

Zbigniew Maciąg

FUNKCJONOWANIE ORGANIZACJI SPOŁECZNO-POLITYCZNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWIE (SAMORZĄD ROBOTNICZY)

Współzarządzanie załóg w przedsiębiorstwie poprzez system samorządu robotniczego i organizacji społeczno-politycznych tam działających jest jednym z istotnych elementów demokracji socjalistycznej.

Jednakże nawet najszerszej instytucjonalnie rozbudowany udział społeczeństwa w sprawowaniu władzy nie daje rzeczywistej gwarancji realizacji idei demokracji, jeśli funkcjonowanie tych instytucji odbiegać będzie znacznie od teoretycznych i będących ich wykładnikiem normatywnych założeń. Nie tylko gwarancje formalne, ale przede wszystkim gwarancje natury politycznej, a więc mechanizm działania politycznego, decydował będzie o tym, jak szeroko założenia zostaną wprowadzone w życie, a tym samym, jak wysoki osiągnie się stopień realizacji zasady ludowładztwa. Oczywiście istnieją i istnieć muszą pewne naturalne i polityczne ramy, w których mieszczą się zarówno założenia jak i praktyka politycznego działania.

Zakłada się możliwie pełną zbieżność praktyki i stanu normatywnego. Zachodzi ona wtedy, gdy praktyka w pełni realizuje jego dyspozycje. Sprzeczność zaś praktyki z obowiązującymi normami oznacza, iż albo hamują one rozwój społeczno-gospodarczy, albo też poziom jego wyprzedzają. W przypadku drugim normy te staną się jedynie postulatem, a nie elementem realnie istniejącej rzeczywistości.

Warunkiem dla praktycznej realizacji treści norm jest ich zgodność z poziomem sił wytwórczych i świadomością społeczną. Jednakże nawet wtedy, gdy zgodność ta zachodzi, normy mogą nie być realizowane gdy ośrodki dyspozycyjne władzy kształtują praktykę polityczną odmiennie, a więc niezgodnie zarówno z obowiązującymi normami jak i świadomością społeczeństwa.

Mogą więc zachodzić następujące możliwości:

1. praktyka jest zgodna z poziomem sił wytwórczych i świadomością społeczeństwa, a treść norm od nich odbiega,

2. treść norm jest zgodna z poziomem sił wytwórczych i świadomością społeczeństwa, a nieadekwatna jest kształtowana przez ośrodki dyspozycyjne władzy praktyka,

3. zarówno treść norm jak i kształtowana praktyka nie są w zgodzie z poziomem sił wytwórczych i świadomością społeczeństwa.

W każdym z tych przypadków zachodzi konieczność zmiany albo norm, albo praktyki, albo też praktyki i norm. Na konieczność tych zmian wskazują wydarzenia grudnia 1970 r. i pierwszych miesięcy 1971 r. Wskazywał też ich potrzebę I Sekretarz KC PZPR E. Gierek w przemówieniu wygłoszonym na VIII Plenum KC PZPR¹.

W sferze współzarządzania załóg w przedsiębiorstwach świadomość niezgodności praktyki ze stanem normatywnym zdaje się być wyraźną do mniej więcej 1967 r., gdyż w okresie tym nie tylko są prowadzone liczne badania, ale wyniki ich są publikowane, co wskazuje na dążenie do społecznej i politycznej refleksji nad funkcjonowaniem instytucji demokracji robotniczej w przedsiębiorstwach. O te materiały, jak również o publikowane wypowiedzi działaczy społeczno-politycznych oparte są poniższe rozważania. Po roku 1967 ilość materiałów maleje, co zdaje się być zbieżne z narastaniem elementów arbitralizmu, tak ostro krytykowanych na VIII Plenum KC. W związku z tym, wskutek ustaleń polityki konsultacji społecznej wyznaczonej uchwałami partyjnymi, wydaje się być celowe rozważenie sposobu funkcjonowania szeroko rozbudowanych instytucji społeczno-politycznych w przedsiębiorstwie państwowym, jako jednego z elementów demokracji socjalistycznej.

Analiza taka jest trudna i nie może rościć sobie pretensji do stawiania wniosków ostatecznych, jest jedynie wskazaniem problemu, który wymaga dużo bardziej szczegółowych badań, przede wszystkim zaś empirycznych.

