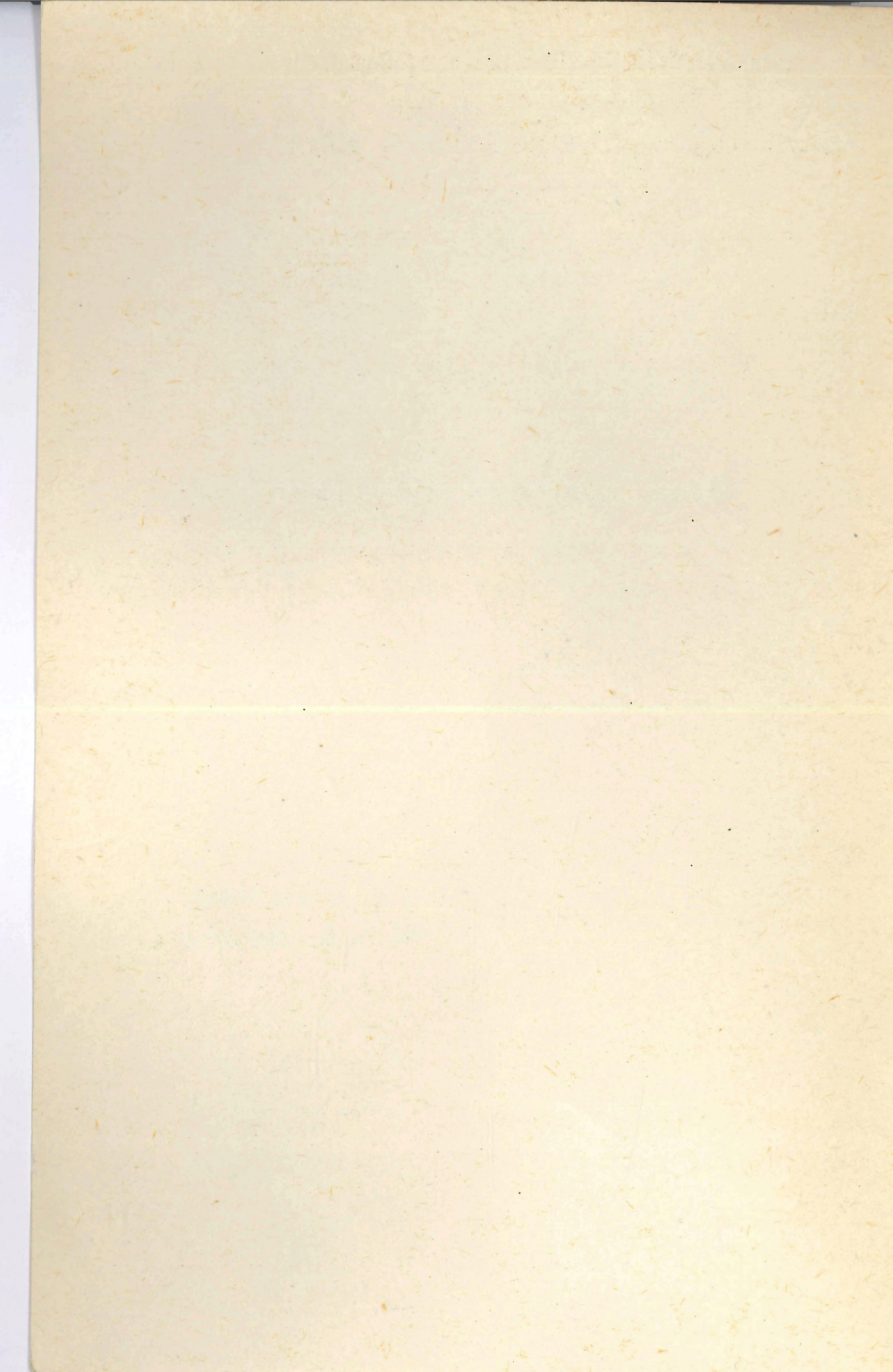


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji  
Zakład Socjologii Organizacji  
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję  
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa  
1976.



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji  
Zakład Socjologii Organizacji  
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

**SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI**

Materiały na konferencję  
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa  
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373

I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

## Godność pracy przez udział w zarządzaniu

### 1. Ogólne uwagi

Pracą najemną nazywano w dawniejszym prawie świadczenie czynności na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Z punktu widzenia pracownika jej celem było wyłącznie uzyskanie zarobku<sup>1</sup>. Nie mając innych możliwości uzyskania środków do życia człowiek "wynajmował" przedsiębiorcy swoją pracę, czyli swój wysiłek fizyczny /również i umysłowy/ dla celów wyznaczanych wyłącznie przez pracodawcę. Cele te dla pracownika najemnego były z reguły obce, często nieznanne, nieraz dla niego wrogie. Jedynym łącznikiem między najemnym pracownikiem a zakładem pracy była konieczność uzyskania zarobku. Pomijając znane polityczne i społeczne zjawisko wyzysku, pracownik najemny, nawet jeśli był stosunkowo możliwie wynagradzany, zwykle nie nawiązywał i z reguły nie był w stanie nawiązać pozytywnego emocjonalnego kontaktu z zakładem pracy. Był to nie jego, lecz pracodawcy zakład pracy. Z tego punktu widzenia praca najemna w swym założeniu była pozbawiona elementów humanizmu. Praca - jak wiadomo - była towarem.

