

Józef Balcerek

**Rozwój funkcji społeczno-politycznych
samorządu robotniczego w Polsce
w latach 1956-1962**

**Praca doktorska
napisana pod kierownictwem naukowym
profesora Edwarda Strzeleckiego**

Wstęp

Celem niniejszej pracy było prześledzenie procesu rozwoju funkcji społeczno-politycznych samorządu robotniczego w Polsce w latach 1956-1962. tym samym podjęta została próba dokonania oceny procesu rozwijającego się w „naszych oczach”. Postawione zadanie rodziło poważne trudności, kilkuletni zaledwie okres działalności samorządu robotniczego nie upoważnia bowiem do zbyt daleko idących uogólnień tym bardziej, że nowa instytucja demokracji gospodarczej przechodziła w tym stosunkowo krótkim okresie czasu dość poważną ewolucję.

W tych warunkach główne zamierzenie pracy musiało się ograniczyć do próby oceny podstawowych tendencji rozwojowych samorządu robotniczego, bądź przesądzenia o dalszych jego losach i perspektywach. Tezy naukowe sformułowane „po wielu latach” dają niewątpliwie większą rękojmię trwałości. Jednakże nie sposób zaprzeczyć, iż tezy opracowywane niemal „na gorąco”, aczkolwiek mniej dojrzałe z teoretycznego punktu widzenia, w sposób pełniejszy odzwierciedlają bogactwo rodzących się nurtów społecznych. źródła określonych tendencji zacierają się z czasem, a żywe spory teoretyczne zatracają swoją barwę i świeżość. Dlatego też, mimo nasuwających się zastrzeżeń i wątpliwości podjęcie tego rodzaju trudu, przyjmując charakter dyskusyjny wielu tez, wydaje się w pełni uzasadnione i celowe. Mówiąc słowami profesora Bernala:

„... Gruntowne naukowe badania społeczeństwa zacząć się mogą wtedy, gdy tempo zmian już trochę osłabnie i wyłania się dające się poznać formy. A jednak trzeba podjąć ryzyko niepełnego opracowania zagadnienia, a to ze względu na jego doniosłość i znaczenie, jakie dla zagadnienia społecznych aspektów nauki ma rozwój nauk społecznych i sfera życia społecznego.”¹

Pewnych wyjaśnień wymaga również sprawa zakresu problemowego niniejszej pracy. Nowa instytucja – zgodnie z jej ustawowymi uprawnieniami – miała zabezpieczyć udział społeczności fabrycznych w zarządzaniu przedsiębiorstwami

¹ J.D. Bernal, *Nauka w dziejach*, PWN, Warszawa 1957, s. 777.

socjalistycznymi. Rozważania nad funkcjami społeczno-politycznymi samorządu robotniczego, w tym stopniu, w jakim nie dotyczą bezpośrednio przedsiębiorstwa, mogą się spotkać z zarzutem, iż nie należą do tematu. Zarzut taki byłby jednak tylko pozornie słuszny.

Funkcje ekonomiczne, jakie spełniają poszczególne klasy, grupy i warstwy społeczne oraz miejsce, jakie zajmują w społecznej organizacji pracy, określają ich funkcje społeczno-polityczne oraz pozycję w społeczeństwie. Teza ta znajduje potwierdzenie również, a może w szczególności, w warunkach ustroju socjalistycznego, w którym uspołecznienie podstawowych gałęzi gospodarki narodowej stało się punktem wyjścia rewolucyjnych przeobrażeń społecznych znamionujących przejście do nowego, bezklasowego społeczeństwa.

Daleko posunięta koncentracja sił wytwórczych w ramach gospodarki narodowej oraz silna centralizacja systemu zarządzania (w oparciu o ogólnonarodowe plany gospodarcze) ukształtowały materialną podstawę systemu socjalistycznego. Klasą rządzącą w ustroju socjalistycznym – zgodnie z założeniami marksizmu-leninizmu – jest klasa robotnicza. Jedynie dzięki przewadze ekonomicznej (przy pełnym, oczywiście, jej wykorzystaniu), jaką zdobyła w wyniku zwycięskiej rewolucji, może ona spełnić swoją misję historyczną w procesie kształtowania nowego społeczeństwa. Lenin niejednokrotnie podkreślał doniosłość tego zadania, nie ukrywając bynajmniej trudności związanych z realizacją tej podstawowej funkcji dyktatury proletariatu.

W warunkach ustroju socjalistycznego działalność gospodarcza przedsiębiorstwa może być rozpatrywana jako część ogólnego mechanizmu funkcjonowania gospodarki uspołecznionej (i gospodarki narodowej), zaś funkcje społeczno-polityczne i ekonomiczne poszczególnych załóg robotniczych jedynie jako element systemu władzy klasy robotniczej – systemu dyktatury proletariatu. Próby określenia funkcji społeczno-politycznych samorządu robotniczego w oderwaniu od analizy

całego systemu ustrojowego i zasad jego funkcjonowania mogłyby zatem stracić wszelki sens.

Ocena materiałów wykorzystanych w pracy

Praca opiera się na wynikach badań przeprowadzonych w latach 1956-1962 przez Pracownię Samorządu Robotniczego Instytutu Gospodarstwa Społecznego oraz zespoły badawcze innych instytucji i placówek naukowych (Polska Akademia nauk, Wyższa Szkoła nauk Społecznych, Centralna Rada Związków Zawodowych, Komitet Centralny PZPR), na dokumentach i aktach prawnych, literaturze naukowej, artykułach publicystycznych oraz na obserwacjach i studiach własnych autora, który brał bezpośredni udział we wszystkich niemal badaniach prowadzonych przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS.

Próby uogólnień zawarte w poszczególnych rozdziałach zostały dokonane w głównej mierze na podstawie analizy działalności samorządu robotniczego w największych przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego. Wybór tej właśnie zbiorowości nie był dziełem przypadku, wynikał on jako oczywisty wniosek z pierwszego badania, jakie przeprowadziła Pracownia Samorządu Robotniczego IGS.² Wskazuje na to wyraźnie tablica A.

Największym przedsiębiorstwem przemysłu kluczowego poświęcono najwięcej uwagi nie tylko dlatego, że rady robotnicze powstały w nich najwcześniej, ogarniając już w pierwszej chwili niemal wszystkie przedsiębiorstwa zaliczające się do tej grupy, lecz również ze względu na to, że w rozwoju samorządu robotniczego odegrały one decydującą (pionierską) rolę, warunkując w istotnej mierze możliwości i perspektywy rozwoju innych, mniej dojrzałych form samorządu pracowniczego. Słuszność tej tezy potwierdziły badania przeprowadzone w I kwartale 1961 roku przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS w 24 jednostkach podległych Ministerstwu komunikacji i ministerstwu Łączności. W tych jednostkach działają

² Wyniki tych badań zostały przedstawione i omówione w artykule J. Balcerka i L. Gilejki pt. „Przyczynek do tworzenia się rad robotniczych w Polsce” („Biuletyn IGS” 1958 nr 2, s. 75-96). Dzięki temu badaniu udało się przedstawić obraz sieci rad robotniczych w związku z wielkością zakładów i działami gospodarki narodowej.

tw. konferencje ekonomiczne, których status prawny, uprawnienia i kompetencje są w porównaniu z uprawnieniami organów samorządu robotniczego bardzo ograniczone. Celem badań była próba wyjaśnienia wpływu tych konferencji na zarządzanie jednostkami usługowymi w tych resortach.³

Dążenie do skoncentrowania uwagi na działalności samorządu robotniczego w dużych przedsiębiorstwach nie oznaczało, oczywiście, skłonności do lekceważenia zagadnień samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach małych, czego wyrazem były badania nad działalnością tej instytucji demokracji gospodarczej w przedsiębiorstwach komunalnych i przemysłu terenowego.⁴

Praca koncentruje się głównie na działalności samorządu robotniczego wewnątrz przedsiębiorstwa. Wiele miejsca poświęca się ocenie ekonomicznych i społecznych przyczyn warunkujących funkcjonowanie mechanizmu wewnętrznego tej instytucji. Pracownia Samorządu Robotniczego IGS podjęła w tym zakresie szereg badań, których celem było ustalenie przyczyn słabej więzi między organami samorządu a społecznością fabryczną. Do tych prac należy zaliczyć przede wszystkim badania dotyczące tzw. wewnętrznego mechanizmu samorządu robotniczego⁵, a zwłaszcza działalności powstających w skali masowej na przełomie 1960 i 1961 roku oddziaływanych rad robotniczych.⁶ (Patrz tablica B)

³ Wyniki tych badań zostały omówione w sprawozdaniu pt. „Doświadczenia konferencji ekonomicznych” („Samorząd Robotniczy” 1961, nr 10, s. 22-35).

⁴ „Wyniki badań dotyczących udziału rady zakładowej w pracach samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach objętych działalnością Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu terenowego w Polsce” (kierownictwo naukowe tymi badaniami należało do J. Balcerka). Badania, mimo że dotyczyły udziału rady zakładowej w pracach samorządu robotniczego, rzuciły sporo światła na całokształt działalności tej instytucji w przedsiębiorstwach komunalnych i przemysłu terenowego. Badaniami objęto 188 przedsiębiorstw (20,8% wszystkich przedsiębiorstw tych branż). Dotyczyły one okresu od 1.I.1960 r. do 31.VIII.1961 r. Wyniki tych badań nie były dotąd publikowane.

⁵ Szczegółowe badania w tym zakresie zostały przeprowadzone w roku 1959 w 9 przedsiębiorstwach warszawskich (patrz: „Samorząd Robotniczy” 1959, nr 11, s. 45-49).

⁶ Patrz: „Ocena działalności oddziaływanych rad robotniczych w FSO, Zakładach im. Kasprzaka, Zakładach Mechanicznych im. Nowotki i Hucie ‘Warszawa’” („Samorząd Robotniczy” 1960, nr 7, s. 44-54); „Ocena dotychczasowej działalności oddziaływanych rad robotniczych” („Samorząd Robotniczy” 1960, nr 10, s. 39-50.)

Tablica B. Oddziałowe rady robotnicze w roku 1961^x

Przedsiębiorstwa (zakłady), w których oddziałowe rady robotnicze istniały w dniu 30.VI.1960 r.	Przedsiębiorstwa (zakłady), w których powołano oddziałowe rady robotnicze w kampanii sprawozdawczo-wyborczej 1960-1961	W tym przedsiębiorstwa (zakłady) zatrudniające:			
		Do 1000 pracowników	Od 1001 do 2000 pracowników	Od 2001 do 3000 pracowników	Powyżej 3002 pracowników
589	1449	865	300	108	176

^x Dane Centralnej Rady Związków Zawodowych

W celu dokonania oceny stopnia wywiązywania się samorządu robotniczego z jego funkcji gospodarczych, Pracownia Samorządu Robotniczego IGS podejmowała w latach 1957-1960 szereg badań, które pozwoliły ustalić problematykę obrad i uchwał organów samorządu: w roku 1957 objęto badaniami tego typu 28 przedsiębiorstw przemysłu kluczowego i 11 kopalń, w latach 1958-1959 – 181 przedsiębiorstw przemysłu kluczowego, w roku 1960 – 50.⁷

Szczególne uwagę poświęcono roli samorządu robotniczego w dziedzinie organizowania kontroli społecznej w przedsiębiorstwie. Temu problemowi zostały poświęcone badania rozpoczęte w roku 1960 i kontynuowane w ciągu 1961 r. W pracy niniejszej wykorzystano głównie badania przeprowadzone w 25 przedsiębiorstwach. W ramach tych badań uzyskano około 500 odpowiedzi członków KSR na ankietę w sprawie realizacji funkcji kontrolnych samorządu, przeprowadzono ponadto rozmowy z 250 robotnikami.⁸

Aczkolwiek zainteresowania Pracowni Samorządu Robotniczego IGS koncentrowały się głównie na działalności samorządu robotniczego wewnątrz przedsiębiorstwa, sporo uwagi poświęcono zewnętrznym warunkom funkcjonowania tej instytucji. Świadczą o tym badania dotyczące działalności

⁷ Patrz: L. Gilejko i M. Trzeciak, „O problematyce pracy samorządu i czynnikach ją określających” („Samorząd Robotniczy” 1960, nr 3, s. 21-24).; L. Gilejko i M. Trzeciak, „O uprawnieniach KSR i stopniu ich wykorzystania” („Samorząd Robotniczy” 1960, nr 4, s. 19-23.)

⁸ „Samorząd robotniczy jako organ kontroli społecznej w przedsiębiorstwie” („Samorząd Robotniczy” 1961, nr 5, s. 39-43.)

resortowych komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów między jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami a samorządem robotniczym.⁹

Swego rodzaju uwieńczeniem tych prac, a zarazem i podsumowaniem kilku lat pracy, były badania kompleksowe przeprowadzone w 72 przedsiębiorstwach należących głównie do przemysłu kluczowego przez Wydział Organizacyjny KC PZPR, Centralną Radę Związków Zawodowych i Pracownię Samorządu Robotniczego IGS (patrz: tablice C i D). Dokonana została próba określenia wpływu warunków wewnętrznych i zewnętrznych oraz czynników obiektywnych i subiektywnych oddziałujących na funkcjonowanie organów samorządu robotniczego oraz na proces włączania społeczności fabrycznych do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

Tablica C. Podział przedsiębiorstw, w których przeprowadzono badania kompleksowe według branż

Przemysł	Liczba przedsiębiorstw	Zatrudnienie
Metalowy	17	51.723 ^x
Włókienniczy	9	46.075
Chemiczny	7	28.796
Elektrotechniczny	11	11.242 ^x
Hutniczy	4	27.961
Górnicy	4	23.379
Komunikacja	3	3.031
Gospodarka Komunalna	3	11.859
Budowlany i Materiałów Budowlanych	3	4.496
Żegluga	2	8.642
Spożywczy	2	3.345
Odzieżowy	2	2.876
Skórzany	1	3.227

⁹ „Badania nad działalnością komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów między KSR a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami” („Samorząd Robotniczy” 1962, nr 7, s. 41-47.)

Energetyczny	1	803
Graficzny	1	2.000
Drzewny i Papierniczy	2	1.778
Ogółem	72	231.233

^x Brak danych z 1 przedsiębiorstwa

Tablica D. Podział przedsiębiorstw, w których przeprowadzono badania kompleksowe, według województw

Województwo	Liczba przedsiębiorstw	Zatrudnienie
m.st. Warszawa	24	66.030
katowickie	6	36.271
łódzkie	9	44.730
wrocławskie	6	25.631
bydgoskie	7	17.159
poznańskie	4	7.049
gdańskie	5	17.436
krakowskie	3	18.929
rzeszowskie	3	14.700 ^x
warszawskie	3	23.524 ^x
olsztyńskie	2	1.640

^x brak danych z 1 przedsiębiorstwa

Zbadane przedsiębiorstwa zaliczały się do największych w kraju, jak na to wyraźnie wskazuje tablica E.

Tablica E. Podział przedsiębiorstw, w których przeprowadzono badania kompleksowe, według wielkości zatrudnienia

Liczba przedsiębiorstw ogółem	W tym przedsiębiorstw zatrudniających:				
	Od 500 do 1000 pracowników	Od 1001 do 2000 pracowników	Od 2001 do 3000 pracowników	Od 3001 do 5000 pracowników	Powyżej 5000 pracowników
70 ^x	5	21	13	10	21

^x brak danych z 2 przedsiębiorstw

Badania miały na celu ustalenie stopnia wykonania funkcji gospodarczych przez poszczególne organy samorządu, fora współdziałania rady zakładowej i komitetu zakładowego PZPR z samorządem, stosunków między samorządem a administracją przedsiębiorstwa, form więzi łączących załogę z jej przedstawicielstwami oraz stwierdzenie, w jakim stopniu nieprawidłowości w pracy jednostek nadrzędnych (administracji gospodarczej) wpływają na działalność samorządu robotniczego w poszczególnych przedsiębiorstwach. Rezultatem tych badań było opracowanie pt. „Aktualne problemy samorządu robotniczego w Polsce” (często cytowane w niniejszej pracy).¹⁰

Podstawa wszystkich tych badań były szczegółowo opracowane kwestionariusze. Zawarte w nich pytania zmierzały do ustalenia na podstawie materiałów i dokumentów znajdujących się w posiadaniu organów samorządu robotniczego (protokoły z posiedzeń, zebrań, narad wytwórczych, uchwały, wnioski, propozycje) i administracji (sprawozdania, oceny ekonomiczne, dane statystyczne itd.) obiektywnych faktów obrazujących rzeczywistą działalność tej instytucji.

Wyniki ankiet, wywiadów i rozmów przeprowadzonych z przedstawicielami organów samorządu, dyrekcji i poszczególnych grup społeczno-zawodowych wykorzystano głównie jako materiały ilustrujące różnorodność opinii tych środowisk.

Jednakże zebranie obiektywnych danych o rzeczywistej działalności ekonomicznej i społecznej¹¹ organów samorządu robotniczego pozwalało stwierdzić, czy i w jakim stopniu opinie te były uzasadnione.¹² Dotyczyło to zwłaszcza opinii robotników o działalności organów samorządu.

¹⁰ Pełne wyniki tych badań nie zostały dotąd opublikowane. Ukazał się tylko ich fragment dotyczący rezultatów badań przeprowadzonych w grupie 24 przedsiębiorstw warszawskich. Patrz: „Próba kompleksowej analizy działalności samorządu w wybranych przedsiębiorstwach warszawskich”, „Samorząd Robotniczy” 1962, nr 12, s. 32-46.)

¹¹ Patrz: J. Balcerek i Z. Karcz, „Sprawozdanie organów samorządu formą więzi z załogą” („Samorząd Robotniczy” 1959, nr 12, s. 24-26.)

¹² Patrz: Z. Karcz, „Robotnicy o samorządzie” („Samorząd Robotniczy” 1959, nr 12, s. 36-40; J. Balcerek i Z. Karcz, „Aktyw partyjny o radach robotniczych” („Samorząd Robotniczy” 1960, nr 4, s. 24-27).

Rozdział I

Miejsce samorządu robotniczego w systemie dyktatury proletariatu

Wydarzenia, na fali których w październiku 1956 roku powstały rady robotnicze, nie były zjawiskiem o charakterze jednolitym zarówno z gospodarczego, jak i politycznego punktu widzenia. Za bardzo ogólnymi hasłami demokracji kryły się najczęściej krańcowo różne oceny tzw. minionego okresu oraz przeciwstawne w swojej istocie propozycje rozwiązań gorąco dyskutowanych problemów. Przeniknięcie istoty proponowanych zmian w systemie zarządzania gospodarką narodową i rządu państwem nie jest zadaniem łatwym. Trudno bowiem określić rzeczywiste motywy postępowania różnych klas, grup i warstw społecznych na podstawie najszczerzych nawet wypowiedzi ich faktycznych czy domniemyanych przedstawicieli, zwłaszcza że w okresach najbardziej burzliwych przeobrażeń społeczno-ekonomicznych (którym w większym lub mniejszym stopniu ulegają wszystkie odłamy społeczeństwa), owe klasy, grupy i warstwy nie zawsze uświadamiają sobie własne miejsce w tym procesie oraz jego perspektywy. Rysuje się zatem konieczność dokonania analizy układu sił społecznych, który stał się źródłem wydarzeń październikowych.

