Dodatek
do Nr 12 "POSTĘPU"

R A D Y R O B O T N I C Z E

Henryk Bąk

Kwiecień 1930r.

S-pis treści

Wstę-p ..... str. 1 - 2

1. Współz-arządzanie przedsię-biorstwami w ZSRR ..... " 2 - 3
2. " " w NRD ..... " 3 - 4
3. " " na Wę-grzech ..... " 4 - 5
4. " " w Rumunii ..... " 5 - 6
5. " " w Bułgarii ..... " 6 - 8
6. " " w Czechosłowacji ..... " 8 - -
7. " " w Jugosławii ..... " 8 - 10

Zestawienie podstawowych z-asad rozwiązania udziału załóg we współzarządzaniu przedsię biorstwami ..... " 11

Jednoosobowe kierownictwo a samorząd robotniczy ..... " 13

S-amorząd rob-otniczy i rady n-arodowe ..... " 14

Struktura organizacyjna rad robotniczych ..... " 16

Zakres działania i funkcja rad ..... " 22

Opracowanie to powstało w końcu lat sześćdziesiątych. Jest to szkic o radach robotniczych. Od tego czasu di dziś w Polsce nie zwię kszono uprawnień samorządu robotniczego i dlatego opracowanie to w zasadniczych zagadnieniach jest nadal aktualne.

W początkach lat siedemdziesiątych, po dojściu do władzy ekipy E.Gierka - nie przywiązywano praktycznie żadnej wagi do samorządu robotniczego. Głoszono tezę, że partia P ZPR zapewni dobrobyt, zbudowana zostanie druga P-olska. W tym czasie zadłużono pierwszą Polskę do niebywałych rozmiarów /ok. 18 miliardów dolarów/, doprowadzono do głę bokiego kryzysu gospodarczego w kraju i do zwię kszenia zakresu uzależnienie Polski od ZSRR.
Ostry konflikt w 1 976r. ludzi pracy z partią oraz ciągłe pogłębianie się kryzysu gospodarczego z musiło kierownictwo PZPR do gorączkowego szukania form poparcia władzy przez ludzi pracy. Się-gnię-to, jak z-wykle do pozornych działań, które mają zaledwie znaczenie propagandowe.
Zamiast rozszerzyć uprawnienia rad robotniczych w zakresie zarządzania - przystąpiono do intensywnego agitowania załóg poprzez organizowanie ogólnokrajowych narad przedstawicieli samorządu robotniczego. Pierwszy narada odbyła się w 1978r., druga w 1979r. Ponadto wiele pisze się w prasie rządowej o udziale załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami, czyli o współzarządzaniu, a w istocie załogi i ich rady robotnicze są tylko informowane /i to o drugorzędnych sprawach/, natomiast poz bawione są prawa do stanowienia w zasadniczych zagadnieniach, czy też zarządzania przedsiębiorstwami. Dlaczego ? - Dlatego, że rozszerzenie zakresu uprawnień rad robotniczych spowodowałoby ograniczenie uprawnień komitetów partyjnych i dyrektorów mianowanych przez władzę partyjną i państwową. A ponadto zagroziłoby to centraliz-mowi w gospodarce i zwię kszyłoby samodzielność przedsię biorstwa, a tym samym spowodowałoby rozwój decentralizacji w zarządzaniu. I odwrotnie - decentralizacja w zarządzaniu wz mocniłaby samodzielność przedsiębiorstw, co doprowadziłoby również do nadania przedsię biorstwom szerokich uprawnie, w zakresie handlu zagranicznego. W ten sposób zburzyłoby państwowy monopol w handlu zagranicznym. To zapewniłoby warunki do zawierania korzystnych umów handlowych oraz sprzyjałoby uniezależnieniu Polski od ZSRR w zakresie gospodarczym.
Nadanie załogom prawa zarządzania przedsię biorstwami poprzez wybrane przez nich rady robotnicze stanowiłoby przełom w postawie ludzi pracy. Wpłynę łoby na wzrost wydajności pracy, n a gospodarność załogi.
Oczywiście nawet daleko posunię-ta decentralizacja w zarządzaniu gospodarką i szerokie uprawnienia samorządu robotniczego nie wystarczą. Niezbę dne jest uniezależnienie P-olski od ZSRR w zakresie gospodarczym. Jest to nie tylko możliwe /przemawia za tym przykład Rumunii/, lecz i konieczne dla rozwoju gospodarczego Polski i wzrostu dobbobytu ludzi pracy. Nie wystarczy do tego dążyć, trzeba już dziś praktycznie realiz ować.
Żeby P-olska mogła się stać równorzę-dnym i niezależnym partnerem handlowym Z SRR konieczne jest uzyskanie pełnej suwerenności i niepodległości, co jest podstawowym celem.

Henryk Bąk

Kwiecień 1980r.

Rady robotnicze

I. Wstęp

Rady robotnicze po raz pierwszy zostały powołane w Polsce w 1956r. z inicjatywy załóg wielkich przedsiębiorstw przemysłowych Warszawy i Śląska. W tym czasie nastąpił wzrost nastrojów rewolucyjnych społeczeństwa, robotnicy w czasie wystąpień domagali się zmiany m.in. w systemie zarządzania przedsiębiorstwami. Zmiany te miały zmierzać do zagwarantowania załogom prawa współzarządzania przedsiębiorstwami. W tym celu załogi powoływały własne organy w postaci rad robotniczych, które zależne były tylko od załóg.
Rady robotnicze stanowiły osnowę systemu orzahizacyjnego samorządu robotniczego.
Samorząd jest to samodzielne i niezależne zawiadywanie swoimi sprawami w ustroju i administracji państwowej, oznacza samodzielne i niezależne wykonywanie przez określone organizmy pewnych funkcji państwowych o charakterze administracyjnym[1]. Samorząd robotniczy oznacza - w szerszym znaczeniu - udział załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez oddziaływanie na proces produkcji i zaspakajanie socjalno-bytowych potrzeb załogi[2]. Taka jest dyfinicja samorządu robotniczego w Polsce, która podkreśla "udział" załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Natomiast w oparciu o definicję samorządu podaną w W.E.P. tom 10 str.325 można sformułować określenie, że samorząd robotniczy oznacza zarządzanie przedsiębiorstwami przez załogi poprzez rady robotnicze.
Decentralizacja oznacza proces przekazywania uprawnień w zakresie podejmowania decyzji w sprawach państwowych, administracyjnych, gospodarczych przez organy centralne organom niższych szczebli oraz lokalnym, ściśle związany z ograniczeniem tendencji centralistycznych w budowie aparatu państwowego i w zarządzaniu gospodarką narodową. Proces decentralizacji gwarantuje organom niższym poprzez normy prawne, określoną sferę działania samodzielnego. Decentralizacja oznacza również stan organizacyjny powstały w wyniku procesu przekazywania uprawnień do samodzielnego podejmowani decyzji.[3]
W warunkach istnienia własności społecznej środków produkcji decentralizacja w zarządzaniu jest jednym z podstawowych warunków rozwoju samorządu robotniczego. Jednocześnie istnienie samorządu robotniczego sprzyja rozwojowi procesu decentralizacji w zarządzaniu. Istnieje więc wzajemna zależność rozwoju samorządu robotniczego i decentralizacji w zarządzaniu.
Samorząd robotniczy jest konkretną formą praktycznego, bezpośredniego współzarządzania przez robotników przedsiębiortwem. Jest on również jedną z form, w której klasa robotnicza ma możność zrealizowania w praktyce swojego prawa do zarządzania państwem. Dzięki formie samorządu robotniczego klasa robotnicza ma możność na codzień wpływać na rozwój gospodarczy przedsię biorstw, zakładów pracy.
W jakim stopniu ona współzarządza zakładami pracy i wpływa na rozwój gospodarczy zależy to od zakresu uprawnień samorządu robotniczego, stopnia wykorzystania tych uprawnień oraz zakresu samodzieności przedisębiorstw. W zależności od stopnia decentralizacji kształtuje si się zakres samodzielności przedsiębiorstw.

1/ Wielka Encyklopedia Powszechna /WEP/ tom 10 str.325
2/ WEP t.10 str.326
3/ WEP t.2 str.345 i 843

Zakres decentrakizacji i zakres uprawnień samorządu robotniczego są to dwie strony tego samego medalu, demokracji robotniczej w przedsię biorstwie, która jest koniecznością w warunkach istnienia własności społecznej środków produkcji.
Klasa robotnicza uważa rady jako własną zdobycz, jako własnego reprezentanta, który w jej imieniu bierze bezpośredni udział we współzarządzaniu przedsiębiorstwami. Poprzednio uprawnienia samorządu robotniczego pokrywały się z uprawnieniami rad robotniczych. Ustawa z 1958r osłabiła dotychczasową pozycję rad, jako organu współzarządzającego przedsiębiorstwem i to przyczyniło się do zmniejszenia aktywności rad. Ponadto istnieje potrzeba zmiany przepisów obecnej ustawy o samorządzie robotniczym w celu zwiększenia uprawnień rad robotniczych w zakresie stanowienia o istotnych sprawach przedsiębiorstwa, co przyczyniłoby się do rozwoju demokracji robotniczej.

Współzarządzanie przedsiębiorstwami w ZSRR

W ZSRR istnieją stałe narady wytwórcze, jako forma udziału załów we współzarządzaniu przedsiębiorstwami
W 1958r. zostały powołane stałe narady wytwórcze w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych, w sowchózach, MTS RTS, natomiast w 1969r. w przedsiębiorstwach transportowych, łączności, handlowych, usługowych, komunalno-bytowych, geologicznych, geodezyjnych, w biurach projektowych, konstrukcyjnych, w instytutach naukowo-badawczych i przedsiębiorstwach zaopatrzenia materiałowo-technicznego.
W początkach 1970r. w ZSRR działało 147 tys. stałych narad wytwórczych. Wybrano do nich 5,6 mil.osób.[3] Przeciętny stan liczebny stałe narady wynosi więc około 40 osób.
Stałą naradę wytwórczą powołuje się w przedsiębiorstwach i wydziałach produkcyjnych zatrudniających ponad 100 osób.
Członkami narady wytwórczej są przedtawiciele rady zakładowej, rady miejscowej, rad oddziałowych, administracji przedsiębiorstwa, wydziałów fabrycznych, organizacji partyjnych i komsomolskich, zakładowych kół organizacji naukowo-technicznych, stowarzyszenia wynalazców i racjonalizatorów. Członkowie narad wybierani są na ogólnych zebraniach odpowiednich organizacji społecznych.
Kadencja narady równa się kadencji rady zakładowej.
Narada wytwórcza pracuje pod kierownictwem rady zakładowej, która kontroluje pradę stałych narad oraz kieruje ich pracą. Z tego wynika, że duża jest zależność stałych narad od związków zawodowych.
W przedsiębiorstwach zwołuje się stałe narady wytwórcze nie rzadziej niż raz na kwartał, natomiast w wydziale nie rzadziej niż raz na miesiąc.
Stała narada wytwórcza składa sprawozdanie załodze raz na pół roku.
Stała narada wytwórcza wybiera prezydium w składzie 5-10 osób, w tym przewodniczącego i sekretarza. Prezydium organizuje kontrolę wykonania uchwał i przyjętych wniosków, powołuje stałe bądź doraźne komisje problemowe i zespoły spośrów stałych uczestników narad, jak i innych pracowników.
Narada wytwórcza m.in. zmierza do zapewnienia pomyślnych wników pracy przedsię biorstwa, wykonania i przekroczenia planu produkcyjnego, rozwijania współzawodnictwa pracy, podniesienia wydajności pracy oraz upowszechniania doświadczeń nowatorów i przodowników pracy.

1/ Uchwała Rady Ministrów ZSRR i WCRZZ nr.740 z dnia 9.VII.1958r.
2/ Uchwała Rady Ministrów " " nr. 873 z dnia 6.XI.1969r.
3/ Tadeusz Jeworski - Metody pracy stałych narad wytwórczych "RR" nr.3/71

Poza tym narada rozpatruje:

1/ sprawy organizacji produkcji, pracy, płac, normowania technicznego
2/ sprawy poprawy ochrony i bezpieczeństwa pracy
3/ sprawy związane z dokształcaniem kadr i podniesienia ich kwalifikacji
4/ zastanowienia się nad środkami wzmocnienia dyscypliny pracy i dyscypliny produkcyjnej.

Poza tyn narada analizuje:

- plany przedsięwzięć organizacyjno-technicznych opanowania nowej techniki.
- plany budownictwa przemysłowego i mieszkaniowego, budowy urządzeń kulturalno-socjalnych.

Narada wytwórcza podejmuje uchwały, opierając się na istniejącym ustawodawstwie oraz planach zatwierdzonych dla przedsiębiorstwa lub wydziału. Uchwały nie określają wykonawców zadań ani terminu ich realizacji.
Z analizy zakresu działania stałej narady wytwórczej wynika, że nie posiada ona uprawnień do stanowienia w istotnych sprawach przedsiębiorstwa.
Stała narada wytwórcza jest organem opiniodawczo-doradczym.
W Polsce organy samorządu robotniczego mają szerszy zakres uprawnień w zakresie współzarządzania przedsiębiorstwami niż stałe narady wytwórcze w ZSRR.

Współzarządzanie przedsiębiorstwami w N.R.D.

W NRD załogi współzarządzają przedsiębiorstwami poprzez komitety produkcyjne i stałe narady produkcyjne.
Komitety zostały powołane do życia w 1967 r. Członkowie Komitetu wybierani są przez załogę na 2 lata w głosowaniu jawnym, co nie sprzyja pełnej swobodzie wyboru. Kandydatów do Komitetu zgłaszają organizacje społeczne działające w przedsiębiorstwie. Wybranym jest ten, kto uzyska więcej niż połowę głosów.
Do Komitetu są zgłaszani wysokokwalifikowani robotnicy, realizatorzy, mistrzowie, inżynierowie, ekonomiści, naukowcy, odpowiedzialni funcjonariusze partii, związków zawodowych i innych najważniejszych masowych organizacji, z reguły przewodniczący lub członkowie kierownictwa tych organizacji, przewodnicząca organizacji kobiecej i przewodniczący komisji zakładowej /ABI/.
Liczba członków Komitetu zależy od wielkości przedsiębiorstwa, jednak nie może przekraczać 25 osób.
Komitet ze swego grona wybiera przewodniczącego, zastępcę przewodniczącego i sekretarza.
Przewodniczącym zostaje sekretarz partii /SED/, a zastępcą - przewodniczący organizacji związkowej lub członek kierownictwa tych organizacji.
Przewodniczącym lub zastępcą przewodniczącego komitetu nie może być wybrany pracownik, który w przedsiębiorstwie bezpośrednio podlega dyrektorowi.
Przed upływem kadencji może być odwołany członek komitetu produkcyjnego na wniosek kierownika organizacji społecznej. Przyczyną odwołania może być poważne zaniedbanie obowiązków lub inne ważne przyczyny. Potrzebna jest jednak zgoda komitetu produkcyjnego na odwołanie danego członka.
Komitet jest organem stałej narady produkcyjnej, jest to organ kolektawny, posiada charakter doradczy i kontrolujący, nie dysponuje jednak uprawnieniami w zakresie ~~stanowienia~~ stanowienia o istotnych sprawach przedsiębiorstwa.

Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest udzielać komitetowi niezbędnych informacji.
Komitet składa sprawozdanie ze swej działalności co pół roku na zebraniu załogi lub jej przedstawicieli.
Przy Zjednoczeniach działają komisje związków zawodowych wybierane co 2 lata na konferencjach delegatów.
Komisje składają się z 9 - 15 przedstawicieli kluczowych przedsiębiorstw zjenoczenia.
Przedstawiciele komisji związków zawodowych w radach społecznych uzasadniają propozycje związków zawodowych w zakresie współzawodnictwa pracy, odkrywania i wykorzystywania rezerw produkcji i wydajności pracy, wywierania wpływu na działalność zjednoczenia w celu wypracowania wyższego dochodu narodowego i wykorzystania projektów racjonalizatorskich.
Kierownictwa zakładów obowiązane są do przedkładania miesięcznych sprawozdań ze swej pracy na walnych zebraniach związkowych, a w większych przedsiębiorstwach na zebraniach mężów zaufania 1/.

- -

1/ NRD się przedstawia - str.114

Współzarządzanie przedsiębiorstwami na Węgrzech

Na Węgrzech załogi współzarządzają przedsiębiorstwami za pośrednictwem związków zawodowych. Organizacje związkowe samodzielnie podejmują decyzje dotyczące życia kulturalnego, pomocy lekarskiej i ubezpieczenia społecznego pracowników 1/.
Przed mianowanie i odwołanie przedsiębiorstwa należy wysłuchać opinii właściwej organizacji związku zawodowego. 2/

Przysługuje jej również prawo wypowiadania zdania o pracy kierowników gospodarczych /dyrektórów/.
W 1956 r. utworzono rady związkowe, które reprezentują związki zawodowe na średnich i wyższych szczeblach. Rady wybierane są w głosowaniu tajnym. Na szczeblu zakładów i fabryk rady składają się z 25 - 30 członków, natomiast na szczeblu przedsiębiorstw i zjednoczeń z 21 - 50 członków. 3/
Organom związków zawodowych przysługuje prawo wyrażania swego zdania przy rozwiązawaniu przez organy państwowe i gospodarcze - zagadnień, które dotyczą warunków życia i pracy ludności pracującej.
Przysługuje im prawo wyrażania zgody na rozwiązanie dotyczące ochrony pracy, płacy oraz innych nie objętych umową zbiorową pracy.
Ponadto prawo samodzielnego decydowania funduszem tworzonym na podstawie umowy zbiorowej na potrzeby socjalne i kulturalne załogi.
Jednak organ związkowy przed podjęciem decyzji w tej sprawie zapoznaje się z opinią kierownictwa gospodarczego.
Organ związkowy może zastosować prawo veta w przypadkach naruszania w przedsiębiorstwie praw lub postanowień przyjętych zgodnie z socjalistycznymi normami i moralnością. Prawo veta przysługuje dopóki wyższy organ nie podejmie decyzji w danej sprawie.
Związkom zawodowym przysługuje również prawo kontroli obejmujące zagadnienia, które dotyczą interesów pracujących. Mają prawo żądać od organów państwowych i przedsiębiorstwa odpowiednich informacji i dokumentów.
W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości - związki zawodowe mogą wyznaczyć termin do ich usunięcia.
Opisane wyżej uprawnienia mają raczej ogólny charakter. Mają one na celu przedewszystkim obronę interesów pracowników.

