

Zbigniew Maciąg

FUNKCJONOWANIE ORGANIZACJI SPOŁECZNO-POLITYCZNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWIE (CZEŚĆ II¹ — ORGANIZACJA PARTYJNA, ZWIĄZKOWA I MŁODZIEŻOWA)

Zakładowa organizacja partyjna obejmuje swą działalnością całość życia społeczno-gospodarczego przedsiębiorstwa². Przysługującej 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 niemałym stopniu realizacja zadań stawianych przed przedsiębiorstwem.

Pracą zakładowej organizacji partyjnej kieruje komitet zakładowy, jego organem wykonawczym jest egzekutywa³. 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

¹ Pierwsza część artykułu Z. Maciąga, traktująca o funkcjonowaniu samorządu robotniczego, ukazała się w nrze 4 Zeszytów Naukowych UJ, serii: nauki polityczne Kraków 1972, s. 147—172.

² Niniejsze rozważania odnoszą w zasadzie do organizacji liczących powyżej 400 członków i kandydatów.

³ 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.

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 swej 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 winny 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 winny 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 naruszanie podporządkowania poziomego. Wyraża się to w niejednokrotnie silnej dominacji organów wykonawczych nad uchwałodawczymi, a więc egzekutywy komitetu nad komitetem i odpowiednio egzekutyw 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, a w rezultacie wypracowanie prawidłowych decyzji, mogących liczyć na szerszą akceptację społeczną.

Funkcje zakładowej organizacji partyjnej można najogólniej podzielić na wewnętrzne i zewnętrzne⁴. 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 zadań 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 kandydatów⁵,
- b) organizowanie działalności wszystkich członków partii celem wprowadzenia w życie polityki partii na swoim terenie⁶,
- 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 załatwiania⁷,
- d) przepływ informacji o pracy i podjętych uchwałach z góry w dół i odwrotnie⁸,
- e) składanie sprawozdań z działalności przed zakładową organizacją

⁴ Odmiennie 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.

⁵ Art. 49 lit. i) statutu PZPR.

⁶ Art. 49 lit. a) statutu PZPR.

⁷ Art. 18 statutu PZPR.

⁸ Art. 18 i 19 statutu PZPR.

partyjną (na konferencji delegatów i zebraniach organizacji zakładowych⁹).

Przyjmowani do partii nowi członkowie prócz wymaganych kwalifikacji politycznych winni prezentować odpowiednio wysoki poziom moralny, odznaczać się rzetelnym stosunkiem do pracy, posiadać w swoim środowisku autorytet i uznanie. Każdy członek organizacji otrzymuje określone zadania partyjne, z realizacji których winien zdawać sprawę odpowiednim organom organizacji. Statut zobowiązuje członków partii do brania udziału w pracach przynajmniej jednej z organizacji społecznych. Kształtując politykę kadrową, organizacja partyjna winna kierować na określone stanowiska ludzi o odpowiednich kwalifikacjach, szerokich horyzontach myślowych, autorytecie i doświadczeniu. Nie mogą to być ludzie, dla których jedynym celem jest ich osobisty awans i kariera, lecz ludzie, których troską jest zmiana na lepsze rzeczywistości i służba społeczeństwu. Dlatego też nie można, wydaje się, wysuwać na jakiegokolwiek stanowiska tych, którzy prezentują jedynie zdyscyplinowanie wobec partii i nic więcej, ludzi biernie posłusznych, idących zawsze z prądem, asekurantów, których jedyną umiejętnością jest zrzucanie z siebie odpowiedzialności. Organizacja partyjna musi zdawać sobie sprawę z tego, iż za działalność członków partii na określonych stanowiskach, za ich błędy, indolencję i brak przygotowania zawodowego odpowiada nie tylko przed instancjami nadrzędnymi, ale i moralnie przed załogą przedsiębiorstwa.