1. Warunki funkcjonowania systemu

Zwycięstwo rewolucji proletariackiej w naszym kraju w latach 1945-1947, zapoczątkowało tzw. okres przejściowy od kapitalizmu do socjalizmu. Na gruzach systemu burżuazyjnego powstało państwo dyktatury proletariatu, którego głównym zadaniem – po zdławieniu wszelkich prób restauracji starego ustroju – stało się stworzenie warunków dla stopniowego obumierania państwa i zbudowania społeczeństwa bezklasowego.¹³

Uspołecznienie całej gospodarki narodowej stanowi podstawę ekonomiczną tego procesu. Przewrót społeczny doprowadził do natychmiastowej prawie nacjonalizacji

¹³ „Rozwój państwowości socjalistycznej doprowadzi do przekształcenia jej w społeczny samorząd komunistyczny, w którym zjednoczą się rady, organizacje związkowe, spółdzielcze oraz inne masowe organizacje ludzi pracy... Rozwój historyczny nieuchronnie wiedzie do obumierania państwa...” („Projekt programu KPZR”, KiW, Warszawa 1961, s. 127.)

kluczowych gałęzi przemysłu i części ziemi obszarniczej. Jednakże w rękach indywidualnych chłopów, których liczebność wzrosła nawet w wyniku reformy rolnej, pozostały gospodarstwa drobne i średnie. Zachowały się również liczne warsztaty rzemieślnicze, zakłady usługowe i handlowe, których własność, mimo że opiera się na pracy indywidualnej, może wejść w kolizję z własnością ogólnospołeczną. Ponadto dość liczne, choć na ogół małe, kapitalistyczne przedsiębiorstwa przemysłowe i usługowe oraz gospodarstwa kułackie stanowią dość istotne pozostałości starego systemu ustrojowego.

Na tym złożonym gruncie istnieją zatem źródła nie tylko sprzeczności, lecz również antagonizmów społecznych. Proces kształtowania nowych, socjalistycznych stosunków produkcji napotyka również na trudności wynikające z licznych, głęboko zakorzenionych w świadomości całego społeczeństwa pozostałości starej struktury społecznej. W okresie przejściowym społeczeństwo „...pod każdym względem – ekonomicznym, moralnym, umysłowym – nosi na sobie jeszcze znamiona starego społeczeństwa, z którego łona pochodzi.”¹⁴

W walce o likwidację relikwów przeszłości decydującą rolę ma do spełnienia klasa robotnicza. Przeświadczenie to nie wypływa bynajmniej ze skłonności do idealizowania tej klasy, lecz z oceny obiektywnych warunków jej historycznego rozwoju:

„Jeżeli pisarze socjalistyczni przypisują proletariatowi tę dziejową rolę, to bynajmniej nie dlatego, że ...uważają proletariuszy za bogów. Raczej na odwrót. Ponieważ w proletariacie już ukształtowanym dokonało się praktycznie najpełniejsze oderwanie od wszystkiego, co ludzkie, a nawet od pozoru człowieczeństwa, ponieważ w warunkach bytu proletariatu skupiły się wszystkie najbardziej nieludzkie warunki bytu współczesnego społeczeństwa, ponieważ w proletariacie człowiek zatracił sam siebie, ale zarazem nie tylko nabył teoretyczną świadomość tej straty, lecz nadto bezpośrednio zmuszony jest do buntu przeciw temu odczłowieczeniu spowodowanemu przez nie dającą

¹⁴ K. Marks, „Krytyka Programu Gotajskiego”, Marks-Engels, *Dzieła wybrane*, t. II, KiW, s. 14.

się już nijak maskować nieuchronną, bezwzględnie imperatywną nędzę – ten praktyczny wyraz konieczności – właśnie dlatego proletariat może i musi sam siebie wyzwolić. Nie może się jednak wyzwolić nie znosząc zarazem własnych warunków bytowania. Własnych zaś warunków nie może znieść nie znosząc zarazem wszystkich nieludzkich warunków bytowania współczesnego społeczeństwa, które skupiają się w jego własnej sytuacji. Nie na próżno przechodzi on twardą, ale hartującą szkołę pracy. Nie chodzi o to, co w danej chwili wyobraża sobie jako swój cel ten czy ów proletariusz, czy nawet cały proletariat. Chodzi o to, czym jest proletariat w rzeczywistości i co, zgodnie z tym bytem swoim, będzie zmuszony zdziałać w historii.”¹⁵

Proletariat jest nie tylko siłą społeczną najbardziej zainteresowaną w likwidacji wszystkich przeżytków starego systemu ustrojowego. Wielki przemysł, który decyduje o perspektywach rozwojowych całej gospodarki narodowej i z istnieniem którego związane są najbardziej rewolucyjne oddziały armii robotniczej, stworzył materialne przesłanki zwartości organizacyjnej proletariatu oraz jego głębokiego poczucia solidarności klasowej. Nie jest więc przypadkiem, że proces przeobrażeń społeczno-gospodarczych w okresie przejściowym zapoczątkowuje uspołecznienie kluczowych gałęzi przemysłu, które w naszym kraju dość znacznie wyprzedziło oficjalnie ogłoszoną nacjonalizację.

Trudno byłoby przecenić ogrom zadań, jakie podejmuje proletariat. Rewolucja socjalistyczna wyznacza masom pracującym zupełnie nową rolę w budownictwie systemu ustrojowego, zapoczątkowując tym samym przełom w całej dotychczasowej historii ludzkości:

„Podczas rewolucji burżuazyjnych główne zadanie mas pracujących polegało na wykonaniu negatywnej lub burzycielskiej pracy zniesienia feudalizmu, monarchii, średniowiecza. Pozytywną lub twórczą pracę organizowania nowego społeczeństwa wykonywała posiadająca, burżuazyjna mniejszość

¹⁵ F. Engels, K. Marks, „Święta rodzina, czyli krytyka krytycznej krytyki”, *Dzieła*, t. II, KiW, Warszawa 1961, s. 43.

ludności... Odwrotnie główne zadanie proletariatu i biedoty chłopskiej pozostającej pod jego kierownictwem, podczas każdej socjalistycznej rewolucji... polega na pozytywnej, czyli twórczej pracy ustanowienia niezmiernie złożonej i subtelnej sieci nowych stosunków organizacyjnych, obejmujących planowe wytwarzanie i podział produktów niezbędnych dla istnienia dziesiątków milionów ludzi. Rewolucja tak może być skutecznie urzeczywistniona jedynie wówczas, gdy historie tworzy samodzielnie większość ludności, przede wszystkim większość ludu pracującego.”¹⁶

Po raz pierwszy w dziejach ludzkości – z wyłączeniem ustroju wspólnoty pierwotnej – masy pracujące zaczynają pełnić rolę samodzielnego podmiotu działającego. W tym procesie szczególnego znaczenia nabiera inicjatywa gospodarcza i polityczna klasy robotniczej. Zupełnie nowe zadania, którym klasa ta musi odtąd sprostać, stwarzają konieczność głębokich przeobrażeń nie tylko w jej psychice, lecz również w całym dotychczasowym systemie jej organizacji przedstawicielskich. Rysuje się nawet potrzeba powołania do życia nowej organizacji. Świadczy o tym w szczególności instytucja rad fabrycznych, jakie w całej niemal Europie zapoczątkowała walka proletariatu rosyjskiego o obalenie władzy burżuazji.

„Rada fabryczna – pisał Gramsci – jest modelem państwa proletariackiego. Wszystkie problemy nieodłącznie związane z organizacją państwa proletariackiego równie nieodłącznie wiążą się z organizacją rady.”¹⁷

Rady robotnicze (fabryczne) stanowiły w tym okresie główne oparcie dla formujących się partii komunistycznych w ich walce przeciwko przywódcom partii socjaldemokratycznych (reformistycznych) oraz znajdującemu się pod ich wpływem kierownictwu związków zawodowych.¹⁸ Powstanie rad robotniczych było zatem

¹⁶ W. Lenin, „Najbliższe zadania władzy radzieckiej”, *Dzieła*, t. ?, KiW, Warszawa 19??, s. ?

¹⁷ Antonio Gramsci, „Związki zawodowe a rady”, *Pisma wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1961, s. 319.

¹⁸ Mienszewickie kierownictwo rosyjskich związków zawodowych popierało – po obaleniu caratu – rząd Kiereńskiego i jego politykę wojny. (Por.: Isaac Deutscher, *Soviet Trade Unions*, Oxford University Press, London 1950, s. 14.)

W naszym kraju, w początkach listopada 1918 r. PPS nie przewidywała w ogóle w swoich programach własnego udziału w organizowaniu rad robotniczych. Zmiana tego stanowiska została podyktowana inicjatywą oddolną oraz obawą przed wzrostem wpływów komunistycznych. (Por.: Z. Rybicki, *Rady Delegatów Robotniczych w Polsce 1918-1919*, PWN, Warszawa 1962, s. 38-90.)

jednym z najistotniejszych czynników w procesie przeobrażeń, jakim w okresie przejściowym musi ulec cały system organizacji robotniczych.

Harmonijne współdziałanie organizacji robotniczych decyduje o prawidłowym – zgodnym z interesami proletariatu – funkcjonowaniu systemu organów władzy państwowej, które z natury rzeczy zdradzają skłonność do „wyobcowania się” ze społeczeństwa. Niebezpieczeństwo to występuje ze szczególną ostrością w krajach, w których pozostałości feudalizmu zaciążyły na strukturze klasowej społeczeństwa i jego świadomości. Do tych krajów można bez wahania zaliczyć Polskę.

W tych krajach robotnicy przemysłowi stanowią z reguły mniejszość ludności aktywnej zawodowo. Ich współdziałanie z warstwami nieproletariackimi – biedotą wiejską, chłopstwem średnim i drobnomieszczaństwem miejskim staje się istotnym warunkiem umocnienia dyktatury proletariatu. Poza tym, w tym stopniu, w jakim działalność ekonomiczna grup i warstw społecznych wrogich socjalizmowi (kułactwo, przedsiębiorcy kapitalistyczni) jest dozwolona, bądź tolerowana, istnieje konieczność zawarcia chwilowego kompromisu między tymi grupami i warstwami a klasą robotniczą, przede wszystkim na płaszczyźnie odpowiednich instytucji państwowych.

Organy władzy państwowej spełniają w konsekwencji nie tylko funkcje aparatu przymusu i represji, odtwarzają one ponadto płaszczyznę współdziałania klas, grup i warstw społecznych o nie zawsze zbieżnych interesach. Na tej płaszczyźnie rodzą się sprzeczne dążenia różnych sił społecznych, wobec których przedstawiciele organów władzy państwowej – dotyczy to w szczególności administracji – występują, przynajmniej z formalno-prawnego punktu widzenia, jako reprezentanci interesu ogólnospołecznego. „Wielu inteligentów – jak stwierdza Gramsci – sądzi, że państwo to oni...”¹⁹ Tego rodzaju przeświadczenie było szczególnie żywe w Polsce, gdzie w

¹⁹ A. Gramsci, „Intelektualiści i organizowanie kultury”, *Pisma wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1961, s. 699.

okresie międzywojennym niemal połowa (47%) pracowników umysłowych pozostawała w służbie państwowej i samorządowej.²⁰

Reprezentanci organów władzy państwowej, a zwłaszcza administracja, której liczebność gwałtownie wzrosła w wyniku przeobrażeń gospodarczych, zajmują w strukturze społecznej odrębną (specyficzną) pozycję i w konsekwencji zdradzają skłonność do uniezależniania się od sił społecznych, które wysunęły ich jako swoich przedstawicieli. Na tym gruncie utrwała się w ich świadomości głębokie przeświadczenie, iż nie reprezentują żadnej określonej siły społecznej i że ich specyficzna pozycja predestynuje ich do pełnienia funkcji reprezentanta interesu ogólnospołecznego.

Złudzenie „ponadklasowości” organów władzy państwowej i administracji wpływa częściowo z tych historycznych źródeł, które złożyły się na powstanie państwa.

„Państwo jest... produktem społeczeństwa na określonym stopniu rozwoju, jest ono przyznaniem, że społeczeństwo to uwikłało się w nierozwiązalną sprzeczność z samym sobą, rozszczepiło się na nieprzejednane przeciwieństwa, których nie potrafi ujarzmić. Ażeby zaś te przeciwieństwa – klasy o sprzecznych interesach ekonomicznych – nie pożarły nawzajem siebie i społeczeństwa w bezpłodnej walce, stała się niezbędna potęga stojąca pozornie ponad społeczeństwem, która miała tłumić te konflikty, utrzymywać je w granicach ‘porządku’. Ta potęgą wyrosła ze społeczeństwa, ale stojąca nad nim i coraz bardziej wyobcowująca się od niego jest państwo.”²¹

Poza tym, w dziejach poszczególnych krajów istniały okresy, w których władza państwowa spełniała funkcje siły stojącej chwilowo jak gdyby ponad klasami i wykorzystującej „równowagę sił” głównych antagonistów dla umocnienia własnych

²⁰ L. Landau, *Skład zawodowy ludności Polski jako podstawa badania struktury gospodarczej*, Warszawa 1931, s. 18.

²¹ F. Engels, „Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa”, Marks-Engels, *Dzieła wybrane*, t. II, Warszawa 1949, s. 202-203.

pozycji. Taki charakter miała monarchia absolutna w okresach starć między tracącą dawną świetność i potęgę arystokracją rodową a rosnącą w siłę młodą burżuazją.

Niebezpieczeństwo „wyobcowania się” organów władzy państwowej zarysowuje się ze szczególną ostrością w przypadku osłabienia więzi między klasą robotniczą a partią, której historyczną zasługą było przekształcenie żywiołowych wystąpień proletariatu w świadomy swych ostatecznych celów i zadań socjalistyczny ruch robotniczy. Proces ten dokonał się na gruncie teorii naukowego socjalizmu, który został wniesiony z zewnątrz do ruchu robotniczego przez najbardziej postępowe (z reguły nieliczne) odłamy inteligencji burżuazyjnej.²²

Sojusz klasy robotniczej z tymi odłami inteligencji, które rezygnując z własnych interesów grupowych przechodzą na jego stronę, nosi jednak w sobie niebezpieczeństwo wyodrębnienia się inteligencji partyjnej i przejścia tej grupy, z reguły w najbardziej krytycznych dla proletariatu momentach historii, na pozycje ugody z burżuazją. Postawa tych odłamów inteligencji jest nie tylko wyrazem zrozumienia przez nie praw rozwojowych społeczeństwa kapitalistycznego i nieuchronności dyktatury proletariatu, lecz również formą protestu przeciwko dyskryminacji, na jaką są często skazane w tym systemie. Okres względnie pokojowego rozwoju ruchu robotniczego stwarzał przed I wojną światową poważne perspektywy kariery politycznej, co musiało pobudzić niejedną ambicję. Szczególnie znamienny był fakt przejścia większości przywódców partii socjaldemokratycznych na stronę burżuazji i jej rządów imperialistycznych w okresie I wojny światowej.²³ Zdrada przywódców socjaldemokracji skłoniła, m.in. głównego teoretyka anarchosyndykalizmu do wręcz negatywnej oceny roli inteligencji i partii politycznych w ruchu robotniczym, co nie przeszkodziło mu w udzieleniu gorącego poparcia idei Rewolucji Październikowej.²⁴

²² „Pod względem swej sytuacji społecznej twórcy współczesnego socjalizmu naukowego, Marks i Engels, sami również należeli do inteligencji burżuazyjnej.” (W. Lenin, „Co robić?”, *Dzieła*, t. 23, KiW, Warszawa 1951, s. 108-1025.)

²³ Por. W. Lenin, „Imperializm a rozłam w socjalizmie”, *Dzieła*, t. 23, KiW, Warszawa 1951, s. 108-125.

²⁴ „W chwili kiedy Komuna Paryska ulegała przemocy, Marks pisał Manifest Międzynarodówki, w którym dzisiejsi socjaliści zwykli szukać najpełniejszego wyrazu doktryn politycznych Mistrza. Przemówienie Lenina z

Niebezpieczeństwo osłabienia więzi między partią komunistyczną a masami proletariackimi wypłynęło z zupełnie odmiennych źródeł. Warunki pracy konspiracyjnej narzucone przez rządy imperialistyczne, które liczyły na to, że delegalizacja partii komunistycznych pozbawi je wszelkiego wpływu na masy pracujące, utrudniały tym partiom utrzymywanie nieprzerwanych, bliskich kontaktów z klasą robotniczą i narzucały konieczność przestrzegania żelaznej dyscypliny wewnętrznej oraz stworzenia stosunkowo nielicznego, silnie scentralizowanego oddziału zawodowych rewolucjonistów. Nie mogło to pozostać bez wpływu na stosunki między klasą robotniczą a partią po zwycięskiej rewolucji socjalistycznej. Na niebezpieczeństwa stąd wynikające wskazywała w roku 1918 Róża Luksemburg poddając krytycznej ocenie niektóre aspekty działalności partii bolszewików.

„Mówiąc o dyktaturze proletariatu, stwierdzała, że dyktatura ta musi być dziełem klasy, nie zaś małej, kierującej mniejszości realizującej to zadanie w imieniu klasy, tzn. musi ona wynikać krok za krokiem z aktywnego udziału mas, znajdować się pod ich nieustannym wpływem, podlegać kontroli całej opinii publicznej i wypływać z rosnącego politycznego uświadomienia mas ludowych.”²⁵

Zdawała ona sobie sprawę z niezmiernie ciężkiej sytuacji, w jakiej – zwłaszcza po Traktacie Brzeskim – znalazła się władza radziecka i nawet usprawiedliwiała odstępstwa od tych zasad. Przestrzegała jednak przed niebezpieczeństwem usankcjonowania zasady odstępstw podyktowanych wyjątkowymi warunkami.

Próba oceny sytuacji, która w Polsce Ludowej doprowadziła do osłabienia więzi między partią a klasą robotniczą, musi uwzględnić przede wszystkim takie zjawiska, jak delegalizacja Komunistycznej Partii Polski w okresie 20-lecia międzywojennego

maja 1918 r. na temat problemów władzy radzieckiej ma znaczenie nie mniejsze, aniżeli praca Marksa o wojnie domowej 1871 r. Bolszewicy ulegną, być może, w końcu pod ciosami płatnych najmitów plutokracji ententy: ideologia nowej formy państwa proletariackiego jednak nie zginie; przetrwa ona, zlewając się z mitami, które wzbogacą swą treścią opowiadania ludowe o walce, jaką republika rad była zmuszona podjąć przeciwko koalicji wielkich potęg kapitalistycznych.” (G. Sorel, *Réflexions sur la violence*, 1939, s. 442-443.)

²⁵ *Die russische Revolution*, Berlin 1922, s. 117.

oraz wszystkie skutki jej rozwiązania w 1938 roku. Nie mniejszy wpływ w tym zakresie wywarł system kultu jednostki, który ukształtował się w latach trzydziestych w Związku radzieckim i ogarnął następnie swym zasięgiem wszystkie kraje demokracji ludowej.