Natomiast nie są to uprawnienia, które gwarantowałyby załodze przedsiębiorstwa konkretne, bezpośrednie i skuteczne współzarządzanie przedsiębiorstwem.

1/ "Planowanie i zarządzanie gospodarką narodową w krajach socjalistycznych" - str.178
2./ Rozporządzenie Węgierskiego Rewolucyjnego Rządu Robotniczo-Chłopskiego Nr 11 z dn.1967 r.o przedsiębiorstwach państwowych.
3/ Opracowanie CRZZ Węgier - przedłożone na konferencji w Sarajewie, która odbyła się 10-11.05.1071r. pt."Związki zawodowe Węgier i udział pracujących w podejmowaniu decyzji"

Współzarządzanie przedsiębiorstwami w Rumunii

W 1968 r. utworzono komitety zarządzania przedsiębiorstwami. Są one kolegialnym organem zarządzania. Komitet składa się z 5-21 członków w zależności od charakteru i wielkości przedsiębiorstwa.
Dyrektor przedsiębiorstwa jest przewodniczącym komitetu.
W skład komitetu wchodzą: generalny dyrektor, dyrektor techniczny, ekonomiczno-handlowy, główny ekonomista, główny księgowy, niektórzy kierownicy wydziałów /planowania, organizacji produkcji i pracy, technicznego, kontroli technicznej jakości, finansowego, zaopatrzenia, radców prawnych/, kierownicy nyjważniejszych oddziałów produkcyjnych oraz innych jednostek przedsiębiorstwa.
Ponad to w skład komitetu zarządzania wchodzi przewodniczący komitetu związków zawodowych oraz 1-5 przedstawicieli pracowników wybranych na 2 lata na pólnych zebraniach pracowników /w większych przedsiębiorstwach na zebraniach przedstawicieli załogi.

Z powyższego zestawienia wynika, że stosunkowo niski udział procentowy przedstawicieli załogi jest w składzie komitetu. Oczywiście przedstawicieli załogi pochodzących z wyborów, a więc zależnych od załogi.
W przypadku rozbieżności zdań w komitecie między dyrektorem a większością członków komitetu - sprawa podlega przekazaniu do decyzji kierownictwu wyższego organu. Z tego wynika, że ograniczony jest wpływ nie tylko przedstawicieli załogi, lecz nawet większości komitetu - na podejmowanie decyzji.
Posiedzenia komitetu odbywają się raz w miwsiącu lub częściej w razie potrzeby, a uchwały zapadają zwakłą większością głosów przy obecności co najmniej 2/3 członków.
W posiedzenia komitetu zarządzania bierze udział sekretarz podstawoej organizacji partyjnej przedsiębiorstwa, a więc nie wchodzi z urzędu w skład komitetu.
Szeroki jest zakres uprawnień komitetu zarządzania. Opracowuje projekty planu rocznego i perspektywicznego, ustala niezbędne środki techniczne i ekonomiczne do wykonania zadań, zatwierdza podział planu na poszczególne okresy i jednostki-organizacyjne /oddziały i wydziały/, podejmuje decyzje w sprawie inwestycji ze środków własnych, analizuje działalność przedsiębiorstwa i zatwierdza jego strukturę organizacyjną, ustala środki dla usprawinienia organizacji produkcji i pracy, zatwierdza nominacje kierowników wydziałów i sekcji, program podnoszenia kwalifikacji załogi, zapewnia stałe polepszenia warunków pracy i BHP, zatwierdza powierzchnie mieszkaniowe dla pracowników, projekt zbiorowej umowy o pracę oraz bilans przedsiębiorstwa.

Na wzrost roli komitetu wpływa również zwiększenie samodzielności przedsię biorstw przy równoczesnym zmniejszaniu ilości dyrektywnych wskaźników ustalanych odgórnie.
Dyrektor przedsię biorstwa posiada uprawnienia operatywnego kierownictwa, reprezentuje przedsiębiorstwo, zaciąga zobowiązania w imieniu przedsię biorstwa oraz zapewnia wykonanie uchwał komitetu oraz obowiązków ustalonych przez organa wyższe nad przedsię biorstwem.

W zjednoczeniach nie powołuje się komitetów lecz rady administracyjne. Zjednoczeniem kieruje biuro wykonawcze w składzie: dyrektor generalny, kierownicy głównych działów zjednoczenia.
Zjednoczenie mianuje członków komitetu zarządzania w porozumieniu z dyrektorem przedsiębiorstwa, podstawową organizacją partyjną oraz terenową organizacją partyjną, natomiast minister mianuje członków rady administracyjnej i biura wykonawczego.
Zdecydowania większość członków komitetu pochodzi z nominacji, co ogranicza wpływ załogi na skład komitetu, a tym samym i na zarządzanie przedsiębiorstwem.

1/ Uchwała Komitetu Wykonawczego CK RPK i Rady Ministrów w sprawie powołania komitetóe zarządzania /Scintea nr 7662 z dn. 3.04.168r./

2/ Planowanie i zarządzanie gospodarką narodową w krajach socjalistycznych - str.300.

Współzarządzanie przedsiębiorstwami w Bułgarii

W 1969r. utworzono w przedsiębiorstwach komitety gospodarcze.
Są one kolektywnym organem powołanym do zarządzania przedsiębiorstwem /oddziałem/. Za pośrednictwem Komitetu gospodarczego załoga uczestniczy w kierowaniu przedsię biorstwem /oddziałem/
Komitet składa się z 7-15 członków.
Liczbę członków komitetu określa walne zebranie delegatów robotników i pracowników umysłowych w zależności od struktury organizacyjnej, wielkości przedsię biorstw i potrzeb operatywnego kierowania.
Dyrektor /kierownik/ przedsiębiorstwa z urzędu jest członkiem i przewodniczącym komitetu gospodarczego, analogicznie, jak w Rumunii.
Komitet gospodarczy wybrany jest na walnym zebraniu robotników i pracowników umysłowych. Kadencja trwa 2 lata, a wybory odbywają się jawnie, co poważnie ogranicza swobodę głosowania, a tym samym i wpływ załogi na skład komitetu.
W dużych przedsiębiorstwach zamiast walnego zebrania - odbywa się zebranie delegatów. Przedstawiciele /delegaci/ również wybierani są w głosowaniu jawnym na okres 2 lat.
Walne zebranie robotników i pracowników lub delegatów uchwala regulamin pracy, zbiorową umowę o pracę, określa strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa, przyjmuje roczne sprawozdanie komitetu gospodarczego, ponadto omawia plany, zarządzenia, środki poprawy dyscypliny pracy i gospodarności i t.p.
Ponadto dyrektor, komitet związkowy i komitet gospodarczy organizują narady produkcyjne załogi przedsiębiorstwa, oddziału, wydziału bądź brygadzistów.
Inną jeszcze formą wyrażania opinii załogi jest organizowanie konferencji produkcyjno-technicznych, na których omawiany jest postęp techniczny oraz inne środki zmierzające do osiągnięcia najlepszych wyników ekonomicznych.

W/w konferencje organizują - dyrektor, komitet związkowy i komitet organizacji młodzieżowej.
Komitet związkowy ma poważne uprawnienia w zakresie obrony interesów pracowników. Ma prawo wstrzymać wykonanie bezprawnych decyzji komitetu gospodarczego, dyrektora i innych urzędników, jeżeli decyzje te naruszają prawa robotników i pracowników umysłowych, bądź przepisy o ochronie pracy. W takiej sytuacji sprawa zostaje przekazana do rozstrzygnięcia wyższym organom związków zawodowych i wyższemu organowi gospodarczemu.
Uchwały komitetu gospodarczego zapadają zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej 2/3 członków. Jednak rola dyrektora przy podejmowaniu uchwał jest szczególna, analogicznie jak w Rumunii. Jeżeli dyrektpr nie zgadza się z decyzją komitetu gospodarczego lub z decyzją walnego zebrania robotników i pracowników umysłowych lub delegatów - sprawę przedkłada do rozstrzygnięcia organowi nadrzędnemu. Do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez organ nadrzędny dyrektor działa wg własnego uznania.
To w poważnym stopniu ogranicza wpływ załogi na podejmowane decyzje, ponieważ teoretycznie każda uchwała walnego zebrania bądź komitetu może być zakwestionowana przez dyrektora. Prawo dyrektora nie jest ograniczone żadnymi warunkami.
W posiedzeniach komitetu gospodarczego może brać udział sekretarz komitetu partyjnego, ale podobnie jak w Rumunii, nie wchodzi z urzędu w skład komitetu.
Również mogą brać udział w posiedzeniach przewodniczący komitetu związkowego i sekretarz organizacji młodzieżowej /komsomolskiej/.

Komitet gospodarczy:
a/ uchwala plany perspektywiczne rozwoju gospodarczego i technicznego przedsiębiorstwa zgodnie z normatywami państwowymi i planowymi zadaniami stawianymi przez organ nadrzędny,
b/ zatwierdza i wnosi zmiany do podstawowych wskaźników planu rocznego i kwartalnego, plan finansowy dochodów i nakładów na fundusz inwestycyjny i modernizacji, strukturę przedsiębiorstwa, podział na poszczególne oddziały z wyodrębnionym wewnętrzym rozrachunkiem,
c/ określa nielimitowane nakłady kapitałowe na rekonstrukcję, modernizację, postęp techniczny i t.p.
d/ organizuje wykonanie planu produkcyjno-finansowego przedsiębiorstwa,
e/ proponuje otwieranie filii przedsiębiorstwa oraz kandydata na stanowisko dyrektora /kier.filii/ w trybie określonym aktami prawnymi,
f/ składa sprawozdanie walnemu zebraniu pracowników ze swej pracy i z pracy przedsiębiorstwa.

Niektóre sprawy podlegają wspólnemu zatwierdzeniu komitetu gospodarczego i komitetu związkowego, a mianowicie:
- zarządzenia o systemie wynagrodzeń i o wewnętrznym rozrachunku gospodarczym,
- podział funduszów socjalnych i bytowych przedsiębiorstwa,
- środki do podwyższania kwalifikacji, poprawy warunków pracy i bytowych, wzmocnienie dyscypliny pracy.

Minister lub kierownik resortu mianuje i zwalnia dyrektora przedsiębiorstwa na wniosek komitetu gospodarczego przedsiębiorstwa i biura wykonawczego zjednoczenia. Tak jest w przedsiębiorstwach kluczowych, natomiast w przedsiębiorstwach /terenowych/ zarządzanych przez rady ludowe mianuje i zwalnia dyrektora komitet wykonawczy rady ludowej na wniosek komitetu gospodarczego i przewodniczącego komitetu wykonawczego rady ludowej.
Wpływ komitetu gospodarczego na powołanie i odwołanie dyrektora jest raczej niewielki, ponieważ nie wystarczy wniosek samego komitetu lecz musi być jeszcze wniosek organu nadrzędnego nad przedsiębiorstwem, któremu w zasadzie przysługuje prawo rozstrzygania, a ważność uchwał komi-

tetu akwestionowanych przez dyrektora, a ~~wa~~ Dyrektor organizuje wykonanie uchwał komitetu gospodarczego i zebrania walnego robotników i pracowników umysłowych. Odpowiada on osobiście i razem z komitetem gospodarczym za działalność i stan przedsiębiorstwa.

Zarządzanie przedsiębiorstwami przez rady w Czechosłowacji w latach 1967 - 1968

Działalnością kierowała rada, jako organ kolektywny w składzie 3 - 30 osób. Sposób powołania rady określały same przedsiębiorstwa. W skład rady wchodziły osoby z wyboru, mogły również wchodzić z nominacji.
Rada określała koncepcje rozwoju, podejmowała decyzje o założeniu nowego przedsiębiorstwa na bazie istniejącego, decyzje co do podziału zysku, zatwierdzała zmiany statutu, roczny preliminarz i bilans zamknięcia, powoływała i odwoływała dyrektora i zastępców po zasięgnięciu opinii związków zawodowych oraz ustalała dla nich wynagrodzenie, przyznawała pracownikom odznaczenia i nagrody za działalność.

Z powyższego zestawienia wynika, że rada posiadała szerokie uprawnienia w zakresie decydowania o istotnych sprawach przedsiębiorstwa. Decyzje w tych sprawach rada podejmowała kwalifikowaną większością, to jest 2/3 głosów członków rady.
W pozostałych sprawach rada podejmowała uchwały zwykłą większością głosów przy obecności co najmniej 2/3 członków.
Posiedzenia rady odbywały się co najmniej 4 razy w ciągu roku, a rada była zobowiązana składać roczne sprawozdania z działalności wobec pracowników przedsiębiorstwa.
W posiedzeniach rady uczestniczył dyrektor przedsiębiorstwa tylko z głosem doradczym. Uchwały podpisywał przewodniczący rady i jeden z członków. Miały one moc wobec dyrektora, ale istniał obowiązek przekazania mu ich treści na piśmie.
Dyrektor był wybierany przez radę na podstawie wyników konkursu. Umowa o pracę z dyrektorem zawierana była na 5 lat. W przypadku nie wypowiedzenia jej przed upływem tego terminu - automatycznie przedłużana była na dalsze 5 lat.
Dyrektor za swą działalność ponosił odpowiedzialność przed radą przedsiębiorstwa.

Zarządzanie przedsiębiorstwami w Jugosławii

Ustawa powierza funkcję zarządzania zgodnie z zasadami samorządu organom przedsiębiorstwa: radzie robotniczej, komitetowi zarządzającemu i dyrektorowi.
Rada robotnicza składa się z ilości nie mniejszej niż 15 członków. Uchwala statut przedsiębiorstwa, ustala plany i programy pracy i rozwoju, podejmuje uchwały we wszystkich i totalnych sprawach przedsiębiorstwa.
Uchwały rady robotniczej zapadają większością głosów przy obecności więcej niż 1/2 członków.
Rada robotnicza wybiera przewodniczącego spośród swych członków.
Załoga wybiera radę w wyborach powszechnych, równych i bezpośrednich.

Natomiast w małych przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 50robotników nie wybiera się rady, lecz jej funcje sprawuje bezpośrednio załoga. Członkowie rady robotniczej wybierani są na 2 lata z tym, że co roku wybiera się połowę członków rady i nikt nie może być kolejno dwie kademcje wybrany do rady.
Statut przedsię biorstwa stanosi podstawę działania przedsiębiorstwa, określa jego organizację wewnętrzną, kompetencje i odpowiedzialność rady robotniczej, komitetu zarządzającego, dyrektora, pozycję jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa, prawa załóg tych jednostek do zarządzania, sposób działania oraz określa sprawy dotyczące samorządu i jego działalności w przedsię biorstwie.
Z wyliczenia zagadnień jakie reguluje statut wynika, że jest on jakgdyby konstytucją przedsię biorstwa.
Mimo bardzo dużego zakresu samodzielności przedsiębiorstwo jest cząstką całego organizmu ekonomicznego kraju, działa na pewnym terenie - dlatego przed uchwaleniem statutu przedkłada się go do rozpatrzenia skupsztinie gminnej, która jest organem podstawowej wspólnoty społeczno-politycznej.
Komitet zarządzający w składzie nie mniej niż 5 osób - wybierany jest przez radę robotniczą na okres 1 roku. Nikt nie może być kolejno dwa razy wybierany do komitetu zarządzającego.
Komitet jest kolektywnym operatywnym organem zarządzania przedsiębiorstwem. Wybiera spośród swych członków przewodniczącego. Dyrektor wchodzi w skład komitetu, ale nie może być jego przewodniczącym.
Dyrektora mianuje rada robotnicza na okres 4 lat na podstawie konkursu publicznego i na wniosek Komisji konkursowej, która składa się z 6-ciu członków, z tego połowę powołuje rada robotnicza i połowę skupsztina gminna. W skład komisji wchodzą przedstawiciele załogi przedsiębiorstwa i gminy lub innej wspólnoty społeczno-politycznej.
Rada robotnicza może odwołać dyrektora w pewnych warunkach przed upływem tego okresu. Natomiast po upływie tego okresu dotychczasowy dyrektor musi wziąć udział w konkursie, jeżeli nadal ma zamiar pełnić to stanowisko.
Dyrektor kieruje działalnością zakładu, wykonuje uchwały rady robotniczej i komitetu zarządzającego i innych organów, reprezentuje przedsiębiorstwo na zewnątrz. Jest samodzielny w swej pracy i osobiście odpowiedzialny wobec załogi, rady robotniczej i innych organów zarządzania przedsię biorstwem. Natomiast wobec wspólnoty społecznej odpowiedzialny jest za działalność zgodną z prawem i wykonywanie obowiązków.określonych ustawa
Również w wyższych zrzeszeniach gospodarczych działa rada robotnicza /w składzie 30 - 200 członków/ oraz komitet zarządzający /5 - 15 członk. łącznie z dyrektorem/- z tym, że co najmniej 3/4 członków komitetu musi być robotnikami zatrudnionymi bezpośrednio w produkcji bądź w podstawowej działaanności gospodarczej poszczególnych przedsiębiorstw.
Z analizy zakresu działania rady robotniczej i komitetu zarządzającego wynika,że załoga nie tylko uczestniczy we współzarządzaniu, ale za pośrednictwem swycg organów przedstawicielskich bezpośrednio zarządza przedsię biorstwem.
Samodzielność przedsiębiorstwa jest bardzo duża, co zapewnia samorządowi jeszcze większą rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Organy zarządzania wybrane przez załogę są przed nią w pełni odpowiedzialne, a niebezpieczeństwo oderwania się tych organów i uniezależnienie od swych wyborców /załogi/ jest zmniejszone przez ustanowienie krótkiego okresu kadencji i ograniczenie możliwości ponownego kolejnego wyboru do tych organów. Takie ograniczenia z jednej strony umożliwiają dużej ilości członków załogi wyboru do rady robotniczej czy komitetu zarządzającego i uczestniczenia w praktycznym, bezpośrednim zarządzaniu przedsiębiorstwem.
Z drugiej - są jednym ze środków przeciwdziałających powstawaniu niebezpieczeństwa partykularyzmu w działalności przedsiębiorstwa.