Pragnę jednocześnie zastrzec się, iż przedstawione tu zjawiska nie występują w pełni w każdym przedsiębiorstwie — choćby ze względu na ich różnorodną specyfikę. Są one jednakże typowe dla znacznej ich części i chyba pozwalają na dokonanie pewnych uogólnień.

Przedsiębiorstwo państwowe jest podstawową jednostką organizacyjną

¹ Przemówienie I Sekretarza KC PZPR tow. Edwarda Gierka na VIII Plenum KC PZPR (6—7 luty 1971 r.) „Nowe Drogi” numer specjalny, 1971, s. 32: „Trzeba stworzyć niezbędne gwarancje, by we wszystkich organizacjach i instytucjach życia społecznego rozszerzało i pogłębiało się aktywne uczestnictwo klasy robotniczej, chłopów, inteligencji, młodzieży, wszystkich ludzi dobrej woli. Jesteśmy przekonani, że rozwój socjalistycznej demokracji wyzwoli aktywność społeczną i umacniać będzie jedność narodu. Widzimy więc potrzebę nowego spojrzenia na zadania oraz rolę naszych organizacji i instytucji.”

gospodarki planowej² formalnie wyposażoną w dość daleko idącą samodzielność wynikającą głównie z tego, iż posiada osobowość prawną i działa wg 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 nadrzędna³.

W ramach tej samodzielności⁴ 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 przedsiębiorstwa⁵. Reprezentując przedsiębiorstwo, jest jednocześnie reprezentantem osoby prawnej⁶. Zarząd zaś przedsiębiorstwem polega na:

a) organizowaniu produkcji,

b) wykonywaniu ustaleń organów nadrzędnych,

c) realizowaniu uchwał samorządu robotniczego⁷.

Z funkcji tych wynikają zwierzchnie uprawnienia dyrektora w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa, których dyrektor jest służbowym przełożonym. Formalnie, jako reprezentant osoby prawnej, wyposa-

² Art. 1. dekretu z 26 października 1950 r. O przedsiębiorstwach państwowych (Jed. tekst Dz.U z 1960 r. Nr 18, poz. 111). „Przedsiębiorstwo państwowe jest podstawową jednostką organizacyjną gospodarki planowej, utworzoną w celu zaspokojenia potrzeb społecznych w dziedzinie określonej w akcie o jego utworzeniu”.

³ T. Rabska, *Samorząd robotniczy w PRL*, Poznań 1962, s. 52.

⁴ 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 Ludwik Bar, *Elementy samodzielności przedsiębiorstwa państwowego*, „Samorząd Robotniczy” 10/1968.

⁵ Zgodnie z art. 14 ust. 2 i 3 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych dyrektora przedsiębiorstwa kluczowego powołuje i odwołuje minister po zasięgnięciu opinii lub na wniosek jednostki nadrzędnej. Zastępców dyrektora i głównego księgowego zaś powołuje i odwołuje minister na wniosek dyrektora, po zasięgnięciu opinii jednostki nadrzędnej. § 10 ust. 1 i 2 Uchwały Rady Ministrów nr 383 z 7 XII 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.

⁶ 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 lub jego zastępca, albo pełnomocnik — art. 16 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych.

⁷ Z. Rybicki, *Administracyjno-prawne zagadnienia gospodarki planowej*, Warszawa 1968, s. 151.

zony jest w dość szerokie uprawnienia, jednakże w praktyce swoboda jego działania jest znacznie ograniczona⁸. Dyrektor zjednoczenia w sprawach o istotnym znaczeniu ma prawo w trybie nadzoru uchylić decyzje dyrektora przedsiębiorstwa, niezgodną wg niego z obowiązującymi przepisami lub interesem zjednoczenia⁹, czyli praktycznie rzecz biorąc zawsze. Wykazanie bowiem, iż zmiana decyzji leży w interesie zjednoczenia nie będzie zwykle budzić większych trudności. Zakres jednostronnych i władczych ustaleń jednostek nadrzędnych wykracza więc w konsekwencji poza to, co jest przewidziane prawem dla ich ingerencji¹⁰.

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 niedostrzegane, 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 nadzór¹¹. 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: przedsiębiorstwa kluczowe i terenowe. Przedsiębiorstwa kluczowe to te, które podlegają naczelnemu lub centralnemu organowi administracji państwowej i utworzone zostały decyzją właściwego ministra.