Zaburzenia w stosunkach między partią a klasą robotniczą nie pozostają bez wpływu na działalność związków zawodowych, które – jak już wskazywaliśmy – napotykają na poważne trudności w procesie przystosowania się do nowych warunków okresu przejściowego.

„Związek zawodowy nie może być narzędziem radykalnej odnowy społeczeństwa: może on dostarczyć proletariatowi wytrawnych administratorów, ekspertów technicznych od zagadnień przemysłowych ogólnej natury, nie może jednak być podstawą władzy proletariackiej. Nie daje on żadnych możliwości wyboru zdolnych i godnych przewodzić społeczeństwu indywidualności proletariackich, nie mogą zeń zrodzić się takie hierarchie, które uosabiałyby impuls witalny i postępowy rytm komunistycznego społeczeństwa.”²⁶

W konsekwencji klasa robotnicza traci kontrolę nad działalnością swoich organizacji, jak również i organów władzy państwowej. Analogiczne procesy następują w sposób nieuchronny w stosunkach między masami pracującymi w ogóle a systemem ich organizacji politycznych i przedstawicielskich. Dotyczy to w szczególności chłopstwa.²⁷ Dalszym następstwem staje się tendencja kierowniczych ogniw organizacji robotniczych do utożsamiania ich własnych funkcji z funkcjami organów władzy państwowej.

„Problem powstawania specyficznych ‘grup interesów’ na podstawie społecznej własności środków produkcji, na podstawie bardzo ścisłego

²⁶ A. Gramsci, „Związki zawodowe a rady”, *Pisma wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1961, s. 318-319.

²⁷ „O ile między drobnymi chłopami istnieje łączność tylko lokalna, a tożsamość interesów nie stwarza żadnej wspólności między nimi, żadnego związku w skali narodowej i żadnej organizacji politycznej – nie stanowią oni klasy. Są przeto niezdolni do obrony swych interesów klasowych we własnym imieniu... Nie mogą sami siebie reprezentować, muszą być reprezentowani. Ich przedstawiciel musi zarazem występować jako ich pan, jako autorytet stojący ponad nimi...” (K. Marks, „Osiemnasty brumaire’a Ludwika Bonaparte”, Marks-Engels, *Dzieła wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1949, s. 309.

powiązania, niemal symbiozy władzy politycznej i kierownictwa gospodarczego przy nieuniknionej hierarchizacji aparatu należy bez wątpienia do rzędu najważniejszych w dziedzinie analizy mechanizmu rozwiązywania sprzeczności ustroju socjalistycznego.”²⁸

2. Skutki zaburzeń

W pierwszym okresie rewolucji socjalistycznej (1944-1945) robotnicy przejmowali w swoje ręce zakłady pracy opuszczone i zdewastowane przez okupanta, zabezpieczali ocalone maszyny i urządzenia fabryczne, uruchamiali produkcję i za pośrednictwem powoływanych przez siebie rad załogowych i komitetów fabrycznych zarządzali przedsiębiorstwami.²⁹ Załogi robotnicze oraz ich przedstawicielstwa miały wówczas prawo współdecydowania we wszystkich sprawach dotyczących ich zakładów pracy, łącznie z wyborem dyrekcji.³⁰

Państwowy zarząd w przedsiębiorstwach był ustanowiony wraz z organizacją nowej władzy. Udział załóg w zarządzaniu został wówczas usankcjonowany w ramach uprawnień związków zawodowych. Dekret z 6 lutego 1945 r.³¹ upoważniał radę zakładową do sprawowania nadzoru nad urządzeniami technicznymi zakładów, do współdziałania z organami państwowymi lub radami narodowymi w zakresie kontroli społecznej nad działalnością gospodarczą zakładów. Kierownictwo zakładu było zobowiązane do składania co kwartał przed radą zakładową sprawozdania ze stanu działalności zakładu pracy oraz do odbywania raz w miesiącu wspólnych narad w celu omówienia zagadnień ekonomicznych i produkcyjnych – w szczególności sprawy wydajności pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, nowych ulepszeń technicznych i organizacyjnych itd.

Zakres faktycznych uprawnień załóg w dziedzinie zarządzania przedsiębiorstwami ulegał, poczynając od 1949 r., coraz dalej idącym ograniczeniom. Opracowany w tymże roku statut zrzeszenia związków zawodowych sprowadzał w

²⁸ Włodzimierz Brus, *Ogólne problemy funkcjonowania gospodarki socjalistycznej*, PWN, Warszawa 1961, s. 18.

²⁹ Por.: J.W. Gołębiowski, *Walka PPR o nacjonalizację przemysłu*, KiW, Warszawa 1961, rozdział II.

³⁰ Tamże, s. 188.

³¹ Dz. U. z dnia 2.III.1945 r., nr 8, poz. 36.

zasadzie uprawnienia rad zakładowych do dziedziny zagadnień socjalno-bytowych: zawieranie umowy zbiorowej, kontrola nad prawidłowym gospodarowaniem funduszem ubezpieczeń społecznych, troską o warunki pracy, czuwaniem nad właściwym stosowaniem norm pracy i płacy. Zarządzanie przedsiębiorstwami należało wyłącznie do administracji – w szczególności do najwyższych jej organów. Wpływ robotników na sprawy ekonomiczne i produkcyjne przedsiębiorstwa wyrażał się przede wszystkim przez udział w naradach wytwórczych, których wnioski nie miały mocy obowiązującej.

Radykalne ograniczenie inicjatywy gospodarczej i politycznej klasy robotniczej stwarzało konieczność coraz dalej idącej koncentracji i centralizacji decyzji oraz dyspozycji w zakresie zarządzania gospodarką narodową w rękach administracji. Procesy te stanowiły integralną część określonej ewolucji całego systemu gospodarczego i politycznego kraju. Najbardziej jaskrawym odzwierciedleniem tej ewolucji było przeszczepienie na grunt polski tzw. systemu kultu jednostki.

„Istota tego systemu polegała na tym, że wytworzona została jednostkowa, hierarchiczna drabina kultu. Każdy taki kult obejmował określony obszar, na którym funkcjonował... Nosiciel kultu jednostki na wszystkim się znał, wszystko umiał, wszystko rozstrzygał, wszystkim kierował i o wszystkim decydował na obszarze swego działania. Był on najmądrzejszym człowiekiem niezależnie od tego, jaką wiedzę, jakie zdolności i jakie zalety osobiste posiadał.”³² Wypadki poznańskie były wyrazem dążeń klasy robotniczej do przeciwstawienia się tym wszystkim zaburzeniom w systemie dyktatury proletariatu.

„Robotnicy Poznania nie protestowali... przeciwko socjalizmowi, kiedy wyszli na ulice miasta. Protestowali oni... przeciwko wypaczeniom podstawowych zasad socjalizmu, który jest ich idea.”³³

System centralizmu biurokratycznego stanowiący logiczne uzupełnienie systemu kultu jednostki nie jest zjawiskiem nieuchronnym w ustroju socjalistycznym,

³² Z przemówienia W. Gomułki na VIII Plenum KC PZPR („Nowe Drogi” nr 10, 1956, s. 39-40.)

³³ Tamże, s. 35.

wszechwładna pozycja administracji w systemie zarządzania gospodarką narodową nie jest bowiem rozwiązaniem najbardziej korzystnym i racjonalnym również z ekonomicznego punktu widzenia. Administracja przekształca się wówczas w biurokrację. Jednakże w socjologii przeważają tendencje do przedstawiania biurokracji jako najbardziej racjonalnej i skutecznej formy organizacji zarządzania gospodarką narodową w warunkach współczesnych. Teoretyczną podstawą tego przeświadczenia stanowią nadal prace M. Webera.³⁴ Należy się niewątpliwie zgodzić, że założenia te są słuszne w odniesieniu do systemu kapitalistycznego. Max Weber nie jest bowiem zdolny wyjść poza ramy właściwe systemowi własności prywatnej. Nie wyobraża on sobie innych zasadniczych bodźców skłaniających robotników do pracy, jak wysoki poziom płac i groźba zwolnienia.³⁵ W swojej ocenie efektywności ekonomicznej reprezentuje on punkt widzenia burżuazji, pojęcie kosztów społecznych jest mu bowiem obce.

System zarządzania, którego podstawą pozostaje przymus (ekonomiczny, prawny, psychologiczny) oraz interes prywatny nie może być inny, jak biurokratyczny. Trudno bowiem oczekiwać, by robotnicy mogli uznać cele burżuazji jako własne. Burżuazja usiłuje wywołać złudzenie „wspólnego celu” poprzez politykę socjalną, kształtowanie „stosunków między ludźmi”, „dobre obchodzenie się” z robotnikami. Celem ostatecznym pozostaje jednak zawsze zysk kapitalistyczny i robotnicy nie łudzą się co do perspektyw walki o osiągnięcie „wspólnego celu”.

Podstawowym ideologicznym założeniem systemu biurokratycznego jest świadome dążenie do przeciwstawienia biurokracji masom pracującym. Silne zhierarchizowanie rang zawodowych i odpowiadające tej hierarchii zróżnicowanie prerogatyw i uposażeń mają na celu utrwalenie wyższości społecznej najniższego nawet szczeblem biurokraty w stosunku do mas rządzonych lub zarządzanych. Dyferencjacja ta staje się źródłem konserwatyzmu.

³⁴ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, W. Hodge and Co Ltd., London 1947.

³⁵ Tamże, s. 241.

„Właśnie w tych odłamach społeczeństwa, w których panuje system hierarchicznych promocji ogólna obojętność wobec problemów społecznych łączy się z tak namiętną obroną interesów grupowych, że wprowadza ona w błąd osoby niewtajemniczone.”³⁶ System biurokratyczny stanowi doskonale narzędzie w rękach burżuazji, gdyż administracja działająca w oparciu o ten system nigdy nie zakwestionuje słuszności zasad, metod i celów postępowania swych mocodawców. Biurokrata traci bowiem z oczu całość zadań, ich sens i znaczenie, staje się on w konsekwencji automatem, częsteczką mechanizmu wprowadzanego w ruch przez nieznane mu siły. Wszystkie te cechy doskonale ujął Lew Tołstoj, kreśląc sylwetkę carskiego dyplomaty Bilibina:

„Pracował jednakowo dobrze niezależnie od tego, na czym polegała ‘istota sprawy’. Nie interesowało go pytanie ‘dlaczego?’, ale pytanie ‘jak?’ Na czym polegały sprawy dyplomatyczne, było mu wszystko jedno; znajdował duże zadowolenie w tym, by misternie, celnie i wytwornie zredagować okólnik, memorandum czy raport.”³⁷ System centralizmu biurokratycznego stał się rzeczywistością w naszym kraju głównie w rezultacie radykalnego ograniczenia inicjatywy gospodarczej i politycznej mas pracujących, w szczególności klasy robotniczej.³⁸ Pozbawieni rzeczywistego wpływu na losy swoich przedsiębiorstw, robotnicy tracili zainteresowanie wynikami ekonomicznymi własnej pracy. Tym

³⁶ Theodore Caplow, *The Sociology of Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1957, s. 73.

³⁷ Lew Tołstoj, *Wojna i pokój*, PIW, Warszawa 1961, t. I i II, s. 262-262.

³⁸ T. Burns dowodzi, że biurokratyczny system zarządzania jest systemem „mechanicznym”, mało efektywnym z punktu widzenia efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa, gdyż nie odpowiada nowym warunkom organizacyjnym i technicznym, które zwłaszcza w przemyśle cechuje zmienność. Przeciwwstawia mu system „organiczny”. W systemie „mechanicznym” istotne jest nie tylko wyznaczanie jednostce szczegółowych czynności oraz sposobu ich wykonania, lecz również wyznaczanie spraw, które do niej nie należą i które winna raz na zawsze uznać jako sprawy wchodzące w zakres cudzej kompetencji i odpowiedzialności. Burns wyjaśnia również przyczyny powoływania różnych komórek i służb specjalistycznych, które często uwieczniają trudności do rozwiązania których zostały powołane i wykazują, że tendencje te wynikają nieuchronnie z biurokratyzmu systemu zarządzania. („Des fins et des moyens dans la direction des entreprises”, „Sociologie du travail”, nr 3, 1962, s. 209-229). Na istnienie analogicznych tendencji w życiu naszego kraju wskazuje W. Bieńkowski w swojej „Podróży po Polsce” „Przegląd Kulturalny” nr 43, 1962, s. 1). Przytacza on przykład istniejącego w Zakopanem biura konstrukcyjnego kolejek i wyciągów prawie na wszystkie szczyty po polskiej stronie tatr. Wskazując na mechanizm powstawania tego rodzaju zjawiska autor stwierdza: „...aparaty biurokratyczno-planująco-projektowe są niedoścignione w pomysłowości, zwłaszcza zaś w uzasadnianiu swej potrzeby.” Trzeba również zgodzić się z autorem, że na gruncie tych praktyk rodzi się w łonie biurokracji przeświadczenie, że „w życiu społecznym nie działają jakieś ‘regulatory wewnętrzne’, wynikające z samej logiki poszczególnych fragmentarycznych procesów” i że „wszystko trzeba stworzyć przy pomocy przepisu”.

samym nie poszukiwali oni coraz lepszych dróg i metod podnoszenia wydajności pracy, co w warunkach nieustannego postępu w zakresie techniki i organizacji pracy staje się elementarnym warunkiem rozwoju gospodarczego. Musiał również nastąpić poważny spadek dyscypliny społecznej. W rezultacie administracja musiała przejmować liczne funkcje, zadania i czynności wykonywane poprzednio przez samych robotników i coraz bardziej szczegółowo opracowywać zadania poszczególnych ogniw wykonawczych.

„Zagadnienie określania granic, w jakich planowanie jest pożyteczne nie jest brane w rachubę. Za istotną zaletę planu uważa się natomiast jego szczegółowość, a stąd wynika tendencja do rozdrabniania planu na krótsze okresy czasu, objęcie nim nawet najniższych szczebli (stanowisko pracy, jeśli to możliwe), uniemożliwiając jakąkolwiek improwizację.”³⁹

Zaskakująca staje się zbieżność tych tendencji z ogólnymi założeniami systemu Taylora, który główne zadanie robotnika sprowadza do szczegółowego wykonywania poleceń odgórnych, nie pozostawiając niczego inicjatywie ostatecznego wykonawcy.⁴⁰ W tych warunkach rysuje się konieczność bardzo poważnego rozszerzenia funkcji nadzorczych administracji.

Administracyjne metody „uspołecznienia” rolnictwa i rzemiosła potęgowały potrzebę zwiększania liczebności aparatu biurokratycznego i położenia głównego nacisku na jej funkcje represyjne. W dalszej konsekwencji liczebnemu wzrostowi biurokracji musiało towarzyszyć rozszerzenie jej prerogatyw oraz możliwości podejmowania w coraz szerszym zakresie arbitralnych decyzji. Równocześnie utrwalalo się w jej szeregach przeświadczenie, że klasa robotnicza i masy pracujące nie są zdolne do rozwinięcia jakiegokolwiek inicjatywy, która w tym stanie rzeczy winna należeć niejako „z urzędu” do administracji.

System centralizmu biurokratycznego był nie tylko zaprzeczeniem demokracji socjalistycznej, okazał się on również systemem kosztownym i mało efektywnym z

³⁹ Czesław Bobrowski, *Socjalistyczna Jugosławia*, KiW, Warszawa 1957, s. 78.

⁴⁰ Por.: F.W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, Harper and Brothers Publishers, New York 1911.

ekonomicznego punktu widzenia. System dyrektywnego planowania (i premiowania za plan), wywołał powszechne zjawisko ukrywania rezerw, którego nie można było zlikwidować żadnymi środkami.⁴¹ W dążeniu do wykonania i przekroczenia planu produkcji wyrażonego w syntetycznym wskaźniku sposobu obliczania tego wskaźnika podporządkowany zostaje asortyment produkcji, co, jak wykazała praktyka, niesłuchanie bogata pod tym względem, oznacza oderwanie produkcji od potrzeb i w ogóle od ekonomicznego wyboru.⁴² Jednocześnie wzrastał nacisk administracji w kierunku materialnego zagwarantowania zdobytych przez nią pozycji, co prowadziło do zwiększenia kosztów związanych z systemem centralizmu biurokratycznego.

Trudno w tej sytuacji zgodzić się z tezą, iż wypaczenia biurokratyczne, które prowadzą do kształtowania się odrębnej warstwy rządzącej, są nie do uniknięcia z uwagi na tendencje egalitarne mas pracujących oraz niski poziom ich świadomości.

„Lenin pisał o państwie radzieckim pierwszego okresu jako o państwie robotniczo-chłopskim, ale z wypaczeniem biurokratycznym. Lenin, jak mi się wydaje, rozumie przez to nie tylko to, co się potocznie nazywa biurokracją, to znaczy przeciąganie spraw, za duże etaty, nadmierny ciężar aparatu itd.. Ale rozumiał także przez to fakt istnienia odrębnej warstwy rządzącej. A ponieważ w pierwszym okresie socjalizmu musi istnieć nierówny podział dóbr jeszcze nie według potrzeb, ponieważ masy ludowe nie mają jeszcze dostatecznego doświadczenia, Lenin dopuszczał istnienie tego, co nazywał wypaczeniem biurokratycznym, ale pod warunkiem nie tylko walki z przerostami, ale perspektywy na stałe i systematyczne wypieranie biurokracji.”⁴³

Przeświadczenie, iż masy ludowe nie mają dostatecznego doświadczenia, by móc uczestniczyć w zarządzaniu gospodarką narodową i rządzeniem państwem, opiera się w dużym stopniu na błędnym założeniu, iż to uczestnictwo oznacza

⁴¹ J. Pajestka, O planowaniu w nowym modelu ekonomicznym. W zbiorze: *Dyskusja o polskim modelu gospodarczym*, KiW, Warszawa 1957, s. 124.

⁴² Tamże, s. 125. W sprawie oceny skutków centralizmu biurokratycznego patrz również: W. Gomułka, „Przemówienie na VIII Plenum KC PZPR”, „Nowe Drogi” nr 10, 1956.

⁴³ H. Minc, „Głos w dyskusji na VIII Plenum KC PZPTR”, „Nowe Drogi” nr 10, 1956 r., s. 128-129.

zastępowanie administracji w jej funkcjach zawodowych.⁴⁴Również teza o egalitarnych tendencjach mas pracujących nie wyjaśnia źródeł kształtowania się odrębnej warstwy rządzącej.

3. Struktura społeczeństwa a podział dochodów

Podział dochodów stanowi bez wątpienia jedno z głównych źródeł sprzeczności okresu przejściowego. Jednakże tendencja do „zrównywania” dochodów występująca bardzo wyraźnie w tym okresie nie jest bynajmniej wyrazem nacisku ze strony mas pracujących, lecz wynikiem przeobrażeń, jakie w strukturze społecznej, a tym samym i w strukturze dochodów, zapoczątkowuje rewolucja proletariacka.

W systemie kapitalistycznym występuje niezwykle silna zależność między strukturą społeczną a strukturą dochodów. Klasowe uwarunkowanie struktury dochodów znajduje swoje najbardziej jaskrawe odzwierciedlenie w najwyższych dochodach pochodzących z reguły z zysku kapitalistycznego. Stary system ustrojowy wyznaczał również najniższy szczebel tej drabiny. Bezrobocie spycha bowiem najniższe płace robocze do poziomu głodowego.