1/ Art.90 Konstytucji S.F.R.J.
2/ Ustawa zasadnicza o zarządzaniu przedsięb.państowymi i wyższymi zrzeszeniami gospod.przez kolektywy robocze z 1950r.

Również związki zawodowe w Jugosławii przeciwdziałają powstawaniu partykularyzmu przedsiębiorstw i wąskiemu pojmowaniu interesów załogi w oderwaniu od interesów klasy robotniczej, jako całości. Jugosłowianie w samorządzie robotniczym upatrują strategię historycznego rozwoju społeczeństwa, długotrwały proces rozwoju określany interesami klasy robotniczej i oparty na jej dążeniach skierowanych na własne, socjalno-ekonomiczne, kulturalne i polityczne wyzwolwnie.

Samorząd stał się praktyczną, historyczną tendencją i strategią społecznej rewolucji.
Strategia ta pozwala określać cały społeczny rozwój w historycznym procesie noszącym charakter rewolucyjny, który przejawia się w radykalnej zmianie w społecznym procesie pracy i reprodukcji, we własności, politycznej władzy, hierarchii społecznych wartości i rodzaju kultury.

Zestawienie podstawowych zasad rozwiązania udziału załóg we współzarządzaniu przedsiębiorstwami.

	Komitet produkcyjny w NRD	Rada związkowa na Węgrzech	Komitet zarządzania w Rumunii	Komitet gospodarczy w Bułgarii
1/ Kadencja	2 lata		2 lata	2 lata
2/ Sposób wyboru	jawne	tajne	tajne	jawne
3/ Skład	z wyboru i z urzędu	z wyboru	z wyboru i z urzędu	z wyboru i z urzędu
4/ Z urzędu wchodzi			dyrektor z-a Dyrektora kier.niektórych działów sekretarz POP przew.kom. związków zaw.	dyrektor
5/ Uczestniczy w posiedzeniu			sekretarz POP	sekretarz POP
6/ Skład liczebny	do 25 osób	25 - 30	5 - 21	7 - 15
7/ Ilość czł. z wyboru	25 - 30	25 - 30	1 - 5	6 - 14
8/ Powołanie dyrektora		opiniuje	opiniuje	wnioskuje obok wniosku organu nadrzędnego
9/ Rotacja członków	nie ma przepisów gwarant. rotację	nie ma przepisów	nie ma przepisów	nie ma przepisów
10/ Stosunek dyrektora do uchwał			może zawiesić bez warunków ograniczających	może zawiesić bez warunków. ograniczających
11/ Zakres działania	działalność kontrolna i doradcza	prawo wyrażania zgody w sprawie warunków pracy i płacy. Pomoc lekarska, ubezpieczenia społ.	wszystkie dziedziny	wszystkie dziedziny
12/ Organ				

Zestawienie podstawowych cech rozwiązania udziału załóg we współzarządzaniu przedsiębiorstwami

	Rada robotnicza w P-olsce	Rada przedsiębiorstwa w CRS w latach 1968	Rada robotnicza w Jugosławii
1/ Kadencja	3 lata		2 lata
2/ Sposób wyboru	tajne		tanje
3/ Skład	z wyboru i z urzędu	z wyboru i z nominacji	z wyboru
4/ Z urzędu wchodzi	sekretarz POP przewodniczący rady zakładowej		
5/ Uczestniczy w posiedzeniu	dyrektor	dyrektor z głosem doradczym	dyrektor z głosem doradczym
6/ Skład liczebny	3 - 30		od 15 wzwyż
7/ Ilość członków z. wyboru	3 - 30		wszyscy
8/ Powołanie dyrektora	opiniuje	powołuje	powołuje
9/ Rotacja członków	nie ma przepisów gwarantujacych rotację		nikt nie może być kolejno dwie kadencje czł. rady
0/ Stosunek dyrektora do uchwał	ma obowiązek zawiesić, gdy uchwała sprzeczna z prawem lub planem	obowiązek wykonania	obowiązek wykonania
1/ Zakres działania	tylko niektóre określone w ustawie natomiast kontrola bez ograniczeń	wszystkie dziedziny w zakresie decyzji i kontroli	wszystkie dziedziny w zakresie decyzji i kontroli
2/ Organ nadrzędny w przeds.	Konferencja samorządu robotnicz.	nie ma	nie ma
3/ Podległy organ samorządu w przedśięb.	prezydium wybrane przez radę, ale zatwierdzone przez KSR i z urzędu sekretarz POP i przew. rady zakł.		komitet zarządzający wybrany przez radę, z urzędu wchodzi dyrektor
4/ Organ samorządu robotniczego w zjednoczeniu	nie ma		rada robotnicza

Również nie ma organów samorządu robotniczego w zjednoczenia w NRD, na Węgrzech, w Bułgarii i w Rumunii.

II. Jednoosobowe kierownictwo a samorząd robotniczy

W nauce wyróżnia się kierownie jednoosobowe i kolektywne.
Przez kierownie jednoosobowe rozumiemy takie procesy kierowania, w których przynajmniej sama decyzja podejmowana jest jednoosobowo.
Natomiast kierowanie kolektywne obejmuje przypadki, w których kierownik jest obowiązany /i może być zmuszony/ kierować działaniem zbiorowym tak, aby zmierzało ono do celów oraz stosowało środki i sposoby, za którymi po naradzie wypowiedziała się określona większość grona ludzi. 1/

Jednoosobowe kierownictwo jest zasadą obowiązującą na wszystkich szczeblach zarządzania. 2/

W procesie zarządzania są podejmowane różne decyzje, które dzielą się na operatywne i perspektywiczne. Decyzje operatywne są podejmowane jednoosobowo, natomiast perspektywiczne - kolektywnie. 3/

W przedsiębiorstwach socjalistycznych /czytaj: państwowych - red./ w Polsce wyższe decyzje podejmowane są z reguły kolektywnie./dyrekcja przy współudziale czynników społecznych/, a niektóre decyzje zasadnicze np. dotyczące planu rocznego - przez Konferencję Samorządu Robotniczego. 4/
Zasadę kolektywnego zarządzania przedsiębiorstwem realizuje się poprzez współudział samorządu robotniczego oraz instancji partyjnych i zawodowych 5/
Współudział załóg w zarządzaniu przyczynia się do uzyskania lepszych wyników produkcyjnych i ekonomicznych oraz zapewni powiązanie tych wyników z interesami załogi.
Dyrektor zachowuje pełną samodzielność w operatywnym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Samorząd robotniczy w niczym nie narusza zasady jednoosobowego kierownictwa i jednoosobowej odpowiedzialności.
Jednoosobowe kierownictwo i samorząd robotniczy muszą działać wspólnie oraz w jednakowy sposów interpretować cel przedsiębiorstwa, którym jest osiągnięcie maksymalnych korzyści społecznych, a więc i korzyści załóg przedsiębiorstwa. 6/
Zgodnie z Ustawą o samorządzie robotniczym dyrektor jest wykonawcą uchwał samorządu.
Wzajemne stosunki między dyrektorem a radą robotniczą wynikające z podejmowania uchwał i ich realizacji - układają się różnie w różnych przedsiębiorstwach. W jednym współpraca jest bardziej harmonijna i uchwały rady robotniczej są wykonywane terminowo przez dyrektora, w innych przedsiębiorstwach występują opóźnienia w realizacji uchwał, a nawet niektóre z nich pozostają tylko na papierze, ponieważ w/ oceny dyrekcji są nierealne, niemożliwe do zrealizowania. System samorządu robotniczego powinien być zbudowany, by gwarantował prawidłowe wykonanie uchwał organów samorządu robotniczego nawet przy założeniu, że jakiś dyrektor przedsiębiorstwa jest negatywnie ustosunkowany do idei współzarządzania przedsiębiorstwem przez załogi.
Istniejący system samorządu robotniczego nie przewiduje skutecznych środków oddziaływania na dyrektora w celu zagwarantowania wykonania uchwał organów samorządu.
Trudno uznać za skuteczny środek oddziaływania - prawo prezadium rady robotniczej do opiniowania w sprawach mianowania i odwołania dyrektora. Opinia, jak każda opinia, może być uwzględniona, będź też nie.
W tej sytuacji prawo rady robotniczej do nadzoru nad wykonaniem uchwał konferencji przez dyrekcję przedsiębiorstwa nie jest konkretnym sprecyzowanym uprawnieniem.
Celowym jest wprowadzenie co najmniej zasady, że mianowanie i odwołanie dyrektora może nastąpić po uzgodnieniu z radą robotniczą.
Takie uprawnienie byłoby konkretniejsze i skuteczniejsze niż prawo do opiniowania. Bardzo szerokie są uprawnienia dyrektora w stosunku do uchwał rady robotniczej, a mianowicie: dyrektor nie tylko może, ale

zobowiązany jest wstrzymać wykonanie uchwały konfrencji samorządu robotniczego lub rady robotniczej /skierowanej do niego jako wykonawcy/, jeżeli jest ona sprzeczna z przepisami prawa lub obowiązującym planem. Obowiązujący plan obejmuje prawie wszystkie dziedziny działalności przedsię biorstwa.
Bardziej celowym byłoby zawężenie podstawy do wstrzymania uchwały tylko do obowiązujących przepisów.
Obowiązek dyrektora wstrzymania wykonania takiej uchwały obwarowany jest groźbą odwołania go ze stanowiska, jeżeli przyczyną rozwiązania rady robotniczej stanie się uchwała, której wykonania on nie wstrzymał.

W polskim systemie samorządu robotniczego dyrektor przedsiębiorstwa występuje w podwójnej roli: jako wykonawca uchwały rady robotniczej i jednocześnie jako organ nadzoru nad radą robotniczą.
Takie rozwiązanie polskiego systemu samorządu robotniczego nie sprzyja umocnieniu roli organów samorządu w przedsiębiorstwach i jest jedną z głównych przyczyn słabej realizacji uchwał samorządu przez niektórych dyrektorów przedsię biorstw.

Celowym jest przyjęcie w ustawie jednoznacznej zasady, że dyrektor przedsięę biorstwa obowiązany jest wykonać uchwały organów samorządu robotniczego. Dyrektor wnioskowałby do jednostki nadrzędnej wstrzymanie wykobnania uchwały w ściśle określonych przepadkach, natomiast sam nie mógłby jej wstrzymać.
Jednostka nadrzę dna /w której nie ma organu samorządu robotniczego/ podjęłaby decyzję w sprawie wstrzymania uchwały wspólnie z upełnomocnionymi przedstawicielami zarządu głównego właściwego związku zawodowego, który powinien być niezależny od partii.

1/ Zieleniewski - "Organizacja zespołów ludzkich" wyd.1964r.
2/ Czerwiński A.- "Zarys organizacji pracy i zarządzania w przedsiębiorstwie socjalistycznym" - wyd.1969r.
3/ Zieleniewski - Tamże - str.419
A.Czerwiński - Tamże - str. 236
4. J.Kwejt - "Metody i strategia zarządzania przedsię biorstwem przemysłowym" - wyd.1968r.
5/. J.Kwejt - Tamże - str.345
6/ A,Czerwiński - Tamże - str.238

Samorząd robotniczy i rady narodowe

Radom narodowym bezpośrednio podporządkowanie są m.in. przedsiębiorstwa przemysłu terenowego, budowlane, komunikacji samochodowej, rolne, robót melioracyjnych, gazownie, zakłady wodociągowe i kanalizacyjne i t.d.

W zależności od charakteru produkcji czy usług, znaczenia i terenu działania przedsię biorstwo wchodzi w skład terenowego zjednoczenia bądź bezpo średnio podporządkowane jest radzie narodowej wojewódzkiej lub miejs-kiej.
Rady narodowe posiadają również pewne uprawnienia w stosunku do przedsiębiorstw im nie pod porządkowanych, czuwają nad ich działalnością w zakresie zatrudnienia, budownictwa mieszkaniowego, zadań inwestycji socjalno-kulturalnych, gospodarki wodą, energią elektryczną, gazem, ściekami i tp. Wojewódzkie rady narodowe posiadają uprawnienia do koordynowania całości gospodarki w województwie, a prezydium wojewódzkiej rady narodowej ma prawo kontroli przeds ię biorstw w zakresie wykorzystania zdolności produkcyjnych.

W przedsiębiorstwach podporządkowanych radom narodowym, jak również w przedsiębiorstwach nie podporządkowanych radom /kluczowych/ działa samorząd robotniczy.
Przedsiębiorstwa podległe radom narodowym przeważnie wchodzą w skład odpowiednich zjednoczeń terenowych.
Stosunki samorządu robotniczego tych przedsiębiorstw ze zjednoczeniem terenowym i z radą narodową mają zbliżony charakter do stosunków zjednoczenia z samorządem robotniczym przedsiębiorstwa kluczowego.

Zakres uprawnień samorządu robotniczego przedsiębiorstw podległych radzie /terenowych/ nie jest większy niż przedsiębiorstw kluczowych.
Przedsiębiorstwa terenowe są tworzone w celu wykonania zadań niezbędnych dla ludności danego terenu, a więc mają znaczenie bardziej lokalne niż przedsiębiorstwa kluczowe.
Produkcja bądź usługi świadczone przez przedsiębiorstwa terenowe mają służyć zaspokojeniu potrzeb ludności tego terenu i dlatego działalność tych przedsiębiorstw nie jest tak wrażliwa /jak przedsiębiorstw kluczowych/ na ujemne skutki partykularyzmu.
W takiej sytuacji przekazywanie przez rady narodowe czy zjednoczenia terenowe szerokich uprawnień w zakresie stanowienia samorządom robotniczym tych przedsiębiorstw sprzyjać będzie jeszcze pełniejszemu zaspokojeniu potrzeb społecznych ludności. Ponad to ułatwiłoby skuteczniejsze oddziaływanie mieszkańców danego terenu poprze związki zawodowe lub inne organy społeczne na działalność tych przedsiębiorstw czy zakładów.
Wydaje się celowe m.in. przekazanie radzie robotniczej przedsiębiorstwa terenowego prawa powoływania i odwoływania dyrektora przedsiębiorstwa na wniosek komisji składającej się z przedstawicieli rady narodowej i rady robotniczej danego przedsiębiorstwa.- i na podstawie wyników jawnego konkursu. Wówczas znikłby również problem zabezpieczenia wykonania uchwał organów samorządu robotniczego przez dyrekcję przedsiębiorstwa.

Inaczej kształtują się stosunki rady narodowej z samorządem robotniczym przedsiębiorstwa nie podporządkowanego radzie. Inny jest charakter tych stosunków. Istnieje tu współdziałanie na odcinku wykonywania zadań rad narodowych, wykorzystywania możliwości przedsiębiorstw dla potrzeb miejscowych, uzgadniania planów i lokalizacji budownictwa mieszkaniowego, prowadzenie wspólnych inwestycji socjalno-komunalnych, realizacji czynów społecznych.
Oddziaływanie rad narodowych na przedsiębiorstwa kluczowe w celu wykonania ww zadań jest ograniczone, ponieważ praktycznie kontakt rad narodowych z tymi przedsiębiorstwami odbywa się w zasadzie tylko poprzez wyższą dyrekcję przedsiębiorstwa a nie poprzez organy samorządu robotniczego. Ponadto nie stworzono warunków sprzyjających szerszemu zainteresowaniu przedsiębiorstw kluczowych realizacją tych zadań.
Zarówno między samorządem robotniczym przedsiębiorstw terenowych i kluczowych a radą narodową istnieje potrzeba ściślejszego współdziałania i szerszego wzajemnego oddziaływania w dziedzinie gospodarczej.
Istniejące obecnie zespoły współdziałania związków zawodowych poprzez Wojewódzki, Miejskie Komisje Zw.Zaw. /WKZZ, MKZZ/ z radami narodowymi są mało skuteczne w dziedzinie gospodarczej. Przyczyna tkwi w tym, że WKZZ są zależne od partii, nie dysponują odpowiednimi środkami, posiadają w zasadzie głos doradczy. Nie włączają bezpośrednio organów samorządu robotniczego przedsiębiorstw do współdziałania.
Wydaje się, że istnieje potrzeba bezpośredniego włączenia do współdziałania z radami narodowymi organów samorządu robotniczego przedsiębiorstw terenowych i kluczowych. Organy samorządu robotniczego mają pewien wpływ na ustalanie i wykonanie zadań produkcyjnych, wykorzystanie środków przedsiębiorstw oraz na inne dziedziny, które dotyczą współdziałania z radami narodowymi. Koordynacją współdziałania przedsiębiorstw /terenowych i kluczowych/ z lokalizowanych na danym terenie z radą narodową powinien zająć się jakiś wspólny organ samorządu robotniczego tych przedsiębiorstw

Nie umniejszając wpływu na rozwój gospodarczy kraju organizacji zawodowych, spółdzielczych i społecznych - chyba należy przyznać, że znaczny jest również wpływ samorządu robotniczego.
Wydaje się, że dodatni wpływ na współdziałanie i wzajemne oddziaływanie wywarłoby zapewnienie samorządowi robotniczemu prawa zgłaszania kandydatów do rad narodowych i sejmu/.
Korzyści byłyby dla obu stron. Zapewniłoby to m.in. radom narodowym ściślejszą więź z samorządem robotniczym, a tym samym i z załogami zakładów pracy przedsiębiorstw i fabryk.
Rozszerzenie uprawnień samorządu robotniczego na tym odcinku przyczyniło by się do dalszego umocnienia roli i rozwoju samorządu.