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 służy również niezakłócony i możliwie pełny przepływ informacji z dołu w górę i od-

⁹ Art. 17 lit. c) i art. 58 statutu PZPR.

wrotnie, 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 ¹⁰,

b) wychowywanie członków partii w duchu śmiałej krytyki, samokrytycyzmu i nieprzejednanej walki z wszelkimi brakami i nieprawościami ¹¹.

Polityczne wychowanie członków partii to nie tylko wyposażenie ich w odpowiedni zasób wiedzy politycznej drogą uruchomienia najprzeróżniejszych form szkolenia partyjnego. To przede wszystkim przykład działania politycznego wewnątrzorganizacyjnego i działania na zewnątrz. Poziom moralny i polityczny członków organizacji, ich zdyscyplinowanie decyduje 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 realizowane 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 ogniwiem 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

¹⁰ Art. 49 lit. b) statutu PZPR.

¹¹ Art. 49 lit. h) statutu PZPR.

właściwego rozwoju i należytej pracy samorządu robotniczego, zakładowej organizacji związkowej i organizacji młodzieżowej¹², 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 formalno-prawnie 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 egzekutywy — 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 winna więc tak oddziaływać, aby faktycznie nie osłaniać 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, inspirująca 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

¹² Art. 49 lit. g) statutu PZPR.

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 korzystanie z posiadanej większości w organach samorządu może okazać się konieczne, jednakże wydaje się, iż 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 formalno-prawnego współdecydowania, jak również często występującego w praktyce decydowania za samorząd¹³, 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 przenoszeniem 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 partię¹⁴. 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 osiągnany będzie jedynie

¹³ Rada robotnicza w systemie samorządu robotniczego. Wyniki badań Pracowni Samorządu Robotniczego SGPiS w 29 wybranych przedsiębiorstwach w kraju „Samorząd Robotniczy” 3/66, s. 34.

¹⁴ Art. 60 statutu PZPR.

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. Rezultatem 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 działalności¹⁵. 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 szczegółowego analizowania działalności tych organów upoważnione i zobowiązane są organy ich 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 ZMS 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 winno, 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

¹⁵ J. Adamek, *Partyjne kierownictwo w zakładowej organizacji związkowej*, „Przegląd Związkowy” 6/64, s. 15—16.

niebezpieczeństwo wyłączenia bądź zastępowania administracji w jej pracach. Obniża się autorytet i skuteczność działania samorządu i organizacji społeczno-politycznych oraz zmniejsza społeczną zdolność demokratycznego działania. Pośrednie 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 winna być również pośrednią. Sprawowana bezpośrednio winna 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 jednoosobowo przez sekretarza. Winna natomiast być kontrolą sprawowaną przez całą organizację, wszystkich jej członków¹⁶. 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 mogła by być faktycznie realizowaną 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 załogi¹⁷,
- b) pieczę nad ideowo-politycznym i moralnym wychowaniem młodzieży oraz jej szkoleniem zawodowym¹⁸,
- c) zwalczanie reakcyjnej ideologii i propagandy oraz wszelkiej działalności wrogiej Polsce Ludowej¹⁹,
- d) wyjaśnianie bezpartyjnym polityki partii²⁰,
- e) organizowanie załogi i przewodzenie jej w wykonywaniu stawianych przed nią zadań²¹.

¹⁶ Patrz bliżej: J. Waclawek, Wybrane problemy..., s. 88—97.

¹⁷ Art. 49 lit. c) statutu PZPR.

¹⁸ Art. 49 lit. f) statutu PZPR.

¹⁹ Art. 49 lit. j) statutu PZPR.

²⁰ Art. 2 lit. j) statutu PZPR.

²¹ Art. 49 lit. c) i art. 2 lit. j) statutu PZPR.