Generalna zmiana stosunku pracownika wobec pracodawcy następuje w socjaliźmie. Znika prywatny przedsiębiorca i jego zachłanne prawo do zysku z cudzej pracy. Zakłady pracy stają się instytucjami społecznymi. Społeczny charakter cechuje pracodawcę. Pracuje się dla całego społeczeństwa, zorganizowanego w państwo socjalistyczne. Pracownik jest częścią tego społeczeństwa. Pracuje więc również dla siebie. Poświęca czas, a więc istotną część swego życia dla ogółu, do którego on sam się zalicza. Praca traci charakter niesydywidualizowanego osobowo towaru. Odzyskuje charakter wysiłku

człowieka, wysiłku ucieleśniającego się w czasie, czyli związanego z poświęceniem części bytu człowieka - pracownika.

Praca się humanizuje. Traci charakter rynkowy, odzyskuje swe nieodłączne piętno ludzkie. Zjawisko to jest przejawem socjalistycznych stosunków pracy. Jest ono jednak tylko początkiem, aczkolwiek niezwykle istotnym, socjalistycznej humanizacji pracy. Dalszy jego rozwój następuje przez ustanawianie takich norm prawnych i ich zespołów, czyli instytucji prawnych, które mają na celu /być może nie wyłącznie/ dalsze ucłowieczenie pracy, dalsze zwiększenie jej godności i społecznej celowości. Wynagrodzenie za pracę jest istotnym, wszakże nie wyłącznym celem pracownika i <sup>niejedynym</sup> ekwiwalentem za jego wysiłek i poświęcenie czasu.

Wyłania się zdecydowany nakaz badania i przedstawiania owych właśnie instytucji prawnych, które pogłębiają i rozwijają humanizację pracy. Jedną z głównych, oraz istotną i wyróżniającą cechą tych instytucji jest zapewnienie pracownikowi udziału w zarządzaniu swym zakładem pracy. Obok charakteru pracownika uzyskuje on charakter uczestnika czynności zarządzania, ma on możliwość oddziaływania na losy zakładu pracy, na celowość i sensowność swej pracy. Jakkolwiek oddziaływanie to jest tylko częściowe i pośrednie, wywiera ono jednak poważny wpływ na psychikę pracownika. Pracownik nie jest tylko podmiotem kierowanym, wykonawczym, ma on w odpowiedniej skali również możliwość występowania jako podmiot kierujący, ściślej: jako jednostka biorąca udział w podejmowaniu co najmniej niektórych decyzji, które dawniej były wyłączną i niepodzielną, niedostępną domeną pracodawcy. Ponadto każdy z pracowników ma potencjalną i realną możliwość posuwania się w górę po szczeblach procesu wpływania na zarządzanie zakładem pracy. Takie uformowania prawne zawierają potężny psychologiczny i emocjonalny ładunek zwiększający godność pracownika - zarządcy, a tym samym <sup>zmieniający</sup> jego nastawienie do pracy.

## 2. Samorząd robotniczy

W państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i rolnych ustawa z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym<sup>2</sup> zapewnia pracownikom w spółdzielniach w zarządzaaniu i u zakładem pracy. Trzeba tu dodać, że nie wynika to tylko z oceny prawników; jest to wyraźne sformułowanie pracodawcy.

Swoje prawo do współudziału w zarządzaniu zakładem pracownicy realizują w zasadzie przez wybieralne organy, a więc przede wszystkim przez radę robotniczą. Prawo przewiduje jednak również pewne postacie bezpośredniego włączania całej załogi do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym. Są narady wytwórcze i zebraania załogi, przy czym te pierwsze odgrywają znacznie większą rolę.

Narady wytwórcze pracowników całego przedsiębiorstwa organizuje się w mniejszych zakładach pracy, które nie są podzielone na wydziały. W większych przedsiębiorstwach narady wytwórcze obejmują pracowników poszczególnych wydziałów. Narady wytwórcze zarówno wydziałowe jak i ogólne /w mniejszych zakładach/ powinny być zwoływane nie rzadziej niż raz na kwartał. W praktyce wydziałowe narady wytwórcze zwołuje się zwykle raz w miesiącu.

Narady wytwórcze są zatem najprostszym i bezpośrednim instrumentem udziału każdego pracownika w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym. Według wytycznych Centralnej Rady Związków Zawodowych przedmiotem tych narad powinny być wszystkie ważniejsze sprawy bądź wydziału bądź nawet całego przedsiębiorstwa. Przedmiotem narady może być również problematyka tylko jednej zmiany. Według wspomnianych wytycznych<sup>3</sup> do spraw, które powinny być przedmiotem narad należą przede wszystkim takie, jak wykonanie planu produkcyjnego i planu postępu technicznego, prawidłowość organizacji pracy, sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz realizacja obowiązków administracji zakładu wobec załogi. Są to więc kluczowe

kwestie zakładu pracy, mające podstawowe znaczenie zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy. Przedmiotem narad mogą być jednak również sprawy dotyczące <sup>głównie</sup> samych pracowników, prawidłowości ich pracy, a więc takie jak poprawa jakości produkcji, obniżanie kosztów wytwarzania, zwiększanie wydajności pracy oraz rozwijanie zakładowego współzawodnicstwa pracy.

Narady wytwórcze nie są tylko zebraniem samych pracowników wykonawczych. Kierownik przedsiębiorstwa lub jego wydziału /zależnie od charakteru narady/ ma obowiązek brania udziału w naradach. Wymagany jest również udział przedstawicieli rady robotniczej i rady zakładowej przedsiębiorstwa. Narada stanowi zatem właściwe forum, na którym mogą i powinny być prezentowane wszelkie postulaty wszystkich podmiotów i grup zainteresowanych w należyтым funkcjonowaniu przedsiębiorstwa i odpowiedzialnych za prawidłowe działanie zakładu.