II. Struktura organizacyjna rad robotniczych

Ustawa z dnia 19.XI.1956 r. /Dz.U.nr 53/56r./ o radach robotniczych - powołała rady w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i rolnych.
Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów przepisy Ustawy z 1956r. zostały rozciągnięte na przedsiębiorstwa:

1. PKS i P LL "Lot" w 1956r.
2. transportowe resortu Ministerstwa Budownictwa w 1957r.
3. usługowo-transportowe resortu żeglugi q 1957r.- :
   - przedsiębiorstwa portowe,
   - " żeglugi morskiej,
   - " śródlądowej,
4. resortu gospodarki komunalnej /tylko niektóre/ w 1957r. a mianowicie:
   - jednobranżowe przedsiębiorstwa komunalne wodociągów i kanaliz-acji oraz komunikacyjne,
   - komunalne przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe określone przez Ministra Gospodarki Komunalnej,
5. państwowe ośrodki maszynowe w 1958r.
6. państwowe jednozakładowe handlu detalicznego i przemysłu gastronomicznego,
7. kilkuzakładowe przemysłu gastronomicznego, których zakłady stanowią wzajmnie uz upełniający się zespół.

Po dwuletnim okresie rozwoju rad robotniczych w 1958 r. została uchylona ustawa z 1956 r. o radach robotniczych. N a jej miejsce weszła w życie ustawa z dnia 20.XII.1958r. o samorządzie robotniczym /Dz.U.nr 77/1958r. poz.397/.
Powołuje ona samorząd robotniczy w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i rolnych. W drodze rozporządzeń wydanych przez Radę Min. w uzgodnieniu z CRZZ - przepisy ustawy zostały rozciągnięte na przedsiębiorstwa:

1a/	Państwowej Komunikacji Samochodowej /PKS/	w 1959r.
2b/	portów morskich -	w 1960r.
3c/	komunalne wodociągów i kanalizacji oraz komunikacyjne -	w 1960r.
4d/	mechanizacji rolnictwa nadzorowane przez Ministra Rolnictwa -	w 1960r.
5e/	na jednostki budowlano-montażowe działające w ramach przeds. "Polskie Koleje Państwowe" -	w 1962r.
6f/	spedycji krajowej -	w 1966r.

Zgodnie z ustawą z 1956r. - organem samorządu robotniczego były rady robotnicze. Obecna ustawa przewiduje kilka organów, a mianowicie:
- konferencja samorządu robotniczego,
- rada robotnicza przedsiębiorstwa,
- prezydium rady robotniczej,
- oddziałowe /wydziałowe/ rady robotnicze.

W 1969 roku w P olsce istniały:

- 8586 KS R liczące ogółem 262.459 członków,
- 7217 rady robotnicze " 95.702 "
- 11191 oddziałowe rady robotnicze zorganizowane w 2885 przedsiębiorstwach i liczące ogółem 64.911 cz łonków.

Ad p. 1/ DZ.U.Nr 60/1956 r. poz.288
2/ Dz.U.Nr 17/1957 r. poz.89
4/ Dz.U.nr 51/1957 r., poz.250
5/ Dz.U.Nr 62/1958r. poz.306
6 i 7/ Dz.U.Nr 10/1958 r. poz.

1a/ Dz.U.Nr 39/1959r. poz.244
2b,3c,4d/ Dz.U.Nr 37/1960r. poz,211
5e/ Dz.U.Nr 45/1962r. poz.216
6f/ Dz.U.Nr 9/1966r. poz.56
7/. Związ-ki zawodowe w liczbach - wyd CRZZ z 1970r.

Z załączone do nin. tabeli wynika, że nadal niski jest udział w radach robotniczych młodzieży do lat 30, wynosi zaledwie 12%.
Również niepokojący jest duży spadek w radach robotniczych ilości pracowników inżynieryjno-technicznych, którzy łącznie z robotnikami mają decydujący wpływ n a rozwój produkcji.
Cię gle wzrastā udział członków P ZPR w radach robotniczych i w r.1969 osiągnął 47,7%. Wysoki udział członków P ZPR stwarza szerokie możliwości oddziaływania P OP P ZPR na radę robotniczą.
Należy uchylić uprawnienia sekretarza P OP PZRP polegające na tym, że wchodzi on z urzę du w skład rady robotniczej i przezydnium rady robotniczej, z amiast podlegać społecznej ocenie załogi wyrażonej w wyborach.
W obecnej strukturze samorządu robotniczego w skład K.S.R. jako naczelnego organu wchodzi również Rada Zakładowa i Egzekutywa POP PZPR.

W 1969r. udział robotników w radach robotniczych wynosił 69,5%, jest on jednak ciągle z a niski zwłaszcza w przedsię biorstwach produkcyjnych, w których robotnicy stanowią wysoki udział w składzie załogi.
Obecnie kadencja rady robotniczej trwa 3 lata. Jest to okres za długi i to również wpływa n a spadek aktywności członków rady, zwłaszcza w drugiej p ołowie kadencji. Celowym jest skrócenie kadencji do 2 lat, co przy jednoczesnym wprowadzeniu z asady obowi zkowej rotacji 1/2 składu rady - stworzyło by możliwości dla wię kszej liczby członków załogi praktycznego uczestniczenia we współzarządzaniu przedsię biorstwem.
W myśl przepisów ustawy z 1956r. - rada robotnicza odpowiedzialna była za swą działalność tylko przed załogą, a więc miała charakter naczelnego organu.
Obecnie rada robotnicza jest niższym organem samorządu robotniczego, a naczelnym jest konferencja samorządu robotniczego.
Rada robotnicza zarządzała przedsię biorstwem w imieniu załogi.
Prawo to wynikałoz art.2 ust.1 ustawy z 1956r. Obecnie organem samorządu robot niczego przysługuje prawo współudziału w zarządzaniu przedsię biorstwami.
Zarówno przeddtem, jak i obecnie rada robotnicza powinna składać się w 2/3 z robotników. Udział robotników jest za niski.
W skład rady robotniczej wchodziły wybrane osoby oraz z urzędu dyrektor przedsię biorstwa. Obecnie oprócz wybranych osób wchodzą z urzędu przewodniczący lub inn przedstawiciel rady z akładowej oraz sekretarz lub inny przedstawiciel zakładowego komitetu /egzekutywy/ P.Z.P.R.

Członkowie rad robotniczych zakładów a/
Stan na dzień 31.XII.1969r.

Lata Związki Zawodowe	Członkowie ogółem	w tym robotnicy w liczbach bezwzględnych	robotnicy w %	Prac. inż.-techn.	Z liczby ogł. czł. rad kobiety	młodzież do lat 30	czł. PZPR
Ogółem 1965	89 280	59 377	66,5	22 534	8594	10 317	39 833
1966	91 036	60 294	66,2	22 718	9472	10 634	40 570
1967	90 237	59 957	66,4	22 349	9313	9 423	42 408
1968	92 248	60 623	65,7	22 621	10128	9 337	44 431
1969	95 702	66 549	69,5	21 433	12187	11 378	45 709
Prac. Budownictwa	12 453	8 479	68,1	2 737	894	1 075	4 930
Prac. Chemików	4 779	3 218	67,3	1 317	720	482	2 481
Prac. Energetyki	1 930	1 188	61,6	579	99	132	885
Prac. Gospo. Komunalnej	9 524	6 348	66,7	2 205	1640	984	3 587
Górników	6 600	4 265	64,6	1 860	367	613	3 588
Prac. Handlu	132	78	59,1	47	11	8	75
Hutników	2 550	1 739	68,2	671	178	239	1 469
Prac. Kolejowych	1 414	881	62,3	427	74	126	748
Prac. K.P. i Radia	-	-	-	-	-	-	-
Prac. Kultury	217	104	47,9	59	26	32	69
Prac. Leśnych	3 311	2 353	71,1	835	416	331	1 432
Prac. Łączności	160	96	60,0	46	14	14	68
Marynarzy	649	430	66,3	150	76	54	329
Metalowców	10 768	7 187	66,7	2 975	908	1 192	5 614
Nauczycielstwa	-	-	-	-	-	-	-
Prac. Państwowych	-	-	-	-	-	-	-
Prac. Poligrafii	1 076	793	73,7	224	194	208	434
Prac. Rolnych	22 973	17 679	77,0	3 584	2 399	3 763	11 677
Prac. Służby Zdrowia	20	5	25,0	9	2	-	9
Przem. Spożywczego	6 507	4 541	69,8	1 182	1 304	712	3 062
Prac. Spółdz. Pracy	-	-	-	-	-	-	-
Transportowców	3 601	2 448	68,0	687	314	404	1 425
Przem. Włókienniczy	7 038	4 717	67,0	1 839	2 551	1 009	3 827

natomiast dyrektor przedsiębiorstwa tylko uczestniczy z urzędu w wyborach rady robotniczej, a więc nie ma prawa brać udziału w głosowaniu.
W świetle obecnych przepisów w skład rady robotniczej może wejść z urzędu osoba, która kandydując do rady nie została wybrana.
Współdziałanie rady robotniczej z radą zakładową i podstawową organizacją partyjną nie ucierpi, jeżeli przedstawiciele tych ostatnich wejdą w skład rady robotniczej z wyboru na podstawie wyników głosowania tahnego[1], w ten sam sposób co pozostali członkowie rady. Załoga będzie w pełni przekonana, że rada robotnicza, jako jej reprezentat - została w całości przez nią wybrana i jest od niej zależna. Takie rozwiązanie przyczyni się do wzrostu autorytetu i zaufania do rady wśród załogi.
Zgodnie z poprzednią ustawą radzie robotniczej przysługiwało prawo zarządzania przedsiębiorstwem i dlatego był uzasadniony fakt, by dyrektor przedsiębiorstwa z urzędu wchodził w skład rady.

Zgodnie z obecnie obowiązującą ustawą:
- jeżeli w danym przedsiębiorstwie działają oddziałowe /wydziałowe/ rady robotnicze - wówczas radę robotniczą przedsiębiorstwa tworzą członkowie oddziałowych rad robotniczych oraz osoby wchodzące z urzędu w skład rady.
Może być również trzecie rozwiązanie, kiedy radę robotniczą przedsiębiorstwa tworzą przedstawiciele /a nie wszyscy członkowie/ oddziałowych rad robotniczych oraz osoby wchodzące z urzędu.
CRZZ przyługuje prawo określania uzasadnionych przypadków, w których radęrpbptniczą mogą tworzyć przedstawiciele oddziałowych rad.
Do tych uzasadnionych przypadków można m.in. zaliczyć takie przedsiębiorstwa, w których istnieje wiele oddziałowych rad robotniczych i łądzna suma członków tych rad stanowiłaby zbyt liczną radę robotniczą przedsiębiorstwa, a ze względu na konkretne warunki danego przedsiębiorstwa niecelowe jest tworzenie tak licznej rady, niewspółmiernej do stanu liczebnego załogi. Dotyczyć to może przedsiębiorstw, które posiadają wiele oddziałów położonych w dużej odległości od siebie.

Istnieje także czwarte rozwiązanie wówczas, gdy przedsiębiorstwo posiada jeden duży oddział położony w dużej odległości, bądź o odrebnym charakterze produkcji.
Wówczas w skład redy robotniczej tego przedsiębiorstwa wejdą osoby wybrane w wyniku wyborów do rady robotniczej przedsiębiorstwa, członkowie oddziałowej rady robotniczej bądź jej przedstawiciele oraz osoby wychodzące z urzędu.
Z przeglądu w/ rozwiązań wynika, że różnorodność twirzenia rad robotniczych zależy od charakteru produkcji i struktury organizacyjnej przedsiębiorstw.

Z art.7 poprzedniej ustawy wynika, że członkiem rady robotniczej mógł być każdy pracownik bez względu na zajmowane stanowisko służbowe. Natomiast obecna ustawa głosi, że do rady robotniczej może być wybrany tylko pracownik. Nie ma przepisu, z którego wynikałyby jakiekolwiek ograniczenia praw do kandydowania dla pracowników na kierowniczych stanowiskach.
Związkom zawodowym przysługuje prawo przeprowadzenia wyborów do rad robotniczych. Działając na tej podstawie Zarząd Główny Zw.Zaw. Prac.Bud. i Przem.Mat.Budowlanych wydał instrukcję, w której głosi zasadę, by nie wysuwać kandydatów spośród osób, które sprawują funkcje kierownicze w przedsiębiorstwie.[2]

- -

1/ Patrz: - wypowiedź S.Widerszpil - "W poszukiwaniu perspektywy" RR nr 13/334/1971r.

2/ Dokumenty kampanii sprawozdawczo-wyborczej w zakładowych organizacjach związkowych i radach robotniczych, W-wa, listopad 1968r Instrukcja Nr 2 str.3.

Stanowisko to nie ma oparcia w obowiązującej ustawie i dlatego załogi różny nie zastosowaćsiędo tej instrukcji. Zastosowały sięjednak w obawie przed unieważnieniem wyborów. Obawa ta była nieuzasadniona. Osoby na kierowniczych stanowiskach w większości posiadają odpowiednie wykształcenie, doświadczenie i zakres wiadamości o działalności przedsiębiorstwa. Duża część tych pracowników jest zwolennikami rzeczywistego udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem i dlatego niesłuszne jest ograniczanie ich praw kandydowania do rad robotniczych. Ograniczenie to m.in. przyczyniło się do dalszego osłabienia działalności rad robotniczych. Ponadto istnieje innego rodzaju ograniczenie biernego prawy wyborczego, a mianowicie: - do rady robotniczej może być wybrany pracownik, który posiada przynajmniej 2-letni staż pracy w zakładzie. Postanowienie to budzi zastrzeżenia co do swej legalności i nieusłusznie ogranicza prawa pracowników z mniejszym stażem pracy, a więc przede wszystkim młodzieży.

Ustępująca rada robotnicza ma dyży wpływ na ustalenie listy proponowanych kandydatów do rady robotniczej, ponieważ na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym uprzednio uzgodnioną listęzgłasza komisja wyborcza. Natomiast wyborcy mogą zgłosić dodatkowo do proponowanych przez komisję list nie więcej niż 25% kandydatów. Tego rodzaju postanowienie instrukcji nie sprzyja odnawianiu składu rad robotniczych i ogranicza faktyczny wpływ załogi na wybory do rad. Celowym jest nie tylko stworzenie warunków do odnawiania składu rad, ale wprowadzanie zasady obowiązującej rotacji dla co najmniej 1/2 składu rady. Część członków rady robotniczej nie przejawia aktywności, a mimo to przez kilka kadencji pozostaje w radzie. Aktywna działalność w radzie robotniczej wymaga poświęcenia wiele czasu działalności społecznej i dlatego z reguły bardzo słabnie aktywność tych, którzy są członkami r-dy robotniczej więcej niż dwie kadencje. Przekonywanie ich by kandydowali jeszcze na jedną kadencję do rady robotniczej nie wpłynie zbytnio na wzrost ich aktywności. Zamiast przekonywania dotychczasowych członków by kandydowali - celowszym byłoby zwrócenie się do członków załogi, by w czasie wyborów zgłaszali własne kandydatury pracownicy, którzy pragną aktywnie działać w radzie robotniczej z pożytkiem dla załogi. Przyjęła się tu błędna zasada, że nie wypada samemu zgłaszać własną kandydaturę. Bardzo dużo aktywnych pracowników nie bierze bezpośredniego udziału we współzarządzaniu przedsiębiorstwem, ponieważ nie są członkami rad robotniczych. Przyjęcie zasady rotacji i uznanie dla tych, którzy w czasie wyborów śmiało wysuwają własną kamdydaturę do rady robotniczej - wpłynęłoby dodatnio na wzrost aktywności rad. Wówczas rady robotnicze w większym stopniu stałyby się dla załogi szkołą współzarządzania i bardziej poczułyby się odpowiedzialne za rozwój przedsiębiorstw.
Przed upływem kadencji członek rady robotniczej może być odwołany, bądź może wygasnąć jego mandat.