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 zebrania partyjne,

— działania grupy 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 rodzić może ona niechęć ze strony załogi i stąd rezultat takiego działania nie zawsze może być pożądany. Dlatego też, wydaje się, nie można nigdy poprzestać 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 nastęrcza pewne trudności i wymaga wysiłku nie tylko aktywu, ale całej organizacji, wszystkich jej członków. Od jej realizacji zależy w dużej mierze autorytet organizacji, jej zdolność organizowania załogi do wykonywania określonych zadań i przewodzenie w każdej nawet trudnej politycznie sytuacji. Organizacja polityczna musi więc wsłuchiwać się w nastroje załogi, umieć na nie wpływać, umiejętnie wykorzystywać oraz wyławiać problemy najbardziej ją

nurtujące i drażliwą. 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.

Zaniedbywanie 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 więc 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. Pomiedzy 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; od warunków zaś tych w nie małym stopniu wydajność pracy i wyniki produkcyjne. Mamy więc tu do czynienia niejako ze sprzężeniem zwrotnym. Stąd też zakładowa organizacja związkowa w swoim działaniu winna 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. Troszcząc się o sprawy załogi winna jednocześnie kojarzyć jej interes z interesem ogólnospołecznym, związanym 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. Orga-

nami 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. 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, mąż 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 winny 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, zaś prezydium nad pozostałymi organami. Wcześniej podejmowane decyzje w gronie stosunkowo wąskiego aktywu przenoszone są później do akceptacji organom, jedynie formalnie w sposób kolegialny działającym. Przy dość silnym podporządkowaniu pionowym zaznacza się stosunkowo słabe podporządkowanie poziome. 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 organizacja²². Małą też aktywność wykazują rady oddziałowe i grupy związkowe²³. Zjawiska te wpływają na utratę więzi i odrywanie się aktywu kierowniczego od mas członkowskich. Zabezpieczeniu szerszego wpływu załogi 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 wyposażona została w sankcje w postaci prawa ich odwołania lub rozwiązania rady zakładowej. W praktyce ten rodzaj sankcji w zasadzie nie jest sto-

²² J. Adamek, *Uwagi przed kampanią sprawozdawczo-wyborczą*, „Przegląd Związkowy” 9/60 s. 8.

²³ J. Karczewski, *Garść doświadczeń z Huty „Pokój”*, „Przegląd Związkowy” 4/62, s. 12—14.

sowany. 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 realizowane są w trzech zasadniczych kierunkach ²⁴:

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

Podział ten budzić może pewne wątpliwości, bowiem w zasadzie działanie w stosunku do administracji jest pośrednim wobec załogi, zaś działanie w stosunku do samorządu pośrednim wobec administracji i załogi. Dlatego też dokonując tego podziału rozumiem przez to działanie bezpośrednie organizacji związkowej wobec każdego z tych czynników. Niewątpliwie pojawią 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, przekraczałyby 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 podzielić można na: nadzorcze, kontrolne, inicjujące i opiniodawcze. Organizacja zakładowa sprawuje nadzór nad warunkami pracy oraz działalnością urzędów socjalnych i kulturalnych należących do zakładu pracy ²⁵. 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 ²⁶.

Organizacja związkowa może wystąpić wobec administracji z wnioskami podjętymi zarówno w wyniku sprawowanej kontroli, a więc z wnios-

²⁴ Pomijam tu współpracę rad zakładowych z organami rad narodowych.

²⁵ Art. 3 pkt. 1 dekretu o utworzeniu rad zakładowych z 1945 r. Art. 12 do 18 ustawy o społecznej inspekcji pracy z 1965 r.

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

kami 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 wypowiedzenia²⁷. 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.²⁸ W sferze zaś kulturalno-wychowawczej prowadzenie pracy kulturalnej i oświatowej, rozwijanie sportu, turystyki itp.²⁹ 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. Niemało 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.³⁰ Organizacja związkowa więc, zamiast inicjować i kontrolować działanie administracji, bronić interesów załogi, badać i wsłuchiwać się w jej nastroje, oraz podejmować w związku z nimi stosowne działania,

²⁷ Art. 7 ust. 2 dekretu z dnia 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy. Dz. U. z dn. 25 I 1956 r. nr 2 poz. 11. ze zmianami: Dz. U. z 1956 r. nr 41 poz. 167 i z 1959 r. nr 27 poz. 170.

