześniej działań wymaga biernej akceptacji. Faktycznie "narada" nie może wyrazić sprzeciwu ani też zobowiązać do podjęcia określonych działań, gdyż nie posiada żadnych formalnych uprawnień. Przy tym możliwość kształtowania jej składu jest absolutnie dowolna i pozostaje w gestii zainteresowanych tym jej organizatorów.

Wielość organizacji społeczno-politycznych i różne okresy kadencji poszczególnych organów tych organizacji powodują dość częstą potrzebę przeprowadzania kampanii sprawozdawczo-wyborczych, w których bezpośrednio lub pośrednio bierze udział aktyw tych organizacji. Kampanie te z reguły trwają po kilka miesięcy i absorbują znaczną ilość sił i środków, w szczególności organizacji partyjnej<sup>111</sup>. Żadna z tych organizacji, ani też sejm i rady narodowe nie mają kadencji zbieżnych z 5-letnim okresem planowania gospodarczego. Wydaje się, iż warto rozważyć możliwość ujednoczenia kadencji poszczególnych organów organizacji

społeczno-politycznych, a jednocześnie zharmonizować je z czasami planowania gospodarczego. Ograniczyłoby to ilość opracowywanych sprawozdań, w których czasem w każdej organizacji ujmuje się to samo, tylko że za inny okres sprawozdawczy. Zmniejszyłoby to również wysiłek organizacyjny aktywny na rzecz konkretnej merytorycznej działalności, pozwalając jednocześnie stworzyć bardziej przejrzysty obraz osiągnięć oraz dokonanie prawidłowej oceny działalności organów poszczególnych organizacji.

Współzarządzanie załóg w przedsiębiorstwach jest realizowane nie tylko poprzez system organów samorządu, ale także poprzez system organizacji społeczno-politycznych. Działanie ich zwiększa możliwość wpływu załogi na zarządzanie przedsiębiorstwem. Jednakże zarówno w samorządzie, jak i w każdej organizacji społeczno-politycznej aktywność rośnie od dołu w górę. Najniżej zaś stojące ogniwa są albo mało aktywne, albo też zupełnie bierne: czasem w ogóle zachodzi trudność ich zorganizowania. Organy służące za płaszczyznę szerszej konsultacji przeprowadzają nierzadko swą działalność do formalnej akceptacji wcześniej podjętych ustaleń, nie przejawiając przy tym większej aktywności. Decyzje samorządu i poszczególnych organizacji społeczno-politycznych koncentrują się w zasadzie w organach o wąskich składach bądź w ogóle podejmowane są poza nimi w organach nieformalnych. Mechanizmy kontroli załogi nad działalnością jej przedstawicieli bądź nie są uruchamiane, bądź przybierają jedynie charakter formalny, co łączy się z brakiem wyraźnie zarysowanej odpowiedzialności. Działalność poszczególnych organizacji i samorządu nie jest koordynowana, ani też planowo rozgraniczana, co powoduje częste dublowanie i wzajemne zastępowanie w określonych strefach działania. Istnienie tych nieprawidłowości wskazuje na to, iż samorząd i organizacje społeczno-polityczne nie realizują w pełni zgodnie z przyjętymi założeniami jednej z podstawowych swych funkcji, jaką jest zapewnienie udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Niewątpliwie poprzez system ten zwiększona i poszerzona została płaszczyzna konsultacji podejmowania decyzji do najbardziej aktywnej części załogi. Jednakże gdy w większości stanowią ją pracownicy administracji szczebla kierowniczego i etatowi pracownicy organizacji społeczno-politycznych, działalność ich utożsamiana jest w świadomości załogi z działalnością administracji i wytwarza przekonanie braku reprezentacji jej interesów.

Fakt pojawienia się struktur nieformalnych bądź przerastanie przez niektóre organy ich własnych kompetencji świadczy o tym, iż albo istniejące elementy funkcjonalne są niewystarczająco sprawne, albo też

służą do realizacji interesów nie zawsze zgodnych z interesem ogólnospołecznym, i stąd obawa uruchamiania struktur sformalizowanych, pozwalających na sprawowanie kontroli i zapewniających dostęp szerszemu aktywności społecznej.