Odwołanie następuje:
1/ na wniosek rady robotniczej,
2/ na wniosek 1/3 wyborców danego zakładu czy oddziału,
3/ w przypadku dowiedzionego wykroczenia kwalifikującego do zwolnienia z pracy.

Mandat wygasa w przypadku:
1/ zrzeczenia się pełnienie fukcji,
2/ odwołania,
3/ ustania stosunku pracy.

Członkowie rady robotniczej pozostają pod ochroną prawa. Poprzednia ustawa o radach robotniczych przewidywały, że umowa o pracęz członkiem rady robotniczej nie mogła być rozwiązana bez zgody redy. Obecna ustawa dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę bez zgody rady robotniczej, jeżeli zachodzi przypadek dający zakładowi pracy prawo rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Kadencja rady robotniczej trwa trzy lata.

Poprzednia ustawa przewidywała możliwość odwołania rady robotniczej przez załogę . Obecna ustawa dopuszcza rozwiązanie rady:

1/ na żądanie większości załogi,
2/ gdy jej działalność jest wyraźnie sprzeczna z interesem przedsię biorstwa i gospodarki narodowej.

Rozwiązanie to może dotyczyć:
1/ poszczególnych /niektórych/ oddziałowych rad robotniczych,
2/ wszystkich oddziałowych rad robotniczych,
3/ rady robotniczej przedsię biorstwa.

W przypadku wadliwej gospodarki w zakładzie z wnioskiem o rozwiązanie rady mogą wystąpić :

1/ władze zwierzchnie przedsię biorstwa /np.dyrektor zjednocz./,
2/ odpowiednie organy władzy państwowej sprawującej kontrolę nad przedsię-biorstwem,
3/ zarząd organowy związku.

Wniosek w sprawie rozwiązania roz patruje KSR, a decyzję podejmuje zarząd głowny związku po poroz umieniu się z CRZZ, w oparciu o udokumentowane materiały i opinię powołanej w tym celu komisji. Rozwiązanie rady robotniczej jest środkiem n adzorczym zawierającym najsurowsze sankcje. Jest in wyrazem szerokiego i szkodliwego nadzoru zwaiąz ków zawodowych nad samor ądem robotniczym, czego nie przewidywała ustawa o radach robotniczych z 1956r.

Obecnie CRZZ oraz branżowe i terenowe instancje związkowe sprawują ogólne kierownictwo działalnością samorządu robotniczego. Na podstawie upoważnień zawartych w ustawie o samorządzie robotniczym /w art.24,25,26/ CRZZ wydała przepisy określające:

1/ sposób przeprowadzenia wyborów do rad robotniczych,
2/ skład liczebny rad i ich prezydiów,
3/ kadencje rad robotniczych,
4/ tryb odwoływania członków rad przez upływem kadencji,
5/ wytyczne do regulaminów organów samorządu robotniczego,
6/ wytyczne określające skład i tryb powoływania KSR i jej organów w tych przedsię biorstwach, w których nie wybrano rady robotniczej, albo w ktprych nie ma warunków do jej powołania.

Wydawanie przepisów wykonawczych do ustawy należy do kompetencji CRZZ i uprawnień tych CRZZ nie może przenosić na niższe organy. Organy branżowych związ-ków zawodowych dostosowują przepisy wykonawcze wydane przez CRZZ do warunków poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej. P rzepisy wykonawcze do ustawy winny być przestrzegane przez organy samorządu robotniczego, ale nie mogą one być sprzeczne z przepisami ustawy.
Organy związków z awodowych wszystkich stopni w formie politycznego i społecznego oddziaływania na działalność samorządu robotniczego - wydają różnego rodzaju wytyczne, zawierające wskaźniki, pouczenia, zalecenia, porady i sugestie. S amorząd robotniczy nie ma obowiązku prawnego zastosować się do tych wytycznych. Przestrzeganie ich nie może być egzekwowane w drodze nadzoru.

- -

1/ Patrz: wypowieź A.Łopatki - "W poszukiwaniu perspektywy" "RR" nr 14/335/1971

Obok nadzoru związków zawodowych nad samorządem robotniczym - istnieje również nadzór organów państwowych, a ściślej mówiąc organów państwowych administracji gospodarczej. Nadzór ten uruchamia dyrektor przedsiębiorstwa w formie wstrzymania wykonania uchwały samorządu robotniczego adresowanej do dyrektora jako jej wykonawcy. Nadzór ten nie dotyczy wniosków i opinii oraz uchwał skierowanych do zakładu przedsiębiorstwa i organów samorządu robotniczego.

III. Zakres działania i funkcje rad

Zgodnie z poprzednio obowiązującą ustawą rada robotnicza podejmowała uchwały w ramach uprawnień przedsiębiorstwa nadawanych przez Radę Ministrów. Im szerszy był zakres uprawnień przedsiębiorstwa, tym większy był również zakres uprawnień rady robotniczej. Innymi słowy im większa była decentralizacja i większa samodzielność przedsiębiorstwa, tym wyższą rolę odgrywały rady robotnicze. Obecnie rady robotnicze mogą podejmować uchwały tylko w ramach uprawnień rad określonych przez ustawę. Poprzednio rady robotnicze zatwierdzały projekty rocznych wskaźników zadań planowych, uchwalały plan roczne przedsiębiorstwa na podstawie wskaźników oraz plany operatywne. Ponadto zatwierdzały bilans roczny przedsiębiorstwa i oceniały jego działalność gospodarczą, ustalały kierunki rozwoju przedsiębiorstwa, jego strukturę i schemat organizacyjny oraz wewnętrzne regulaminy przedsiębiorstwa. Decydowały o przeznaczeniu części zysku przypadającego przedsiębiorstwu na cele związane z działalnością gospodarczą przedsiębiorstwa, o podziale funduszu zakładowego lub części zysku przypadającej załodze o zbywaniu zbędnych maszyn i urządzeń. W ramach uprawnień przedsiębiorstwa oraz układu zbiorowego ustalały normy pracy, taryfikatory płacowe i regulaminy premiowania. Rada robotnicza ustalała zadania wytyczne w kierunku usprawnienia produkcji, a w szczególności racjonalizacji procesów technologicznych, polepszenia jakości i estetyki produkcji, podnoszenia wydajności pracy, polepszenia wyników bezpieczeństwa i higieny pracy, oszczędności materiałów i paliwa.

Miała prawo wyrażania zgody na wniosek w sprawie powoływania i odwoływania dyrektora oraz jego zastępców. Dopiero po uzgodnieniu z radą robotniczą właściwy organ państwowy powoływał i odwoływał dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców.

Obecnie rada robotnicza sprawuje kontrolę nad działalnością gospodarczą i finansową przedsiębiorstwa, nad wykonaniem uchwał konferencji samorządu robotniczego przez dyrekcję przedsiębiorstwa. Organizuje wykonanie uchwał konferencji samorządu robotniczego w zakresie do niej należącym, narady wytwórcze, rozwija wśród załogi działalność zmierzającą do zapewnienia wykonania planów produkcyjnych, podniesienia wydajności pracy, umocnienia dyscypliny pracy, poprawy jakości produkcji, obniżki kosztów własnych, wykorzystania rezerwy produkcyjnych przedsiębiorstwa oraz polepszenia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.
Ustala miesięczne i kwartalne plany, wytyczne dotyczące stosowania układu zbiorowego, norm pracy, taryfikatorów płacowych i systemu płac.
Decyduje zgodnie z obowiązującymi przepisami o zbywaniu zbędnych maszyn i urządzeń, inicjuje uruchamianie produkcji ubocznej i zatwierdza jej plany.
Natomiast prezydium rady robotniczej opiniuje w sprawach mianowania i odwoływania dyrektora. Ustala projekt porządku obrad konferencji samorządu robotniczego i rady robotniczej przedsiębiorstwa oraz przygotowuje niezbędne materiały.

Sprawuje kontrolę umów o dostawach, robotach i usługach z jednostkami gospodarki nieuspołecznionej, kontrolę sprzedaży i zakupów dokonywanych na rynku prywatnym, umów o prace zlecone, funduszu płac, listę płac oraz wypłacanych w przedsiębiorstwie nagród i premii. Konferencja samorządu robotniczego rozpatruje bilans roczny przedsiębiorstwa wraz z rachunkiem wyników, sprawozdanie z działalności przedsiębiorstwa składane przez dyrekcję.
Ustala zasadnicze kierunki i formy kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa, zasadnicze kierunki ulepszania procesów technologicznych, usprawniania organizacji i podnoszenia wydajności pracy, polityki zatrudnienia, polepszania jakości produkcji, oszczędności materiałów, narzędzi pracy i paliwa, poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, formy i kierunki rozwoju współzawodnictwa pracy, wynalezczości pracowniczej i racjonalizacji.
Opiniuje projekty wskaźników rocznych planów i projekty wieloletnich planów przedsiębiorstwa, natomiast uchwala roczne i wieloletnie plany na podstawie wytycznych i wskaźników. Zatwierdza strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa oraz podejmuje decyzje w sprawie większych inwestycji z funduszów zdecentralizowanych.

Ponadto do włączonych uprawnień konferencji samorządu robotniczego należy:
- uchwalanie zakładowych regulaminów pracy w ramach wytycznych ustalonych przez Radę Ministrów i CRZZ,
- podejmowanie uchwał w sprawie podziału funduszu zakładowego lub przekazania tej sprawy do decyzji załogi,
- ustalanie regulaminu w sprawie przyznawania premii ze środków funduszu zakładowego,
- decydowanie w sprawach zakładowego budownictwa mieszkaniowego oraz urządzeń socjalnych i kulturalnych w granicach funduszów przeznaczonych na te cele,
- zatwierdzanie wyboru przewodniczącego i sekretarza rady robotniczej przedsiębiorstwa, a w przypadku powołania prezydium rady robotniczej - zatwierdzanie prezydium.

Z w/w zestawienia zakresów działania KSR, rady robotniczej, prezydium rady - wynika, że większość uprawnień rady robotniczej określonych w poprzedniej ustawie - przeszło do zakresu działania KSR, a mianowicie:
- opiniowanie projektów rocznych wskaźników zadań planowych,
- uchwalanie planów rocznych przedsiębiorstwa,
- ustalania struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa,
- ustalanie wewnętrznych regulaminów pracy,
- ustalanie zasadniczych wytycznych w kierunku usprawnienia produkcji,
- decydowanie o przeznaczeniu części zysku przypadającego załodze,
- podział funduszu zakładowego.

Radzie robotniczej z poprzednich uprawnień poz ostało tylko uchwalanie operatywnych planów przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującymi rocznym planem, decydowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami o zbywaniu zbędnych maszyn i urządzeń, uchwalanie wytycznych dotyczących stosowania norm pracy taryfikatorów płacowych /poprzednio rada robotnicza miała prawo ustalać normy pracy, taryfikatory płacowe i regulaminy premiowania/.
Do zakresu działania rady robotniczej włączono obecnie organizowanie wykonania uchwał KSR, rozwijanie wśród załogi działalności zmierzającej do wykonania planów produkcyjnych i poprawy wyników ekonomicznych, a więc nie ustalanie kierunków działlności przedsiębiorstwa lecz mobilizowanie załogi, czyli działalność wychowawcza.

Bardziej dokładnie sprecyzowano w obecnej ustawie funkcje kontrolne rady robotniczej, zwracając główną uwagę na kontrolę odcinków, na których wystę puje styk z sektorem spółdzielczym i prywatnym.
Poważnie zostały uszczuplone uprawnienia rad robotniczych na rzecz KSR i prezydium rady robotniczej, którego skład tylko w minimalnym stopniu zależny jest od rady robotniczej, ponieważ jego skład zatwierdzony jest przez KS R, a ponadto z urzędu, a nie z wyboru do prezydium wchodzą: przewodniczący lub inny przedstawiciel rady zakładowej oraz sekretarz lub inny przedstawiciel zakładowego komitetu /egzekutywy/ PZPR.
W warunkach centralizacji w zarządzaniu i ograniczaniu samodzielności przedsię biorstw może nadal zwiększać się zakres funkcji kontrolnej rady robotniczej przy jednoczesnym zmniejszaniu jej uprawnień w zakresie stanowienia i decydowania o sprawach przedsię biorstwa. Lecz taka rola rad robotniczych nie sprzyja rozwojowi ich działalności i aktywności, ponieważ rada czuje się organem pomocniczym KSR i dyrektora przedsiębiorstwa. Natomiast w warunkach decentralizacji i zwiększaniu samodzielności przedsiębiorstw stałyby się rady robotnicze współzarządzające przedsię biorstwem w imieniu załogi i taka ich rola zdecydowanie wpłynę łaby na wzrost ich aktywności.
Zgodnie z uchwałą nr 193 Rady ministrów z 23.X.1969r. tworzy się kombinaty przemysłowe i budowlane. Są to zespoły zakładów zespolonych w układzie terytorialno-produkcyjnym. Poszczególne zakłady przed włączeniem ich do kombinatu były przedsiębiorstwami i posiadały przewidziany w ustawie samorząd robotniczy. Kombinaty są też przedsię biorstwami podporządkowanymi z-jednoczeniu, bądź bezpośrednio ministrowi. W tej sytuacji powstała potrzeba określenia strukturalnej formy funkcjonowania samorządu robotniczego na szczeblu całego kombinatu. Zadość tej potrzebie czynią wytyczne Prezesa Rady Ministrów i Przewodniczącego CRZZ z 12.XII.1969r. w sprawie zasad i form działania samorządu robotniczego w kombinatach.
Prezydium rady robotniczej zakładu wiodącego w kombinacie organizuje okresowe /kwartalne/ narady przedstawicieli zakładowych organizacji wchodzących w skład KS R t.j. rad robotniczych, rad zakładowych i organizacji partyjnych.
Wytyczne te mają charakter tymczasowy, gwarantują one większy wpływ organów samorządu robotniczego poszczególnych zakładów na działalność kombinatu niż organów samorządu robotniczego poszczególnych przedsię biorstw na działalność zjednoczenia.
Dyrektor zjednoczenia powinien, co najmniej raz w roku w okresie ustalania wytycznych do planów rocznych, organizować narady z przedstawicielami rad robotniczych przedsię biorstw.
Ponadto problemy istotne na kolegiach zjednoczeń powinny być rozpatrywane z udziałem przedstawicieli rad robotniczych, szczególnie problemy związane z warunkami pracy i socjalno-bytowymi oraz podział środków na tę poprawę. Przedstawiciele organów samorządu robotniczego uczestniczą z głosem doradczym.
Dyrektor Zjednoczenia zasię ga opinii prezydium rady robotniczej w-spr w sprawie wysokości nagród dla dyrektorów i zastę-pców dyrektórów przeds ię bior tw. Zmiany w ramach rocznych planów przedsię biorstw należy przeprowadzać w uzgodnieniu z radą robotniczą. Zasady współdziałania dyrekcji zjednoczeń z samorządami robotniczymi winny być zawarte w statutach zjednoczeń. P rojekty statutów zjednoczeń powinny być zaopiniowane przez organy samorządu robotniczego przedsię biorstw zgrupowanych w zjednoczeniu. Wniosek o wprowadzenie eksperymentu gospodarczego winien być rozpatrzony i zaakceptowany przez konferencję samorządu robotniczego. Zasady współdziałania już nie wystarczają, istnieje potrzeba utworzenia w zjednoczeniu organu samorządu robotniczego /nie tylko z głosem doradczym/, składają-

Wytyczne w sprawie "współdziałania administracji z samorządem robotniczym" M.P. nr 21/1969r. poz.174

cego się z przedstawicieli organów samorządu robotniczego poszczególnych przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu. Potrzeba ta istnieje tym bardziej, że zjednoczenia zmieniają swój charakter, przechodzą na rozrachunek gospodarczy, przejmują wiele cech kombinatu.

Z analizy zakresów działania organów samorządu robotniczego wynika, że różne są sfery kompetencji, różne spełniają funkcje.

J.Starościak wyróżnia cztery sfery kompetencji samorządu robotniczego:

1/ s-fera opiniodawcza,
2/ zakres oddziaływania kontrolnego,
3/ sfera spraw, w której wyłącznie organy samorządu robotniczego upoważnione są do podejmowania decyzji,
4/ sfera spraw oddziaływania organizacyjno-społecznego na załogę [1].

L.Gilejko i H. Magdziak wyróżniają dwie podstawowe funkcje:

1/ organizacyjno-gospodarczą,
2/ społeczno-wychowawczą [2].

W.Zastawny, wychodząc z punktu widzenia formalno-prawnego wyróżnia trzy funkcje:

1/ funkcję stanowienia,
2/ funkcję nadzoru i kontroli,
3/ funkcję produkcyjno-organizatorską. [3]

Podobnie Z.Rybicki wyróżnia funkcję stanowienia i sprawowania kontroli i nadzoru. [4]

M.Błażejczyk dzieli kompetencje rady robotniczej na następujące grupy:

1/ kompetencje w zakresie kontroli i nadzoru:
   - kontrola realizacji uchwał KSR,
   - kontrola działalności gospodarczej i finansowej przedsiębiorstwa.
   - kontrola dostaw, robót i usług świadczonych przez jednostki gospodarki nieuspołecznionej.
2/ kompetencje w zakresie stanowienia w sprawach przedsiębiorstwa:
   - planowania,
   - produkcji ubocznej,
   - zbywania zbędnych maszyn i urządzeń,
   - pracy i płac.
3/ kompetencje niewładcze w sprawach przedsiębiorstwa i załogi:
   - w zakresie usprawniania działalności przedsiębiorstwa,
   - w zakresie narad wytwórczych,
   - w zakresie realizacji wniosków pracowniczych,
   - " współzawodnictwa pracy i racjonalizacji,
   - " sporów na tle wstrzymania wykonania uchwał przez dyrektora,
   - w zakresie przygotowania obrad KSR.