²⁸ § 3 pkt. 6 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce.

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

³⁰ *Budżet czasu rad zakładowych sprawą nie tylko samych rad*, „Przegląd Związkowy” 1/69 s. 2—3. 14. Wyniki badań w 3 zakładach przemysłu włókienniczego Łodzi.

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 winna 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 działanie prezydium rady zakładowej i skupiony wokół niej wąski aktyw.

Zasadniczym celem zakładowej organizacji ZMS 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 kolegiałnie, 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, jego komisje, a przede wszystkim prezydium zarządu zakładowego i jej przewodniczący. Organizacja ZMS, 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 autorytetu, jaki 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? Całościowe 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 pracy³¹. Działanie w tym zakresie i współdziałanie z samorządem jest obowiązkiem zarówno organizacji partyjnej³², związków zawodowych³³, jak i organizacji młodzieżowej³⁴. 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 winno 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 możliwościom³⁵.

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 konferencji³⁶. Ograniczeniu tej praktyki służy wprowadzony obowiązek

³¹ 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.

³² Art. 2 lit. l) art. 49 lit. d), art. 50 statutu PZPR.

³³ § 3 pkt. 5, 6, 14 Statutu Zrzeszenia ZW. Zaw. jak również odpowiednie postanowienia statutów związków branżowych.

³⁴ Art. 5 i 27 statutu ZMS.

³⁵ W. Zawadzki, K. Borczon, *Dlaczego zmniejsza się aktywność samorządu*, „Samorząd Robotniczy” 10/62. H. Fudała, *Dlaczego rezygnuję z pracy w radzie robotniczej*, „Samorząd Robotniczy” 6/62.

³⁶ E. Plichciński, *Ograniczyć zmiany rocznych planów w przedsiębiorstwie*, „Przeгляд Związkowy” 11/68, s. 6. (Wyniki ankiety przeprowadzonej przez Ministerstwo Finansów). „Z ogółu ankietowanych przedsiębiorstw około 65% miało do 5 zmian wskaźników dyrektywnych i normatywów ekonomicznych w ciągu roku i około 20% przedsiębiorstw od 6 do 10 zmian, a 10% ponad dziesięciokrotnie zmieniano plan

uzgadniania z radą robotniczą zmian w ramach rocznych planów techniczno-ekonomicznych³⁷. Zwiększył się też w ostatnich latach udział samorządu i organizacji w przygotowywaniu planu, w szczególności poprzez wprowadzenie możliwości przedstawiania propozycji przedsiębiorstwa, a także przedstawiania zjednoczeniu projektów planów alternatywnych. Jednakże nadal uchwalanie planu przez konferencje samorządu robotniczego jest jeszcze bardziej zatwierdzaniem 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 zwykły przypadek, a nie faktyczne ich osiągnięcia³⁸. Organizacja ZMS 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 winna być przedmiotem stałej troski przede wszystkim administracji przedsiębiorstwa. Obowiązki administracji w tej sferze regulują szczegółowo przepisy prawne³⁹. Samorządowi robotniczemu przyznano głównie możliwość ustalania zasadniczych kierunków poprawy warunków pracy⁴⁰, zaś na organizacje społeczno-polityczne nałożono obowiązek stałej o nie troski. Zakładowa organizacja związkowa wyposażona została w tej sferze w szerokie upraw-

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 wersji ostatecznej po zmianach wyrażają się różnicą przeszło 20%, a jest to odchylenie bardzo wysokie." Również: J. Balcerek, L. Gilejko, op. cit., s. 131—138.

³⁷ Pisma okólne Prezesa Rady Ministrów z 29 maja 1969 r. rozdział I pkt. 8.

³⁸ J. Maj, *Chcemy być współpartnerem*, „Przegląd Związkowy” 2—3/71, s. 23—26.