Zgłoszone i przyjęte na naradzie wnioski są rejestrowane przez organy samorządu robotniczego, a więc przede wszystkim przez rady robotnicze /oddziałowe lub całego przedsiębiorstwa/. Do organów tych należy kontrola należytej i terminowej realizacji wspomnianych wniosków. Powinny być one rozpatrzone przez administrację zakładu w ciągu jednego miesiąca od chwili zgłoszenia. Uchwały Plenum CRZZ przypominają organom samorządu robotniczego o obowiązku energicznego, zdecydowanego domagania się od kierownictwa zakładu szybkiej i należytej realizacji uchwalonych wniosków na naradach wytwórczych, zwłaszcza jeśli idzie o usprawnianie organizacji i ulepszanie stanowisk roboczych<sup>4</sup>.

Mniejsze znaczenie mają zebrania załogi, które odbywają się w zasadzie tylko w szczególnych wypadkach. Można je podzielić na dwie grupy. Pierwsza z nich to ogólnozakładowe lub wydziałowe zebranie załogi dla wysłuchania okresowych sprawozdań z działalności



organów samorządu robotniczego. Ze względów praktycznych jest wskazane łączenie tych zebrań z naradami wytwórczymi<sup>5</sup>. Druga grupa wypadków, w których zwołuje się zebranie załogi dotyczy raczej zdarzeń o charakterze wyjątkowym. Mianowicie do właściwości konferencji samorządu robotniczego /najwyższego organu samorządu/ należy między innymi podział funduszu zakładowego. Ta kompetencja może być przekazana przez konferencję samorządu robotniczego do właściwości całej załogi, która wówczas jest władna sama podjąć decyzję w sprawie wspomnianego podziału funduszu zakładowego. Całkiem wyjątkowym jest zebranie załogi w celu podjęcia uchwały w przedmiocie rozwiązania rady robotniczej, jeśli zdaniem pracowników nie wypełnia ona swoich obowiązków. Wyjątkowy charakter takiej sytuacji sprawia, że nie zostały wydane dotychczas przepisy wykonawcze regulujące sposób i zasady zwołania takiego zebrania załogi<sup>6</sup>.

Systematyczne działanie w zakresie udziału pracowników w zarządzaniu ich zakładem należy do wybieralnych organów samorządu robotniczego, a więc przede wszystkim do rady robotniczej przedsiębiorstwa, oddziałowych rad robotniczych i konferencji samorządu robotniczego. Siłą rzeczy jest to już pośredni udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w myśl zasady, ukształtowanej w okresie rewolucji francuskiej: *qui délègue - abdique*. Dlatego też w przepisach podkreśla się wielokrotnie obowiązek utrzymania przez organy samorządu robotniczego ścisłej więzi z załogą, w szczególności przez właściwe zebrania sprawozdawcze i udział w naradach wytwórczych. Ma to na celu między innymi zapobiec nadmiernej alienacji i instytucjonalizacji tych organów.

Rady robotnicze są wybierane przez pracowników przedsiębiorstwa w tajnym głosowaniu. Do grona członków rady można wybrać tylko pracownika przedsiębiorstwa. Poza tym w skład rady wchodzi z urzędu przedstawiciel zakładowej organizacji PZPR oraz przed-

stawiciel rady zakładowej. Organem o charakterze rozszerzonej rady robotniczej jest konferencja samorządu robotniczego, albowiem w jej skład wchodzi członkowie wspomnianej rady, oraz członkowie rady zakładowej i zakładowego komitetu PZPR. Konferencja samorządu robotniczego jest naczelnym organem tego samorządu; może podejmować uchwały we wszystkich sprawach leżących w kompetencji samorządu. Do kompetencji tej należy nadzór i kontrola nad gospodarczą działalnością przedsiębiorstwa, ustalanie zasadniczych kierunków rozwoju oraz usprawnianie gospodarki przedsiębiorstwa, w szczególności zaś podział funduszu zakładowego /którą to czynność można przekazać do bezpośredniej decyzji całej załogi/ oraz decyzje w sprawach zakładowego budownictwa mieszkaniowego i urządzeń społecznych.

Pobieżny ten przegląd wskazuje, że pracownicy przedsiębiorstwa przez wybór rady robotniczej, której członkowie wchodzi z kolei w skład konferencji samorządu robotniczego, uzyskują znaczny wpływ na losy swego zakładu pracy oraz - co przecieź nie jest bez znaczenia - mają dostęp do informacji w przedmiocie gospodarczej działalności przedsiębiorstwa. Omówione przepisy, choć być może niedoskonałe, mają na celu stworzenie więzi między interesami indywidualnymi i interesem zakładu pracy. Praca członków załogi nie polega jedynie na wykonywaniu nałożonych obowiązków, lecz łączy się z możliwością wpływu na sposób jej wykonywania, na jej celowość i efektywność. W ten sposób została otwarta jedna z ważnych dróg prowadzących do humanizmu pracy, tej pracy która jest nie tylko elementem wykonawczym lecz zawiera również składniki kierowania zakładem.