M.Błażejczyk wyróżnia trzy funkcje prezydium rady robotniczej:

1/ organizacyjno-techniczne,
2/ kontrolno-nadzorcza w sferze gospodarki finansowej,
3/ kontrolno-nadzorcza nad działalnością dyrektora przedsięb. [5]

1/ J.Starościak - "Prawo administracyjne"
2/ L.Gilejko - "Szkice o samorządzie robotniczym" - wyd.1962r, str.128 -
   H.Magdziak - "Struktura organizacyjna i funkcja samorządu robotniczego" wyd. BSSR str.7
3/ W.Zastawny - "O przedsieb.przemysłowym i samorządzie robotniczym BSSR" str. 3,4
4/ Z.Rybicki - "Szkice o samorządzie robotniczym" - wyd.1962, str.60
5/ M.Błażejczyk - "Prawo samorządu robotniczego" - wyd.1971 str.145-203.

Z poważszego zestawienia wynika, że różnorodne są funkcje samorządu robotniczego. Treść funkcji organizacyjno-gospodarczej i funkcji stanowienia jest stosunkowo uboga, ponieważ obejmuje ona wąski z akres działania samorządu robotniczego.
Konferencja samorządu robotniczego uchwala roczne i wieloletnie plany przedsię biorstwa n a podstawie wytycznych i wskaźników. Jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem określa wskaźniki i wytyczne, a konferencja samorządu robotn iczego może tylko opiniować projekty wskaźnikó-w rocznych planów. Liczba wskaźników odgórnie ustalon ych wynosi 1/ kilka, a w n iektórych przedsiębiorstwach n awet kilkanaście.
W tej sytuacji samodzielność konferencji samorządu robotniczego w zakresie uchwalania planów jest poważnie ograniczona. Rola rady robotniczej w zakresie planowania jest jeszcze bardziej ograniczona, ponieważ obejmuje tylko uchwalanie kwartalnych i miesię cznych planó w z godnie z obowiązującymi rocznym planem przedsię biorstwa i wnioskami konferen cji samorządu robotniczego.
Projekty planó w opracowuje administracja przedsiębiorstwa i przesyła prezydium rady robotniczej, która przekazuje je do przeanaliz owania odpowiednim komisjom problemowym.
Komisje badają te projekty i wraz z e swoimi wnioskami przekazują prezydium rady robotniczej.
Dyrektor bądź jego zastępca referuje projekt planu rocznego na posiedzeniu KSR, a projekty planów kwartalnych i miesięcznych na ~~podstawie~~ posiedzeniu rady robotniczej.
Przewodniczący odpowiednich komisji problemowych przedstawiają w formie koreferaru ocenę i wnioski dotyczące projektów planów.
Uchwalanie planów zajmuje pierwsze miejsce w tematyce obrad i uchwał KSR i rady robotniczej.
Nie ma większego praktycznego znaczenia uprawnienie rady robotniczej odnośnie uruchomienia produkcji ubocznej i zatwierdzenia jej planów. Rada robotnicza może inicjować uruchomienie produkcji ubocznej, nie może n atomiast samodzielnie podjąć dezycji o jej uruchomieniu.
Ponadto przedsiębiorstwa koncentrują wszystkie swoje środki na wykonanie zadań objętych wskaźnikami odgórnie ustalonymi i w tej s ytuacji nie ma sprzyjających warunków do uruchomienia produkcji ubocznej.
Radom robotniczym przysługuje prawo decydowania o zbywaniu z będnych maszyn i urządzeń. Prawo to jest ograniczone zastrzeżeniem, że decyzje te muszą być zgodnie z obowiązującymi przepisami. Przepisy bardzo dokładnie określają, kiedy maszyna i urządzenie może być uznane za zbędne, kiedy i w jaki sposób mogą być zbywane. A więc w praktyce uprawnienie to nie ma większego zn aczenia dla rady robotniczej, która ogranicza się do uchwalania w tym zakresie wniosków dyrekcji przedsiębiorstwa.
Problem płac ma podstawowe znaczenie dla działalności przedsiębiorstwa. Płaca jest jednym z podstawowych bodźców wydajnej i dobrej pracy. Od systemu płac zależy również wydajność i jakość pracy.
Układy zbiorowe dokładnie określają taryfikatory płacowe, dolne i górne pułapy płac, systemy płac. Normy pracy określają katalogi i opracowane na ich podstawie cenniki robót akordowych.
W/w z agadnienia są więc uregulowane odgórnie i samodzielność przedsiębiorstw na tym odcinku jest bardzo ograniczona.
Uprawnienie rady robotniczej obejmuje tylko uchwalenie wytycznych dotyczących stosowania układu zbiorowego, norm pracy, taryfikatorów płacowych i systemu płac.

- -

1/ S.Hasiak - "Plan w zwierciadle samorządu" -
- "Samorząd robotniczy" Nr 5/149/1969r.

Wytyczne te muszą zawierać się w ramach układu zbiorowego pracy i obowiązujących przepisów, które bardzo dokładnie regulują zagadnienia płac i w praktyce bardzo niewiele pozostaje do uregulowania przez radę robotniczą w formie wspomnianych wytycznych. Treść funkcji, zakres uprawnień rady robotniczej decyduje również o lepszej pracy samorządu robotniczego.
Z tabeli zamieszczonej w opracowaniu A.Owieczko - wynika, że robotnicy, inżynierowie i technicy uznają za niezbędne dla lepszej pracy samorządu:
1/ zwiększenie samodzielności organów samorządu wobec naczelnych władz administracyjno-gospodarczych i dyrekcji /wypowiedziało się za tym 16,7 % badanych robotników i 27,2 % badanych inżynierów i techników/,
2/ zmiana składu organów samorządu /23,1 % badanych robotników i 22,7 % badanych inżynierów i techników/,
3/ rozszerzenie uprawnień samorządu robotniczego /19,2 % badanych robotników i 17 % badanych inżynierów i techników/,1/

Badania ujęte w tej tabeli zostały przeprowadzone w 1962r. Świadczą one o tym, jak dużą wagę przywiązują pracownicy do zwiększenia samodzielności organów samorządu oraz do rozszerzenia uprawnień samodządu robotniczego.

W październiku 1971r. została wysłana przez Zarząd Główny Zw.Zaw. Prac.Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez Zarząd Okręgu ankieta dotycząca pracy samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych. Wpłynęło 116 ankiet, a rad robotniczych jest dużo więcej /np.w 1969r. było rad 192/.
Z analizy ankiet nie wynika, by odpowiedzi na pytania udzielono na podstawie oceny dokonanej na zebraniu rady robotniczej. Wypełnione ankiety są przeważnie podpisane przez przewodniczących rad robotniczych lub sekretarzy KSR.

Z liczby 116 wypowiedziało się:	Ilość	%
1/ za zmianą ustawy o samorządzie robotn.	56 rad	48,3
2/ przeciwko zmianie ustawy	53 "	45,7
3/ nie zajęło stanowiska	7 "	6,0

Z liczby 116 wypowiedziało się:		
1/ za rozszerzeniem zakresu uprawnień rady robotniczej i Prezydium rady rob.	19 rad	16,4
2/ za zmniejszeniem zakresu uprawnie	27 "	32,8
3/ za pozostawieniem bez zmian zakresu uprawn.	53 "	45,7
4/ nie zajęło stanowiska	17 "	5,1

Z liczby 19 rad, które wypowiedziały się za rozszerzeniem uprawnień, o :		
1/ politykę kadrową	4 rady	20,2
2/ prawo powoływania i odwoływania dyrektorów przedsiębiorstw	5 "	26,0
3/ podejmowanie decyzji o rozwoju przedsięb.	1 "	5,5
4/ Prawo kontroli nad kierownictwem przedsięb.	5 "	26,3
5/ Prawo do ustalania norm pracy	1 "	5,5
6/ Włączenie przedstawicieli rad do Kolegium w Zjednoczeniach	2 "	11,0
7/ Prawo zmiany wskaźników	1 "	5,5

1/ A.Owieczko - "Robotnicy w samorządzie przedsiębiorstwa przemysłowego" - opracowanie zawarte w "Problemy struktury i aktywności społecznej" - str.303

Z liczby 27 rad, które wypowiedziały się za zmniejszeniem zakresu uprawnień - za wyłączeniem z z akresu uprawnień:

1/	uchwalanie kwartalnych i miesięcznych planów	7 rad	25,9%
2/	zagadnienia socjalne i BHP	7 "	25,9
3/	Nadzór nad realizacją uchwał i wniosków	1 "	3,7
4/	stosunki międzyludzkie	2 "	7,4
5/	Decydowanie o zbywaniu z będnych maszyn i urządzeń	7 "	25,9
6/	Uchwalanie wytycznych dot.norm i układu z biorowego	2 "	7,4
7/	Inwestycje zdecentraliz owane	1 "	3,7
8/	Umacnianie dyscypliny pracy	1 "	3,7
9/	Praca ideowo-wychowawcza	1 "	3,7
10/	Racjonalizacja	1 "	3,7
11/	Współz awodnictwo	1 "	3,7
12/	Opiniowanie w sprawach mianowania i odwoływanie dyrektora	4 "	14,8
13/	Kontrola umów o dostawach, robotach i usługach przez jeenostki gospodarki nieuspołeczn.	5 "	18,5
14/	Kontrola umów o prace zlecone	4 "	14,8
15/	Kontrola funduszu i list płac	2 "	7
16/	Kontrola zakupów dokonywanych na rynku prywat.	4 "	14,8

- -

Z liczby 116 rad oceniło współpracę ze Zjednoczeniem jako:

1/	dobrą	44 rady	38,0%
2/	z łą	51 "	44,0
3/	nie z ajęło stanowiska	11 "	18,0

- -

Z liczby 116 rad w ciągu 9-ciu m-cy 1971r. odbyło zebrań:

1/	ani jednego zebrania	17 rad	14,7%
2/	1 zebranie	5 "	4,2
3/	2 "	3 "	2,6
4/	3 "	23 "	19,9
5/	4 "	16 "	13,8
6/	5 "	3 "	2,6
7/	6 "	5 "	4,2
8/	7 "	2 "	1,8
9/	8 "	1 "	0,9
10/	9 "	11 "	8,4
11/	12 "	2 "	1,8
12/	nie podano ilości zebrań	28 "	24,1

- -

Z liczby 116 rad w ciągu 9 m-cy odbyło zebranie prezydium rady robotniczej :

1/	ani jedne o z ebrania	6 rad	5,1
2/	1 zebranie	1 "	0,9
3/	3 zebrania	8 "	7,2
4/	4 "	4 "	3,6
5/	5 "	4 "	3,6
6/	6 "	9 "	7,7
7/	7 "	2 "	1,8
8/	8 "	3 "	2,6
9/	9 "	20 "	16,8
10/	10 "	2 "	1,8
11/	11 "	2 "	0,9
12/	12 "	9 "	7,7
13/	17 "	10 "	8,4
14/	nie podano ilości z ebrań	37 "	31,9

Za zmianą ustawy o samorządzie robotniczym wypowiedziało się 48,3 % /przeciwko zmienie 45,7 %/, coświadczy o tym, że przepisy ustawy nie nalążają z a potrzebami praktyki, nie stwarzają możliwości do zwiększenia aktywności robotniczej.
Ci co są przeciwni zmienie ustawy w większości twierdzą, że ustawa ta daje duże możliwości rozwoju działalności, talko rady robotnicze i działacze tych rad nie wykorzystuią tych możliwości, są mało aktywni.
Większość tych, którzy wapowiedzieli się za rozszerzeniem uprawnień rad robotniczych wyraża pogląd, że rady robotnicze winny mieć prawo powoływania o odwoływania dyrektorów oraz sprawowanie kontroli nad kierownictwem przedsiębiorstwa.
Uprawnienie to jest bardzo istotne dla wzrostu roli, odpowiedzialności i aktywności rad.
Część rad /apośród xxxxx tych, które wypowiedziały sięza zmniejszeniem zakresu uprawnień/ chce rezygnować z prawa uchwalania kwartalnych i miesięcznych planów, ponieważ nie mają większego wpływu na ustalanie tych planów, które wynikają z planu rocznego, a ten z kolei z odgórnie przyjętych wskaźników.
Również część rad pragnie zrezygnować z prawa decydowania o zbywaniu zbędnych maszyn i urządzeń, kontroli umów o dostawach i robotach przez jednostki gospodarki nieuspołecznionej, kontroli umów o prace z lecone, kontroli zakupów dokonywanych na rynku prawatnym. Zagadnienia te bardzo dokładnie regukują przepisy prawne, a ponadto są one drugorzędne w działalności przedsiębiorstwa.
W ankietach przejawia się pogląd, że prawo do opiniowania w sprawach mienowania xx i odwoływania dyrektora jest fikcją, z której należy z rezygnować.
Z analizy ilości odbytych zebrań wynika, że 14% rad nie odbyło żadnego zebrania, a 7% odbyło zaledwie 1 lub 2 zebrania w ciągu 9 m-cy. Z tego wynika, że ponad 20% rad nie przejawia aktywności.
Najwięcej rad odbywa 1 - 2 zebrania w ciągu kwartału, natomiast prezadium rady robotniczej przeważnie 1 zebranie miesięcznie.
Negatywnie oceniono współpracę ze zjednoczeniem, 44 % rad, co potwierdza pogląd, że należy wzmocnić rolę rad robotniczych, by zjednoczenie należycie doceniło tenen organ samorządu robotniczego. Nie nastąpi wzmocnienie roli rad, jeżeli nie zostaną im nadane uprawnienia w stosunku do zjednoczeń lub nie nastąpi zwiększenie samodzielności przedsiębiorstw.
Istnieje potrzeba powołania organów samorządu robotniczego w Zjednoczeniach.

IV. Oddziałowe rady robotnicze

W skład oddziałowej /wydziałowej/ rady robotniczej wchodzą:
1/ osoby wybrane przez załogę oddziału w drodze tajnego głosowania,
2/ z urzędu przewodniczący lub inny przedstawiciel związkowej rady oddziałowej,
3/ z urzędu sekretarz lub inny przedstawiciel oddziałowej egzekutywy P ZPR.

Ilość członków oddziałowej rady robotniczej wynosi 3 - 15 osób.
Kierownik oddziału z urzędu uczestniczy w obradach oddziałowej rady robotniczej.
Do zakresu działania oddziałowej rady robotniczej należy: /art.19/ -
1/ organizowanie wykonania w oddziale uchwał konferencji samorządu robotniczego, rady robotniczej przedsiębiorstwa i jej prezydium,

2/ rozwijanie wśród załogi oddziału /wydziału/ działalności zmierzającej do usprawnienia pracy oddziału, osiągnięcia najlepszych wyników produkcyjnych i ekonomicznych oraz umocnienia dyscypliny pracy,
3/ roz-patrywanie planów produkcyjnych oddziału i podejmowanie środków z ebezpieczających ich wykonanie,
4/ przedstawienie wniosków wyższym organom samorządu robotniczego dotyczących działalności oddziału i przedsię biorstwa,
5/ organizowanie wraz z radami oddziałowymi /związkowymi/ przy współudziale kierownictwa oddziału narad wytwórczych, omawianie z załogą uchwał konferencji samorządu robotniczego, sposobów i terminu ich wykon ania oraz omawianie innych spraw wiążących się z pracą oddziału i działalnością oddziałowej rady robotniczej oraz rozwojem współzawodnictwa pracy.

Z w/w zestawienia wynika, że wąski jest bardzo zakres działania oddziałowej rady robotniczej, uprawnienia jej w zasadzie dotyczą działalności mobilizacyjno-wychowawczej załogi, natomiast nie obejmują prawa do podejmowania decyzji dotyczących działalności oddziału. Wytyczne Prezadium i Komitetu Wykonawczego Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 20 października 1964r. w sprawie dalszego rozwoju oddziałowych /wydziałowych/ rad robotniczych - rozszerzyły zakres dzuałania oddziałowych rad. Zgodnie z tymi wytycznymi do zakresu działania oddziałowej /wydziałowej/ rady robotniczej m.in. należy:
1/ podej-mowanie uchwał i wniosków w sprawie poprawy organizacji procesów produkcyjnych, zwię kszenie wydajności pracy, polepszenie jakości produkcji, właściwej polityki z atrudnienia i prawidłowego wykorzystania kadr,
2/ realiz acja podziału n agrów z funduszu zakładowego przypadającego na oddział /wydział/ w oparciu o wytyczne CRZZ i przyjęty przez KSR regulamin podziału funduszu zakładowego,
3/ sprawowanie kontroli n d całokształtem działalności produkcyjno-ekonomicznej oddziału /wydziału/,
4/ roz patrywanie bilansów rocznych wraz z rachunkiem wyników w oddziałach /wadziałach/ poz ostających na wewn trznym roz rachunku gospodarczym,
5/ roz patrywanie składanych przez kierownika oddziału /wydziału/ miesię cznych, kwartalnych i rocznych sprawozdań z działalności oddziału /wydziału/,
6/ kontrola umów o prac zlecone w oddziale /wydziale/,
7/ kontrola funduszu płac, zatrudnienia, list płac oraz wypłacynych w oddziale/wydziale/ nagród i premii,
8/ rozwijanie współzawodnictwa pracy, działalności w kierunku oszczę dnego gospodarowania, wynalezczości pracowniczej i racjonalizacji.