³⁹ Ustawa z 30 III 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. nr 13, poz. 991) Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziem Odzyskanych z dnia 6 XI 1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z dn. 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).

⁴⁰ Art. 7 pkt. 3 lit. a) ustawy o samorządzie robotniczym.

nienia kontrolne⁴¹. 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 zawodowego⁴². W przypadku niewykonania prawomocnego zalecenia, dyrektor pociągany jest do odpowiedzialności karnoadministracyjnej⁴³. 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 pracy⁴⁴. 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 aktywność organizacji społeczno-politycznych, nadmiernie zaabsorbowana 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 bu-

⁴¹ § 3 pkt. 7 statutu Zrzeszenia Zw. Zaw. Art. 49 lit. e) statutu PZPR. Art. 6 statutu ZMS.

⁴² Art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

⁴³ Art. 15—18 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

⁴⁴ Instrukcja w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy — § 8, § 9, § 10.

downictwa mieszkaniowego oraz urządzeń socjalnych⁴⁵. Fundusz zakładowy zgodnie z obowiązującymi przepisami⁴⁶ przeznaczają się w $\frac{1}{4}$ na budownictwo mieszkaniowe, na nagrody dla pracowników, kwotę do wysokości 8,5% rocznego osobowego funduszu płac, resztę zaś na inwestycje socjalne i inne potrzeby załogi. Fundusz zakładowy w swym założeniu miał stanowić bodziec zainteresowania wykonaniem rocznego planu przedsiębiorstwa. Zachodzącym zaś nieprawidłowościom w jego podziale miała przeciwdziałać uchwała XVI Plenum CRZZ w sprawie gospodarowania funduszem zakładowym. Jednak nadal przeznaczano pewne środki na cele nie związane z potrzebami załóg. Zdarzały się też fakty pokrywania z tego funduszu kosztów różnego rodzaju imprez urządzanych dla stosunkowo wąskich „kolektywów”⁴⁷. Wydaje się, iż fundusz zakładowy spełniać będzie rolę bodźca materialnego zainteresowania załogi w większym stopniu, jeżeli zadania przedsiębiorstwa będą efektywne i realne, a przy tym znane załodze w całości już z początkiem roku i nie zmieniane bez szczególnej konieczności w trakcie ich realizacji. Załoga winna być informowana o wartości funduszu zakładowego, którą może osiągnąć przy pełnej realizacji zadań, każdy zaś pracownik o przysługującej mu indywidualnie wysokości nagrody. Jednocześnie konieczny jest wraz ze wzrostem zadań odpowiedni wzrost funduszu, a w szczególności kwot przeznaczonych na nagrody indywidualne. Zdarza się, iż mimo wykonania podwyższonych ilościowo i jakościowo zadań wartość funduszu zakładowego maleje i tym samym niższa jest wysokość indywidualnych nagród⁴⁸. W tej sytuacji fundusz zakładowy traci swą podstawową funkcję i może nawet prowadzić do niezadowolenia wśród załogi.

Organizacje PZPR i ZMS zobowiązane są również w swojej działalności do stałej troski o poprawę warunków socjalno-bytowych załogi⁴⁹. Jednakże ta sfera zadań bywa nierzadko przez nie zaniechywana i niedoceniana.

Zakładowa organizacja związkowa natomiast winna czuwać 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 zawodowych w tej sferze są dość szerokie stąd też w dużej mierze na nich koncentruje się ich działalność⁵⁰.

⁴⁵ Art. 8 pkt. 2, 3, 4 ustawy o samorządzie robotniczym.

⁴⁶ Art. 7 ustawy z 28 III 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst Dz. U. nr 13, z 1960 r. poz. 78).

⁴⁷ K. Czerwiński: *Podział funduszu zakładowego za rok 1968*, „Samorząd Robotniczy” nr 2/70, s. 9—11.

⁴⁸ H. Bierła, *Moje propozycje poprawy*, „Samorząd Robotniczy” 4/62, s. 31.