Wydaje się, iż możemy mieć tu do czynienia z łącznym występowaniem obu tych czynników. Istniejąca, nadmiernie rozbudowana struktura i brak podziału kompetencji pomiędzy poszczególne elementy funkcjonalne czynią wykształcony mechanizm mało sprawnym i nieprzystosowanym do potrzeb przedsiębiorstwa etapu rewolucji naukowo-technicznej. Była ona bowiem tworzona przez ponad ćwierć wieku, w okresie szybko postępujących przemian ekonomicznych, technologicznych i świadomościowych, poprzez doraźne dobudowywanie elementów funkcjonalnych, w zależności od polityczno-gospodarczej struktury, nierzadko z pominięciem pierwotnych założeń oraz bez głębszej analizy ich funkcjonowania i przydatności. Dlatego też, wydaje się, iż można by rozważyć możliwość kompleksowego opracowania systemu, obejmującego wszystkie elementy funkcjonujące w przedsiębiorstwie, tak aby zapewniając należytą sprawność i skuteczność działania zabezpieczały również rzeczywisty wpływ załogi na podejmowane decyzje. Dla uniknięcia tych nieprawidłowości może okazać się to niewystarczające. Konieczna jest również zmiana mechanizmów politycznego działania i uruchomienia szerokiej, instytucjonalnie zagwarantowanej kontroli społecznej dla przeciwdziałania forsowaniu, wbrew interesom załogi, partykularnych interesów wąskich grup społecznych głównie ze szczebla kierowniczego. Jest to jednakże proces długotrwały i wymaga określonych zmian w sferze postaw i świadomości społecznej.

Jak zatem na tym tle formalnoprawnych założeń i kształtujących się w praktyce prawidłowości funkcjonuje samorząd robotniczy w jednym z największych w Polsce kombinatów przemysłowych - w Kombinacie Huty Stalowa Wola. Jak oddziałują na świadomość, postawy i zachowania załogi nie tylko istniejące założenia, którym nadano przecież najwyższą rangę w formie postanowień konstytucyjnych /art. 13 i 85/ i których znaczenie podkreślono w postanowieniach kodeksu pracy /art. 20 § 1/ oraz w uchwałach VI, VII Zjazdu i II Krajowej Konferencji Partyjnej, lecz również jak wpływa na nie praktyka funkcjonowania istniejących w Kombinacie struktur samorządu robotniczego. Dla udzielenia odpowiedzi na to pytanie konieczne jest przeprowadzenie analizy rzeczywistej realizacji funkcji poszczególnych organów samorządu w KHSW w Stalowej Woli.

## Przypisy

Niniejsze opracowanie stanowi prezentację analizy stanu normatywnego i poglądów doktryny w zakresie funkcjonowania instytucji samorządu robotniczego w aspekcie przewidywanego ich wpływu na kształtowanie się kultury politycznej załogi przedsiębiorstwa. Stanowi ono fragment /pierwszą część/ opracowania będącego efektem prowadzonych w ramach realizacji tematu MR III-17 badań nad samorządem robotniczym. Część druga, obejmująca praktykę funkcjonowania samorządu w Kombinacie Przemysłowym Huta Stalowa Wola oraz stan wyobrażeń, postaw i zachowań załogi Kombinat - w oparciu o analizę udostępnionych dokumentów, rozmowy z aktywistami i wywiady z członkami załogi - publikowana jest w zeszycie 14 Prac z Nauk Politycznych, Zeszytów Naukowych Uniwersytetu Jagiellońskiego.

1. Art. 1 dekretu z 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych /jednolity tekst Dz. Ust. nr 18 z 1960 r. poz. 111/: "Przedsiębiorstwo państwowe jest podstawową jednostką organizacyjną gospodarki planowej, utworzoną w celu zaspokojenia potrzeb społecznych w dziedzinie określonej w akcie jego utworzenia".