W ten sposób zakres uprawnień oddziałowej rady robotniczej w stos-unku do oddziału został określony prawie analogicznie jak rady robotniczej do przedsię biorstwa. Ze względu na treść tych uprawnień - ró żnice są istotne, ponieważ z reguły mniejszy jest zakres samodzielności oddziału w stosunku do samodzielności przedsię biorstwa. Niewątpliwie bardzo poważnie wzrosłaby rola oddziałowych rad robotniczych, gdyby dokonano głę-bokiego procesu decentralizacji w zarządzaniu, poczynając od zjednoczeń, a kończąc na oddziałach /wydziałach/ przedsię biorstw. Działalność rad oddziałowych powinna m.in. prowadzić do zwiększenia samodzielności oddziału. Należy podkreślić, że roz szerzenie zakresu działania oddziałowych rad robotnoczych nastąpiło w formie aktów CRZZ. M. Błażejczyk wyraża pogląd, że z formalno-prawnego punktu widzenia oddziałowa rada robotnicza nie może wię c wysuwać roszczeń o dopuszczenie jej do udziału w decydowaniu o sprawach wydziału.

O przyznaniu oddziałowej radzie robotniczej kompetencji do współzarządzania oddziałem z głosem rozstrzygającym - decyduje formalnie kierownictwo przedsiębiorstwa, jego dyrektor i kierownik danego wydziału.[1]
W/w pogląd M.Błażejczyka budzi zastrzeżenia.
Oddział wchodzi w skład przedsiębiorstwa. Uprawnienia rady robotniczej przedsiębiorstwa dotyczą też oddziału.Rada robotnicza może swoje uprawnienia do oddziału przekazać Oddziałowej radzie robotniczej, która w swej działalności podlega radzie robotniczej przedsiębiorstwa. Awięc kompetencje oddziałowych rad robotniczych do współzarządzania oddziałem w granicach jego samodzielności nie muszą zależeć od dobrej woli dyrektora, czy kierownika oddziału.
Oddziałowe rady robotnicze, jako niższe organy samorządu robotniczego działają po kierunkiem wyższych organów samorządu robotniczego. Uchwały wyższych organów samorządu robotniczego są wiążące dla oddziałowej /wydziałowej/ rady robotniczej.Wytyczne Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ z 1964r. stwierdzają, że oddziałowa /wydziałowa/ rada robotnicza podlega w swej działlności radzie robotniczej przedsiębiorstwa i jej prezadium.Niesłusznie przyjęto w tych wytycznych zasadę ,że oddziałowa rada robotnicza podlega prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa, ponieważ prezydium jest organem wykonawczym rady i nie powinno mieć prawa uchylania uchwał oddziałowej rady robotniczej. Uchwały oddziałowej rady robotniczej jeżeli zostały podjęte zgodnie z obowiązującymi przepisami nie podlegają uchyleniu przez wyższe organy samorządu robotniczego.[3]
Oddziałowa rada robotnicza, w ramach kompetencji oddziału /wydziału/ podejmuje prawomocne uchwały, natomiast w sprawach wykraczających oza zakres uprawnień oddziału - kieruje wnioski do rady robotniczej przedsiębiorstwa oraz do administracji przessiębiorstwa. Jeżeli uchwała jest sprzeczna z przepisami prawa lub planem, kierownik oddziału przedstawia sprawędyrektorowi przedsiębiorstwa. Gdy dyrektor uzna tę uchwałę za sprzeczną z prawen lub planem - wówczas zawiadamia o tym radęrobotniczą przedsiębiorstwa, która może uchylić tę uchwałę .Jeżeli jej nie uchyli, wówczas uchwała oddziałowej rady robotniczej staje się już uchwałą rady robotniczej przedsiębiorstwa.Wówczas dyrektor przedsiębiorstwa może wstrzymać wykonanie tej uchwały i powstaje spór między dyrektorem przedsiębiorstwa i radą robotniczą.Tryb rozstrzygnięcia tego sporu z ostał opisany niżej.
Kierownik oddziału jest odpowiedzialny za wykonanie uchwały oddziałowej rady robotniczej.
Zgodnie z ustawą z 1965r. - każdy pracownik przedsiębiorstwa miał prawo być obecnym na posiedzeniu rady robotniczej. Była to skuteczna forma kontroli załogi nad swymi przedstawicielami. Załoga mogła na bieżąco kontrolować jakie stanowisko zajmują ich przedstawiciele w sprawach rozpatrywanych na posiedzeniach rad i czy mają cywilną odwagę zajmować jakiekolwek stanowisko.
Obecnie oddziałowa rada robotnicza powinna składać sprawozdanie ze wsej działalności na ogólnym zebraniu załowgi oddziału nie rzadziej niż raz na pół roku.
Uchwały rady robotniczej przedsiębiorstwa, oddziałowej rady robotniczej zapadają na posiedzeniach większością głosów przy udziale co najmniej połowy członków, uchwały zaś prezydium przy udziale co najmniej 2/3 członków prezydium.

- -

1/ M.Błażejczyk - "Prawo samorządu robotniczego" wyd.1971r.str.210
2/ Z.Karcz - "Oddziałowe Rady Robotnicze" - wyd.1963r. str.57
3/ " - " - str.76

Oddziałowe rady robotnicze stan w dniu 31.XII.1969r.
oraz skład socjalny oddziałowych rad

Lata Związki Zawodowe	Przedsiębiorstwa /z -dy/ ogółem	w których działają rady	Członkowie ogółem	w tym robotnicy w liczb. bezwzgl.	%	z liczby ogółem prac. inż. techn.	kobiety	młodzież do 30
Ogółem 1965	1892	44 964	31 419		69,9	-	-	5190
1966	2135	52 453	38 248		72,9	-	-	7263
1967	2281	54 381	38 354		70,5	-	-	7007
1968	2213	54 460	39 154		71,9	10 389	5604	6396
1969	2885	64 911	48 840		75,2	12 232	7445	9033
Prac.Budownictwa	192	4 389	3 526		80,2	725	381	392
Chemików	126	3 759	2 741		72,9	960	523	455
Prac. Energetyki	300	1 542	1 054		68,4	385	95	127
Gosp.Komunalnej	229	2 834	2 156		76,1	409	527	459
Górników	208	12 891	10 111		78,4	1907	711	1638
Prac.Handlu	-	-	-		-	-	-	-
Hutników	63	3 548	2 497		70,4	885	237	385
Prac.Kolejowych	39	1 594	1 133		71,1	367	70	111
Prac. K.P. i Radia	-	-	-		-	-	-	-
Prac. Kultury	1	30	21		70,0	6	4	-
Prac. Leśnych	64	1 449	1 070		73,8	282	197	167
Prac. Łączności	3	216	18		8,3	7	36	118
Marynarzy	11	503	357		70,6	133	66	72
Metalowców	260	12 436	8 686		69,7	3150	1396	1196
Nauczycielstwa	-	-	-		-	-	-	-
Prac.Państwowych	-	-	-		-	-	-	-
Prac. Poligrafii	18	262	197		75,2	53	60	39
Prac. Rolnych	965	10 466	8 758		83,7	1146	993	1523
Prac.Służby Zdrow.	-	-	-		-	-	-	-
Prac.Przem.Ś-poż.	167	2 579	1 881		72,9	355	432	347
Prac.Spółdz.Pracy	-	-	-		-	-	-	-
Transportowców	53	1 009	948		94,0	139	116	76
Przem. Skórkiennicz.	186	5 361	3 686		68,8	1323	1601	928
Natomiast skład socjalny oddziałowej rady robotniczej w Przedsiębiorstwie "Elektromontaż" w Warszawie - kształtuje się następująco:			5	5	4	88	1	-	1

Z powyższej tabeli wynika słuszna tendencja zwiększania udziału robotników w składzie oddziałowych rad robotniczych.
W 1969r. udział ten wyniósł 75,2%. Jest on wyższy niż w radach robotniczych przedsiębiorstw.
W oddziałowych radach robotniczych wyższa jest /niż w radach robotniczych przedsię-biorstw/ udział pracowników inżynieryjno-technicznych i młodzieży do lat 30.
W 1969r. rady robotnicze liczyły 95.702 członków, a oddziałowe rady robotnicze 64.911 członków. Jest duża liczba działaczy robotniczych, którzy przy zapewnieniu im właściwych warunków - wzrostu aktywności i samodzielności wywieraliby coraz większy wpływ na rozwój przedsiębiorstw, przyczyniając się jednocześnie do wzrostu roli i autorytetu rad robotniczych wśród załóg.

Oprócz niezbędnych wiadomości o przedsiębiorstwie, odwagi w obronie prawa rady robotniczej do współzarządzania przedsiębiorstwem i stałej więzi z załogą - konieczym jest zapewnienie im właściwej ochrony, a zwłaszcza należy wprowadzić ochronę byłych członków rady robotniczej.
W ciągu roku od ustania kadencji rady robotniczej winien obowiązywać zakaz rozwiązania umowy o pracę z byłym członkiem rady robotniczej bez zgody rady. Nie przysługiwałaby taka ochrona byłemu członkowi rady robotniczej, który przed upływem kadencji zrzekł się pełnienia funkcji lub został odwołany na wniosek 1/3 wyborców, bądź w przypadku dowiedzionego wykroczenia kwalifikującego do zwolnienia z pracy.

V. Formy działania rad robotniczych

Właściwa praca rady robotniczej w dużym stopniu zależy od działalności komisji problemowych. Szczególnie szybki rozwój komisji problemowych stałych i okresowych notuje się w 1957r. Wówczas w każdym z okładzie działało kilka, nawet kilkanaście komisji.[1]
W 1969r. działało 1 2.318 komisji problemowych, liczących ogółem 49.887 członków. Są one szkołą współzarządzania. W skład komisji wchodzą członkowie rady oraz osoby spoza rady. Liczą one od kilku do kilkunastu osób.
Rady robotnicze powołują od 3 - 10 komisji. Przewodniczącym komisji powinien być członek rady robotniczej, co gwarantujr ściślejszą więź komisji z radą. Jeżeli przewodniczącym komisji zostanie osoba spoza rady robotniczej, wówczas osoba ta winna być zaproszona na posiedzenie rady. Komisja powinna mieć określony w regulaminie zakres kompetencji. Opracowuje własne plany działalności, uwzględniając wnioski rady robotniczej. Powinny jednak być zwolnione od obowiązku pisania protokółu z posiedzeń. Do zadań komisji należy:
1/ realizacja społecznej kontroli,
2/ przeprowadzanie wnikliwej analizy określonych odcinków działalności przedsiębiorstwa,
3/ zbieranie materiałów,
4/ opracowywanie dla rady robotniczej koreferatów na KSP,
5/ opracowywanie wniosków mających na celu usprawnienie funkcjonowania zakładów.
Przy zbieraniu materiałów, przeprwadzaniu analizy określonych odcinków - komisje nie powinny wyręczać administracji przedsiębiorstwa. Warunkiem aktywnej działalności komisji jest właściwy dobór członków ze względu na posiadane kwalifikacje oraz dążenie komisji do wywarcia wpływu na działalność kontrolowanej komórki, czy jednostki organizacyjnej.
Wskazanym jest, by członkiem komisji był pracownik zainteresowany bezpośrednio w poprawie działalności kontrolowanej komórki czy jednostki. Należy unikać powoływania do komisji pracownika kontrolowanej komórki, ponieważ pracownik ten z tytułu swoich obowiązków służbowych ma wpływ na poprawę działalności tej komórki. Komisja powinna zawsze mieć własny pogląd na sprawę. Nie zawsze pogląd ten musi być odmienny od poglądu administracji przedsiębiorstwa, ale zawsze musi być to pogląd niezależny. O aktywności komisji problemowych w dużym stopniu decyduje aktywność samej rady robotniczej, ponieważ komisje są tylko organami pomocniczymi rad.

1/ H.Magdziak - "Komisje problemowe rad robotniczych" - wyd.1969r.

Liczba i charakter komisji problemowych zależy od zakresu działalności rady robotniczej i struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. M.in. powołuje się następujące komisje:
1/ d/s produkcji,
2/ d/s zaopatrzenia,
3/ d/s transportu
4/ d/s postępu technicznego,
5/ d/s funduszu płac.
Ponieważ przy radzie zakładowej również działają komisje problemowe należy unikać dublowania komisji w przedsiębiorstwie. Niebezpieczeństwo to jest tym bardziej realne, że rada zakładowa obok podstawowej funkcji obrony interesów pracowniczych - posiada również funkcję organizacyjno-gospodarczą- czy produkcyjno-organizatorską, a więc takie same, jak rada robotnicza. Celowym jest by przy radzie zakładowej działały między innymi nast.komisje:
1/ ochrony pracy i BHP
2/ d/s młodzieży pracującej,
3/ socjalna,
4/ mieszkaniowa,
5/ kulturalno-oświatowa,

Do komisji powinny być włączone osoby, które ochotniczo zgłosiły swój akces do pracy w komisji. Praca społeczna w komisji nie powinna trwać dłużej niż rok - chyba, że dany członek wyraził ochotę dalszej działalności. Rotacja taka sprzyja wzrostowi aktywności komisji. Oprócz działalności komisji istnieje jeszcze druga forma działalności rad robotniczych poprzez organizowanie narad wytwórczych w których bierze udział cała załoga przedsiębiorstwa bądź oddziału. Podstawową formą działania oddziałowej rady robotniczej są właśnie narady wytwórcze organizowane wspólnie z oddziałową radą związkową. Są one najbardziej powszechną i bezpośrednią formą udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W 1969r. zorganizowano 50.433 oddziałowe narady wytwórcze. Przedmiotem narad są m.in. sprawy związane z realizacją:
1/ planów produkcyjnych,
2/ planów postępu technicznego,
3/ organizacją pracy,
4/ poprawą jakości produkcji,
5/ obniżką kosztów wytwarzania,
6/ podnoszenie wydajności pracy,
7/ rozwijanie współzawodnictwa pracy,
8/ poprawą warunków bhp,
9/ innych obowiązków administracji przedsiębiorstwa czy oddziału wobec załogi.
Ponadto na naradach omawiane są uchwały konferencji samorządu robotniczego, rady robotniczej przedsiębiorstwa i oddziałowej rady robotniczej. Narada wytwórcza nie ma charakteru najwyższego organu samorządu robotniczego i dlatego nie może podejmować rozstrzygnięć w sprawach zarządzania przedsiębiorstwem. Narada niczego nie rozstrzyga, lecz tylko omawia, rozpatruje, analizuje, mobilizuje i wnioskuje.
Taka rola narad wytwórczych nie sprzyja wzrostowi aktywności załogi. Rada robotnicza obowiązana jest dopilnować aby wszystkie wnioski i postulaty zgłaszane na naradzie były zarejestrowane i kontrolowany tok ich realizacji. Stałym punktem porządku dziennego każdej narady wytwórczej jest sprawozdanie z wykonania wniosków i postulatów zgłoszonych na poprzednich naradach. Naradzie wytwórczej przewodniczy przedstawiciel rady robotniczej /w zasadzie przewodniczący rady/. W naradzie wytwórczej przedsiębiorstwa winien uczestniczyć przedstawiciel dyrekcji przedsiębiorstwa /w zasadzie dyrektor/, a w oddziałowej naradzie wytwórczej - kierownik oddziału oraz przedstawiciel rady robotniczej i rady zakładowej przedsiębiorstwa.
Oddział

Oddziałowe rady wytwórcze powinny w zasadzie odbywać się raz w m-cu nie rzadziej jaednak niż raz na kwartał.
Oprócz narad wytwórczych - ustawa o samorządzie robotniczym przewiduje również ogólne zebrania sprawozdacze załogi, na których organy samorządu robotniczego składaja sprawozdanie ze swej działalności. Może to być ogólne zebranie załogi- bądź też delegatów załogi przedsię biorstwa, bąd ź oddziału. Zależy to od lokalnych warunków danego przedsię biorstwa i jego struktury organizacyjnej. W przedsiębiorstwach, w których załoga zatrudniona jest na rozległym terenie, np. w przedsiębiorstwach budowlanych - odbywają się ogólne zebrania delegatów, a nie całej załogi.

VI. Rozstrzyganie sporów

W czasie obowiązawania ustawy z 1956r. o radach robotniczych - ewentualne spory mię dzy radami robotniczymi a jednostkami nadrzędnymi przedsię biorstw rozstrzygane były na podstawie przepisów:
1/ Uchwały nr 279 Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1957r. w sprawie rozstrzygania przez komisje roz jemcze sporów pomiędzy radami robotniczymi a jednostkami n adrzę dnymi przedsiębiorstw państwowych /Dz.U. Nr 65/1957r. poz.39 /,
2/ Zarządzenie nr 222 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1.09.1957r. w sprawie regulaminu resortowych komisji rozjemczych w sporach pomię dzy radami robotniczymi a jednostkami nadrzędnymi przédsię-biorstw państwowych /Dz.U. nr 74/1957r. poz.449/,

Obecnie w/w przepisy już nie obowiązują. Na ich miejsce weszły w życie przepisy - Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 1960r. w sprawie komisji rozjemczych do rozpatrywania sporów między konferencjami samorządu robotniczego a jednostkami nadrzędnymi nad przedsię biorstwami państwowymi /Dz.U. Nr 12/1960r. poz.73/.
P-oprzednio rada robot icza mogła wystąpić jako strona w sporze, obecnie nie rada a konferencja samorządu robotniczego.
Przewodniczący rady robotniczej podpisuje wniosek konferencji samorządu robotniczego o wszczę cie postę powania przed komisją rozjemczą. Jeżeli jednostka nadrzę-dna nad przedsię biorstwem narusza uprawnienia jakiegokolwiek organu sa orządu robotniczego - wówczas organ ten zwraca się do KSR i dopiero KSR może uchwalić wniosek o wszczęcie postę powania. Wynika to z treści § 3 rozporządzenia Rady Min. W/g poprzednich przepisów spory mię dzy radami robotniczymi, a jednostakami nadrzę dnymi przedsię biorstw mogły powstać:
1/ na tle stosowania przepisów dot.uprawnień przedsię biorstw i ich jednostek nadrzędn-ych,
2/ a. nałożenie w ciągu roku nowych z adań na przedsiębiorstwo, które spowoduje zmniejszenie rentowności i przez to zmniejszyłby się udział przedsię biorstwa w zysku,
b.dotyczące odmowy jednostki n-adrzę-dnej proponowanych przez radę- robotniczą z mian w obowiąz ujących przedsiębiorstwo wskaźnikach planu, jeżeli zmiany te pozwalają osiągnąć lepsze wyniki gospodarcze,
3/ zgodnie podane przez radę robotniczą i jednostkę nadrzędną do rozstrzygnię-cia.