⁴⁹ Art. 49 lit. e) statutu PZPR. Art. 6 statutu ZMS.

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

Ad. IV. Najważniejszymi zadaniami samorządu robotniczego w zakresie regulacji stosunków pracy jest uchwalanie zakładowego regulaminu pracy, ustalanie polityki zatrudniania, kontrola funduszu płac, nagród i premii⁵¹. 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 powiatowych, 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 zakładowej⁵². W zakresie tym również zakładowa organizacja ZMS reprezentować ma interesy młodzieży⁵³.

Ad. V. Rozwój życia kulturalno-oświatowego załogi jest przedmiotem starań zarówno samorządu, jak i organizacji społeczno-politycznych⁵⁴. 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 każdej organizacji. Zadanie to realizują one w codziennej praktycznej działalności. Przypadki naruszenia 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, naruszenia 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 zła⁵⁵. Odgrywają więc niemałą rolę w procesie kształtowania prawidłowych stosunków międzyludzkich w zakładach pracy.

Jak z powyższych rozważań wynika, system organizacji społeczno-poli-

⁵¹ Art. 7 pkt. 3 lit. a) art. 8 pkt. 1, oraz art. 18 pkt. 5, 6) ustawy o samorządzie.

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

⁵³ Art. 6 statutu ZMS.

⁵⁴ Art. 7 pkt. 3 lit. c) i art. 8 pkt. 4) ustawy o samorządzie robotniczym. § 3 pkt 6, 12, 15, statutu Zrzeszenia Zw. Zaw. Art. 49 lit. c) statutu PZPR. Art. 5 i 27 statutu ZMS.

⁵⁵ H. Borkowski, *Sądy społeczne — skuteczną formą samowychowania załóg*, „Przegląd Związkowy” 6/67, s. 27—28.

tycznych, 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-kierowniczy oddziaływania na załogę i załóg na przedsiębiorstwo powstał w złożonym procesie wielonurtowym. Załogi były mobilizowane do realizacji zadań ogólnie 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 rzadkim⁵⁶, 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 swą odpowiadać ma przed konferencją samorządu robotniczego.

Takie określenie pozycji sekretarza ekonomicznego w stosunku do innych organów jest chyba dość charakterystycznym przykładem pomieszania kompetencji. Wyraźna jest też wypływająca z tych postanowień i zachodząca w praktyce nadrzędność w stosunku do niego zarówno sekre-

⁵⁶ M. Kamiński, *Partia a samorząd*, „Samorząd Robotniczy” 2/64, s. 23.

tarza komitetu zakładowego, jak i przewodniczących rady robotniczej i zakładowej. Trudno chyba zgodzić się z tym, aby funkcje koordynacyjne mógł 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 winien 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, protokołowaniem sesji konferencji samorządu robotniczego, rady zakładowej itp.⁵⁷ 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 ZMS 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 podany⁵⁸. Działanie tych organów prowadzi do ujednoczenia 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 komisji działają organizacje społeczno-polityczne, samorząd i administracja. Tego rodzaju działalność trudno nazwać oczywiście koordynacją czy podziałem pracy. Jest ona o tyle popularna, iż zacierza odpowiedzialność w przypadku niepowodzenia określonych działań. W przypadku zaś osiągnięcia jakichkolwiek rezultatów pozwala wykazać je w sprawozdaniach, przypisując tym samym stosowne uznanie

⁵⁷ *Sekretarze ekonomiczni konferencji samorządu robotniczego (Z badań ankietowych CRZZ w 23 przedsiębiorstwach różnych branż). „Przegląd Związkowy” 10/70, s. 46—47.*

⁵⁸ B. Bardyński, „... W pracy kolegium (postępu technicznego i organizacyjnego przyp. Z.M.) biorą udział przedstawiciele wszystkich wydziałów produkcyjnych oraz

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 aktywu kierowniczego. W ten sposób też zaciera 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. Charakterystyczna jest przy tym większa aktywność pracowników administracji ze szczebla kierowniczego niż pracowników umysłowych nie pełniących funkcji kierowniczych i robotników⁵⁹. Wydaje się, iż koniecz-

działów przygotowania produkcji, jak również KZ, R.R, R.Z, ZMS, KTiR i koła SIMP. Działalność kolegium została rezszerzona 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.