Przedsiębiorstwa terenowe zaś podlegają właściwym radom narodowym i ich utworzenie następuje w drodze uchwały prezydium rady narodowej¹². W rozważaniach tych pomijam przedsiębiorstwa terenowe, zajmę się tylko przedsiębiorstwami kluczowymi o strukturze wielozakładowej.

W każdym większym przedsiębiorstwie prócz szeroko rozbudowanej

⁸ Tamże, s. 152. „Dyrektor przedsiębiorstwa jest za bardzo jeszcze wykonawcą ustaleń organów nadrzędnych, a za mało reprezentantem osoby prawnej”.

⁹ § 9 ust. 2. uchwały Rady Ministrów Nr 383 z 7 XII 1966 r.

¹⁰ Z. Rybicki, op. cit., s. 152. Także L. Brajter, *Rekonstrukcje zjednoczeń a samorząd robotniczy*. „Samorząd Robotniczy” 7/1964, s. 9. „W zjednoczeniach obecnych sprawa sprowadza się właściwie do administracyjnego, często biurokratycznego podejścia do spraw, do często drobiazgowego ingerowania administracyjnego w najdrobniejsze i na pewno często błahie sprawy zakładów”.

¹¹ Por. też: M. Jarosz: *Samorząd robotniczy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1967, ss. 109—111.

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

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 robotniczych¹³. 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 1958¹⁴ 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 (egzekutywy) PZPR (do 23), rady zakładowej (3—30), przedstawiciele zakładowej organizacji ZMS (najczęściej prezydium ZZ ZMS, 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 partii¹⁵.

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 robotniczego¹⁶.

¹³ Ustawa z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych. (Dz.U. Nr 53, poz. 238)

¹⁴ Dz.U. Nr 77, poz. 397 z 1958 r.

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,

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 oddziałów¹⁷.

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 wybierana jest 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 $\frac{2}{3}$ z robotników, a w przedsiębiorstwach o znacznej liczbie inteligencji technicznej, za zgodą zarządu głównego właściwego związku zawodowego, nie mniej niż w $\frac{1}{2}$.

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 przedsiębiorstwa¹⁸. Oddziałowe rady robotnicze wybierają swych przewodniczących i sekretarzy, w większych zaś przedsiębiorstwach powinny też powoływać komisje problemowe¹⁹.

gdzie zatrudnionych jest najmniej 1000 pracowników. Jednego ze swoich urlopowanych pracowników r.z. deleguje na stanowisko sekretarza ekonomicznego k.s.r. Decyzję o powołaniu sekretarza ekonomicznego podejmuje k.s.r. na wniosek r.z. i r.r. po uzgodnieniu z k.z. Kandydat winien otrzymać minimum 50% głosów pełnego składu k.s.r. Ponieważ wchodzi w skład rady robotniczej i jej prezydium, może pełnić funkcje sekretarza rady robotniczej, pod której kierownictwem pracuje, jednakże nadal ma uczestniczyć w pracach rady robotniczej.

¹⁷ Art. 12 ust. 6., ustawy o samorządzie robotniczym.

¹⁸ Art. 13. ustawy o samorządzie robotniczym.

¹⁹ Art. 14 ustawy o samorządzie robotniczym i Wytyczne Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ z 1964 r. w sprawie dalszego rozwoju oddziałowych rad robotniczych pkt 2 lit. b), d).

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 delegatów²⁰. 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 robotniczej²¹.

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

²⁰ Instrukcja CRZZ w sprawie przeprowadzania wyborów do rad robotniczych z listopada 1968 r. „Samorząd Robotniczy” 1/69.

²¹ Art. 20 i 25 ustawy o samorządzie robotniczym i wspomniana już instrukcja wyborcza CRZZ z 1968 r.

i kandydatów wybierają komitet zakładowy, w tym również sekretarzy. W organizacjach liczących powyżej 400 członków i kandydatów zakładowa konferencja delegatów organizacji oddziałowych 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 problemowe²².

Członkowie partii wchodzący w skład samorządu robotniczego i zakładowej organizacji związkowej tworzą zespoły partyjne, które wybierają sekretarza lub 3—5 osobowe prezydium²³. Kadencja władz organizacji zakładowej trwa dwa lata. Po upływie roku władze organizacji podstawowych i oddziałowych winny składać na zebraniach sprawozdania ze swej działalności.