System organów władzy państwa burżuazyjnego musi się opierać na ściśle zhierarchizowanej biurokracji, która już w swojej istocie przeciwstawia się zdecydowanie masom pracującym. Hierarchizacja znajduje swoje odbicie w poziomie dochodów poszczególnych grup aparatu biurokratycznego. Dotyczy to nie w mniejszym stopniu biurokracji gospodarczej, której zależność od klas panujących występuje w sposób jawny i bezpośredni. Również o pozycji materialnej tzw. wolnych zawodów decydują więzi łączące tę grupę z elitą władzy. Nie jest więc przypadkiem, że w warunkach współczesnych w walce o osiągnięcie najwyższych szczebli w drabinie dochodów uczestniczą wielcy politycy, administratorzy i wolne zawody.

„W istniejących warunkach żądanie wysokich dochodów z tytułu zajmowanego stanowiska jest w dużym stopniu wynikiem tego, że istnieją w naszym obecnym społeczeństwie poważne niezapracowane dochody. Dochody

⁴⁴ Zagadnienie to zostanie omówione w rozdziale III.

te zapewniają wysoką stopę życiową, do osiągnięcia której w sposób naturalny dążą osoby zajmujące wysokie stanowiska w przemyśle i innych dziedzinach.”⁴⁵

Burżuazyjny system oświaty utrwała istniejącą strukturę dochodów, na co niejednokrotnie – w okresie 20-lecia międzywojennego – zwracała uwagę polska lewica społeczna, m.in. na podstawie głębokiej analizy struktury klasowej młodzieży kształcącej się w szkołach średnich i wyższych. Nietrudno zgodzić się z jej argumentacją: Młodzież burżuazyjna kształciła się tam na administratorów własnych przedsiębiorstw, na kierowników gospodarczego i politycznego aparatu wyzysku i panowania burżuazji. Młodzież drobnomieszczańska zdobywała kwalifikacje do sprawowania funkcji podrzędniejszych w tym aparacie, zaś znikomy odsetek młodzieży robotniczej i chłopskiej studiującej na wyższych uczelniach żył nadzieją wciśnięcia się do klas panujących i posiadających.⁴⁶ Zagwarantowanie przywilejów wybranym grupom społecznym jest zgodne z założeniami ustroju niesprawiedliwości społecznej, wznoszenie barier społecznych stanowi bowiem jeden z najistotniejszych elementów jego trwałości. Oceniając źródła materialnej pozycji wolnych zawodów Caplow stwierdza:

„...główną cechą tego rynku pracy jest to, że honorarium zależy raczej od pozycji finansowej klienteli aniżeli [od] wartości świadczonych usług. W normalnych warunkach ruchliwość prowadzi w kierunku podejmowania przez najbardziej kompetentnych przedstawicieli wolnych zawodów najintratniejszych praktyk. Jest to jednak skutek wtórny. Istnieje silna tendencja do uzależniania możliwości dopuszczenia do ‘określonej dziedziny praktyk’ w większym stopniu od stosunków osobistych i ocen pozazawodowych aniżeli od kwalifikacji technicznych.”⁴⁷ W Polsce, np. panowała zasada, iż pierwszeństwo przy przyjmowaniu na wydziały lekarskie i

⁴⁵ G.D.H. Cole, *The Case for Industrial Partnership*, London 1957.

⁴⁶ *Polska lewica społeczna wobec oświaty w latach 1919-1939*, zbiór artykułów, PZWS, Warszawa 1960, s. 121.

⁴⁷ Theodore Caplow, *The Sociology of Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1957, s. 172.

Akademii Stomatologiczną przysługiwało dzieciom lekarzy i dentystów, co przyczyniło się do stworzenia dziedzicznej kasty lekarzy i dentystów.⁴⁸

W tych warunkach zdobywanie wiedzy oraz nauka zawodu przekształcają się w swoiste formy lokaty kapitału, które winny w przyszłości zabezpieczyć odpowiedni procent w postaci określonej nadwyżki płacowej.

„Nierówny podział własności kapitału jest oczywiście jedną z przyczyn różnic płacowych. Osoba posiadająca kapitał, lub której rodzice dysponują kapitałem, łatwiej uzyska intratniejsze stanowisko i w znacznie większej mierze może wyzwolić tkwiące w niej talenty. Przy bardziej równomiernym podziale kapitału problem nierówności przestałby w dużym stopniu istnieć.”⁴⁹

Tym samym szeroko rozreklamowana przez apologetów burżuazji zasada „równych szans” dla wszystkich raz ideał „społeczeństwa otwartego” (*open society*) muszą się okazać w praktyce fikcją,⁵⁰ zaś zróżnicowanie dochodów pozostaje olbrzymie. Świadczy o tym, m.in. przykład Anglii (patrz tablica 1).

Tablica 1. Podział dochodów w Anglii w roku 1953^x

	Wysokość dochodów (w funtach szterlingach)							
	Od 250	Od 250 do 500	Od 500 do 750	Od 750 do 1000	Od 1000 do 2000	Od 2000 do 5000	Od 5000 do 10000	Ponad 10000
Liczebność poszczególnych grup (w tys. rodzin)	8 410	9240	5 215	1 360	790	234	40	11

^x dane pochodzą z pracy C.D.H. Cole, *Studies in class structure*, London 1955.

Do czynników pogłębiających zróżnicowanie dochodów należy zaliczyć przeciwieństwo między pracą umysłową a fizyczną, które prowadzi do wyraźnej

⁴⁸ *Polska lewica społeczna wobec oświaty...*, op. cit., 202-203.

⁴⁹ J.R. Hicks, *The Social Framework*, Oxford University Press, 1945, s. 184-185.

⁵⁰ „I nadal istnieje sytuacja, w której dzieci pochodzące z bardzo biednych rodzin znajdują się w gorszym położeniu niż inni ich rówieśnicy. Nie mogą oni zadowolić się niską płacą w okresie nabywania doświadczenia i przekładają pracę przynoszącą przeciętny dochód ponad zajęcie początkowo nisko nagradzane, lecz otwierające perspektywę znacznie wyższych zarobków. W konsekwencji dzieci naprawdę biednych rodziców zostają zepchnięte ku pozbawionym przyszłości zawodom. Te same przyczyny zamykają klasom średnim dostęp do takiej kariery, jak adwokatura. Na tych odcinkach istnieje nadal w naszym społeczeństwie największa nierówność szans.” (J.R. Hicks, *The Social Framework*, op. cit., s. 66).

dyskryminacji robotników. Przeciwiństwo to nie zrodziło się wprawdzie w ustroju kapitalistycznym, jednakże zostało ono w tym ustroju pogłębione i utrwalone. Skutki tego przeciwiństwa zarysowały się ze szczególną ostrością w naszym kraju. Na specyficzne warunki, które złożyły się na to, wskazywał St. Rychliński:

„Gdy w naszym kraju po uwłaszczeniu znaczna część ziemiaństwa zbiedniała, nieomal ‘sproletaryzowała się’ oraz znalazła się na bruku miast zmuszona do walki o byt w szeregach drobnoburżuazyjnych poczęły wyrastać nowe mity wyższości społecznej. Pozostało szlachectwo wykształcenia, oddzielające inteligencję od gminu. To jednak nie wystarczało: uszlachcona została wszelka praca przy biurku. Inteligencja stała się warstwą wyższą w społeczeństwie, w którym brakowało mieszczaństwa, a dawna elita, ziemiaństwo, chyliła się ku upadkowi. Nigdzie bodaj dystans społeczny między pracą umysłową, choćby najpodrzedniejszej jakości, a fizyczną, choćby konstruktywną, nie zarysował się tak jaskrawo, jak w Polsce.”⁵¹

Okres dwudziestolecia (1918-1939) nie zmniejszył dystansu społecznego między pracą umysłową a fizyczną mimo złudzeń, jakie zrodziły hasła niepodległości i pojednania ogólnonarodowego:

„Po wojnie., zdawało się, ten układ stosunków był skazany na zagładę. Dawne tradycje szlacheckie musiały słabnąć, skoro szeregi inteligencji i mieszczaństwa poczęli wypełniać ludzie nowi, pochodzący z drobnomieszczaństwa i z ludu. W rzeczywistości jednak okazało się wkrótce, że nowe elementy skwapliwie przejęły wszystkie dawne tradycje wyższości i uzupełniły je innymi jeszcze dodatkowymi oznakami elitaryzmu. Trzeba było przecież wzmocnić poczucie wyższości, uzasadnić w oczach mas swoje wyniesienie.”⁵²

Tym trudniej, mając na uwadze szczególne warunki rozwoju naszego kraju, zgodzić się z tezą o niezależności i wolnym wyborze inteligencji w ustroju kapitalistycznym.

⁵¹ Stanisław Rychliński, „Warstwy społeczne” (nadbitka z „Ruchu Prawniczego, Ekonomicznego i Socjologicznego”, zeszyt I z 1939 r., s. 122.)

⁵² Tamże, s. 122-123.

„...inteligencja była niezależna ekonomicznie ze względu na wysokie uposażenie, posiadany majątek własny, czy też ze względu na specyficzną postawę ‘cyganerii’. Cechy te pozwalały jej zajmować szczególną pozycję, którą niektórzy socjologowie niemieccy określili nazwą ‘freischwabeende Intelligenz’, co miało oznaczać, że w przestrzeni społecznej inteligencja nie zajmuje określonego miejsca, że może się ona wiązać z różnymi klasami i ideologiami niezależnie od wolnego własnego wyboru.”⁵³

Nacisk systemu kapitalistycznego na strukturę dochodów nie pozostaje bez wpływu na płace robocze. E. Warga wykazuje, że wydajność pracy w państwach burżuazyjnych wzrosła w stosunku do okresu sprzed I wojny światowej, co najmniej o 50-60%, zaś tydzień pracy, który wynosił w owym czasie 48 godzin zmniejszył się nieznacznie. Produkt dodatkowy jest znacznie większy obecnie niż przed 40, a nawet 10 laty. Burżuazja krajów wysoko rozwiniętych, osiągając wyższe sumy zysków, może sobie pozwolić na przekupywanie szerszej niż dawna arystokracja robotnicza, warstwy proletariatu.⁵⁴ Okazuje się, że czołowi przedstawiciele biurokracji robotniczej otrzymują dochody równe dochodom rentierów-milionerów.⁵⁵

Ogromny wpływ na zróżnicowanie płac roboczych poszczególnych odłamów proletariatu wywiera dezintegracja jej szeregów, konkurencja między robotnikami, nierówność ich statusu prawnego itd. W krajach Europy zachodniej (Niemcy, Francja, Belgia) np. występuje nadal bardzo wyraźnie proces przejmowania przez robotników-tubylców lepiej płatnych, a równocześnie mniej uciążliwych i niebezpiecznych stanowisk pracy kosztem robotników-cudzoziemców, którzy mogą znaleźć zatrudnienie głównie w kopalniach, przemyśle metalurgicznym, budownictwie i w rolnictwie.⁵⁶ Społeczno-ustrojowe uwarunkowanie wszystkich tych różnic występuje tym wyraźniej na tle ogólnej tendencji do „niwelowania płac”.

⁵³ Jan Szczepański, „Pracownicy umysłowi – proletariat, inteligencja czy klasa średnia”, „Przegląd Kulturalny” nr 51-52, 1958 r.

⁵⁴ E. Warga, *Kapitalizm XX wieku*, KiW, Warszawa 1962, s. 158.

⁵⁵ Tamże, s. 155.

⁵⁶ J. Schiefer, *Marché du travail européen. Libre circulation et migration des travailleurs*, Dalloz et Sirey, Paris 1961, s. 142-185.

Jak na to wskazuje E. Warga, w ciągu XX wieku zaszły istotne zmiany w strukturze klasy robotniczej będące rezultatem szybkiego rozwoju techniki. W konsekwencji kwalifikacje robotników nie odgrywają już tej roli, co poprzednio.⁵⁷ (Patrz tablica 2)

Tablica 2. Stosunek płac robotników wykwalifikowanych do płac robotników niewykwalifikowanych w Anglii (płace robotników niewykwalifikowanych = 100)^x

Zawody	VII.1914 r.	IV.1960 r.
Przemysł budowy maszyn (stawki tygodniowe)	184	133
Formiarze	184	133
Ślusarze i tokarze	170	119
Budownictwo (stawki godzinne)		
Kamieniarze	150	114
Kolej (stawki tygodniowe)		
maszyniści	211	147

^x „The Economist”, 23.IV.1960 r. (cytuje za E. Wargą)

Rewolucja socjalistyczna prowadzi nagle do likwidacji najwyższych, niezapracowanych dochodów, a tym samym do całkowitego załamania się starej struktury dochodów. Równocześnie rozpada się burżuazyjna drabina prestiżu i autorytetu. Zwycięstwo proletariatu zajmującego dotychczas najniższą pozycję w tej hierarchii wywiera bezpośredni wpływ na „degradację” funkcji dygnitarskich zarówno w administracji państwowej, jak i gospodarczej. Wskazywały już na to doświadczenia Komuny Paryskiej.

„Wszyscy urzędnicy – stwierdza Marks – poczynając od członków Komuny musieli teraz pełnić służbę publiczną za płacę roboczą. Przywileje i pensje reprezentacyjne wielkich dostojników znikły wraz z tymi dostojnikami.”⁵⁸

Powołując się na ocenę Marksa, Lenin zwraca szczególną uwagę na to zarządzenie, dostrzegając w nim zwrot od demokracji burżuazyjnej do demokracji proletariackiej.

⁵⁷ E. Warga, *Kapitalizm XX wieku*, op. cit., s. 150-151.

⁵⁸ K. Marks, „Wojna domowa we Francji”, Marks-Engels, *Dzieła wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1949, s. 487.

„... szczególnie godne uwagi... jest podkreślone przez Marksa zarządzenie Komuny skasowania wszelkich wydatków pieniężnych na reprezentację, wszelkich przywilejów pieniężnych dla biurokracji, ograniczenie pensji wszystkich urzędników państwowych do poziomu ‘płacy roboczej robotnika’. Tutaj właśnie występuje najwyraźniej zwrot – od demokracji burżuazyjnej do demokracji proletariackiej, od demokracji ciemnych do demokracji klas uciskanych, od państwa jako ‘specjalnej siły’ dla ujarznienia określonej klasy, do ujarznienia ciemnych przez powszechną siłę większości ludzi, robotników i chłopów.”⁵⁹

Dlatego też trudno byłoby zgodzić się z tezą, iż to zarządzenie komuny Paryskiej stanowiło ustępstwo na rzecz tendencji egalitarnych proletariatu.⁶⁰

Tendencje do „zrównywania” poziomu dochodów wiążą się nierozdzielnie z likwidacją własności kapitalistycznej w kluczowych gałęziach gospodarki narodowej oraz przywilejów, jakich pośrednio lub bezpośrednio stawała się źródłem. Przywileje te zostały „uspołecznione”.

„Ponieważ – jak stwierdza O. Lange – czynniki produkcji poza pracą są własnością publiczną, dochody konsumentów są niezależne od posiadania tych czynników i postać warunków C [warunek C wyraża społeczny ustrój gospodarczy – przypis J.B.] wyznaczona jest przez przyjęte zasady kształtowania dochodu. Możliwość dowolnego określenia warunku C daje gospodarce socjalistycznej dużą swobodę w zakresie podziału dochodu. Jednakże konieczność utrzymania swobody wyboru zawodu ogranicza tę dowolność, musi bowiem istnieć pewien związek pomiędzy dochodem konsumenta a dostarczonymi przez niego usługami pracy. Wygodniej więc

⁵⁹ W. Lenin, „Państwo a rewolucja”, *Dziela*, t. 25, KiW, Warszawa 11951, s. 451.

⁶⁰ „Czyż nie jest faktem, że w masach ludowych tkwi głęboko egalitaryzm, dążenie do zapewnienia każdemu człowiekowi pracy równej możliwości zaspokojenia jego potrzeb? Dążenie do faktycznej równości wszystkich ludzi żyje i w klasie robotniczej, jest jednym z podstawowych źródeł idei socjalistycznej i rewolucyjnego ruchu robotniczego.

Nie przypadkiem Komuna Paryska ustaliła dla nowych urzędników do kierowników Komuny włącznie – pensje równe przeciętnym zarobkom wykwalifikowanego robotnika. Nie przypadkowo na to zarządzenie zwracali uwagę i Marks, i Lenin.” (R. Werfel, „O niektórych sprzecznościach naszego okresu”, „Nowe Drogi” nr 2, 1957, s. 58).

będzie rozłożyć dochód konsumenta na dwie części: część będąca wynagrodzeniem za wykonaną pracę i część będąca niejako społeczną dywidendą, stanowiącą udział danej jednostki w dochodzie płynącym z kapitału i bogactw naturalnych, które są własnością społeczeństwa.”⁶¹

Poza omówionymi już czynnikami bardzo silny wpływ na zróżnicowanie płac robotniczych w Polsce wywierał nierównomierny rozwój ekonomiczny poszczególnych okręgów kraju.

„Zarobek robotnika zmienia się zatem bardzo znacznie w zależności od gałęzi, wielkości zakładu, położenia jego (w większym ośrodku czy na prowincji). Różnice te wiążą się z jednym czynnikiem natury ogólnej: płace są tem niższe, im bardziej kształtują się pod działaniem wolnej konkurencji, niezależnie od działalności organizacji zawodowych, a więc im bliższy jest kontakt ze wsią – źródłem dopływu nowych sił roboczych; im bardziej rozproszkowany jest przemysł i rozrzucony na wielkim obszarze. Przemysł tartaczny, rozrzucony po całym terytorium Polski i rekrutujący swe siły robocze w znacznej części z okolicznej ludności wiejskiej, stoi tu na jednym biegunie, przemysł węglowy i hutniczy, silnie skoncentrowany, skupiony na zwartym terytorium, przytem na obszarze silnie uprzemysłowionym – na drugim.”⁶²

Niemalą rolę w tym zakresie odegrał również bardzo słaby rozwój postępu technicznego uwarunkowany z kolei niezmiernie niskimi płacami roboczymi.

„Procesy postępu technicznego i podniesienia poziomu płac są nieodłącznie za sobą związane; wyparcie prymitywnych zakładów produkcji i powstanie warunków zrationalizowanej wytwórczości nie może się dokonać, póki nie zginą te niesłychanie niskie płace.”⁶³

Łatwo zrozumieć, że w miarę postępu industrializacji socjalistycznej i przewyżczenia zacofania technicznego, wszystkie te źródła zróżnicowania

⁶¹ O. Lange, „O teorii ekonomii gospodarki socjalistycznej”, w: *Pisma ekonomiczne i społeczne 1930-1960*, PWN, Warszawa 1961, s. 97.

⁶² L. Landau, *Płace w Polsce w związku z rozwojem gospodarczym*, Instytut Spraw Społecznych, Warszawa 1933, s. 26.

⁶³ Tamże, s. 33.-34.

dochodów muszą nieuchronnie tracić na znaczeniu. Poważne znaczenie miał również fakt, iż bezrobocie (oficjalne i utajone) przestało w zasadzie istnieć.⁶⁴ W tej sytuacji zaczęły się rysować przesłanki konsekwentnej realizacji zasady „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”.