⁵⁹ *Próba kompleksowej analizy działalności samorządu w wybranych przedsię-*

ność 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 partyjnej⁶⁰. 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 ujed-

biorstwach warszawskich (Wyniki badań zespołu Pracowni Samorządu Robotniczego IGS w 25 przedsiębiorstwach warszawskich), „Samorząd Robotniczy” 12/62.

⁶⁰ 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 ZMS co 2 lata i centralnych co 4 lata, kampanie do terenowych władz partyjnych co 2 lata i przedzjazdową co 4 lata, kampanię wyborczą do sejmu

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

Współzarządzanie załóg w przedsiębiorstwach realizowane jest 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 sprowadzają 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 sferach 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

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).

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

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 czyni wykształtowany 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 koniunktury, 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 świadomości społecznej.

*The Operation of Socio-Political Organizations in Enterprises
(Part. II: Party, Trade-Union, and Youth Organizations)*

Summary

In his discussion of the operation of the given works or plant's party organization the author has pointed out the specific part it has to perform within the joint-control system, resulting chiefly from its attribute of political guidance. He has analysed its workings and the function of its internal operation, as well as the trends, functions, and methods of its external operation, i. e. its action in relation to the workers' board, the Works' trade-union organization and youth organization, to the administration and staff.

The Works' trade-union organization, combining representation and the care taken of the staff's interests with the striving to get the best possible effects in

production, carries out activities in three main directions: in its relations with the administration, with the workers' board, and with the staff. When examining its functions the author simultaneously points out the occasional regrettable practice when that organization is made to take on the functions of administration.

The last analysed organization is the Socialist Youth Union unit at the Works. The efficiency of its operation largely depends upon its authority and the support it gets from the party organization: thence the author has cited only the most fundamental of its functions and trends of both internal and external operation.

The author then proceeds to draw a division between the assignments of the workers' board and the socio-political organizations which he has shown to overlap to a considerable extent, comprising virtually the same spheres of action, with slight differences only as to competences. This brings about the risk that the same activities may be unnecessarily doubled; thence also the urgent call for their co-ordination. The „Economic Secretary” of the Workers' Board Conference appointed to this end, in practice does not fulfill this function, which makes it necessary to look for other forms of co-ordination: diverse formal and informal bodies are formed to organize the co-operation between the workers' board, and the socio-political units at the Works. These bodies have among their members the representatives of every organization at the Works, as well as of the Workers-Board and the administration; thus virtually a fourth organization (apart from the workers' board) of administrative-social character is established. This sort of procedure is actually equal to the doubling of work. It gives rise to a number of negative occurrences such as: an excessive uniformity of the methods of work, an extra growth of the number of people engaged in the respective bodies, waste of effort, concentration of all functional elements on the same activities, and, above all — the fact that the formal bodies are replaced in their basic functions. All this, as well as the cumulation of posts in the hands of the same persons tend to restrict the scope of social consultation; as a result the staff tend to identify the activities of the Workers' Board and of the socio-political organizations with the administrative ones.

Upon commenting on the relatively small activity — or one may even say, passivity — of the lowest links of the joint-control system, on the formal character of the activities of the bodies which serve as the platform for wider social consultation, on the concentration of decision-taking in bodies with a comparatively small number of members, on the formal character of the control exerted by the staff over their representatives' activities, — the author has reached the conclusion that the now evolved system does not fully carry into effect one of its principal functions according to the pre-established conception: the function which consists in ensuring the staff's participation in the management of the enterprise. Excessively developed, the system is too little flexible and not really adapted to the current scientific and technical developments. It has been evolved, in fact, for more than a quarter of a century in a period of rapid transformations in economy, technology, and social consciousness, by occasional additions — on the spur of the moment, as it were — of various functional elements according to the current politico-economic situation, not infrequently with the omission of the initial ideas and without any real analysis of their operation and usefulness. Thence the postulate that it would be pertinent to consider the possibility of a complex preparation of a system which would comprise all its component parts as well as a more flexible working of political action so that they would ensure both their efficient operation and the employees' actual bearing upon the decisions taken at the works.