2. T. Rabska: Samorząd robotniczy w PRL, Poznań 1962 s. 52; tej samej autorki: Prawo administracyjne stosunków gospodarczych, Warszawa-Poznań 1977 s. 181 - 202.

3. Granice samodzielności przedsiębiorstwa bardziej szczegółowo określają również inne przepisy prawne, jednakże stanowią one, wydaje się, jedynie uzupełnienie tych najogólniej zakreślonych ram dla swobodnej działalności przedsiębiorstwa. Problem ten bliżej omawia L. Bar: Elementy samodzielności przedsiębiorstwa państwowego, "Samorząd Robotniczy" 10/1968.

4. Zgodnie z art. 14 ust. 2 i 4 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych, dyrektora przedsiębiorstwa kluczowego powołuje i odwołuje minister po zasięgnięciu opinii lub na wniosek jednostki nadrzędnej. Zastępców dyrektora i głównego księgowego powołuje zaś i odwołuje

minister na wniosek dyrektora, po zasięgnięciu opinii jednostki nadzębnej. Paragraf 10 ust. 1 i 2 Uchwały Rady Ministrów nr 383 z 7 II 1966 r. w sprawie zasad organizacji i funkcjonowania zjednoczeń przemysłowych /M.P. nr 69 poz. 327/ przekazał uprawnienia do powoływania dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przedsiębiorstw - dyrektorom zjednoczeń.

5. Do składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych przedsiębiorstwa stosuje się tzw. zasadę reprezentacji łącznej, czyli współdziałania dyrektora i jego zastępcy lub pełnomocnika. Natomiast w sprawach ze stosunku pracy przedsiębiorstwo reprezentuje dyrektor, jego zastępca albo pełnomocnik - art. 16 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych.

6. Z. Rybicki: Administracyjno-prawne zagadnienia gospodarki planowej, Warszawa 1968 s. 151.

7. Tamże, s. 152: "Dyrektor przedsiębiorstwa jest za bardzo jeszcze wykonawcą ustaleń organów nadrzędnych, a za mało reprezentantem osoby prawnej".

8. § 9 ust. 2 uchwały Rady Ministrów nr 383 z 1966 r.

9. Bliżej zagadnienia te reguluje Uchwała nr 49 Rady Ministrów z 18 II 1972 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektorów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych przemysłu kluczowego i dyrektorów ich zjednoczeń /M.P. nr 13/1972 poz. 90/.

10. Por. też M. Jarosz: Samorząd robotniczy w przedsiębiorstwie przemysłowym, Warszawa 1967 s. 109 - 111.

11. Zasady ich tworzenia określa Uchwała Rady Ministrów z 23 X 1969 r. Podlegają one również dekretowi o przedsiębiorstwach państwowych.

12. Art. 4 dekretu z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych.

13. Ustawa z dnia 19 XI 1956 r. o radach robotniczych /Dz. U. 53 p. 238/.

14. Dz. U. nr 77 poz. 397 z 1958.

15. Wytyczne do regulaminu organów samorządu robotniczego z 9 I 1959 r. pkt 2.

16. Stanowisko sekretarza ekonomicznego wprowadzono wytycznymi Komitetu Wykonawczego CRZZ z 10 IV 1963 r. w tych przedsiębiorstwach, w których liczba urlopowanych do pracy w radzie zakładowej jest większa od dwóch, to jest tam, gdzie zatrudnionych jest najmniej 1000 pracowników, jednego z urlopowanych pracowników rada zakładowa deleguje na stanowisko sekretarza ekonomicznego konferencji samorządu robotniczego. Decyzję o powołaniu sekretarza ekonomicznego podejmuje konferencja samorządu robotniczego na wniosek rady zakładowej i rady robot-

niczej po uzgodnieniu z komitetem zakładowym PZPR. Kandydat powinien otrzymać minimum 50 % głosów pełnego składu konferencji samorządu robotniczego. Ponieważ wchodzi w skład rady robotniczej i jej prezydium, pod której kierownictwem pracuje, może pełnić funkcję sekretarza ekonomicznego, jednakże nadal ma uczestniczyć w pracach rady robotniczej.