Rewolucja w dziedzinie oświaty nierozzerwalnie związana z przewrotem socjalistycznym pogłębia tendencje do „zrównywania” dochodów:

„... Tam, gdzie państwo lub inna instytucja społeczna pokrywa koszty nauki nie jest możliwe dalsze argumentowanie, iż osoby posiadające wyższe wykształcenie mają prawo do wyższych płac jako zwrotu kapitału zainwestowanego w ich studia i przygotowanie. Tak więc tradycyjny argument na rzecz wysokich dochodów dla osób z wyższym wykształceniem zaczyna tracić na mocy.”⁶⁵

Proces „zrównywania” poziomu dochodów znalazł swoje wyraźne odzwierciedlenie w kształtowaniu się relacji między przeciętnymi Płacami pracowników umysłowych i fizycznych. W roku 1935 stosunek ten przedstawiał się w przemyśle, jak 1:2,5. W latach 1940-1948 rozpiętość ta poważnie zmalała (patrz: tablica 3).

Tablica 3. Stosunek przeciętnej płacy pracownika umysłowego do przeciętnej płacy pracownika fizycznego w latach 1946-1948 w poszczególnych przemysłach^x

Przemysł	VI. 1946	XI.1947	VI.1948	Przemysł	VI.1946	XI.1947	VI.1948
Energetyczny	1,67	1,48	1,53	Chemiczny	2,13	1,84	1,58
Węglowy	1,57	1,61	1,93	Włókienniczy	2,07	1,97	1,4
Hutniczy	1,71	1,75	1,76	Papierniczy	1,67	1,83	1,70
Paliw płynnych	2,02	2,10	1,81	Drzewny	1,75	2,12	1,84

⁶⁴ „Przy prawie pełnym zatrudnienia niewiele jest powodów do podejmowania brudnych, nieprzyjemnych, pogardzanych i tradycyjnie źle opłacanych zawodów. Po raz pierwszy, pod wpływem ekonomicznego niedoboru równowaga „czystych korzyści” zaczyna się przekształcać z fikcji w rzeczywistość. Ekonomisci zaś mogą wskazywać... na wyrównywanie się różnic między pracownikami fizycznymi i umysłowymi, wykwalifikowanymi i niewykwalifikowanymi, jako na potwierdzenie słuszności ich teorii.” (Barbara Wootton, *The Social Foundations of Wage Policy*, George Allen and Unwin Ltd., London 1956, s. 163.)

W Polsce, w grudniu 1938 r., liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 456 tys. osób. (*Mały Rocznik Statystyczny 1939*, s. 267, tabl. 22). W rzeczywistości liczba bezrobotnych według danych szacunkowych sięgała około miliona osób.

⁶⁵ C.D.H. Cole, *The Case for Industrial Partnership*, op. cit., s. 24

Metalowy	1,79	1,90	1,58	Materiałów budowlanych	1,69	1,84	1,67
Elektrotechniczny	1,65	1,94	1,73				

^x Tablica została opracowana na podstawie danych zawartych w „Sprawozdaniu z działalności KCZZ za okres 1945-1949”, s. 38

Proces ten stał się w naszym kraju jednym z głównych źródeł wyższego niż w kapitalizmie tempa akumulacji. Dlatego też trudno się zgodzić z następującą tezą A. Karpińskiego:

„Podstawowym czynnikiem szybkiego tempa industrializacji była zasadniczo wyższa niż w krajach kapitalistycznych zdolność akumulacji społeczeństwa wynikająca z likwidacji nadmiernego spożycia klas wyzyskujących, co we wszystkich dotychczasowych ustrojach w zasadniczy sposób ograniczało akumulację, a tym samym możliwości szybkiego tempa rozwoju społeczeństwa.”⁶⁶

Ekonomiści burżuazyjni nie bez racji dowodzą, że oszczędności wynikające z likwidacji spożycia klas wyzyskujących nie mogłyby wpłynąć w sposób radykalny na wzrost tempa akumulacji.

„Określmy – proponuje J. Schumpeter – jako ludzi bogatych osoby otrzymujące dochód w wysokości 50 000 dolarów i powyżej. W roku 1929 przypadło im w udziale około 13 miliardów dolarów z ogólnej sumy dochodu narodowego szacowanego na 93 miliardy. Od owych 13 miliardów odliczamy podatki, oszczędności, darowizny, ponieważ wyeliminowanie tych pozycji nie oznacza wzrostu oszczędności dla reżymu socjalistycznego. Jedynie spożycie możemy określić jako oszczędności we właściwym tego słowa znaczeniu. Trudno dokładnie ustalić ich wysokość. Skoro jednak wielu ekonomistów, przyjmując to ryzyko, oszacowało wydatki te na sumę nie mniejszą, aniżeli 1/3 owych 13 miliardów, przyjmujemy, iż nie przekraczają one 4,3 miliarda, czyli około 4,6% dochodu narodowego. Procent ten obejmuje również sumy wydatkowane

⁶⁶ A. Karpiński, *Zagadnienia socjalistycznej industrializacji Polski*, Polskie Wydawnictwo Gospodarcze, Warszawa 1958, s. 57.

przez administratorów przemysłu i wolne zawody. W rezultacie to, co przypada w udziale próżnującym bogaczom nie przekracza 1 lub 2%.”⁶⁷

Ze swej strony, J.R. Hicks i R. Aron wysuwają tezę, iż zniesienie tego spożycia – przy pozostałych warunkach nie zmienionych – nie wywrze poważniejszego wpływu nie tylko na przyspieszenie tempa akumulacji, lecz również na poprawę warunków bytu robotników.⁶⁸

Głównym źródłem wysokiej zdolności akumulacji naszego społeczeństwa było dalsze „zrównywanie” przeciętnych płac pracowników umysłowych i fizycznych. Stosunek przeciętnych płac tych grup spadł w przemyśle do poziomu: 1:1,4 w 1957 roku.

Tendencjom „wyrównawczym” przeciwdziałała szereg czynników: istnienie własności prywatnej (gospodarstwa chłopskie, w szczególności kułackie, zakłady usługowe, rzemieślnicze, handlowe oraz przedsiębiorstwa kapitalistyczne) i opory ze strony grup społeczno-zawodowych uprzywilejowanych w starym systemie ustrojowym. Wpływ tych czynników występuje z największą ostrością w pierwszych latach budownictwa socjalistycznego. Na pewne aspekty trudności wynikające z tego stanu rzeczy wskazywał w roku 1918 Lenin:

„Musielibyśmy obecnie uciec się do starego, burżuazyjnego środka i zgodzić się na bardzo wysoką opłatę ‘usług’ najpoważniejszych spośród specjalistów burżuazyjnych... Jasne jest, że takie zarządzenie jest kompromisem, krokiem wstecz od zasad Komuny paryskiej i wszelkiej władzy proletariackiej, wymagających doprowadzenia pensji do poziomu płacy zarobkowej przeciętnego robotnika, wymagających rzeczywistej, a nie w słowach, walki z karierowiczostwem.”⁶⁹

⁶⁷ Joseph A. Schumpeter, *Capitalism, Socialism and Democracy*, George Allen and Unwin Ltd., London 1952, s. 192-193.

⁶⁸ Por.: J.R. Hicks, *The Social Framework*, op. cit., s. 189-191 oraz Raymond Aron, *Le développement de la société industrielle et la stratification sociale. Les cours des années 1955-56 et 1956-57 à la Sorbonne*, s. 137-138.

⁶⁹ W. Lenin, „Najbliższe zadania władzy radzieckiej”, *Dziela*, t. ?, KiW, s.?

W miarę realizacji założeń rewolucji proletariackiej w dziedzinie oświaty kształtują się stopniowo realne przesłanki społeczeństwa socjalistycznego, zapewniającego wszystkim pracownikom „równy start” i „równe szanse”. Zgodnie bowiem z socjalistyczną zasadą „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy” każdy z nich ma równe prawo ubiegać się o najwyższe stanowiska w pracy zawodowej pod warunkiem oczywiście, że posiada odpowiedni poziom kwalifikacji i właściwą postawę społeczną. Na tym gruncie dopiero może się rozwinąć współzawodnictwo, które stanowi nieodzowną przesłankę realizacji socjalistycznej zasady podziału dochodów. Ich poziom bowiem, jak i zróżnicowanie określa nadal burżuazyjna zasada podziału według pracy.

„*Równe prawo* – stwierdza Marks – jest więc tutaj wciąż jeszcze – zasadniczo – prawem burżuazyjnym, chociaż zasada i praktyka nie kłócą się już ze sobą, podczas gdy przy wymianie towarowej wymiana ekwiwalentów istnieje jedynie przeciętnie, a nie w każdym poszczególnym wypadku.

Mimo tego postępu to równe prawo jest zawsze jeszcze ograniczone ramami burżuazyjnymi. Prawo wytwórców jest proporcjonalne do dostarczonej przez nich pracy; równość polega na tym, że stosuje się jednakowy miernik – pracę.”⁷⁰

Struktura dochodów kształtuje się więc – przy założeniu, że istnieje pełna swoboda wyboru zawodu i miejsca pracy – poza plecami samych zainteresowanych, jako wypadkowa ich współzawodnictwa. Jednakże system kultu jednostki (oraz system centralizmu biurokratycznego) naruszał w bardzo poważnym stopniu socjalistyczną zasadę podziału dochodów. Silne zhierarchizowanie administracji, bezpośrednie uzależnienie pozycji materialnej i społecznej „podwładnych” od ich „zwierzchników” prowadziło do powstania licznych barier społecznych. Powszechne niemal niezadowolenie było wyrazem protestu nie tylko przeciwko warunkom silnie ograniczającym zasadę „równych szans”, lecz również przeciwko

⁷⁰ K. Marks, „Krytyka programu gotajskiego”, Marks-Engels, *Dzieła wybrane*, t. II, KiW, Warszawa 1949, s. 14.

istniejącej strukturze dochodów.⁷¹ To niezadowolenie znalazło swój wyraz m.in. w licznych wystąpieniach i artykułach. Na VII Plenum KC PZPR (lipiec 1956 r.) podjęta została nawet próba ustosunkowania się do tych zarzutów:

„Spotykamy się często z poglądem, że można by znacznie wyżej podnieść płace ludzi nisko zarabiających kosztem obniżenia rzekomo wysokich płac pracowników na kierowniczych stanowiskach. Pogląd ten wynika z nieznajomości stanu rzeczy. Płace kierowniczych pracowników stanowią nieznaczny ułamek funduszu płac, a poziom tych płac jest stosunkowo niski. Burżuazja znacznie lepiej niż my opłacała wysokokwalifikowanych inżynierów, naukowców, administratorów.

Nie stać nas na to, aby te płace podnieść obecnie w sposób należyty, gdyż poziom ogólny płac jest zbyt niski. Ale byłoby nierozsądnie obniżać te płace – zwłaszcza, że taka obniżka nawet w skali całej gospodarki narodowej przyniosłaby znikome fundusze.

Tak wygląda sprawa [prawda?] o tak zwanych pensjach dygnitarskich, o których puszcza się tyle niesłusznych plotek.”⁷²

Nie ulega wątpliwości, że struktura dochodów w naszym kraju uległa radykalnym przeobrażeniom w wyniku zwycięstwa rewolucji proletariackiej (patrz tablica 4). Jednakże struktura dochodów istniejąca w warunkach systemu kapitalistycznego nie może stanowić – ze względów, które szeroko omówiliśmy – punktu odniesienia dla hierarchii płac w ustroju socjalistycznym. Poza tym, przy ograniczaniu zasady współzawodnictwa, trudno określić, czy i w jakim stopniu istniejąca struktura dochodów odpowiada socjalistycznej zasadzie podziału według pracy.

⁷¹ „... wprowadzono nakaz pracy (na razie teoretycznie), zapoczątkowano reglamentacje w wyborze zawodu, ograniczono wybór i zmianę miejsca pracy. Sprawą czasu było ograniczenie zmiany miejsca zamieszkania i reglamentacja podróży.” (St. J. Kurowski, „Model a cele gospodarki narodowej”, w zbiorze: *Dyskusja o polskim modelu gospodarczym*, KiW, Warszawa 1957, s. 87).

⁷² E. Ochab, „O sytuacji politycznej i gospodarczej oraz o węzłowych zadaniach partii”, „Nowe Drogi” nr 7-8, 1956, s. 148.

Tablica 4. Rozpiętość płac w Polsce przed wojną i obecnie^x

Wyszczególnienie	Płace miesięczne brutto			
	1935 r.		1957 r.	
	zł.	Wskaźnik (robotnik w przemysle) = 1	zł.	Wskaźnik (robotnik w przemysle) = 1
Minister	4 300 ^x	30	6 400	4
Wojewoda	2 500-3 220 ^x	17-23	-	-
Przewodniczący WRN	-	-	4 050	2,6-3,0
Przeciętne płace:				
Robotnika w przemysle	144	1	1 530	1
Prac. umysł. W przemysle	360,7	2,5	2 069	1,4
Robotnika w budownictwie	152	1	1 474	1
Prac. umysł. W budownictwie	335	2,3	1 902	1,2

^x Płace ministrów i wojewodów były zwolnione od podatków

Hierarchia płac nie wyczerpywała różnic w pozycji materialnej różnych grup społeczno-zawodowych. Należy ponadto uwzględnić możliwości kumulowania płatnych funkcji, stopień zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych, korzystanie z opieki lekarskiej oraz z zaopatrzenia w sklepach specjalnych. Przywileje w tym zakresie były w poważnym stopniu związane z pozycją w hierarchii służbowej. Nie pozostawało to bez wpływu na stosunki między masami pracującymi a partią, której instancje kierownicze decydowały w głównej mierze o obsadzie stanowisk kierowniczych, przy czym członkowie partii stanowili poważny odsetek tej grupy.

Sprzeczności, których źródłem stał się podział dochodów, pogłębiły się w wyniku zaistnienia szczególnie trudnej sytuacji gospodarczej i politycznej. Plan sześcioletni zakładał forsowne uprzemysłowienie kraju jako podstawę likwidacji jego zacofania gospodarczego. Nakłady inwestycyjne miały osiągnąć poziom 2,7 raza wyższy niż w

okresie planu trzyletniego. W rezultacie nastąpić miał wzrost produkcji przemysłowej o 158% w porównaniu z 1949 r., produkcji rolniczej – o 50%.

Wykonanie planu sześcioletniego przyniosło poważny rozwój gospodarki narodowej, zwłaszcza przemysłu, którego produkcja wzrosła o 170%, tzn. więcej niż wynosiły założenia planu. Nie wykonano natomiast zadań planu w rolnictwie, którego produkcja wzrosła jedynie o 19%.

Forsowne tempo uprzemysłowienia kraju narzuciło konieczność dużych ofiar i wyrzeczeń w zakresie bieżącej konsumpcji społeczeństwa. Zaostrzenie sytuacji międzynarodowej w latach 1950-1953 zmuszało do podjęcia poważnego, nie przewidzianego uprzednio programu rozbudowy przemysłu obronnego, co nastąpiło kosztem przemysłów pracujących na potrzeby ludności. Przyczyna obniżenia stopy życiowej był również szereg błędów w założeniach planu i praktyce jego realizacji, jak nierealna ocena możliwości inwestycyjnych gospodarki narodowej, niestuszna polityka rolna, nadmierne ograniczenie nakładów inwestycyjnych w wielu gałęziach gospodarki, będące w rezultacie źródłem szeregu poważnych dysproporcji.

Przewidywany w planie sześcioletnim wzrost stopy życiowej o 40-60% nie został osiągnięty.⁷³ Komisja powołana przez KC PZPR oceniła, że w okresie pięciolecia (1951-1955) wzrost realnych zarobków wyniósł tylko 13% i że wzrost ten był bardzo nierównomierny. Poważna część ludzi pracy nie osiągnęła poprawy w porównaniu z 1949 rokiem, położenie zaś niektórych grup zatrudnionych uległo pewnemu pogorszeniu.⁷⁴

4. Droga przewycięzania sprzeczności

Dyktatura burżuazji, jak wykazywaliśmy, wywarła decydujący wpływ na strukturę społeczeństwa kapitalistycznego i jego świadomość, głównie dzięki utrwaleniu

⁷³ „Sześcioletni plan gospodarczy reklamowany w przeszłości z wielkim rozmachem jako nowy etap wzrostu stopy życiowej zawiódł nadzieje szerokich mas pracujących. Zonglerka cyframi, która wykazała 27-procentową zwyżkę płac realnych w sześciolatce nie udała się. Rozdrażniła tylko bardziej ludzi. Trzeba było wycofać się z pozycji zajętej przez kiepskich statystyków.” („Z przemówienia W. Gomułki na VII Plenum KC PZPR”, „Nowe Drogi” nr 10, 1956, s. 36.)

⁷⁴ E. Ochab, „O sytuacji politycznej i gospodarczej...”, „Nowe Drogi” nr 7-8, 1956, s. 143-144.

określonego systemu hierarchii i odpowiadającego temu systemowi podziału dochodów, którego klasowy charakter nie zawsze występuje w sposób jawny. O trwałości wielu elementów starej struktury społecznej zadecydowało w dużej mierze to, że nawarstwiały się one stopniowo, w ciągu wieków. Przeciwnieństwo między pracą umysłową a fizyczną sięga swymi korzeniami formacji niewolniczej. W zwyczajach, a nawet statutach organizacji zawodowych robotników-rzemieślników zachowały się liczne pozostałości średniowiecznej reglamentacji cechowej. Relikty kastowości występują dotąd wyraźnie w życiu towarzyskim korpusu oficerskiego i służby dyplomatycznej państw burżuazyjnych. Z analogicznych źródeł wywodził się w Polsce przedwrześniowej podział inteligencji na dwie warstwy: zdolnych do satysfakcji honorowej i niezdolnych do satysfakcji honorowej.

Wszystkie te zjawiska pogłębiają dość powszechne złudzenie, że nie antagonizm między pracą a kapitałem zadecydował o ukształtowaniu się określonej struktury społecznej, lecz silnie zróżnicowana skala uzdolnień ludzkich, która każdej jednostce wyznacza należne jej miejsce w społecznym podziale pracy oraz właściwą pozycję w tzw. hierarchii prestiżu i autorytetu. Schumpeter posunął się nawet do wniosku, że o polityce państwa burżuazyjnego decyduje nie burżuazja, lecz dawna arystokracja feudalna.⁷⁵ Poza tym teza, iż państwo (a zatem i jego administracja) reprezentuje interesy całego społeczeństwa, jest powszechnie przyjęte w burżuazyjnych teoriach społecznych.⁷⁶ W konsekwencji perspektywa przejęcia przez proletariatus decydującej roli w procesie przeobrażeń społeczno-gospodarczych budzi niezadowolenie wszystkich pozostałych klas, grup i warstw społecznych, które w starym systemie ustrojowym zajmowały wyższą od niego pozycję w hierarchii prestiżu i autorytetu. Szczególnego znaczenia nabiera sprawa stosunków między proletariatus a inteligencją, która, jak już stwierdzaliśmy, staje się inteligencją socjalistyczną jedynie

⁷⁵ „... Bez ochrony ze strony jakiejś nieburżuazyjnej grupy, burżuazja jest politycznie bezradna i niezdolna nie tylko do przewodzenia narodowi, lecz nawet do zajęcia się własnym, partykularnym interesem klasowym. Oznacza to, że potrzebuje ona pana.” (J.A. Schumpeter, *Capitalism, socialism and democracy*, op. cit., s. 138.)