Dla reprezentacji i obrony interesów pracowniczych w zakładach pracy dekretem z 6 II 1945 r.²⁴ powołano radę zakładową. Ustawą zaś z 1 VII 1949 r.²⁵ 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 zakładzie²⁶. 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 człon.) i komisję rewizyjną jako organ kontroli wewnętrznej oraz zakładowego społecznego inspektora pracy²⁷.

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.

²² 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.

Najniższą komórką organizacyjną związku jest grupa związkowa, która wybiera męża zaufania, grupowego społecznego inspektora pracy, czasem też delegata socjaino-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. Zebrania 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 w ich miejsce nowych.

Do orzekania w sprawach ze stosunku pracy rada zakładowa wspólnie z dyrektorem przedsiębiorstwa powołuje na zasadzie parytetu zakładową komisję rozjemczą. Komisja ta orzeka w składzie czteroosobowym. Kompletory orzekające można powołać również dla poszczególnych oddziałów przedsiębiorstwa ²⁸.

Uchwała Rady Ministrów i CRZZ z 25 listopada 1966 r. ²⁹ w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy upoważniła rady zakładowe do podejmowania uchwał o przeprowadzeniu społecznych przeglądów warunków pracy. Przeglądy takie winny odbywać się co najmniej raz w roku. Rada zakładowa podejmując uchwałę o przeprowadzeniu społecznego przeglądu warunków pracy, powołuje jednocześnie zakładową komisję przeglądową. W posiedzeniu rady zakładowej uczestniczą wówczas dyrektor przedsiębiorstwa lub jego przedstawiciel, przedstawiciele komitetu zakładowego PZPR, rady robotniczej, zarządu zakładowego ZMS, koła stowarzyszenia naukowo technicznego i przyzakładowej placówki przemysłowej służby zdrowia.

W skład zakładowej komisji przeglądowej wchodzi: zakładowy społeczny inspektor pracy jako przewodniczący, przedstawiciele rady zakładowej, przedstawiciele dyrektora, przedstawiciele rady robotniczej, kierownik przyzakładowej placówki przemysłowej służby zdrowia lub jego przedstawiciel, robotnicy, technicy i inżynierowie. Zakładowa komisja przeglądowa tworzy w razie potrzeby oddziałowe komisje przeglądowe i określa ich zadania ³⁰.

W wielu zakładach pracy z inicjatywy załóg i organizacji społeczno-

²⁸ Art. 4 Dekretu z 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz.U. z dn. 1 III 1954 r. Nr 10, poz. 35). § 9 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 IV 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz.U. z dn. 27 IV 1954 r. Nr 18, poz. 68.)

²⁹ „Monitor Polski” z dn. 14 XII 1966 r. Nr 68, poz. 324.

³⁰ Instrukcja w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy — załącznik do Uchwały Rady Ministrów i CRRZ z 25 XI 1966 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy. („Monitor Polski” z dn. 14 XII 1966 r. Nr 68 poz. 324).

-politycznych powołano dla rozstrzygania spraw o naruszanie zasad współżycia społecznego, sądy społeczne. Jednakże dopiero ustawa z 30 marca 1965 r. o sądach społecznych³¹ uregulowała jednolicie sposób powoływania, zakres i zasady ich działania. Sądy te powoływane są na wniosek rady zakładowej uchwałą konferencji samorządu robotniczego lub zebrania ogólnego pracowników, zatwierdzoną przez wojewódzką komisję związków zawodowych. Wyboru członków sądu społecznego w zakładzie pracy dokonuje spośród pracowników zebranie ogólne pracowników lub zebranie delegatów razem z wyborem rady zakładowej, które też może ich odwołać³². Kadencja sądów społecznych trwa trzy lata.

Od roku 1957 w wielu przedsiębiorstwach działa organizacja ZMS, która skupia i reprezentuje znaczną część młodzieży robotniczej. Ustawa o samorządzie robotniczym wprawdzie przewidywała 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 ZMS zostali wprowadzeni, choć jeszcze nie we wszystkich przedsiębiorstwach w skład konferencji samorządu robotniczego.

Najwyższą władzą w zakładowej organizacji ZMS 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) ZMS. Zarząd wybiera przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i skarbnika.

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

Kadencja władz zakładowej organizacji młodzieżowej trwa dwa lata³³. 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 $\frac{1}{3}$ liczby członków wybranych przez zebrania lub konferencje delegatów³⁴.