17. Art. 12 ust. 5 ustawy o samorządzie robotniczym.

18. Art. 13 ustawy o samorządzie robotniczym.

19. Art. 14 ustawy o samorządzie robotniczym i wytyczne Prezydium i Komitetu Wykonawczego Centralnej Rady Związków Zawodowych z 1964 r. w sprawie dalszego rozwoju oddziałowych rad robotniczych, pkt 2 lit. b/, d/.

20. Instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych w sprawie przeprowadzania wyborów do rad robotniczych z listopada 1968 r., "Samorząd Robotniczy" 1/1969.

21. Art. art. 22, 25 ustawy o samorządzie robotniczym i wspomniana wyżej instrukcja wyborcza Centralnej Rady Związków Zawodowych z 1968 r.

22. Art. art. 25, 55, 56, 57 Statutu PZPR.

23. Art. 60 Statutu PZPR.

24. Dz. U. nr 8 poz. 36 z 1945 r. ze zmianą - Dz. U. nr 24 poz. 92 z 1947 r.

25. Dz. U. nr 41 poz. 293 z 1949 r.

26. § 56 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych.

27. § 57 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych i art. 6 Ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy oraz odpowiednie postanowienia statutów związków branżowych,

28. Art. 25 - 54 Statutu ZSMP.

29. W. Dunilowicz: Aby praca jego nie była fikcją, samorząd musi faktycznie decydować, "Samorząd Robotniczy" 3/62; St. Sadecki: Od organizacji partyjnej zależy rozwój demokracji robotniczej. "Samorząd Robotniczy" 3/62; J. Balcerek, L. Gilejko: Społeczno-ekonomiczne funkcje samorządu robotniczego, Warszawa 1967 s. 47, 71.

30. J. Balcerek, L. Gilejko, op. cit. s. 54, 56, Rada robotnicza w systemie samorządu robotniczego, "Samorząd Robotniczy" 3/66 s. 35; Wyniki badań Pracowni Samorządu Robotniczego SGPIŚ w 29 wybranych przedsiębiorstwach.

31. J. Belina: O dobrej pracy organizacji partyjnej mówi dobra praca samorządu, "Samorząd Robotniczy" 4/62; J. Balcerek, L. Gilejko, op. cit. s. 47; S. Styczyński: Metody i styl pracy organizacji partyjnych decydują o pracy samorządu robotniczego, "Samorząd Robotniczy" 12/62.



32. J. Balcerek, L. Gilejko, op. cit. s. 56; B. Bardyński: Jak pracuje samorząd gdyńskiej stoczni, "Samorząd Robotniczy" 4/63 s. 29 "... w pracy kolegium /postępu technicznego i organizacyjnego, przyp. Z.M./ biorą udział przedstawiciele wszystkich wydziałów produkcyjnych oraz działów przygotowania produkcji, jak również KZ, RR, ZMS, KTiR i koła SIMP. Działalność kolegium została rozszerzona przez powołanie kolegiów wydziałowych".

33. K. Doktor: Problemy demokracji w przemyśle [w:] Państwo, Naród, Demokracja Socjalistyczna w PRL, KiW, Warszawa 1970 s. 313 - 315.

34. Za T. Rabska: Prawo administracyjne... s. 92.

35. "Trybuna Ludu" 4 VII 1978.

36. W tym celu wydane zostało Rozporządzenie Rady Min. z dnia 31 VII 1978 r. /Dz. U. z 1978 r. nr 19 poz. 84/ w sprawie objęcia przepisami ustawy o samorządzie robotniczym wszystkich przedsiębiorstw państwowych.

37. S. Szkraba: Problemy samorządu robotniczego, "Nowe Drogi" 8/1978 s. 11.

38. K. Gandor podaje, iż gdy w 1972 r. na 7 tys przedsiębiorstw objętych ustawą o samorządzie robotniczym rady robotnicze działały w przeszło 5 100, to w 1978 r. działały jeszcze tylko w około 600 przedsiębiorstwach. "Nowe Drogi" 8/1978 s. 104.