*Функционирование общественно-политических организаций
на предприятиях (часть II — партийная, профсоюзная,
молодежная организация)*

Резюме

Обсуждая вопрос о функционировании партийной организации на предприятии, автор обращает особое внимание на ее роль в системе управления, вытекающую из факта, что партия является политическим руководителем. Затем анализируются механизмы и функции внутрипартийной деятельности, а также методы внешнего воздействия — по отношению к рабочему самоуправлению, местному, молодежной организации, администрации и рабочему коллективу.

Фабрично-заводская профсоюзная организация — представитель и защитник интересов трудящихся, заботясь о росте производства, развивает свою деятельность в трех направлениях: по отношению к администрации предприятия, рабочему самоуправлению и рабочему коллективу. Рассматривая функции профсоюзной организации, автор указывает на тенденции к подмене и дублированию деятельности администрации. Затем анализируется фабрично-заводская организация Союза Социалистической Молодежи (ЗМС), действенность которой в значительной мере зависит от ее авторитета и поддержки со стороны партийной организации. В работе обсуждаются ее основные функции, направление внутренней и внешней деятельности.

Задачи рабочего самоуправления и общественно-политических организаций во многом совпадают, охватывая собой, в основном, одну и ту же сферу деятельности. Отсюда вытекает опасность дублирования этой деятельности и необходимость координации мероприятий. Экономические секретари конференции рабочего самоуправления, которые должны заниматься этим вопросом, как правило, не выполняют этой функции. Отсюда поиски других форм координации и сотрудничества самоуправления, общественно-политических организаций путем создания различных, формальных и неформальных, организаций, группирующих в себе представителей всех организаций, самоуправления и администрации. Таким образом возникает четвертая (кроме самоуправления) организация административно-общественного характера, во многом дублирующая работу всех остальных. Это порождает ряд отрицательных явлений, как унификация методов деятельности, чрезмерная многочисленность отдельных органов, лишняя трата сил актива, концентрация на одних и тех же участках всех функциональных элементов и, что хуже всего — подмена формальных органов в исполнении их основных задач. Эти явления, равно как и кумуляция различных должностей одними и теми же лицами, ведут к суживанию пределов общественной консультации, вследствие чего в понимании рабочего коллектива деятельность самоуправления, общественно-политических организаций и администрации сливается в одно.

Указывая на сравнительно небольшую активность, даже пассивность нижестоящих звеньев системы самоуправления, формальный характер деятельности органов, которые должны служить базисом для широкой общественной консультации, сосредоточение решений в руках узкого круга лиц, формальный характер контроля рабочих над деятельностью их представителей, автор приходит к выводу, что сформировавшаяся у нас система не обеспечивает осуществления одной из основных, принципиальных задач — участия рабочего коллектива в управлении предприятием. Чрезмерно разросшаяся, тяжеловесная, эта система оказывается непригодной для потребностей научно-технической революции. Возникшая в течение свыше двадцати пяти лет, в период стремительных экономических и технологических изменений, значительных сдвигов в сознании трудя-

щихся, эта система развивалась путем создания новых функциональных элементов в зависимости от политической и экономической обстановки, причем нередко обходились первоначальные принципы, не проводились более основательные анализы их пригодности. Отсюда постулат — обсудить возможность комплексной разработки системы, которая охватывала бы все ее составные элементы, и такого изменения механизмов политической деятельности, чтобы обеспечить действительное участие рабочих коллективов в принимаемых решениях и в управлении предприятиями.