Kolejną organizacją reprezentowaną w konferencji samorządu robotniczego jest stowarzyszenie naukowo-techniczne. Przedstawiciele stowarzyszenia zostali wprowadzeni do konferencji samorządu robotniczego,

³¹ Dz.U. Nr 13 z 1965 poz. 92.

³² Ustawa o sądach społecznych art. 5 ust. 1 i art. 7, ust. 1 i 3

³³ Art. 31 do 34 Statutu ZMS

³⁴ Art. 22 Statut ZMS.

podobnie jak przedstawiciele ZMS na podstawie uchwał V Kongresu Związków Zawodowych. Zadaniem stowarzyszeń w przedsiębiorstwach jest stała troska o rozwój postępu technicznego, wzrost wydajności pracy i realizację zadań produkcyjnych. Bliżej strukturą i funkcjonowaniem tej organizacji nie będę 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 działającą i stanowi rzeczywisty model organizacyjny wpływu na administracyjne kierownictwo przedsiębiorstwa? Jak dowodzi praktyka 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 robotniczej³⁵. 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 technicznego³⁶.

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 wydziału³⁷. Istnieje tendencja do powoływania różnych zespołów i komisji konferencji samorządu robotniczego, poza już formalnie istniejącymi. Składają się one z przedstawicieli wszystkich organizacji społeczno-politycz-

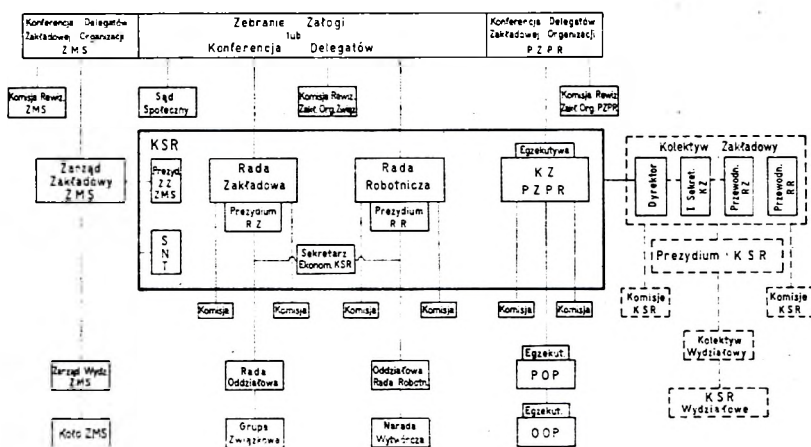
³⁵ W. Duniłowicz, *Aby praca jego nie była fikcją samorząd musi faktycznie decydować*, „Samorząd Robotniczy” 3/62. St. Sadecki, *Od organizacji partyjnej zależy rozwój demokracji robotniczej*, „Samorząd Robotniczy” 3/62. J. Balcerek, L. Gilejko, *Społeczno ekonomiczne funkcje samorządu robotniczego*, Warszawa 1967, ss. 47, 71.

³⁶ J. Balcerek, L. Gilejko, op. cit., ss. 54, 56, *Rada robotnicza w systemie samorządu robotniczego*. „Samorząd Robotniczy” 3/66, s. 35; Wyniki badań Pracowni Samorządu Robotniczego SGPiS w 29 wybranych przedsiębiorstwach.

³⁷ J. Belina, *O dobrej pracy organizacji partyjnej mówi dobra praca samorządu*; „Samorząd Robotniczy” 4/62; J. Balcerek, L. Gilejko, op. cit., s. 47, Stefan Styczyński, *Metody i styl pracy organizacji partyjnych decydują o pracy samorządu robotniczego*, „Samorząd Robotniczy” 12/62.

nych, rady robotniczej i administracji przedsiębiorstwa. Organy te mają charakter stały bądź powoływane są doraźnie dla realizacji określonych zadań odcinkowych³⁸. Bieżąco 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 odchyłeń warto chyba wskazać na funkcjonowanie nieformalnych małych grup pracowniczych o znacznie silniejszej aktywności od aktywności przewidzianych w strukturach wszystkich organizacji grup formalnych, a więc grup związkowych, partyjnych, kół ZMS 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 znaczny³⁹. Istnienie tej struktury nieformalnej wskazuje na to, że formy strukturalne, prawnie ukształtowane, nie są w pełni funkcjonalne z punktu widzenia realnej praktyki działania.