39. Porównaj też: S. Szkraba, op. cit. s. 10.

40. Art. 151 - 174 kodeksu postępowania administracyjnego /Dz. U. 30 poz. 168; zmiana: Dz. U. z 1962 r. nr 33, poz. 156/.

41. Podzielamy pogląd T. Rabskiej, op. cit. s. 121 - 130.

42. Art. 151 - 156 i 169 - 170 kodeksu postępowania administracyjnego.

43. Np. art. 17 pkt 6/ ustawy o samorządzie robotniczym.

44. Np. art. 7 pkt 2 lit. a/; art. 18 pkt 1/ ustawy o samorządzie robotniczym. Także pkt 4 rozdziału I wytycznych w sprawie współdziałania administracji z samorządem robotniczym - pismo okólne Prezesa Rady Ministrów z 29 V 1968 r. /Mon. Pol. nr 21 poz. 174/.

45. Patrz też: T. Rabska, op. cit. s. 111 - 133.

46. Zakres ten wyznaczają: art. 2 pkt 2 lit. b/, pkt 3/ lit. a/ c/, art. 8 pkt 1/ 2/ 3/ 4/, art. 17 pkt 5/ 7/ 8/ ustawy o samorządzie robotniczym. Nie jest to wyczerpujące a jedynie przykładowe, bowiem zakres ten może być poszerzony przez inne przepisy.

47. Art. 21, 22 i 23 ustawy o samorządzie robotniczym.

48. L. Gilejko: W sprawie rozjemstwa i narad wytwórczych, "Samorząd Robotniczy" 5/64 s. 12.

49. J. Rozmus: W sprawie zabezpieczenia realizacji uchwał organów samorządu robotniczego, "Organizacja, Samorząd, Zarządzanie" 9/65; H. Magdziak: Jak są wykonywane uchwały samorządu robotniczego, "Przeгляд Związkowy" 4/65 s. 14 - 15 /wyniki badań w 31 przedsiębiorstwach/.
50. Wytyczne w sprawie współdziałania administracji z samorządem robotniczym rozdział II pkt 3 Mon. Pol. nr 21 poz. 174.
51. Art. 1 pkt 1/, art. 7 pkt 1 lit. a/ b/, pkt 3/ lit. b/, art. 17 pkt 1/ 4/, art. 18 pkt 3/ 4/ 5/ 6/ ustawy o samorządzie robotniczym.
52. Por. M. Jarosz, op. cit. s. 203 - 205.
53. Rada Robotnicza w systemie samorządu robotniczego, op. cit. s. 32.
54. A. Czyż: Łamanie czy omijanie ustawy? "Samorząd Robotniczy" 4/66 s. 34.
55. Porównaj też: T. Rabska, op. cit. s. 82 i 83.
56. Art. 5 ust. 1 i art. 8 ustawy o samorządzie robotniczym.
57. Art. 25 ust. 3 ustawy o samorządzie robotniczym.
58. Art. 5 ust. 2, art. 7 pkt 1/ lit. c/, art. 8 pkt 5/, art. 17 pkt 1/, art. 19 pkt 1/, art. 18 pkt 2/ ustawy o samorządzie robotniczym.
59. J. Rozmus: Prezydium rady robotniczej decyduje o tematyce i terminie konferencji samorządu robotniczego, "Organizacja, Samorząd, Zarządzanie" 5/67 s. 261 - 262.
60. Art. 9 ust. 2 ustawy o samorządzie robotniczym. Wyjątek stanowi tu podział funduszu zakładowego.
61. Przyjmujemy, że chodzi o duże przedsiębiorstwo, w którym w konferencji samorządu robotniczego każda organizacja posiada maksymalną liczbę członków: KZ PZPR - 23, Rada Zakładowa - 30, Prez. ZZ ZSMP - 9, Stow. Nauk.-Techniczne - 9, Razem - 71. Rada Robotnicza może zaś liczyć maksimum 50 członków, z czego część stanowią przedstawiciele organizacji społeczno-politycznych wchodzących w jej skład z urzędu.
62. Art. 16 ustawy o samorządzie robotniczym.
63. M. Hirszowicz, W. Morawski, J. Feliks: Warunki działania rad robotniczych, "Studia socjologiczno-polityczne" nr 16/64 s. 13. Sprawozdanie z wstępnego rozpoznania problemów rad robotniczych w 21 wybranych zakładach przemysłowych.
64. Rada robotnicza w systemie samorządu robotniczego, op. cit. s. 34. Wyniki badań Pracowni Samorządu Robotniczego SGPiS w 29 wybranych przedsiębiorstwach kraju.
65. M. Hirszowicz, W. Morawski, J. Feliks, op. cit. s. 23. "... O ile załoga wybierze swoich przedstawicieli do rady w ogóle, o tyle nie