Treść przepisów nie zawsze jednak odpowiada treści regulowanych przez nie stosunków społecznych. Na tym tle nie brak głosów krytycznych. Są one kierowane zwłaszcza pod adresem osób wybranych do organów samorządu robotniczego, którzy nieraz zaniedbują

utrzymywanie stałej więzi z załogą, nie reprezentują należycie jej interesów, ograniczają się do pełnienia powierzonych im funkcji w sposób formalny, w konsekwencji tracą zaufanie, którym ich obdarzono. Jeszcze gorsza sytuacja wytwarza się w wypadku lekceważenia przez administrację zakładu znaczenia konferencji samorządu i uchwał rady robotniczej. W takich przypadkach zamiast autentycznej reprezentacji załogi występują jedynie formalne pozory jej istnienia. Z takim "samorządem" nie liczy się kierownictwo i nie uznaje go załoga<sup>7</sup>. Zachwianie zaufania załogi powoduje, że instytucja samorządu robotniczego traci wszelkie znaczenie jako czynnik humanizacji pracy przez udział w kierownictwie zakładu. Kierownictwo przedsiębiorstwa, które toleruje, a może nawet wspomaga taki stan rzeczy, działa - oczywiście nie uświadamiając sobie tej okoliczności - na niekorzyść swoją i swego zakładu. Dopuszcza do zaniku ważnego elementu emocjonalnego w pracy członków załogi, która zostaje pozbawiona możliwości wpływu na losy zakładu i w konsekwencji obojętnieje na jego sprawy, ograniczając się jedynie do dbałości o własne indywidualne interesy. Motywy pracy członka załogi odbiegają od motywów działania przedsiębiorstwa. Samorząd robotniczy nie jest zatem tylko narzędziem zapewniającym pracownikom wpływ na zarządzanie zakładem. Jest on również ważnym instrumentem umożliwiającym kierownictwu wpływ na humanizację pracy, na scharmonizowanie motywacji działań wykonawczych i kierowniczych, czyli na zestrojenie motywacji zachowania się pracownika z intencją i celami kierowania przedsiębiorstwem.

Ustawowa regulacja samorządu robotniczego spotyka się nieraz z zarzutem, że jest zbyt skromna, że daje załodze za małe uprawnienia. Można jednak postawić zarzut odwrotny. Niektóre sprawy są uregulowane zbyt szeroko. Przykładowo, ustawa daje prawo wyborcze wszystkim pracownikom. Nie czyni rozróżnienia między dawniejszymi pracownikami a tymi, którzy dopiero rozpoczęli pracę, nie

znają zagadnień, są łatwo podatni na każdą sugestię, gdyż brak im kryteriów do oceny różnych poglądów i inspiracji. Łączy się to z kwestią tzw. płynności kadr. Możliwość wpływu na zarządzanie przedsiębiorstwem powinna być udziałem tylko tych pracowników, którzy mogą się wykazać już pewnym, np. dwu lub trzyletnim stażem pracy. Powinna być objawem pewnego amansu pracowniczego, jako uprawnienie uprzywilejowane, nie zaś szeregowe, pozbawione szczególnie doniosłej treści. Udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem powinien wypływać z trwałej więzi emocjonalnej pracownika z jego zakładem, więź ta nie wytwarza się oczywiście równocześnie z zawarciem umowy o pracę. Dla jej powstania potrzebny jest pewien czas, w okresie którego praca uzyskuje swoistą godność wypływającą z dłuższego zatrudnienia w danym zakładzie i legitymującą do czynnego i biernego prawa wyborczego. Taka praca nobilituje się przez swego rodzaju humanizację, której podkładem jest wspomniana więź emocjonalna, dyktująca szczególną troskę o losy s w e g o zakładu pracy.

Powstawanie wielkich organizacji gospodarczych, a dawniej kombinatów, powodowało i powoduje trudności w wyłanianiu prawidłowej reprezentacji samorządu robotniczego w tych dużych, wielozakładowych przedsiębiorstwach. Kwestie te reguluje w pewnym stopniu pismo Prezesa Rady Ministrów i Przewodniczącego CRZZ z 12 XII 1969 stanowiące, że w kombinatach należy organizować jedynie okresowe narady przedstawicieli organizacji wchodzących w skład konferencji samorządu robotniczego, tj. reprezentantów rady robotniczej, organizacji partyjnej i rady zakładowej. W ocenie doktryny "rozwiązanie to faktycznie wyłączało stosowanie ustawy o samorządzie robotniczym w kombinatach"<sup>2</sup>.

Zagadnienie reprezentacji załóg w wielkich organizacjach gospodarczych jest niewątpliwie ważną sprawą i oczekuje na właściwe rozwiązanie. Nie ma to jednak zasadniczego znaczenia dla humani-