Struktura samorządu i organizacji społeczno-politycznych oraz organów nieformalnych



Przechodząc do omawiania zagadnień funkcjonalnych wydaje się, iż można je widzieć w dwóch aspektach:

1) jakie zadania spoczywają na poszczególnych elementach struktury,

³⁸ 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, RZ, ZMS, KTir i koła SIMP. Działalność kolegium została rozszerzona przez powołanie kolegiów wydziałowych”.

³⁹ K. Doktor, *Problemy demokracji w przemyśle*, w: *Państwo, Naród, Demokracja Socjalistyczna w PRL* KiW, Warszawa 1970 ss. 313—315.

2) jakie zadania spoczywają na strukturze jako całości i jakie elementy współdziałają ze sobą.

Są to platformy krzyżujące się i jak zobaczymy można żywić poważne wątpliwości czy poszczególne zazębienia 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 przyjmować by pogląd, że hipoteza ta jest fałszywa, to oznaczałoby to poważne błędy praktyki. O ile bowiem struktura formalna wykazuje braki, powstanie struktury nieformalnej jest drogą przewyciężenia 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 i pośrednio — innymi kanałami, a mianowicie poprzez organizacje społeczno-polityczne. Trzeba pamiętać także o służącej tym samym celom instytucji skarg i wniosków ustawowo zagwarantowanej dla każdego obywatela, z której to korzystać oczywiście mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa⁴⁰.

W działaniu swym samorząd podlegał będzie 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 podporządkowany, dla realizacji jednego tylko z zadań stawianych

⁴⁰ Art. 151 do 174 kodeksu postępowania administracyjnego (Dz.U. 30 poz. 168; zmiana: Dz.U. z 1962 r. Nr 33, poz. 156).

przed samorządem, a mianowicie mobilizacji 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 całokształtem działalności przedsiębiorstwa, jednakże w zasadzie nie wyposażyła ich w środki nadzoru. Jedynie niektóre z ich uprawnień i to w stosunkowo wąskim zakresie można by uznać za rodzaj takiego środka (np. zatwierdzanie struktury organizacji przedsiębiorstwa ⁴¹).

Na podstawie postanowień przepisów kodeksu postępowania administracyjnego ⁴² 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 ⁴³. Prócz tego przysługuje im prawo wyrażania opinii w sprawach ustawą o samorządzie robotniczym ⁴⁴.

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

Funkcja stanowienia obejmuje dość szeroki zakres przedmiotowy wy-

⁴¹ Podzielał pogląd T. Rabskiej, op. cit., ss. 121—130.

⁴² Art. 151 do 156 i 169 do 179 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. ss. 111 do 133.

znaczony w zasadzie przepisami ustawy o samorządzie robotniczym⁴⁶. W tym też zakresie wiąże administrację przedsiębiorstwa. Ponieważ organy samorządu robotniczego nie dysponują same aparatem wykonawczym, 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 decyzje wspólnie z upelnomocnionymi przedstawicielami zarządu głównego właściwego związku zawodowego. Dalszy spór pomiędzy konferencją samorządu robotniczego a zjednoczeniem rozpatruje działająca przy właściwym ministrze komisja rozjemcza⁴⁷.

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 stosowany⁴⁸. 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 mniejsze⁴⁹. 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 1969⁵⁰ zobowiązał dyrektorów zjedno-

⁴⁶ Zakres ten wyznaczają: art. Z pkt. 2 lit. b) c) 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, Henryk Magdziak, Jak są wykonywane uchwały samorządu robotniczego, „Przegląd Związkowy” 4/65, s. 14—15 (wyniki badań w 31 przedsiębiorstwach).

czeń 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 poprzez faktyczne ograniczenie roli bądź likwidację organów nieformalnych.

Funkcja kontrolna obejmuje przedmiotowo całokształt działalności przedsiębiorstwa. Ustawa o samorządzie wskazuje bliżej niektóre kierunki kontroli i jednocześnie w pewnym zakresie nakłada obowiązek jej realizacji⁵¹.

Funkcja ta może być sprawowana w dwóch zasadniczych formach, bądź poprzez 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 i 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 winien dawać pełniejszy obraz rzeczywistości i chyba pozwalać w większym stopniu na wyciągnięcie bardziej prawidłowych 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. sanitarnej

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.

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. Również autorytet dyrektora⁵² (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 kontrolującym⁵³. Wydaje się niemierniej, iż 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 nie wiele 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 pismo okólne 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

⁵² Por. M. Jarosz, op. cit., s. 203—205.