ma wpływu na to, kto spośród wybranych przez nią osób znajdzie się w prezydium. Wybory do prezydium są sprawą wewnętrzną decyzji kierowniczego kolektywu zakładowego, na który załoga ma wpływ tylko pośrednio /w jakiś sposób uwzględnia się popularność poszczególnych kandydatów/".

66. Niniejsze rozważania odnoszą w zasadzie do organizacji liczących powyżej 400 członków i kandydatów.

67. Statut organizacji nie określa wyraźnie relacji: komitet zakładowy - egzekutywa oraz ich stosunku do innych organów. Jednakże wydaje się, iż relacje te są analogiczne do określonych w statucie pomiędzy organami wyższych stopni. Potwierdza to zresztą praktyka.

68. Odmienne funkcje wewnętrzne i zewnętrzne podstawowej organizacji partyjnej ujmuje Juliusz Waclawek w pracy: Podstawowa organizacja partyjna, jej rola i zadania, Warszawa 1969 s. 40 - 78; także w pracy: J. Waclawek: Wybrane problemy teorii i praktyki funkcjonowania partii. Podstawowa organizacja partyjna, jej zadania i rola w strukturze i systemie działania partii, Warszawa 1971 s. 265 - 284.

69. Art. 17, 18, 19, 49 i 58 statutu PZPR.

70. Art. 49 statutu PZPR.

71. Rada robotnicza w systemie samorządu robotniczego. Wyniki badań Pracowni Samorządu Robotniczego SGPiS w 29 wybranych przedsiębiorstwach w kraju "Samorząd Robotniczy" 3/66 s. 34.

72. Art. 60 statutu PZPR.

73. J. Adamek: Partyjne kierownictwo w zakładowej organizacji związkowej, "Przegląd Związkowy" 6/64 s. 15 - 16.

74. Patrz bliżej - J. Waclawek: Wybrane problemy... s. 78 - 97.

75. Art. 2 i 49 statutu PZPR.

76. J. Adamek: Uwagi przed kampanią sprawozdawczo-wyborczą, "Przegląd Związkowy" 9/60 s. 8.

77. J. Karczewski: Garść doświadczeń z Huty "Pokój", "Przegląd Związkowy" 4/62 s. 12 - 14.

78. Pomijamy tu współpracę rad zakładowych z organami rad narodowych.

79. Art. 3 pkt 1 dekretu o utworzeniu rad zakładowych z 1945 r., art. 12 - 18 ustawy o społecznej inspekcji pracy z 1965 r.

80. § 3 pkt 8 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych i odpowiednie postanowienia statutów związków branżowych.

81. Art. 52 § 3 kodeksu pracy.

82. § 3 pkt 6 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce.

83. § 3 pkt 14 i 15 statutu Zrzeszenia Zw. Zaw.

84. Budżet czasu rad zakładowych sprawą nie tylko samych rad. "Prze-  
gląd Związkowy" 1/69 s. 2 - 3, 14. Wyniki badań w 3 zakładach przemy-  
słu włókienniczego w Łodzi.