zacji pracy. Zainteresowania załogi słabną w miarę oddalania się decyzji do jej zakładu pracy. Koncentracja działalności gospodarczej prowadząca do powstawania wielkich organizmów wymaga oczywiście zapewnienia pracownikom odpowiedniej reprezentacji również w centrum dyspozycyjnym tych organizacji. Reprezentacja ta jednak, siłą rzeczy wyłaniana w drodze wyborów pośrednich, nie może już mieć odpowiednio żywego, emocjonalnego wpływu na zainteresowania załóg poszczególnych zakładów stanowiących części składowe skoncentrowanych tworów gospodarczych. Z punktywidzenia humanizacji pracy narzuca się postulat, aby istniejące obecnie, ewentualnie ulepszone, mechanizmy samorządu robotniczego zostały w pełni zachowane w poszczególnych zakładach pracy. Pracownicy są żywo zainteresowani udziałem w zarządzaniu swoim zakładem, nie zaś daleko sięgną organizacją gospodarczą powstającą w wyniku koncentracji działań gospodarczych. Ostatecznie trudno by przyznać pracownikom większe kompetencje w zarządzaniu niż te, które przysługują kierownikowi poszczególnego zakładu. Okoliczność zaś, że główne decyzje kierowania zapadają poza tym zakładem, na szczycie wielkiej organizacji gospodarczej i że kierownik poszczególnego zakładu pracy nie jest już dawny dyrektorem, nie mogą prowadzić do postulatu przyznania pracownikom udziału w zarządzaniu całą wielką organizacją. Nie w tym kierunku idzie zainteresowanie pracowników. Ich interesy mają charakter przede wszystkim lokalny. Wystarczy natomiast poparte przepisami zapewnienie, że nie nastąpi nagła likwidacja zakładu lub niespodziewana, istotna zmiana charakteru produkcji. Każdy bowiem z zakładów wielkiej organizacji gospodarczej jest jej organiczną częścią, nie zaś matematycznym ułamkiem, którym można się posługiwać jak w algebraicznych zadaniach. W skład wspomnianego pojęcia "organicznej" jednostki wchodzi właśnie jako doniosły, element humanizacji pracy, którego nie można nie doceniać przy wszelkich reorganizacjach. Humanizacja ta, jak

już wspomniano opiera się na więzi załogi z jej zakładem, a ponadto na więzi między członkami załogi i na wytworzonych i wytwarzających się regulach /z czasem przechodzących w tradycje/ dobrej roboty i nawykach troski o jej efekty, a tym samym trwałym zainteresowaniu w rozwoju zakładu. Te względy powinny działać hamująco na nader częste tendencje reorganizacyjne.

### 3. Sytuacja w spółdzielczości

Ustawa o samorządzie robotniczym przyznaje prawo do samorządu jedynie przedsiębiorstwom państwowym. W ustawie są wymienione tylko państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe, budowlane i rolne, Rada Ministrów jest jednak władna rozciągnąć w uzgodnieniu z CRZZ przepisy ustawy w całości lub w części również na inne przedsiębiorstwa państwowe. Z uprawnienia tego Rada Ministrów korzystała już wielokrotnie. Nie można jednak powołać samorządu robotniczego w uspołecznionych przedsiębiorstwach niepaństwowych, prowadzonych np. przez spółdzielnie i ich związki oraz przez stowarzyszenia. Wymaga wyjaśnienia przyczyna takiej regulacji, która pozornie stawia niepaństwowe uspołecznione przedsiębiorstwa i ich załogi w gorszej sytuacji.

Sprawa przedstawia się różnie, zależnie od typu spółdzielni. Tylko w spółdzielniach pracy i w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych członkostwo wiąże się ze stosunkiem pracy i to w sposób odmienny w każdym z rodzajów tych spółdzielni.

Panuje pogląd, że spółdzielcze stosunki pracy, aczkolwiek genetycznie związane z powstaniem i istnieniem stosunku członkostwa w spółdzielni pracy, podlegają regulacji prawa pracy<sup>9</sup>. Kodeks pracy stanowi w tej materii wyraźnie, że stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Wstąpienie do tej spółdzielni nie powoduje przeto samo przez się powstania stosunku pracy. Natomiast zarówno spółdzielnia jak i jej członkowie mają obowiązek pozostawania

ze sobą w stosunku pracy, czyli jak wspomniano, zawarcia szczególnej spółdzielczej umowy o pracę. Mogą więc powstawać i rzeczywiście powstają sytuacje, w których mimo trwania członkostwa w spółdzielni pracy, spółdzielcza umowa o pracę albo nie może być zawarta albo też ulega chwilowemu /w zasadzie/ rozwiązaniu, np. wskutek szczególnej konieczności gospodarczej. Jest to jednak tylko stan przejściowy, który nie może przekraczać ustalonego w przepisach okresu. W zasadzie więc członkowie spółdzielni pracy są jej pracownikami.

Inaczej przedstawia się sprawa w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych. Świadczenie pracy w tych spółdzielniach nie wynika z odrębnego od członkostwa stosunku pracy, lecz stanowi element składowy samego stosunku członkostwa<sup>10</sup>. Znajduje to wyraz w przepisach, według których zdolny do pracy członek tej spółdzielni jest obowiązany pracować w swej spółdzielni, która z kolei jest obowiązana go zatrudnić. Członkostwo w tej spółdzielni jest zatem tzw. złożonym stosunkiem prawnym, tj. takim, na który składają się dwa lub więcej proste stosunki prawne<sup>11</sup>, w danym wypadku: członkostwo i zatrudnienie z tytułu pracy.

W innych typach spółdzielni praca nie wiąże się z członkostwem. Spółdzielnie te można podzielić na dwie grupy. W pierwszej grupie występują te spółdzielnie, do których każdy z jej pracowników może wstąpić jako członek. Zwykle po pewnym okresie czasu pracownicy ci rzeczywiście zostają przyjęci na członków i tym samym występują w podwójnym charakterze: jako pracownicy spółdzielni i jako jej członkowie. W pierwszym charakterze łączy ich ze spółdzielnią umowa o pracę, podobnie jak to ma miejsce w państwowych przedsiębiorstwach, w drugim zaś charakterze są złączeni ze spółdzielnią więzią członkostwa, co oczywiście w państwowych przedsiębiorstwach nie występuje. Wstąpienie pracownika do spółdzielni i uzyskanie członkostwa w tej organizacji wywołuje

doniosłe skutki prawne w zakresie udziału w zarządzaniu jej przedsiębiorstwem, o czym poniżej.