⁵³ Rada Robotnicza w systemie samorządu robotniczego, op. cit., s. 32.

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 sprawie⁵⁴. 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 zależeć będzie w dużej mierze 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 niewystarczającą 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 ograniczone?

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 tak⁵⁵.

⁵⁴ Antoni Czyż, *Łamanie czy omijanie ustawy?* „Samorząd Robotniczy” 4/66, s. 34.

⁵⁵ Porównaj też T. Rabska, op. cit., s. 82 i 83.

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 robotniczego⁵⁶. 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 uchYLENIEM 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 konferencja⁵⁷. Nadto koordynuje ona działalność organów samorządu, co może mieć nie małe 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 posiedzenia⁵⁸.

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 wypływa nie tylko z przyznanych jej kompetencji, ale również z faktu sku-

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.

piania 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 nie rzadko 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 prezydium⁵⁹ to otrzymamy obraz, w którym ten najważniejszy organ samorządu robotniczego nie zawsze zapewniał będzie należyłą 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 jawnym⁶⁰. 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 uchwały⁶¹. 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 trzon samorządu robotniczego. Można

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 udział funduszu zakładowego.

⁶¹ Przyjmujemy, iż chodzi o duże przedsiębiorstwo, w którym w konferencji samorządu robotniczego każda z organizacji posiada maksymalną liczbę członków: KZ PZPR — 23, Rada Zakładowa — 30, Prez. ZZ ZMS. — 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.

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 zastrzeżonych⁶². Zakres więc kompetencji rady robotniczej jest węższy 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 ustalać będzie wówczas 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). Znowu 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.

Radykalnie zmieni się pozycja rady, gdy konferencja będzie realizować swe uprawnienia w całym zakresie, a co gorsza 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 od-

⁶² Art. 16 ustawy o samorządzie robotniczym.

działowych, 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 jednoczesnej możliwości jego działania za radę powoduje poważne niebezpieczeństwo dominacji prezydium nad radą robotniczą. W praktyce rola rady robotniczej jest ograniczana zarówno przez konferencję samorządu robotniczego jak i prezydium rady. W tych to bowiem organach koncentruje się działalność samorządu. Jest to wynikiem nie tylko budzących wątpliwość 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 na to również 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, a członkowie rad oddziałowych w radzie robotniczej przedsiębiorstwa 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 aktywu 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 członkowie ich winni aktywizować się na szczeblu przedsiębiorstwa (w radzie robotniczej i jej prezydium) to powoływanie rad oddziałowych wydaje się być co najmniej wątpliwe. Jeżeli przyjmiemy założenie odwrotne, wątpliwym się stanie 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 robotniczego⁶³.

Ważną 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 zwoływane będą jedynie celem mobilizacji załogi do wykonania określonych zadań produkcyjnych, co w praktyce jest zjawiskiem dość częstym⁶⁴, odpadnie możliwość szerszej konsultacji z załogą, osłabnie więź z samorządem i obniży się jego autorytet. Nie można też wtedy liczyć na poważne efekty ekonomiczno-produkcyjne.

Narada wytwórcza nie może być bowiem platformą jednostronnych żądań z góry w dół lub odwrotnie. Winna 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 zarówno zwoływane co najmniej dwa razy w roku zebrania sprawozdawcze jak i odbywane co trzy lata zebrania bądź konferencje sprawozdawczo-wyborcze. Skuteczność tej kontroli zależy od aktywności społeczno-politycznej załogi, jej świadomości, jak również od atmosfery politycznej jaka panuje

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.

w zakładzie pracy. Od tego więc, czy krytyka działaczy samorządu, którzy nie rzadko są przełożonymi krytykujących widziana jest chętnie, jako jeden z istotnych czynników postępu, pozwalający wypracować najbardziej słuszne i prawidłowe decyzje, czy też uznana jest za „wichrzycielstwo” szkodzące interesom klasy robotniczej.

Sprawozdanie przedstawione załodze winno 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 t.j. konferencję samorządu robotniczego i prezydium rady robotniczej nie jest duży. Prezydium wybierane jest pośrednio⁶⁵, 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 decyzje 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.

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)”.