85. Art. 7 pkt 1 lit. a/ b/, pkt 2 lit. a/ b/ c/, pkt 3 lit. a/ c/,  
art. 17 pkt 4, 6, 7, art. 18 pkt 4, 5 ustawy o samorządzie robotniczym.

86. Art. 2 lit. 1/, art. 49 lit. d/, art. 50 statutu PZPR.

87. § 3 pkt 5, 6, 14 Statutu Zrzeszenia Zw. Zaw., jak również odpo-  
wiednie postanowienia statutów związków branżowych.

88. Art. 12, 13 i 30 statutu ZSMP.

89. W. Zawadzki, K. Borczon: Dlaczego zmniejsza się aktywność samo-  
rządu, "Samorząd Robotniczy" 10/62; H. Fudała: Dlaczego rezygnuję z  
pracy w radzie robotniczej, "Samorząd Robotniczy" 6/62.

90. E. Plichciński: Ograniczyć zmiany rocznych planów w przedsię-  
biorstwie, "Przeгляд Związkowy" 11/68 s. 6 /Wyniki ankiety przeprowa-  
dzonej przez Ministerstwo Finansów/. "Z ogółu ankietowanych przedsię-  
biorstw około 65 % miało do 5 zmian wskaźników dyrektywnych i normaty-  
wów ekonomicznych w ciągu roku i około 20 % przedsiębiorstw od 6 do  
10 zmian, a 10 % ponad dziesięciokrotnie zmieniano plan roczny. Zwraca  
uwagę fakt, że tylko 5 % przedsiębiorstw nie musiało zmieniać swego  
planu rocznego. W przeszło 80 % przypadków zmiany były dokonywane  
w II półroczu ... w 28 % przedsiębiorstw odchylenia między wskaźnikami  
z pierwotnej wersji planu i ostatecznej wersji po zmianach wyrażają się  
różnicą przeszło 20 %, a jest to odchylenie bardzo wysokie". Również:  
E. Balcerek, L. Gilejko, op. cit. s. 131 - 138.

91. Pismo okólne Prezesa Rady Ministrów z 29 maja 1969 r. rozdział  
I pkt 8.

92. J. Maj: Choemy być współpartnerem, "Przeгляд Związkowy" 2 - 37,  
s. 23 - 26.

93. Wcześniej Ustawa z 30 III 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie  
pracy /Dz. U. nr 13 poz. 991/. Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opie-  
ki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji, Publicznej  
oraz Ziem Odzyskanych z dnia 6 XI 1946 r. o ogólnych przepisach doty-  
czących bezpieczeństwa i higieny pracy /Dz. U. z dnia 25 XI 1946 r.  
nr 62 poz. 344, sprost. Dz. U. z 1947 r. nr 45 poz. 240; zmiana: Dz.  
U. z 1959 r. nr 53 poz. 316/. Od 1 I 1975 r. art. 207 do 237 kodeksu  
pracy.

94. Art. 7 pkt 3 lit. a/ ustawy o samorządzie robotniczym.

95. § 3 pkt 7 statutu Zrzeszenia Zw. Zaw., art. 49 lit. a/ statutu  
PZPR, art. 13 statutu ZSMP.

96. Art. 237 kodeksu pracy oraz art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

97. Art. 15 - 18 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

98. Instrukcja w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy - § 8, § 9, § 10.

99. Art. 8 pkt 2, 3, 4 ustawy o samorządzie robotniczym. Te uprawnienia samorządu znacznie ograniczone zostały wbrew postanowieniom ustawy o samorządzie przez: rozporządzenie Rady Min. z 1 X 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu nagród. Dz. U. nr 41 poz. 249, rozporządzenie Rady Min. z 2 XI 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej oraz tej samej daty rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zakładowego funduszu mieszkaniowego. Dz. U. nr 43 poz. 260 i 261. Porównaj: K. Gandor, op. cit. s. 105.

100. Art. 49 lit. c/ statutu PZPR, art. 13 statutu ZSMP.

101. § 3 pkt 9, 10, 11, 12, 13 statutu Zrzeszenia Zw. Zaw.