Do drugiej grupy należą spółdzielnie, w których jej pracownicy w zasadzie nie uzyskują członkostwa. Przykładowo, spółdzielnia budownictwa mieszkaniowego mają na celu zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych członków. Przyjmują one zatem na członków tylko te osoby, które są zainteresowane w uzyskaniu mieszkania i którym spółdzielnia jest w stanie dostarczyć to mieszkanie. Spółdzielnie te nie prowadzą jednak przedsiębiorstwa we właściwym znaczeniu tego słowa, ograniczają się głównie do czynności w zakresie administracji mieszkaniowej i dlatego zatrudniają mało pracowników. Prowadzą jednak znaczną działalność remontową i porządkową. Prace budowlane natomiast wykonywają obecnie, jak wiadomo, państwowe przedsiębiorstwa.

Spółdzielnie w systemie prawa socjalistycznego są wyposażone w prawo samorządnego działania w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej i społeczno-wychowawczej. Samorządność ta ujawnia się szczególnie wyraźnie w dziedzinie wewnętrznego funkcjonowania organizacji spółdzielczych. Najwyższym organem spółdzielni jest walne zgromadzenie członków, które decyduje we wszystkich najważniejszych sprawach swej organizacji, aczkolwiek nie wykonywa czynności bezpośredniego zarządzania. Walne zgromadzenie wyłania inne organy spółdzielni, w szczególności radę i zarząd. W wielu spółdzielniach, zależnie od postanowień statutu, zgromadzenie to wybiera tylko radę, która z kolei dokonywa wyboru członków zarządu. W ten sposób członkowie sami kierują działalnością swej spółdzielni, bądź bezpośrednio na walnym zgromadzeniu, bądź pośrednio przez wybrane organy nadzorujące /rada/ i zarządzające /zarząd/. Jeżeli zatem pracownicy spółdzielni są równocześnie jej członkami, mają ustawowo i statutowo zapewnioną możliwość nie tylko udziału w zarządzaniu lecz wprost prawo kierowania co naj-



mniej najważniejszymi sprawami spółdzielni. Instytucja samorządu robotniczego byłaby zatem zbędna w spółdzielczości, gdyż stanowiłaby jedynie dublowanie członkowskich uprawnień spółdzielczych.

Struktura i system działania organizacji spółdzielców szczególnie sprzyja humanizacji ich pracy. Są oni równocześnie pracownikami i gospodarzami, przy czym częściej określają siebie jako działaczy niż jako pracowników spółdzielczych. Wiąże się to jednak ze szczególnymi obowiązkami i uprawnieniami nie tylko w dziedzinie organizacji i kierowania lecz przede wszystkim na polu świadczeń materialnych. Każdy z członków jest obowiązany wnieść do spółdzielni udział w wysokości określonej w statucie i stosownie do złożonej przez siebie deklaracji. Aczkolwiek udziały te na ogół nie są zbyt wysokie, składają się one na znaczny kapitał. Fundusz udziałowy w 1973 r. wynosił we wszystkich spółdzielniach w Polsce 6 miliardów 346 milionów zł. W kwocie tej największą część przypada spółdzielczości pracy, w której fundusz udziałowy przekroczył we wspomnianym roku 2 miliardy zł. Wpłacone udziały stanowią dla członków-pracowników szczególny rodzaj oszczędności, których kwota w niektórych spółdzielniach pracy wynosi po kilkanaście tysięcy zł na jednego spółdzielcę. Członkom spółdzielni przysługuje prawo udziału w zyskach swej organizacji. Kwoty wypłacane z tego tytułu nie są na ogół duże, podkreślają jednak związek pracy spółdzielców z wynikami bilansowymi ich działalności gospodarczej. W wyniku podziału określonej przepisami części zysku bilansowego za 1973 r. wypłacono członkom spółdzielni ogółem kwotę trzy miliardy pięćset siedemdziesiąt jeden tys. zł. Zwążyłoby jednak wypada, że w tymże roku ogólna liczba członków spółdzielni przekraczała 14 milionów. Jednakże liczba osób należących do spółdzielni jest znacznie mniejsza, gdyż wiele z nich należy równocześnie do dwóch lub nawet więcej spółdzielni /tzw. wielokrotne członkostwo/. Ponadto warto tutaj podać, że w 1973 r. w spółdzielczości było zatrudnio-

nych przeszło półtora miliona pracowników wliczając w tę liczbę również członków rolniczych spółdzielni pracy<sup>12</sup>.

Pracę w spółdzielczości cechuje zatem nie tylko możność wpływu na losy swego zakładu lecz również powiązanie ekonomiczne przez zaangażowanie udziału, a niejednokrotnie również wkładu i przez prawo do podziału tzw. czystej nadwyżki bilansowej. Aczkolwiek kwoty przypadające członkom-pracownikom z tego tytułu są z reguły niewielkie i często są przez nich przeznaczane na pewne cele społeczne, to jednak ich wypłacanie ma znaczny wpływ psychologiczny na członków - pracowników. Ich praca nabiera charakteru gospodarskiego. Pamiętać przecież należy, że biorą oni udział nie tylko w zyskach lecz również w stratach spółdzielni. Jeśli straty takie powstają, nie tylko nie ma wypłat z podziału czystej nadwyżki, lecz w razie poważniejszych strat, mogą one być pokrywane z wpłaconych udziałów członkowskich.