⁷⁶ „Jednym z zadań państwa – stojącego na straży rozwoju i dobrobytu ogólnego – jest niewątpliwie usuwanie źródeł niebezpieczeństwa zagrażającego spokojowi, porządkowi i pokojowi wewnętrznemu.” (G. Albrecht, *Sozialpolitik*, Göttingen 1955, s. 30).

w tym stopniu, w jakim podporządkowuje własne interesy grupowe interesom proletariatu. Jednakże tego rodzaju założenie jest z reguły kwestionowane. Oceniając znaczenie wpływu mas pracujących na oblicze inteligencji polskiej, J. Chałasiński stwierdza:

„Klasowo-polityczna koncepcja inteligencji ludowej znalazła się w konflikcie z jej zadaniami fachowymi w społeczeństwie nowoczesnym. Pod względem zaś społeczno-kulturowym rola i autorytet inteligencji ludowej zależy od tego, o ile jest ona ogólnonarodowa, a nie klasowa.”⁷⁷

Skłonność do przesądzenia o treści społecznej procesu przeobrażeń dokonujących się w tym konglomeracie grup i warstw określanych niezbyt precyzyjnie mianem inteligencji wydają się co najmniej przedwczesne. Okres centralizmu biurokratycznego, który nie sprzyjał bynajmniej procesowi integracji klasy robotniczej, nie stwarzał warunków umożliwiających masom pracującym oddziaływanie na postawę i oblicze tych nawet odłamów inteligencji, które wyszły z „dołów społecznych”. Zapewne wiele jeszcze lat upłynie zanim poszczególne odłamy „inteligencji ludowej” osiągną poziom zwartości i konsolidacji wewnętrznej niezbędny dla pełnego ustabilizowania ich pozycji społecznej. J. Chałasiński sam zresztą wskazuje na przyczyny, które złożyły się na to, że „... nowa młoda inteligencja, mimo swojego pochodzenia robotniczego i chłopskiego, nie wykazuje silnej społecznej i duchowej łączności z macierzystymi środowiskami ludowymi.”⁷⁸ Do tych przyczyn zalicza on przede wszystkim żywiołową ucieczkę ze wsi od rolnictwa oraz wzrost zajęć administracyjnych.⁷⁹

Nowa inteligencja nie posiada jeszcze skryształizowanego oblicza w dużej mierze z uwagi na różnorodne pochodzenie społeczne (robotnicze, chłopskie, drobnomieszczańskie) poszczególnych jej odłamów. Znajduje się ona ciągle jeszcze w stanie „płynności”, gdyż żyje z reguły na marginesie dwóch społeczności. Jej dążeniu do ustabilizowania się nie sprzyjają tendencje elitarne starej inteligencji,

⁷⁷ *Przeszłość i przyszłość inteligencji polskiej*, Warszawa 1958, s. 41-42.

⁷⁸ Tamże, s. 31.

⁷⁹ Tamże, s. 31.

która, chociaż nie stanowi już większości⁸⁰, tworzy jednak środowisko zwarte i zamknięte, w pełni przeświadczone o swojej wyższości społecznej. Środowiska te patrzą najczęściej „z góry” na „parweniuszy” wydzwigniętych z dołów społecznych dzięki rewolucji proletariackiej, zaś w rewolucji kulturalnej upatrują jednego z głównych źródeł obniżenia poziomu wiedzy i kultury.⁸¹

„Społeczno-kulturowa bezkształtność nowej inteligencji”⁸² jest więc zjawiskiem nieuchronnym w chwili obecnej. Musi ona przede wszystkim odnaleźć samą siebie, zwłaszcza, że okres szczególnie burzliwego jej wzrostu (lata 1950-1955) był okresem panowania systemu kultu jednostki, systemu, który nie stwarzał warunków prawdziwej stabilizacji. Proces „samookreślenia” nowej inteligencji warunkuje jej stabilizację i stanowi nieodzowną, elementarną przesłankę dla określenia jej stosunku do środowisk macierzystych, a w szczególności do klasy robotniczej jako głównej siły rewolucji socjalistycznej.

Teza, iż „realizacja klasowo-politycznej koncepcji inteligencji ludowej skończyła się fiaskiem”⁸³ prowadzi do wniosku, że podporządkowanie działalności inteligencji interesom mas pracujących utrudnia realizację jej funkcji zawodowych i społecznych. Nowa inteligencja przyjmuje skwapliwie te założenia jako własne.

Proces kształtowania się społeczeństwa socjalistycznego jest procesem długotrwałym, często pełnym sprzeczności, który w sposób niejednokrotnie bolesny przeorywa psychikę wszystkich klas, grup i warstw społecznych. Likwidacja przeżytków starych systemów ustrojowych napotyka na poważne opory, zwłaszcza

⁸⁰ „Wśród 900.000 ludzi, którzy w Polsce Ludowej przeszli przez szkoły średnie i wyższe, jest co najmniej 30-35% dzieci robotników i 20% dzieci chłopów.” (J. Szczepański, „Struktura inteligencji w Polsce”, „Kultura i Społeczeństwo” nr 1-2, 1960, s. 45.)

⁸¹ „Nie wolno... kosztem wartości inteligencji powiększać jej ilości” ostrzegwał w roku 1945 swoich czytelników „Tygodnik Powszechny”, najwyraźniej przerażony perspektywami rewolucji kulturalnej. „Dziwne się wydają – kontynuował ten sam tygodnik – niektóre wypowiedzi prasowe biadolące nad nieproporcjonalnym stosunkiem poszczególnych warstw społecznych na wyższych uczelniach.” (W. Kętrzyński, „O inteligencji polskiej”, „Tygodnik Powszechny” z 1 lipca 1945 r. Cytuję za: J. Chałasiński, *Przeszłość i przyszłość inteligencji polskiej*, op. cit., 95-96.)

⁸² *Przeszłość i przyszłość inteligencji polskiej*, op. cit., s. 30 [?]

⁸³ „Bilans lat 19? Produkcja inteligencji klasowej robotniczej i klasowej chłopskiej nie powiodła się u nas.” (tamże, s. 30-31.)

w tych wszystkich przypadkach, kiedy służą obronie pozycji materialnej zdobytej już w nowym ustroju.⁸⁴

Głęboko zakorzenione w psychice całego społeczeństwa przeświadczenie, że określone funkcje społeczno-zawodowe oraz wykształcenie winny zabezpieczyć jednostce „wyższą pozycję społeczną” (status, rangę) i „odpowiedni” standard życiowy, nie pozostało bez wpływu na postawy uchodźców z mas plebejskich, którzy w realizacji zasady „równych szans” dostrzegali perspektywę wyjścia z „dołów społecznych”, utożsamiając własne wywyższenie społeczne z wyzwoleniem mas pracujących.⁸⁵

W tej sytuacji grupy, które osiągnęły najwyższe pozycje w drabinie społecznej i zapewniły sobie wysoką stopę życiową, zawsze dochodzą do przekonania, że nie przeobrażenia społeczne, lecz ich wrodzone zdolności zadecydowały o tym wywyższeniu. Dotyczy to w szczególności osób zajmujących stanowiska kierownicze w administracji państwowej i gospodarczej, zwłaszcza, że przez długie lata nie było potrzeby liczenia się ze zdaniem „podwładnych”. Do ugruntowania się tego rodzaju przeświadczenia przyczynia się w niemałym stopniu tradycyjna psychologia i naukowa organizacja pracy. Nauki te opierają się na tezie o stałości struktury zawodowej, o wrodzonej strukturze psychicznej i wrodzonych zdolnościach, które rzekomo predestynują każdego człowieka do spełniania określonej z góry funkcji

⁸⁴ W tych wszystkich przypadkach każdy argument służący obronie określonych interesów jest uznany za właściwy. Świadczy o tym m.in. argumentacja, jaka przytacza S. Ossowski: „Przed paru laty po jednej z podwyżek płac w Polsce w pewnych dziedzinach, na której zyskali głównie ci, którzy już przedtem zarabiali najwięcej, spotkałem się z następującą obroną takiej polityki płac, motywowaną względami ekonomicznymi. Szczupłość masy towarowej w kraju – w myśl tej argumentacji – nie pozwala na podniesienie płacy szerszym warstwom pracowników. Natomiast zwiększenie dochodów tym, których zarobki są kilkakrotnie wyższe od przeciętnych, nie zagraża masie towarowej, którą jest zainteresowany ogół, nie tylko dlatego, że budżet osób wysoko zarabiających kieruje się ku innym pozycjom. Zwiększanie ich dochodów nie spowoduje u nich zwiększenia konsumpcji chleba, masła, kiełbasy lub taniej odzieży, nie powiększy tłoku w tanich jadłodajniach, lecz będzie zużytkowane na przedmioty luksusowe, które i tak nie mogłyby być objęte budżetem osób o zarobkach niskich lub przeciętnych. Wyjaśniano przy tym, że sprowadzenie lub wytworzenie towarów luksusowych jest niezbędne bądź ze względu na umowy handlowe, bądź ze względu na potrzeby rozwoju techniki, bądź ze względów prestiżowych.

O ile mi wiadomo, te argumenty istotnie wpływały na decyzje kierowników polityki ekonomicznej w Polsce...” (S. Ossowski, *Struktura klasowa w społecznej świadomości*, Łódź 1957, s. 123-124.)

⁸⁵ Dlatego też pochodzenie robotnicze nie przesądza z góry o postawie w przyszłości wobec środowiska macierzystego zajmie inteligent wywodzący się z szeregów proletariatu. W odpowiedzi na list Łutowinowa, Lenin stwierdza: „... nieraz już się zdarzało, że z szeregów proletariuszy z zawodu – w praktyce życiowej wychodzili pozbawieni kośćca drobnomieszczańscy inteligenci – jeśli chodzi o ich rzeczywistą rolę klasową...” Cytuję za: J. Tepicht, „Lenin mniej znany”, „Polityka” nr 44, 1962, s. 11.

zawodowej i społecznej.⁸⁶ Centralizm biurokratyczny (oraz system kultu jednostki) utwierdzał osoby zajmujące kierownicze stanowiska o ich wyjątkowych uzdolnieniach czy zaletach, predestynujących ich do pełnienia tych funkcji oraz o konieczności tworzenia im – w interesie całego społeczeństwa – uprzywilejowanej pod każdym względem pozycji.

Tego rodzaju przeświadczenie mogło się zrodzić jedynie w warunkach radykalnego ograniczenia inicjatywy klasy robotniczej i zbiurokratyzowania się administracji państwowej i gospodarczej. Nie można bowiem uczyć się sztuki rządzenia, nie biorąc czynnego udziału w życiu politycznym, tak jak nie można opanować sztuki zarządzania, nie uczestnicząc w omawianiu i rozstrzyganiu konkretnych problemów ekonomicznych. Nauki te wymagają dla ich opanowania dużego wysiłku i wytrwałości ze strony mas pracujących, które za wszelkie luki w tym zakresie muszą płacić haracz specjalistom. Jednakże każdy pomyślnie zdany egzamin pozbawia stopniowo uzasadnienia tezę, iż rządzenie i zarządzanie mogą być powierzone jedynie grupie wybrańców. Ten głęboki sens zawarł Lenin w tezie, iż „w warunkach socjalizmu wszyscy będą rządzili kolejne i rychło się przyzwyczajają się do tego, by nikt nie rządził.”⁸⁷

Znaczenie samorządu robotniczego na tym właśnie polega, że stanowi punkt wyjścia oraz najszerszą płaszczyznę rozwoju całej klasy robotniczej i stwarza tym samym podstawę procesu wyzwolenia całego społeczeństwa. Jedynie bowiem na tej drodze istnieje realna możliwość przewyciężenia skutków społecznego podziału pracy w świecie współczesnym. Trudno bowiem zgodzić się z tezą, iż sam rozwój techniki i nauki (automatyzacja, wykorzystanie energii jądrowej, cybernetyka) wyzwoli społeczeństwo od rozsadzających je sprzeczności. Jak na to wskazuje Wiener, cybernetyka może być z powodzeniem wykorzystana dla ujarznienia

⁸⁶ Por.: T. Tomaszewski, „Współczesne tendencje w psychologii pracy”, w zbiorze: *Wiedza o pracy ludzkiej*, KiW, Warszawa 1959, s. 288-302.

⁸⁷ W. Lenin, „Państwo a rewolucja”, *Dzieła*, t. 25, KiW, Warszawa 1951, s. 526.

ludzkości.⁸⁸ Społeczny podział pracy w świecie współczesnym wskazuje jedynie na konieczność znalezienia ustrojowych form współżycia między ludźmi, dzięki którym pogłębiająca się specjalizacja byłaby w pełni zgodna z zasadami solidarności organicznej, o której pisze Durkheim.⁸⁹

W procesie włączania klasy robotniczej do udziału w zarządzaniu gospodarką narodową i rządzeniu państwem, szczególną rolę ma do spełnienia partia. Jej funkcja nie polega jednak na zastępowaniu inicjatywy tej klasy, lecz na stwarzaniu pewnych przesłanek nieodzownych dla rozwoju tej inicjatywy.⁹⁰ Klasa robotnicza bowiem pozostaje w okresie przejściowym – aż do momentu likwidacji klas – najbardziej postępową siłą społeczną, od jej aktywności przecież zależy przewyciężenie sprzeczności nurtujących całe społeczeństwo. Sprzeczności te noszą charakter obiektywny: Poszczególne jednostki zmierzają do osiągnięcia jak najwyższej pozycji społecznej i materialnej, zaś współzawodnictwo, nierozzerwalnie związane z realizacją zasady „równych szans”, powoduje skutki wręcz odwrotne – „zrównywanie” pozycji społecznych i materialnych. Udział mas pracujących w zarządzaniu gospodarką narodową i rządzeniu państwem decyduje o zakresie i głębi tego procesu. Dlatego też grupy, które wcześniej osiągnęły najwyższe pozycje i uświadomiły sobie istnienie owych tendencji oraz wszystkie wynikające stąd implikacje, zaczynają zdradzać skłonności do konserwatyzmu. Na tym gruncie rodzi się dążenie do „petryfikacji” powstałej w pewnym okresie struktury społecznej – dążenie sprzeczne nie tylko z rozwojem socjalistycznych stosunków produkcji, lecz również z interesami gospodarki narodowej. Znajduje to swój wyraz m.in. w

⁸⁸ Mówiąc o skutkach wprowadzenia na szeroką skalę maszyn automatycznych, N. Wiener stwierdza, że „... nowa rewolucja przemysłowa jest obosiecznym mieczem. Może ona być użyta dla dobra ludzkości... Może ona również być użyta dla zniszczenia ludzkości...” (*Cybernetyka a społeczeństwo*, KiW, Warszawa 1960, s. 178.)

⁸⁹ E. Durkheim, *De la division du travail social*, Presses Universitaires de France, Paris 1960.

⁹⁰ Istnieje bowiem niebezpieczeństwo zajęcia przez partię postawy Bauerowskiego krytyka: „Krytyk nie uczestniczy ani w cierpieniach, ani w radościach społeczeństwa; nie zna on ani przyjaźni lub miłości, ani nienawiści lub niechęci; króluje w samotności i tylko niekiedy z ust jego rozlega się śmiech bogów olimpijskich z przewrotności świata.” Cytuję za: „List K. Marksa do Ludwika Feuerbacha z 11 sierpnia 1844 r.”, w: *MED*, t.1, KiW, Warszawa 1960, s. 642.

tendencji do „regulowania” dopływu nowych członków, co w konsekwencji powoduje, że „podaż” nie odpowiada rzeczywistemu zapotrzebowaniu.⁹¹

W tej niezwykle złożonej sytuacji partia może spełnić swoje funkcje politycznej siły kierowniczej w społeczeństwie jedynie wówczas, kiedy jej głównym oparciem pozostaje klasa robotnicza. Pełne wyzwolenie inicjatywy politycznej klasy robotniczej – co stanowi najistotniejszy element przewyższania skutków społecznego podziału pracy, w szczególności przeciwieństwa między pracą umysłową a fizyczną⁹² - stanowi najskuteczniejszy czynnik w walce przeciwko tendencjom konserwatywnym tych grup i warstw społecznych, które tradycyjnie zajmowały najwyższe pozycje w społeczeństwie. Jednocześnie inicjatywa ta stwarza perspektywę rzeczywistego uspołecznienia wszystkich dziedzin gospodarki narodowej i wyzwolenia inicjatywy wszystkich członków nowego, rodzącego się społeczeństwa komunistycznego.

Rozdział II

Samorząd robotniczy a struktura społeczna przedsiębiorstwa

Zwycięstwo rewolucji socjalistycznej w Polsce zapoczątkowało nowy, przełomowy okres w rozwoju społeczności przemysłowej naszego kraju. Zarysowała się przed nią perspektywa przekształcenia przedsiębiorstwa, zwłaszcza przedsiębiorstwa

⁹¹ Od tych tendencji nie jest wolne nawet środowisko pracowników naukowych, co ujawniła m.in. dyskusja na Łamach „Polityki” pod znamienym tytułem „Feudałowie i wasale”. Zabierając w niej głos L. Infeld przedstawił drogę rozwoju młodego naukowca: „Magisterium otrzymuje powiedzmy po 5 latach studiów, a więc liczy wówczas około 23 lat. Doktorat robi w trzy lata później. Jest więc doktorem w 26 roku życia. Habituje się i staje się samodzielnym pracownikiem naukowym przed trzydziestką. To wszystko jest możliwe i tak przebiega kariera młodych, zdolnych naukowców. Potem musi czekać przez pięć lat na wniesienie podania do rady wydziału, aby ta mianowała go profesorem nadzwyczajnym. Ta nominacja jest uważana za tak ważną, że sprawa wędruje do rektoratu, stąd do senatu, stąd do Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego, stąd do Rady Państwa. Potem następuje uroczyste wręczenie dyplomu i lampka wina. Ta przedziwna wędrówka papierów trwa dwa lata. Razem więc siedem. Zdolny młody naukowiec, jeżeli ma szczęście zostaje w 37 roku życia profesorem nadzwyczajnym. Przypomina mi to dawną armię austriacką z czasów cesarza Franciszka Józefa I. Promocje w tej armii były bądź automatyczne, bądź przez protekcję, dlatego też generałowie byli z reguły zniedołężniałymi starcami, a o młodym kapitanie mówiono „on musiał mieć protekcję”. („O dobrych i złych profesorach”, „Polityka” nr 46, 1962, s. 5.)