*Socio-Political Organizations in State-Owned Enterprises
and their Operation (The Workers' Board)*

Summary

The participation of the working staff in the management of State-owned enterprises is one of the components of socialist democracy. But, to secure such participation, it is essential to have, apart from the formal guarantees and a developed institutional system of self-government and socio-political organizations active in the given factory or plant, also a proper functioning of the mutual relations between them. The scope of the Board's activity is designated by the extent to which the management of national economy has been decentralized, i. e. how much the given enterprise has been given autonomy and independence of the central decisions, as well as by the extent to which the activities of each of socio-political organization has been decentralized.

Beside the much-developed formal structures of the workers' board and other socio-political organizations, some informal structures have been evolved by practice. These structures mutually overlap, their respective elements being tied by a network of functional connections and interdependencies.

In his analysis of the functioning of the workers' board institution, the author considers the question of the influence exerted by the workers and the administration employees of the plant on the board's activities, of the balance between them, and of the effectiveness of the measures undertaken by the board in relation to the enterprise's administration. This has led him to examine the interrelations between the workers' board and the administration, as well as those between the different sections of this board and, finally, the relations between the staff at large and the workers' board.

As a result of his analysis the author has reached the conclusion that the workers' board lacks adequate formal-legal means for exerting a really effective influence on the activities of the plant's administration, and that this deficiency has been reflected and confirmed by everyday practice. The author points out, moreover, that the board's activities tend to concentrate within two of its organs only, viz., the "workers' board conference", and the Praesidium of the Workers' Council, at the expense of other organs, of the Workers' Council itself in particular. No distinct line of demarkation has been drawn between the competences of the particular divisions of the board, and thence their respective responsibilities to the working staff are not well delineated. Since also the effect exerted by the workers on the portent of the board's activities is rather inadequate, everyday practice falls short of the pre-established principles. This has led the author to postulate for a reconsidering of the means to secure the effective functioning of the enterprise's workers' board in relation to its administration; and, on the other hand, for a more distinct division to be drawn between the competences of the respective organs of the board and for the ensuing designation of their responsibilities to the working-staff so as to ensure its realization in practice.

*Функционирование общественно-политических организаций
на предприятиях (рабочее самоуправление)*

Резюме

Для обеспечения участия рабочих коллективов в управлении предприятием как одного из элементов социалистической демократии, существенную роль играют не только формальные гарантии и широко развитая система самоуправления и общественно-политических организаций, существующих на предприятиях, но и механизм их функционирования и взаимодействия. Пределы их деятельности определяются степенью децентрализации управления народным хозяйством, т.е. самостоятельностью и независимостью предприятия по отношению к вышестоящей хозяйственной единице, а также степенью децентрализации деятельности каждой в отдельности общественно-политической организации.

Наряду с широко развитыми формальными структурами самоуправления и общественно-политических организаций появляются возникшие на практике неформальные структуры. Они находятся в тесной взаимосвязи, отдельные же их элементы в функциональном отношении переплетаются с собой и в какой-то мере зависят друг от друга.

Анализируя функционирование рабочего самоуправления, автор рассматривает вопросы влияния рабочего коллектива и управления предприятием на деятельность самоуправления, на сотрудничество между ними, а также обсуждает действенность мер воздействия рабочего самоуправления по отношению к управлению. Затем рассматриваются взаимоотношения между рабочим самоуправлением и управлением завода, между отдельными органами рабочего самоуправления и между рабочим коллективом и самоуправлением.

В результате проведенного анализа автор приходит к выводу, что с формально-правовой точки зрения рабочее самоуправление не обладает средствами надлежащего воздействия на деятельность управления предприятием, что углубляется еще создавшейся практикой. Деятельность рабочего самоуправления концентрируется в основном в двух его органах: конференции рабочего самоуправления и президиуме рабочего совета. Это происходит за счет других органов, прежде всего — рабочего совета. Нет четко определенного разделения компетенций между отдельными органами рабочего самоуправления, и, следовательно, их ответственность перед рабочим коллективом довольно неопределенна. Замечаясь, наряду с этими явлениями, слишком малое и неудовлетворительное влияние рабочего коллектива на деятельность самоуправления ведет к значительному отступлению от намеченных принципов. В этой связи автор постулирует рассмотреть, с одной стороны, возможность полного обеспечения действенности рабочего самоуправления по отношению к управлению предприятием, с другой — проведение более четкого разделения компетенций отдельных органов рабочего самоуправления и определения их ответственности перед рабочим коллективом таким образом, чтобы возможной была их практическая реализация.