Opisany powyżej spółdzielczy system udziału członków w zarządzaniu spółdzielnią i w podziale zysków, a nawet strat, wywiera swoiste pozytywne piętno na pracy osób zatrudnionych. Czują się oni z reguły szczególnie mocno związani ze swoim zakładem pracy, a ponadto pomiędzy pracującymi spółdzielcami wytwarza się z reguły dość silna więź członkowska opierająca się przede wszystkim na solidarności wspólnego działania. W tych warunkach ich praca nie stanowi jedynie środka służącego do uzyskania wynagrodzenia lecz nabiera charakteru społecznego, jako działanie na rzecz swojego zrzeszenia spółdzielczego, które spełnia wyznaczoną mu rolę w narodowej gospodarce.

#### 4. Porównanie i wnioski.

Przy znacznych różnicach istnieje wyraźne podobieństwo między instytucją samorządu robotniczego i systemem wybierających i wybieralnych organów spółdzielni, nazywanym nie raz potocznie samorządem

spółdzielczym. Nazwa ta nie jest ścisła, albowiem w odróżnieniu od robotniczego język prawny nie zna terminu "samorząd" spółdzielni. Ustawa o spółdzielniach i ich związkach wspomina jedynie na wstępie, że spółdzielnia jest samorządnym zrzeszeniem. W systemie przepisów prawa nie występuje organizacja pod nazwą "samorząd spółdzielczy"; podczas gdy - jak już była o tym wzmianka - znany jest prawu termin "samorząd robotniczy"<sup>13</sup>, oznaczający co najmniej strukturę organizacyjną załogi przedsiębiorstwa państwowego. W każdym razie cele obu tych instytucji są zbliżone. Ich rolą jest umożliwienie odpowiednim grupom pracowników samodzielne działanie zarówno na rzecz interesu ogólnego, jak i w szczególności dla poprawy bytu swoich członków oraz ułatwianie i polepszanie codziennej ich pracy.

Wśród wspólnych cech omawianych instytucji należy wymienić samorządną samodzielność działania i związaną z tym wybieralność organów przedstawicielskich. Samodzielność działania można określić z jednej strony jako aktywną, polegającą na prawie swobodnego podejmowania decyzji, z drugiej zaś strony jako bierną, wyrażającą się w tym, że jednostki nadzorcze mogą ingerować tylko w wypadkach i w trybie ściśle określonych przez prawo. Wybieralność organów wykazuje w obu wypadkach znaczne podobieństwo. Zarówno rada robotnicza jak i rada i zarząd spółdzielni pochodzą z wyborów dokonywanych przez załogi pracownicze. W spółdzielni jednak prawo wyborcze przysługuje również tym członkom, którzy nie są pracownikami. Zwykle jednak, choć nie zawsze, pracownicy mają możliwość wstąpienia do spółdzielni, co jednak nie wyklucza tego, że wielu członków spółdzielni nie pracuje w spółdzielni. Jest to nawet wypadek stosunkowo częsty. Jest to więc różnica na korzyść samorządu robotniczego, albowiem w spółdzielni członkowie nie pracujący mogą zmajoryzować członków - pracowników. Ewentualność ta nie zachodzi jednak w spółdzielniach pracy i w rolniczych spół-

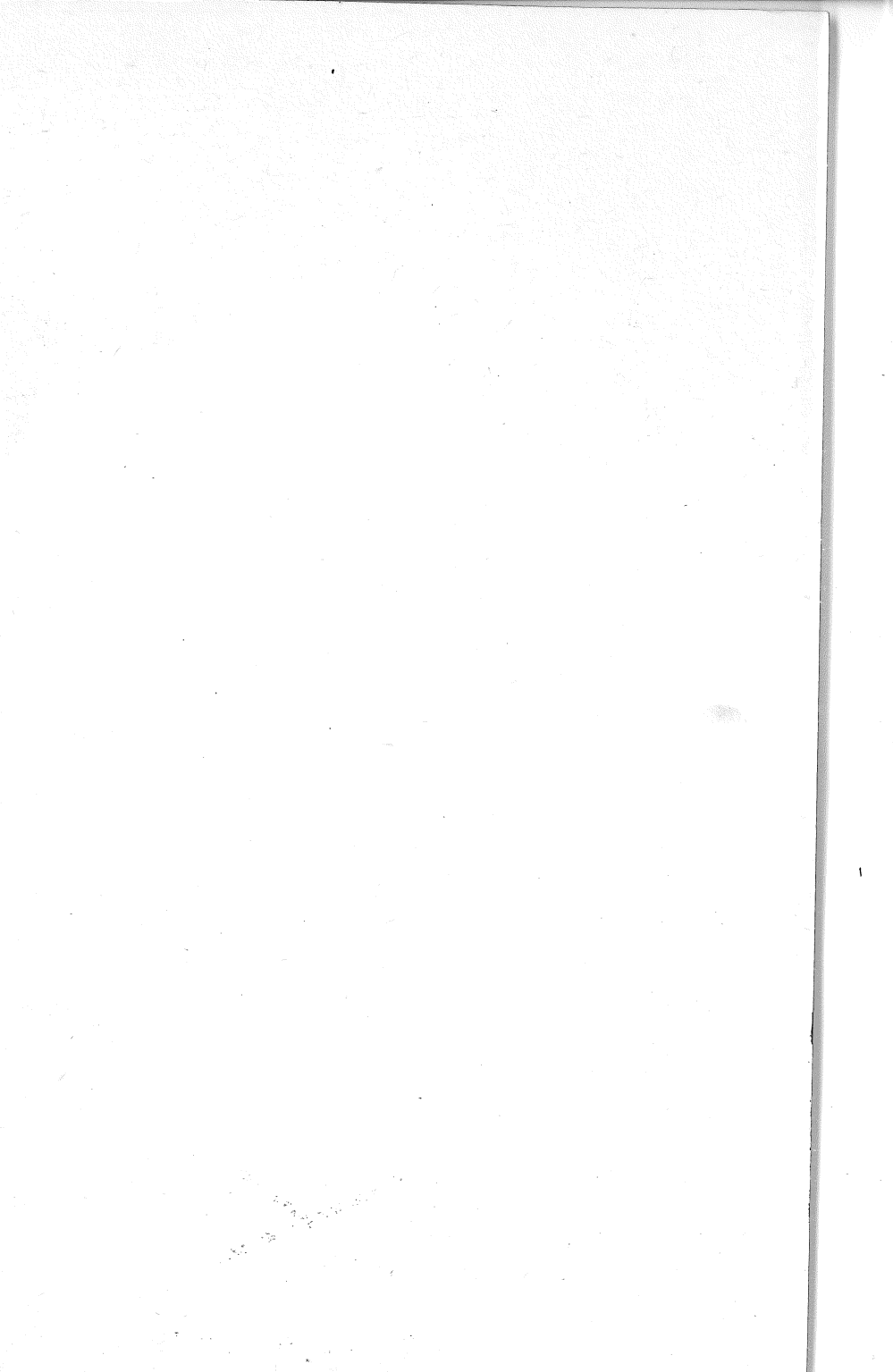
dzielniach produkcyjnych, gdyż w tych organizacjach członkostwo łączy się bezpośrednio z pracą.