⁹² „Twierdzenie, że wszystkich członków partii politycznej należy uważać za inteligentów, wydaje się na pozór żartem albo karykaturą, ale gdy się nad nim głębiej zastanowić, okazuje się zupełnie słuszne... W partii politycznej elementy określonej grupy społeczno-ekonomicznej... stają się podmiotem działalności o charakterze bardziej ogólnym, o charakterze narodowym lub międzynarodowym.” (A. Gramsci, „Intelektualiści i organizowanie kultury”, *Pisma wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1961, s. 699-700.)

przemysłowego, w odstawową komórkę przyszłego społeczeństwa wolnych wytwórców. Proces ten stanowi najistotniejszą część składową wielkich, historycznych przeobrażeń społeczno-gospodarczych znamionujących epokę przejściową od kapitalizmu do socjalizmu. Na gruzach struktury społecznej przedsiębiorstwa kapitalistycznego rodzi się nowy typ stosunków między członkami społeczności fabrycznej.

Kapitalistyczna formacja społeczno-ekonomiczna, która wywarła przemożny wpływ na treść i charakter stosunków panujących w starym społeczeństwie, wycisnęła swoje wyraźne piętno również na obliczu i świadomości społeczności fabrycznych. Istniejące w chwili obecnej przedsiębiorstwa państwowe w zdecydowanej swojej większości powstawały i rozwijały się w warunkach starego systemu ustrojowego. Ukształtowana podówczas na gruncie burżuazyjnych stosunków własności struktura władzy stwarzała wewnątrz przedsiębiorstwa określony system nadrzędności i podporządkowania, który wywierał bardzo silny wpływ na postawę i oblicze poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Upaństwowienie przedsiębiorstw i ugruntowanie materialnych przesłanek socjalistycznej struktury władzy nie prowadzi w sposób automatyczny do likwidacji pokutujących w świadomości społeczności przemysłowej przeżytków ideologii burżuazyjnej, które wielu starym wyobrażeniom o zasadach współżycia między ludźmi narzucają charakter i treść głęboko zakorzenionego przesądu.⁹³

Wszystkie te przeobrażenia nie mogły nie wywołać głębokiego wstrząsu w całym dotychczasowym systemie ideologii społecznych. W tych rozważaniach nie sposób uniknąć oceny wpływu centralizmu biurokratycznego i systemu kultu jednostki na

⁹³ W listopadzie 1957 roku grupa studentów Wydziału Dziennikarskiego Uniwersytetu warszawskiego przeprowadziła – w ramach praktyk – liczne rozmowy z przedstawicielami rad robotniczych i pracownikami wielu przedsiębiorstw warszawskich. Z rozmów przeprowadzonych w ZPC im. 22 lipca (dawniej „Wedel”) złożona została, m.in. następująca relacja: „Założyciel fabryki ‘E. Wedel’ zapewniał swoim pracownikom stosunkowo wysokie płace. Przeciętna płaca robotnika kształtowała się w granicach 150-600 zł. Miesięcznie. Po przepracowaniu 25 lat w fabryce robotnik otrzymywał premię w wysokości 5 000 zł. Była więc fabryka Wedla swego rodzaju wylegarnią arystokracji robotniczej. Po wojnie uprzywilejowanie to zniwelowano. Rozczarowani starzy robotnicy (nawet ci najbardziej lewicowi wśród prawicy) początkowo tylko kolegom zwierzali się ze swych żalów. Był czas, że wytykano ich palcami. Słowa ‘to stary wedlowiec’ równoznaczne były ze słowami ‘to wróg’. Konflikt narastał ciągle. Przyszedł rok 1952, a wraz z nim masowe wystąpienia z partii. Echa tego konfliktu brzmią do dziś.”

proces kształtowania się nowych socjalistycznych stosunków produkcji. Te negatywne zjawiska w naszym życiu gospodarczym i społecznym, które doprowadziły do zahamowania rozwoju demokracji robotniczej, osłabiły niewątpliwie skuteczność walki z przeżytkami starych systemów ustrojowych.

Analiza wpływu działalności samorządu robotniczego na strukturę społeczną przedsiębiorstwa winna zatem uwzględniać wszystkie procesy, które złożyły się na ukształtowanie oblicza społeczności fabrycznych przed powstaniem tej nowej instytucji demokracji gospodarczej. Do głównych aspektów struktury społecznej przedsiębiorstwa zaliczamy jego strukturę władzy, stosunki nadrzędności i podporządkowania, jakie dyktuje zespołowy proces pracy oraz nieformalny układ stosunków społecznych.

1. Główne aspekty struktury społecznej przedsiębiorstwa

Najtrwalszy i najbardziej niebezpieczny za wszystkich przesądów, jakie w dziedzinie teorii przedsiębiorstwa pozostawił stary system ustrojowy, znajduje swój wyraz w utożsamieniu stosunków nadrzędności i podporządkowania, jakie dyktuje zespołowy proces pracy z jego strukturą władzy.

Owa skłonność wypływa w pewnym stopniu z przeświadczenia, iż działalność przedsiębiorstwa sprowadza się w swojej istocie do funkcji wytwarzania dóbr w celu zaspokojenia potrzeb całego społeczeństwa. W rzeczywistości funkcja ta jest zawsze podporządkowana celom wyższego rzędu – umacnianiu określonych stosunków produkcji. Nie dostrzeganie politycznego aspektu struktury społecznej przedsiębiorstwa świadczy o niezrozumieniu (lub odrzuceniu) jednej z najbardziej fundamentalnych tez marksistowskiej ekonomii politycznej – tezy o dwoistym charakterze procesu produkcji.

Dzięki temu odkryciu Marksa możliwe stało się ściśle wyodrębnienie struktury władzy spośród splotu społecznych zależności i powiązań występujących w przedsiębiorstwie. Punktem wyjścia analizy, jakiej dokonał, było określenie istoty samego procesu pracy, niezależnie od jego form społecznych.

„Wytwarzanie wartości użytkowych, czyli dóbr, nie zmienia owej ogólnej istoty wskutek tego, że odbywa się dla kapitalisty i pod jego kontrolą. Toteż proces pracy trzeba najpierw badać niezależnie od jakiegokolwiek formy społecznej...”⁹⁴

Proces pracy bowiem „... w jego prostych i abstrakcyjnych momentach, jest celową działalnością dostarczania wartości użytkowych, przystosowywania dóbr przyrody do potrzeb ludzkich, powszechnym warunkiem wymiany materii między człowiekiem a przyrodą, wiecznym naturalnym warunkiem życia ludzkiego, a przeto czymś niezależnym od jakiegokolwiek formy tego życia, natomiast czymś wspólnym wszystkim jego formom społecznym.”⁹⁵

Proces pracy we współczesnym – zarówno kapitalistycznym, jak i socjalistycznym – przedsiębiorstwie przemysłowym opiera się na kooperacji oraz współdziałaniu licznych zespołów produkcyjnych, pomocniczych i usługowych, których czynności muszą być nieustannie koordynowane w przestrzeni i czasie. Na tym właśnie gruncie powstaje konieczność zabezpieczenia żelaznej dyscypliny oraz ustanowienia w zespołowym procesie pracy ściśle określonych zasad nadrzędności i podporządkowania.

„Przypuśćmy – stwierdza Engels – że rewolucja społeczna zdetronizowała kapitalistów, których autorytet kieruje dziś całą produkcją i podziałem bogactw. Przypuśćmy, żeby całkowicie stanąć na stanowisku przeciwników autorytetu, że ziemia i narzędzia pracy stały się zbiorową własnością pracowników, którzy ich usuwają. Czy w takim wypadku autorytet zniknie, czy tylko zmieni swoją formę?... Weźmy przędzalnictwo bawełny. Żeby się bawełna mogła zmienić w przędzę musi przejść ca najmniej sześć różnych operacji, odbywających się przeważnie w różnych lokalach. Prócz tego do uruchomienia maszyny potrzebny jest inżynier nadzorujący maszynę parową, następnie kilku mechaników do codziennych reperacji i wielu innych niewykwalifikowanych robotników. Wszyscy ci robotnicy... muszą zaczynać i

⁹⁴ Karol Marks, *Kapitał*, t. I, KiW, Warszawa 1951, s. 188.

⁹⁵ Tamże, s. 195.

kończyć pracę w godzinie ustalonej przez autorytet pary, która mało dba o indywidualną autonomię. Od początku więc trzeba, żeby robotnicy porozumieli się w sprawie godzin pracy, a z chwilą ustalenia tych godzin wszyscy bez wyjątku muszą się do nich zastosować. Następnie w każdym lokalu i w każdej chwili powstają szczególne, odnośne metody wytwarzania, podziału materiałów itp.; zagadnienia wymagające natychmiastowego rozstrzygnięcia, jeżeli produkcji nie ma być narażona na nagłe zatrzymanie. I niezależnie od tego, czy zagadnienia te będą rozstrzygane decyzją delegata kierującego działem produkcji, czy uchwałą większości, wola jednostki musi się podporządkować. Oznacza to, że zagadnienia te rozstrzygane są autorytatywnie. Automatyczny mechanizm wielkiej fabryki jest o wiele bardziej tyrański niż mali kapitaliści.”⁹⁶

Zespołowy proces pracy zostaje jednak podporządkowany głównemu celowi formacji społeczno-ekonomicznej. W ustroju burżuazyjnym służy on przede wszystkim procesowi pomnażania zysku kapitalistycznego i utrwalania kapitalistycznych stosunków produkcji.

„Jako jedność procesu pracy i procesu tworzenia wartości, proces produkcji jest procesem wytwarzania towarów; jako jedność procesu pracy i procesu pomnażania wartości, jest on kapitalistycznym procesem produkcji, kapitalistyczną formą produkcji towarowej.”⁹⁷

Proces pomnażania wartości oddziałuje na postępowanie kapitalisty jako siła zewnętrzna i obiektywna.

„Rozwój produkcji kapitalistycznej czyni koniecznym ciągły wzrost kapitału włożonego w przedsiębiorstwo przemysłowe, a konkurencja narzuca każdemu pojedynczemu kapitaliście prawa kapitalistycznego sposobu produkcji jako prawa zewnętrznego przymusu. Konkurencja uniemożliwia kapitaliście

⁹⁶ F. Engels, „O zasadzie autorytetu”, Marks-Engels, *Dzieła wybrane*, t. I, KiW, Warszawa 1949, s. 598.

⁹⁷ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op. cit.*, s. 209.

zachowanie swego kapitału bez powiększania go, a powiększać go może on jedynie za pomocą postępującej akumulacji.”⁹⁸

Tym samym prawa rozwoju produkcji kapitalistycznej narzucają funkcji kierownictwa określoną treść polityczną.

„Kierownictwo kapitalisty jest nie tylko szczególną funkcją wynikającą z samej natury społecznego przymusu pracy i procesowi temu właściwą; jest ona zarazem funkcją wyzyskiwania społecznego procesu pracy, a więc następstwem nieuniknionego antagonizmu między wyzyskiwaczem a surowcem jego wyzysku. Podobnie wraz z rozmiarem środków produkcji, które przeciwstawiają się robotnikowi najemnemu jako cudza własność, wzrasta potrzeba kontroli, czy środki te są stosowane celowo...

Kapitalista nie dlatego jest kapitalistą, że jest kierownikiem przedsiębiorstwa przemysłowego, lecz przeciwnie staje się rozkazodawcą przemysłowym, bo jest kapitalistą. Dowództwo w przemyśle staje się atrybutem kapitału, podobnie jak w okresie feudalizmu, dowództwo na wojnie i sprawowanie sądów było atrybutem własności ziemskiej.”⁹⁹

Jedność procesu pracy i procesu pomnażania wartości zaciemnia niewątpliwie obraz stosunków społecznych w przedsiębiorstwie kapitalistycznym. Współczesna burżuazyjna socjologia przemysłu (i socjologia przedsiębiorstwa) nie zdołała dotąd przewyciężyć wulgarnych poglądów dziewiętnastowiecznych apologetów kapitalizmu i przyjmując w swoich rozważaniach pojęcie formalnej organizacji przedsiębiorstwa (patrz rysunek 1) nie przeprowadza właściwego rozgraniczenia między strukturą władzy a stosunkami nadrzędności i podporządkowania, jakie dyktuje zespołowy proces pracy.

Istota stosunków społecznych w przedsiębiorstwie nie zmienia się z chwilą, kiedy w rezultacie oderwania się funkcji własności od funkcji kierownictwa, miejsce kapitalisty-właściciela zajmuje dyrektor (manager) mianowany przez radę nadzorczą

⁹⁸ Tamże, s. 638.

⁹⁹ Tamże, s. 357-359.

i bezpośrednio przed nią odpowiedzialny. Rodzi się jednak i utrwała złudzenie, iż stosunki między ludźmi w przedsiębiorstwie nie są w niczym uwarunkowane strukturą władzy, że zostały ostatecznie sprowadzone do stosunków między pracownikami najemnymi i że wyłącznie rola, jaką zarówno jednostki, jak i grupy społeczno-zawodowe spełniają w zespołowym procesie pracy, określa ich pozycję materialną i społeczną.

Funkcje techniczno-produkcyjne i organizacyjno-gospodarcze współczesnego przedsiębiorstwa przemysłowego stwarzają podstawę istniejącego podziału społeczności fabrycznej na różne grupy społeczno-zawodowe (personel kierowniczy, inżynieryjno-techniczny, pracownicy administracyjno-biurowi, robotnicy itd.) Poszczególne grupy cieszą się w pewnym stopniu autorytetem w zależności od roli, jaką spełniają w zespołowym procesie pracy. Jednakże w ostatecznej instancji o pozycji w tzw. hierarchii statusu społecznego decyduje struktura władzy.

Akcjonariusze lub grupa akcjonariuszy dysponujących głównym pakietem akcji zachowują dzięki polityce cen i płac faktyczną władzę (i dyspozycję środkami produkcji) w przedsiębiorstwie. Pośrednie oddziaływanie na życie społeczne przedsiębiorstwa ułatwia im nawet – niemałą rolę odgrywają pod tym względem złudzenia związane z rzekomą demokratyzacją kapitału (kapitalizm ludowy) – ściślejsze podporządkowanie interesów załogi robotniczej interesom burżuazji monopolistycznej. Sprzeczności powstające na gruncie burżuazyjnej struktury władzy rodzą konflikty między grupami społeczno-zawodowymi oraz w łonie tych grup. Antagonizmy występują ze szczególną ostrością w stosunkach między personelem kierowniczym, bezpośrednio odpowiedzialnym za realizację nakreślonych przez radę nadzorczą zadań, a robotnikami jako ostatecznymi wykonawcami zleceń odgórnych. Klasowe uwarunkowanie tego antagonizmu nie ulega wątpliwości.

„Jeżeli... kapitalistyczne kierownictwo w treści swej dwoiste, z powodu dwoistości samego podległego mu procesu produkcji, który z jednej strony jest społecznym procesem pracy w celu wytworzenia określonego produktu, z

drugiej zaś – procesem pomnażania wartości, to w formie swej jest ono despotyczne. Wraz z rozwojem na szerszą skalę kooperacji despotyzm ten rozwija swoiste mu formy. Podobnie jak pierwotnie kapitalista uwalniał się od pracy ręcznej, gdy tylko kapitał jego osiągał swą minimalną wielkość, od której dopiero zaczyna się właściwa produkcja kapitalistyczna, tak samo obecnie odstępuje on znowu szczególnej odmianie pracowników najemnych funkcję bezpośredniego i stałego dozoru poszczególnych robotników i grup robotniczych. Podobnie jak armia potrzebuje wojskowych, tak samo masa robotnicza, działająca wspólnie pod komendą kapitału, potrzebuje przemysłowych oficerów (dyrektorów, managera) i podoficerów (nadzorców, foremen, overlookers, contremaîtres), którzy w ciągu procesu pracy rozkazują w imieniu kapitału. Praca dozoru ustala się jako ich wyłączna funkcja. Przy porównaniu sposobu produkcji niezależnych chłopów z gospodarką plantatorską opartą na niewolnictwie, ekonomista zalicza tę pracę dozoru do *faux frais de production* (kosztów nieprodukcyjnych). Natomiast przy rozpatrywaniu kapitalistycznego sposobu produkcji utożsamia on funkcję kierownictwa jako wynikającą z samej istoty zespołowego procesu pracy z tą samą funkcją jako uwarunkowaną kapitalistycznym, a więc antagonistycznym charakterem tego procesu.”¹⁰⁰

Pozycja społeczna i materialna oraz prestiż i autorytet personelu kierowniczego – owych oficerów i podoficerów przemysłowych – nie wynika z funkcji, jaką spełnia w zespołowym procesie pracy, lecz z jego roli reprezentanta kapitału.¹⁰¹ Dotyczy to w

¹⁰⁰ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op. cit.*, s. 358.

¹⁰¹ Nawet majster zajmujący najniższą pozycję w tej hierarchii jest na ogół skłonny utożsamiać własne interesy z interesami dyrekcji. Świadczą o tym, m.in. wyniki badań przeprowadzonych we Francji, w okręgu Bordeaux (patrz tablica 5).

Czy sądzicie, że interesy majstrów pokrywają się z interesami:	Procent odpowiedzi w przedsiębiorstwach		
	Małych (od 50 do 200 prac.)	Średnich (od 200 do 800 prac.)	Dużych (powyżej 800 prac.)
A. Dyrekcji	47	46	70
B. Dyrekcji i robotników	10	8	10

szczególności pozycji najwyższych rangą kierowników powiązanych tysiącem więzi z klasami panującymi¹⁰², którzy decydują o doborze kierowników niższych szczebli. Grupa ta, zorganizowana na zasadzie hierarchicznego podporządkowania narzuca społeczności fabrycznej określony w ramach struktury władzy system zależności społecznych.¹⁰³

Utrwaleniu struktury władzy w przedsiębiorstwie służy w praktyce cały zespół świadomie wykorzystywanych metod i środków, mających na celu podkreślenie i pogłębienie „dystansu społecznego” dzielącego kierowników poszczególnych szczebli oraz personel kierowniczy jako grupę od pozostałych grup społeczno-zawodowych. W tych warunkach ukształtował się cały system symboli, którego funkcją jest narzucenie członkom społeczności fabrycznej przeświadczenia o wyższości społecznej jej zwierzchników oraz wzbudzenie szacunku dla ich rangi służbowej. Takim symbolem może być luksusowo urządzone gabinet, odrębna toaleta, najnowszej marki samochód służbowy itd., itp. Idea systemu rang społecznych w przedsiębiorstwie tkwi głęboko w świadomości poszczególnych grup społeczno-zawodowych również dlatego, że stanowi część składową systemu rang społecznych przyjętego lub narzucanego całemu społeczeństwu.

Sprzeczności nurtujące społeczność fabryczną stanowią istotny element trwałości kapitalistycznej struktury władzy w przedsiębiorstwie niezależnie od podłoża, na którym się zrodziły. Przeciwieństwo między pracą umysłową i fizyczną, które stanowi ciągle jedno ze źródeł rozbicia społeczności fabrycznej na dwie kategorie

C. Robotników	3	14	10
D. Są całkowicie niezależne	40	32	10

Ankieta została przeprowadzona wśród 87 osób wylosowanych spośród 1400 odpowiadających kryterium majstra. Jej wyniki zostały omówione w artykule C. Chapuis, J.M. Bourrouilhou, „Le contremaître et la direction”, „Sociologie du Travail” nr 1, 1961.