Obecnie spory mię dzy KSR a jednostkami nadrzę dnymi mogą powstać w przypadku, gdy decyzja jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem:
1/ narusza uprawnienia samorządu robotniczego, wszczególności w sprawach określonych w art.7 i 8 ustawy /art.te określają uprawnienia KSR/,
2/ nie zapewnia wyrównania ujemnych skutków ekonomicznych spowodowanych zlecenie dodatkowych zadań produkcyjnych w ciągu roku.

Z zestawienia tego wynika, że poprzednio rada robotnicza mogła występować w obronie uprawnień przedsiębiorstwa, a obecnie KSR ma mniejszy zakres zagadnień do obrony, bo może bronić tylko uprawnień organów samorządu robotniczego. To również świadczy o zmniejszeniu zakresu uprawnień samorządu robotniczego.
Poprzednio strony wyznaczyły po jednym arbitrze, a prezes komisji wyznaczał superarbitra. Obecnie komisja rozjemcza składa się w połowie z przedstawicieli administracji gospodarczej i w połowie z przedstawicieli związków zawodowych. Więc poprzednio rada robotnicza, jako strona w sporze, miała większy wpływ na skład zespołu orzekającego niż obecnie KSR. Poprzednio orzeczenie zespołów zapadały większością głosów członków zespołu orzekającego, obecnie jednomyślnie. W razie braku jednomyślności decyzję wydaje właściwy minister /prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej/.
Obecnie obowiązujące przepisy przewidują również możliwość powstania sporu między radą robotniczą a dyrektorem przedsiębiorstwa. Źródłem powstania tego sporu może być wstrzymanie wykonania uchwały przez dyrektora. Ustawa przewiduje w art.22 ust.1 - dwie przyczyny wstrzymania wykonania uchwały rady robotniczej, a mianowicie:
1/ gdy uchwała jest sprzeczna z przepisami prawa,
2/ gdy uchwała jest sprzeczna z obowiązującym planem.

Jeżeli rada robotnicza zgodzi się z zarzutem dyrektora, wówczas uchyla wstrzymaną uchwałę. Jeżeli natomiast nie podziela zarzutu dyrektora, wówczas odwołuje się do KSR.
Konferencja Samorządu Robotniczego bądź uznaje zarzut dyrektora za uzadadniony i uchyla zakwestionowaną uchwałę rady robotniczej, bądź też uznaje zarzut dyrektora za bezpodstawny i zobowiązuje go do wykonania wstrzymanej uchwały.
W pierwszym przypadku radzie robotniczej nie przysługują już środki odwoławcze do innych organów. Natomiast w drugim przypadku może dyrektor również wstrzymać uchwałę KSR i wówczas powstaje spór między dyrektorem przedsiębiorstwa a KSR. Spór ten rozstrzyga jednostka nadrzędna, która decyduje wspólnie z przedstawicielami zarządu głównego właściwego związku zawodowego. Decyzje jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem nie są ostateczne. KSR może przekazać sprawę do rozstrzygnięcia komisji rozjemczej działającej na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 1960r. w sprawie komisji rozjemczych /Dz.U.Nr 12/1960/poz.73/.
H.Magdziak stwierdza, że na zebraniach w zakładach pracy słyszy się często narzekania, że jednostki nadrzędne ograniczają uprawnienia przedsiębiorstw i samorządu robotniczego. Jak dotąd rady robotnicze bardzo rzadko korzystają ze swego prawa odwołania się do nadrzędnej jednostki i związku zawodowego w przypadku sporu z dyrekcją, lub do komisji rozjemczej przy resorcie w celu rozstrzygnięcia spraw spornych między samorządem a jednostką nadrzędną. Przyczyn nie podaje w/w autor. Przyczyn te m.in. tkwią w słabej pozycji organów samorządu robotniczego w stosunku do dyrekcji przedsiębiorstwa i zjednoczenia. Słaba pozycja jest następstwem drugorzędnej roli organów samorządu robotniczego we współzarządzaniu przedsiębiorstwem.

Wnioski

1/ Celowym jest zwiększenie udziału robotników z 2/3 do 3/4 składu rady. Wówczas uzyska się bardziej robotniczy charakter rady, wzrośnie jej autorytet wśród robotników, tym samym wzmocni się łączność rady robotniczej z załogą. Robotnicy stanowiąc tak zdecydowaną większość w radzie będą bardziej aktywnie występować na forum rady. Wprowadzenie ochrony prawnej byłych członków rady na okres 1 roku po upływie kadencji przyczyni się również do wzrostu aktywności rad.
2/ Dotychczasowe ograniczenie biernego prawa wyborczego pracowników, którzy nie posiadają 2-letniego stażu pracy - uniemożliwia

2/ Dotychczasowe ograniczenie biernego prawa wyborczego pracowników, którzy nie posiadają 2-letniego stażu pracy - uniemożliwia zwłaszcza pewnej części młodzieży branie bezpośredniego udziału we współzarządzaniu przedsiębiorstwem w ramach działania rady robotn. Przyję-cie z-asady, że każdy pracownik bez wzgl du na staż pracy i zajmowane stanowisko może kandydować do rady robotniczej zniesie z bę dny podział załogi, a do rady z ostanie wybrany i tak ten, który cieszy się zufaniem załogi.

3/Wprowadzenie zasady obowiązkowej rotacji 1/2 składu rady przy jednoczesnym skróceniu kadencji do 2 l-t - umożliwi większej ilości robotnikom branie bezpośredniego udziału we współzarządzania oraz wpłynie dodatnio na wz rost aktywności rad.

4/Przyję-cie z asady, że w skład rady robotniczej wchodzą tylko osoby z wyboru wzmocni poczucie załogi, jako czynnika decydującego o tym kto ma reprezentować ją, a jednocześnie zwię kszy zależność rady od swych wyborców - od załogi.

5/Obecnie prezydium, przewodniczącego i sekretarza rady wybiera rada, ale wybór ten podlega z atwierdzeniu przez konferencję samorządu robotniczego. Odrzucenie tej zasady wzmocni autorytet rady wśród innych organów samorządu i załogi.

6/Zwię-kszenie zakresu uprawnień rady robotniczej n a odcinku stanowienia o istotnych sprawach przedsię biorstwa przyczyni się do wzrostu aktywności rad i poczucia odpowiedzialności za działalność przedsię-biorstwa.

7/Utworzenie w zjednoczeniu stałego organu samorządu robotniczego w postaci rady robotniczej składającej się z przedstawicieli rad robotniczych poszcze ólnych przedsię-biorstw zgrupowanych w zjednoczeniu - wzmocni system samorządu robotniczego w Polsce oraz z wię-kszy udział klasy robotniczej w bezpośrednim praktycznym zarządzaniu przedsię biorstwami.

8/Celowym jest przyję cie w ustawie jednoznacznej zasady, że dyrekt-or przedsię biorstwa ob owiązany jest wykonać uchwały organów samorządu robotniczego. Dyrektor wnioskowałby do jednostki nadrzę-dnej wstrzymanie wykonania uchwały w ściśle określonych przypadkach, natomiast sam nie mógłby wstrzymać jej, lub przyjęcie drugiej alternatywy polegającej n a tym, że nastąpiłoby zawężenie podstawy do wstrzymania uchwały tylko lo obowiązujących przepisów.

9/Wydaje się celowe m.in. przekazanie radzie robotniczej przedsięb. prawa powoływania i odwoływ nia dyrektora przedsię-biorstwa na wniosek komisji składającej się z przedstawicieli rady narodowej i rady robotniczej danego przedsię biorstwa i na podstawie jawnego konkursu.

10/ Wydaje się , że dodatni wpływ na współdziałanie i wzajemne oddziaływanie wywarłoby zapewnienie samorządowi robotniczemu prawa zgłaszania kandydatów do rad n arodowych i sejmu.

Spis literatury

1/ Uchwała VI Kongresu Związków Zawodowych z dnia 24.VI.1967r. /Biuletyn 9/1967r/.

2/ Uchwała R.M. i CRZZ z dnia 25 listopada 1966r. w sprawie społecznych przeglądów wyrunków pracy /Biuletyn nr 4/1967r./

3/ Uchwała V Plenum CRZZ z dnia 25 maja 196 r. w sprawie zadań samorządu robotniczego i związków zawodowych w dalszym podnoszeniu efektywności gospodarowania /Biuletyn nr 11/196 r./

4/ Uchwała Prezydium CRZZ z dnia 29 lutego 1968r. w sprawie społecznej kontroli przez rady robotnicze u ów o dostawy, usługi i roboty zawieranych przez przedsię biorstwa państwowe z jednostkami gospodarki nieuspołecznionej /Biuletyn nr 15/196 r./

5/ Uchwała Plenum CRZZ i Zarządu Głównego Naczelnej Organizacji Technicznej z dnia 2.XII.1 69r. w sprawie aktualnych zadań związków zawodowych i stowarzyszeń naukowo-technicznych NOT w podnoszeniu efektywności gospodarowani /Biul.nr 1 1970r./.

6/ Uchwała XVI P-lenum CRZZ z dnia 3.04.1970r. w sprawie zadań związków z-awodowych i samorząd robotniczego w usprawnianiu kontroli społecznej w produkcji, handlu i usługach/Biul.4/1970/
7/ Uchwała Rady Ministrów i CRZZ z dnia 1 lipca 1970r. w sprawie bodź-ców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w przedsię biorstwach przemysłowych planu centralnego i grupujących je zjednoczeniach w latach 1971 - 1975 /Biuletyn 7/1970/
8/ Uchwały z dnia 11 września 1970r. VIII Plenum CRZZ o zadaniach z-wiąz-ków zawodowych i samorządu robotniczego w przygotowywaniu wykwalifikowanych robotników na lata 1971-1975 oraz w podnoszeniu poz-iomu kwalifikacji zawodowych, kultury technicznej i wiedzy ekonomicznej załóg /Biuletyn 10/1971r./.
9/ Wytyczne CRZZ i Naczelnej Organizacji Technicznej z dnia 28 sierpnia 1970r. w sprawie udziału związków zawodowych i stowarzyszeń naukowo-technicznych NOT w pracach nad wprowadzeniem nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania ze szczególnym uwzględnieniem zadania odcinkowego postępu technicznego /Biuletyn 10/1970
10/ Ustawa z dnia 19.XI.1956r.o radach robotniczych /Dz. U.53/1956
11/ Ustawa z dnia 20.XII.1958r. o samorządzie robotniczym /Dz.U. nr 77/1958r. poz.397/.
12/ Wytyczne do regulaminu organów samorządu robotniczego z dn. 9.I.1959r.
13/ Dokumenty kampanii sprawozdawczo-wyborczej w zakładowych organizacjach związkowych i radach robotniczych - wyd.1968r.
14/ Prawo samorządu robotniczego - wyd. 1971r. M.Błażejczyk
15/ Oddziałowe rady robotnicze - wyd. 1963r. - Z.Marcz
16/ Szkice o samorządzie robotniczym - wyd.1962r. J.Gilejko i Z.Rybicki
17/ O przedsię biorstwie przemysłowym i samorządzie robotniczym - BSSR - wyd. W.Zastawny
18/ Komisje problemowe rad robotniczych - wyd.1969r. H.Magdziak
19/ Wytyczne w sprawie współdziałania administracji z samorządem robotniczym /M.P. nr 21 z 1969r. poz.174/.
20/ Uchwała nr 279 Rady ministrów z dnia 29 lipca 1957r.w sprawie rozstrzygania przez komisje rozjemcze sporów pomię-dzy radami robotniczymi a jednostkami nadrzędnymi przedsiębiorstwa /M.P. nr 65/1957r. poz.398/.
21/ Zarządzenie nr 222 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1.09.1957r. w sprawie regulaminu resortowych komisji rozjemczych w sporach pomię-dzy radami robotniczymi a jednostkami nadrzędnymi przedsi biorstw państwowych /M.P. nr 74/1957r. poz.449/.
22/ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lutego 1960r. w sprawie komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów między KSR a jednostkami nadrzędnymi nad przedsię biorstwami państwowymi / /Dz.U.nr12/1960r./.
23/ S-truktura organizacyjna i funkcje samorządu robotniczego- BS SR wyd.1970r. - H.Magdziak
24/ S-połeczna kontrola i nadzór jako funkcje samorządu robotniczego - wyd.1961r. - M.Błażejczyk
25/ Wytyczne Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ z dnia 20.X. 1964r. w sprawie dalszego rozwoju oddziałowych /wydziałowych/ rad robotniczych.
26/ Prawo administracyjne - J.Starościak
27/ Uchwała nr 383 z dn.7.XII.1968r. w sprawie zasad organizacji i funkcjonowania zjednoczeń przemysłowych /M.P.nr 69 z 1966r/.
28/ S.Hasiak - "Plan w zwierciadle samorządu" - "Samorząd robotniczy" nr 5/149/1969r.
29/ A.Owieczko - "Robotnicy w samorządzie przedsię biorstwa przemysłowego" - w opr-cowaniu "Problemy struktury i aktywności społecznej" - Centralna Szkoła Partyjna przy KC PZPR - t.I.

30/ L.Gilejko -"Formowanie się i rola samorządu robotniczego" w opracowaniu "Struktura i dynamika społeczeństwa polskiego" - pod.red. W.Wesołowskiego
31/ J.Zieleniewski -"Organizacja zespołów ludzkich" - wyd.1964r.
32/ A.Czerwiński -"Zarys organizacji pracy i zarządzania w przedsiębiorstwie socjalistycznym" - wyd. 1969r.
33/ J.Kwejt - "Metody i strategia zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym" - wyd. 1969r.
34/ Uchwała X Plenum CRZZ z dn.13.X.1964r. w sprawie wzmożenia kontroli społecznej.
35/ Uchwała RM i CRZZ z dn.7.X.1964r. w sprawie społecznej kontroli handlu, gastronomii i niektórych usług /MP nr 70/1964r./
36/ Instrukcja KW CRZZ z dn. 20.X.1964r. w sprawie trybu powoływania i szkolenia grup kontrolerów społecznych w zakładach pracy
37/ Instrukcja CRZZ z dn. 20.X.1964r. w sprawie organizacji, uakresu i zasad działania kontroli społecznej,
38/ Pismo Kancelarii Rady Państwa, Biura Rad Narodowych z dn. 8.XII.1964r. do sekretarzy wojew.rad narodowych.
39/ Pismo Urzędu Rady Ministrów, Biuro d/s Prezydiów Rad Narodowych z dn.10.XII.1964r. do wojew. prezydium.
40/ Zarządzenie nr 171 RM z dn.2.XII.1964r. w sprawie wytycznych współdziałania organów administracji handlu prezydiów rad narodowych ze społeczną kontrolą handlu,gastronomii i niektórych usług.
41 /Realizacja Uchwały RM i CRZZ z dn.7.X.1964r. w sprawie społecznej kontroli gastronomii i niektórych usług /pismo zarz."Społem"
42/ Uchwała X Plenum CRZZ z dn.12 i 13.XII.1969r. w sprawie dalszego rozwoju i umacniania współdziałania związków zawodowych z radami narodowymi.
43/ Ustawa z dn.25.I.1963r. o radach narodowych /Dz.U.nr29/1963r/
44/ Regulamin dla przedsiębiorstwa państwowego w Bułgarii.
45/ Przedsiębiorstwo w CS-RS.
46/ Uchwała o powołaniu komitetów zarządzania w państwowych przedsiębiorstwach i organiz-acjach gospodarczych w Rumunii.
47/ Roz-porządzenie o przedsiębiorstwach produkcyjnych w NRD.
48/ Uchwała Rządu WRL o przedsiębiorstwie państwowym z 13.V.1967r.
49/ Uchwała z dn.27.IV.1967r. o działalności komitetów produkcyjnych w państwowych dużych zakładach przemysłowych w NRD BGL 1967r, nr 72.
50/ Zasadnicza ustawa o zarządzaniu przez załogi państwowymi gospodarczymi przedsiębiorstwami oraz nadrzędnymi organami gospodarczymi w Jugosławii SL 1950 nr 47, SL 1951 nr 15, SL 1951/43
51 / Dekret o wyborach do rad robotniczych i innych organów zarządzania w zakładach pracy w Jugosławii SL 1964r nr 15 poz.191 s 277.

ZBIORY OŚRODKA KARTA