Ten pobieżny przegląd porównawczy cech samorządu robotniczego i systemu organów spółdzielni wskazuje na znaczne ich podobieństwo w strukturze oraz pod względem celu i zadań, które są przez nie realizowane. Oba te uregulowania są instytucjami prawnymi zapewniającymi pracownikom wpływ na działalność przedsiębiorstwa i kierowanie zakładem pracy oraz na układ warunków pracy i powstających przy jej wykonywaniu stosunków społecznych. Możliwość wpływu na losy swego zakładu pracy i na wspomniane stosunki wewnętrzne podnosi godność pracy. Nadaje jej charakter gospodarski. Do funkcji wykonawczej w stosunku pracy dodaje ważny element udziału w kierowaniu tą pracą. Wzmaga to zadowolenie z pracy i ułatwia przetrwanie różnych nie unikniętych kryzysowych momentów w wykonywaniu pracy. Czyni to pracę bliższą człowiekowi, który staje się bardziej trwale związany ze swoim zakładem pracy. Z kolei wzmaga to zarówno indywidualne jak i społeczne efekty pracy i w konsekwencji potęguje zadowolenie z pracy, w każdym zaś razie skutecznie łagodzi lub nawet usuwa różne ujemne elementy, których nigdy nie zabraknie w różnorodności zjawisk społecznych.

## P r z y p i s y

- <sup>1</sup> Według rozporządzenia Prezydenta RP z 16 III 1928 r. stosunek pracy pracownika fizycznego powstał w wyniku "umowy, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy wzamian za umówione wynagrodzenie".
- <sup>2</sup> Dz.Ustaw nr 77, poz. 397
- <sup>3</sup> Wytyczne CRZZ z 1959 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego samorządu robotniczego oraz wytyczne Komitetu Wykonawczego CRZZ z 9 I 1959 r. do tegoż regulaminu
- <sup>4</sup> Uchwała V Plenum CRZZ z 25 V 1968 r./Biuletyn CRZZ nr 11, poz. 92/
- <sup>5</sup> M. Błażejczyk: Prawo samorządu robotniczego, Warszawa 1971, s. 41-4
- <sup>6</sup> M. Błażejczyk op.cit. s. 44
- <sup>7</sup> L. Bar: Formy prawne udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi, "Państwo i Prawo" 1973 nr 10, s. 24-25
- <sup>8</sup> L. Bar op.cit., s. 26
- <sup>9</sup> <sup>Zob.</sup> B. Słotwiński: Z teoretycznych zagadnień prawa spółdzielczego, Warszawa 1973, s. 98 oraz podana tam literatura
- <sup>10</sup> J. Ignatowicz: Stosunki pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, Studia Prawnicze 1964 nr 6, s. 31 i nast.  
S. Breyer: Praca w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych "Państwo i Prawo" 1962 nr 1, s. 73,  
B. Słotwiński, jak wyżej
- <sup>11</sup> Zob. Z. Ziemiński: O metodzie analizowania "stosunku prawnego", "Państwo i Prawo" 1967 nr 2, s. 207 oraz K. Cpałek: Prawo podmiotowe. Studium z teorii prawa, Warszawa 1957, s. 421 i nast.
- <sup>12</sup> Liczby według publikacji "Statystyka spółdzielni za 1973 rok", Warszawa 1974 ZN CRS, s. 13, 25 i 26
- <sup>13</sup> W literaturze jednak zwraca się uwagę, że w świetle przepisów ustawy "samorząd robotniczy" oznacza zespół uprawnień, na mocy których załogi państwowych przedsiębiorstw biorą udział w zarządzaniu swym przedsiębiorstwem. Zob. M. Błażejczyk, op.cit. s. 25

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100



IOK  
PAN

30373