102. Art. 7 pkt 3 lit. a/, art. 8 pkt 1 oraz art. 18 pkt 5, 6/ ustawy o samorządzie.

103. § 3 pkt 4, 8 statutu Zrzeszenia Zw. Zaw.

104. Art. 13 statutu ZSMP.

105. Art. 7 pkt 3 lit. o/ i art. 8 pkt 4/ ustawy o samorządzie robotniczym, § 3 pkt 6, 12, 15 statutu Zrzeszenia Zw. Zaw.

106. H. Borkowski: Sądy społeczne - skuteczną formą samowychowania załóg, "Przegląd Związkowy" 6/67 s. 27 - 28.

107. M. Kamiński: Partia a samorząd, "Samorząd Robotniczy" 2/64 s. 23.

108. Sekretarze ekonomiczni konferencji samorządu robotniczego /Z badań ankietowych CRZZ w 23 przedsiębiorstwach różnych branż/. "Przegląd Związkowy" 10/70 s. 46 - 47.

109. B. Bardiński: "... W pracy kolegium /postępu technicznego i organizacyjnego - przyp. Z.M./ biorą udział przedstawiciele wszystkich wydziałów produkcyjnych oraz działów przygotowania produkcji, jak również KZ, R.R., RZ, ZMS, KPiR i koła SIMP. Działalność kolegium została rozszerzona przez powołanie kolegiów wydziałowych", "Jak pracuje samorząd gdyńskiej stoczni", "Samorząd Robotniczy" 4/63 s. 29. Także A. Chmielewski: Dokonaliśmy podziału zadań, "Samorząd Robotniczy" 5/66.

110. Próba kompleksowej analizy działalności samorządu w wybranych przedsiębiorstwach warszawskich /Wyniki badań zespołu Pracowni Samorządu Robotniczego IGS w 25 przedsiębiorstwach warszawskich/, "Samorząd Robotniczy" 12/62.

111. I tak prócz kampanii sprawozdawczo-wyborczej w zakładowych organizacjach związkowych i radach robotniczych przed zjazdem krajowym /co 3 lata/ i kampanią przedkongresową /co 4 lata/ przeprowadza się kampanie sprawozdawczo-wyborcze do władz terenowych ZSLP co 2 lata i centralnych co 4 lata, kampanię do terenowych władz partyjnych co 2 lata i przedzjazdową co 4 lata, kampanię wyborczą do sejmu i rad narodowych /co 4 lata/, która również wymaga znacznego wysiłku organizacyjnego aktywu zakładowego. Przeciętnie w okresie 10 lat przypada 15 kampanii sprawozdawczo-wyborczych /pomijam kampanie sprawozdawczo-wyborcze w stowarzyszeniach naukowo-technicznych i innych organizacjach działających przy przedsiębiorstwach/.

The effect of the institution of workers' self-government /board/ upon the political culture of a socialist plant's employees  
/An analysis of the normative state and doctrine/

### S u m m a r y

The report, "The institution of the workers' self-government and its effect upon the political culture of a socialist plant's employees" has been prepared within a programme of investigations carried out the Stalowa Wola Steelworks Integrated. It comprises, roughly speaking, three basic problems. The first concerns the normative-legal characteristics of this institution. The second part is devoted to the practical activities of the workers' self-government agencies. Finally, the third part presents the empiric research on the manner in which the workers' self-government influences the standard of political culture. The object of the present publication has been to describe and analyse the principles on which the normative-legal regulation of this institution was founded. The two remaining questions were dealt with in No. 14 of the Jagiellonian University Scientific Publications, "Prace z Nauk Politycznych".

In the part published presently the following questions have been discussed: the principles on which a workers' self-government is organized in an industrial plant, the basic rights, assignments and competences of the different agencies within the structure of a workers' self-government, as well as the main trends in their activities. In the latter question the assignments of the different agencies of the workers' self-governing board have been characterized in the following spheres: /1/ economy of production, /2/ improvement of working conditions, /3/ social questions, /4/ labour relations and their regulation, /5/ education and culture, and /6/ personal relations and their shaping.