¹⁰² W Stanach Zjednoczonych w roku 1952 akcje posiadało 45% dyrektorów, 26% osób wykonujących wolne zawody i 19% wyższych urzędników. Natomiast posiadało je tylko 0,2% robotników niewykwalifikowanych, 1,4% na wpół kwalifikowanych i 4,4% majstrów i robotników kwalifikowanych. (C.W. Mills, *Elita władzy*, KiW, Warszawa 1961, s. 161-162.)

¹⁰³ Pozycja w strukturze władzy określa „rolę” personelu kierowniczego w przedsiębiorstwie. Jak na to wskazuje E.V. Schneider, personel kierowniczy „... może kierować ludźmi, kontrolować i kształtować ich. Decyduje on o losach ludzkich, o szczeblu, jaki będą mogli osiągnąć w ramach organizacji oraz o wysokości wynagrodzenia, jakie będą mogli uzyskać.” (*Industrial Sociology*, McGraw-Hill Book Cy, Inc., New York 1957, s. 115.)

pracowników – umysłowych i fizycznych, sięga swoimi korzeniami formacji niewolniczej. Kapitalizm pogłębił to przeciwieństwo.¹⁰⁴ Skutki tego przeciwieństwa występują nie tylko w tendencjach do zapewnienia pracownikom umysłowym wyższej pozycji społecznej, lecz również w sprzecznościach prowadzących do rozbicia kategorii pracowników umysłowych na dwie grupy – zatrudnionych w głównym budynku administracji oraz pełniących bezpośrednio swe funkcje w warsztatach. (Patrz rysunek 2) Na tym gruncie kształtuje się wśród pracowników umysłowych przeświadczenie, iż posiadają wyższy poziom kulturalny, głębsze zasady moralne i większe poczucie odpowiedzialności, wśród robotników natomiast rodzi się uczucie frustracji.¹⁰⁵

Przeciwieństwo między pracą umysłową a fizyczną występowało w naszym kraju ze szczególną ostrością. Przeświadczenie o własnej wyższości społecznej oraz dążenie do obrony za wszelką cenę własnych interesów grupowych, nie związanych z interesami proletariatu, stały się jedną z głównych przyczyn powstania odrębnych związków zawodowych zrzeszających wyłącznie pracowników umysłowych. W okresie dwudziestolecia międzywojennego (1918-1939) istniały nawet odrębne centrale grupujące związki zawodowe urzędników państwowych, samorządowych i

¹⁰⁴ Jak na to wskazuje R. Girod przeciwieństwo między pracą umysłową a fizyczną spełnia poważne funkcje społeczne: „Służy ono dyskwalifikowaniu dzieła – a pośrednio i osoby – szerokich kategorii pracowników i usprawiedliwianiu przy pomocy argumentów pozornie słusznych praktyki, która polega na odmawianiu tym warstwom stopnia dobrobytu materialnego i kultury równego temu, z jakiego korzystają inni. Są ludzie, których praca posiada mniejszą wartość niż praca innych, gdyż pozbawiona jest jakiejś tajemniczej właściwości wypływającej z ducha. Fakt ten wyraża się w określaniu tej pracy przez eufemizm jako ‘ręcznej’, by nie rzec fizycznej, cielesnej. Jeżeli ci ludzie wykonują pracę bardziej fizyczną niż inni, to dlatego, że nie są zdolni do wykonywania innych prac, że są mniej rozwinięci pod względem inteligencji, że różnią się swoją istotą, że są mniej subtelni. W przeciwnym razie uzyskaliby więcej, skoro pozycję zdobywa się dzięki zasługom. Utrzymywanie dystansu w stosunkach z nimi staje się na płaszczyźnie społecznej czymś naturalnym, nieuchronnym. Niepotrzebny jest im zbytek. Brak im smaku, zdolności rozróżniania i siły wewnętrznej, które by pozwoliły im na rozsądne korzystanie z tego zbytku. W polityce trzeba nimi kierować, wtłaczać w określone ramy, hamować ich zapędy. Istnieje więc konieczność ograniczenia – w stosunku do nich – możliwości pełnego zastosowania zasady demokratycznej.” („Attitudes relatives à la valeur du travail”, w zbiorze: G. Friedman, P. Naville, *Traité de Sociologie du Travail*, Paris 1962, s. ?)

¹⁰⁵ „Bardzo pragnęłabym pracować w biurze. Pracownicy biura patrzą z góry na innych. Nie dostrzegam żadnych różnic między nami, oni jednak sądzą, że są lepsi od pracowników zatrudnionych w warsztatach. Wielu pracowników biura uczęszcza z nami do jednej szkoły i posiada to samo wykształcenie, co my. Mimo to twierdzą, że pracownicy warsztatów są krzykliwi i pospolici. Uważają, iż są lepsi tylko dlatego, że pracują w biurze. Kiedy spotykam się z koleżankami i opowiadam im o pracy w warsztatach, wyrażają zdziwienie i zapytują, czy praca nie jest zbyt intensywna i czy jest bardzo brudna, po czym natychmiast zaczynają rozmawiać o pracy w biurze. (Z wywiadu przeprowadzonego z dziewczyną zatrudnioną w warsztatach, B.B. Gardner, D.G. Moore, *Praktische Menschenführung im Betrieb*, Köln und Oppladen 1957, s. ?)

pracowników umysłowych – Organizacja Centralna Związku Pracowników Umysłowych, Organizacje urzędników związków samorządów, Organizacje urzędników państwowych i samorządowych, Unia Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych itd.¹⁰⁶

Struktura władzy, która utrwała wewnętrzne rozbitcie społeczności fabrycznej, nie pozostaje bez wpływu na proces kształtowania się tzw. grup nieformalnych. Roli i znaczenia tzw. nieformalnych organizacji przedsiębiorstwa nie można ocenić w sposób jednoznaczny, przede wszystkim dlatego, że nie spełnia ona funkcji czynnika autonomicznego. O istocie i funkcjach grup nieformalnych decydują procesy społeczno-ekonomiczne o znacznym zasięgu i perspektywach, którym w ostatecznej instancji zostają podporządkowane. Ich istnienie może być wyrazem bądź postępu, bądź regresu społecznego.

Funkcja grup nieformalnych sprowadza się niejednokrotnie do doskonalenia (i uzupełniania) systemu komunikacji, jaki kształtuje się na gruncie struktury władzy i do umocnienia więzi między członkami społeczności fabrycznej zajmującymi równorzędną pozycję w hierarchii statusu społecznego.^{107, 108}. Grupy nieformalne powstają wprawdzie dość żywiołowo, określona ich konstelacja nie jest jednak z reguły dziełem przypadku. Kierownictwo przedsiębiorstwa kapitalistycznego usiłuje przejąć kontrolę nad procesem kształtowania się grup nieformalnych w łonie załóg robotniczych. Narodowość, płeć, wiek, zawód, kwalifikacje, poziom kultury materialnej, wyznanie, pochodzenie, wykształcenie, wspólne zainteresowania w dziedzinie kultury, sportu itd. – wszystkie te kryteria stanowią niewątpliwie podstawę zbliżenia poszczególnych robotników i powstawania w ich szeregach grup nieformalnych. Równocześnie jednak wszystkie te różnice przekształcały się

¹⁰⁶ Por. S.M. Grzybowski, *Pracownicze Związki Zawodowe*, Kraków 1948, s. 44.

¹⁰⁷ „Jest to więc w szczególności także funkcją społeczną grup nieformalnych: uzupełniają one formalną hierarchię komunikacji, wypełniają jej luki.” (Ralf Dahrendorf, *Industrie und Betriebssoziologie*, Berlin 1956, s. 70.)

¹⁰⁸ „Istnienie luk w formalnej organizacji przedsiębiorstwa przyspiesza proces powstawania klik. W ten sposób funkcje tej organizacji mogą być w ogólności wykonywane. Kliki mogą wchodzić w stosunki między sobą za pośrednictwem systemu komunikacji, jaki stwarza formalna organizacja przedsiębiorstwa. Badania wzajemnych zależności między organizacją formalną i nieformalną jest tak samo istotne, jak oddzielne badanie obu systemów organizacji.” (D.C. Miller, W.H. Form, *Unternehmung, Betrieb und Umwelt*, Köln und Oppladen 1957, s. 138.

nieuchronnie – w określonych warunkach historycznych – w niezliczone bariery sankcjonujące i utrwalające mimo pozorów aktywności społecznej, atomizację załóg i klasy robotnicze jako całości. Dezintegracja klasy robotniczej leży w interesie burżuazji, która w imię rzekomej obrony indywidualności i osobowości ludzkiej, z tym większą skutecznością realizuje politykę podporządkowania załóg robotniczych podstawowym celom ekonomicznym i społecznym przedsiębiorstwa kapitalistycznego.

Najbardziej charakterystyczną (i rewolucyjną) cechą ruchu robotniczego jest proces przełamywania wszystkich tych barier. Świadczą o tym już pierwsze wystąpienia robotników – niedojrzałe, żywiołowe odruchy buntu burzycieli maszyn. Powstanie związków zawodowych, które stały się wyrazem i symbolem solidarności klasy robotniczej, zapoczątkowało okres walki o przewycięzenie źródeł dezintegracji. W walce o własne wyzwolenie robotnicy uświadamiali sobie wyższość zespołowej działalności nad wszelkimi formami działalności indywidualnej i grupowej. Stworzenie partii marksistowskiej doprowadziło do zespolenia ruchu robotniczego z najbardziej postępowymi odłamami inteligencji, stwarzając najtrwalsze przesłanki nowego jakościowego okresu w procesie konsolidacji szeregów klasy robotniczej.

Historyczne warunki rozwoju ruchu robotniczego w Polsce stały się – w okresie dwudziestolecia międzywojennego – źródłem szczególnych trudności w procesie integracji załóg robotniczych. Zdecydowana większość robotników znajdowała się poza szeregami związków zawodowych, które ponadto były widownią nieustannych starć różnych kierunków i prądów politycznych.¹⁰⁹

Upaństwowienie kluczowych gałęzi gospodarki narodowej było zapowiedzią radykalnych przeobrażeń w strukturze społecznej przedsiębiorstw. Oznaczało nie tylko likwidację klasy kapitalistów, lecz również perspektywę nowych stosunków

¹⁰⁹ „Charakterystyczną cechą polskiego ruchu zawodowego było również rozbicie tego ruchu na szereg zwalczających się odłamów, w stopniu niespotykanym na zachodzie, oraz wpływająca stąd słabość poszczególnych organizacji, zwłaszcza słabość finansowa. Ruch zawodowy obejmował stosunkowo niewielką część, około 1/5 ogółu pracowników niesamodzielnymi.” (S.M. Grzybowski, *Pracownicze związki zawodowe*, Kraków 1948, s. 49).

między wszystkimi grupami społeczno-zawodowymi w przedsiębiorstwie. O treści tych przeobrażeń decydować miał fakt zdobycia przez robotników silnej pozycji w strukturze władzy.

Udział robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwami zabezpieczał im zupełnie nową pozycję w hierarchii statusu społecznego, zrównując ich pod tym względem z pozostałymi grupami społeczno-zawodowymi i otwierając przed nimi perspektywy „równych szans”.

„Zrównanie ich z robotnikami” zostało przyjęte przez pozostałe grupy społeczno-zawodowe z rezerwą, by nie rzec – z niechęcią. Waliły się bowiem w gruzy stare wyobrażenia o wyższości społecznej inteligencji, o hierarchii statusu społecznego, w której robotnik zajmował najniższą pozycję, głęboko zakorzenione w świadomości tych grup. Zniknąć miał również w niedalekiej przyszłości dystans społeczny dzielący zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników fizycznych i umysłowych. Stara inteligencja dostrzegała w tych procesach niebezpieczeństwo własnego „sproletaryzowania” i odmawiając niejednokrotnie objęcia stanowisk kierowniczych z uśmiechem niedowierzania obserwowała awans społeczny robotników podejmujących się pełnienia najbardziej odpowiedzialnych funkcji.¹¹⁰ Źródła niezadowolenia tkwiły również w założeniach nowego systemu płac, w bardzo poważnym zmniejszeniu rozpiętości w przeciętnych płacach pracowników umysłowych i fizycznych, które zbyt często były utożsamiane z ustępstwem na rzecz tendencji „egalitarnych”. Stosunek przeciętnych płac (w przemyśle), który w roku 1938 kształtował się na poziomie 1: 2,5 (na korzyść pracowników umysłowych), spadł w latach 1946-1948 do poziomu 1: 1,5-1,7.

¹¹⁰ O rozmiarach tego procesu świadczą dane zawarte w tablicy 6.

Tablica 6. Liczba robotników wysuniętych na stanowiska kierownicze w przemyśle do 31 grudnia 1948 r. (wg danych Ministerstwa Przemysłu i Handlu)

Ogółem	I grupa Dyrektorzy, kierownicy fabryk	II grupa Wyższy dozór techniczny	III grupa Średni dozór techniczny	IV grupa Niższy dozór techniczny
13 791	313	482	3 284	9 712

Zjawisko to było niejednokrotnie interpretowane jako wyraz dążeń do dyskryminowania inteligencji.

Pozostałości starego systemu ustrojowego, stanowiącego rzeczywistość dnia wczorajszego, niełatwo ustępują z mentalności inteligencji, zwłaszcza jeżeli uzasadniają konieczność zabezpieczenia tej grupie określonych przywilejów. Żądania inteligencji utrudniają jej zbliżenie z robotnikami, tym bardziej, że możliwości ustanowienia nowego typu stosunków między ludźmi musi być udowodniona w praktyce życia codziennego.

Próby kształtowania nowego typu stosunków między ludźmi uległy nagłemu i poważnemu zahamowaniu w okresie, któremu początek daje rok 1949 i który trwa w zasadzie do lat 1954-1955. Główną cechą tego okresu – z interesującego nas punktu widzenia – to coraz dalej idące ograniczenia zakresu funkcjonowania faktycznych uprawnień załóg w dziedzinie zarządzania przedsiębiorstwami. Okres ten wpłynął bardzo poważnie na układ stosunków w łonie społeczności fabrycznych.

Spadkowi roli społeczności fabrycznej, a zwłaszcza załogi robotniczej, towarzyszył nieuchronnie wzrost znaczenia i pozycji personelu kierowniczego w strukturze władzy przedsiębiorstwa. Równocześnie pogłębił się dystans społeczny dzielący pracowników umysłowych i fizycznych. Zwłaszcza, że zachował się cały szereg przepisów ustawodawstwa pracy zapewniających pracownikom umysłowym uprzywilejowaną (w porównaniu z robotnikami) pozycję. Przepisy te dotyczą urlopów, okresu wypowiedzenia z pracy, zasiłku chorobowego, a nawet formy wynagrodzenia.¹¹¹ O pogłębieniu się tego dystansu świadczył również fakt, że przejście z szeregów pracowników fizycznych do szeregów pracowników umysłowych było w tym okresie traktowane jako forma awansu społecznego, nawet

¹¹¹ Pracownikom umysłowym przysługuje miesięczny okres urlopowy po roku pracy w przedsiębiorstwie, pracownikom fizycznym – po 10 latach nieprzerwanej pracy w jednym przedsiębiorstwie. W stosunku do pracowników umysłowych obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia pracy, w stosunku do pracowników fizycznych – termin siedmiodniowy. Zasiłek chorobowy przysługujący pracownikowi umysłowemu stanowi 100% jego uposażenia miesięcznego, zaś pracownikowi fizycznemu – niepełną wartość jego zarobków. Wreszcie uposażenie pracownika umysłowego jest względnie stałe, robotnik natomiast otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające efektywnie wykonanej pracy.

jeśli temu przejściu nie towarzyszył wzrost wynagrodzenia lub rzeczywistego znaczenia nowej funkcji zawodowej.

Skutki nagłego zahamowania demokracji robotniczej wycisnęły na obliczu poszczególnych grup społeczno-zawodowych piętno tym wyraźniejsze, że w tym samym czasie do przedsiębiorstw gwałtowną falą napłynęły nowe elementy rekrutujące się ze wszystkich klas, grup i warstw społecznych, w szczególności ze środowiska chłopskiego i drobnomieszczaństwa miejskiego. W konsekwencji w łonie społeczności fabrycznych wzrosły wpływy ideologii drobnomieszczańskiej posiadającej sporo cech wspólnych z ideologią burżuazyjną.

Zjawiska te stały się podstawą wielu spekulacji, które zmierzają do usprawiedliwienia, niemal jako konieczności historycznej, procesu ograniczania w okresie realizacji planu sześcioletniego (1950-1955) demokracji robotniczej. Istota tych spekulacji sprowadza się do twierdzenia, że w wyniku napływu nowych elementów społecznych, skład większości załóg robotniczych zmienił się tak radykalnie, iż przewagę uzyskały elementy chłopskie i drobnomieszczańskie, nie związane ani tradycjami, ani długoletnim stażem pracy z przemysłem. W konsekwencji przyznanie personelowi kierowniczemu decydującej pozycji w strukturze władzy przedsiębiorstwa oraz związana z tą sytuacją praktyka polegająca na stosowaniu metod administracyjnych w stosunku do robotników była całkowicie usprawiedliwiona.

Bliższa analiza danych statystycznych dotyczących tego okresu dowodzi, że liczebny wzrost szeregów robotników przemysłowych nie przekroczył 30%. Bez porównania silniejszy był wzrost liczebny dwóch pozostałych grup społeczno-zawodowych (personelu inżynieryjno-technicznego i administracyjno-biurowego) zaliczających się do kategorii pracowników umysłowych, który wyniósł około 70%.

W okresie tym, jak już stwierdziliśmy, decydującą pozycję w strukturze władzy zdobył personel kierowniczy, który był skłonny utożsamiać struktury władzy w przedsiębiorstwie ze stosunkami nadrzędności i podporządkowania, jakie dyktuje zespołowy proces pracy. W ramach struktury społeczności przedsiębiorstwa

nastąpiło podporządkowanie całej społeczności fabrycznej „władzy” personelu kierowniczego. Na tym gruncie rodziły się poważne przeciwieństwa, które ze szczególną ostrością zarysowały się w stosunkach między personelem kierowniczym a robotnikami jako ostatecznymi wykonawcami zleceń odgórnych. Wprawdzie pozostałe grupy zostały również podporządkowane personelowi kierowniczemu, jednakże w tym przypadku przeciwieństwa nie zarysowały się tak wyraźnie. Przede wszystkim z uwagi na silniejsze zróżnicowanie szeregów pracowników umysłowych, ich wyższą pozycję w hierarchii statusu społecznego oraz funkcje pomocnicze (niekiedy wręcz drugorzędne), które określają ich miejsce w zespołowym procesie pracy.

Podkreślenie jako głównej sprzeczności między personelem kierowniczym a robotnikami może się wydać na pozór niesłuszne, przede wszystkim ze względu na poważny udział robotników z awansu oraz młodzieży pochodzenia robotniczego i chłopskiego w składzie personelu kierowniczego. Praktyka dowiodła jednak, że o postawie społecznej i stosunku do robotników jednostki i grupy społecznej decyduje nie jej przeszłość, lecz aktualna pozycja społeczna i materialna oraz ambicje na przyszłość, które skłaniają do przyjęcia określonych metod postępowania. Utrwalenie nowej pozycji społecznej zależało w niemałym stopniu od ułożenia stosunków z odłamami starej inteligencji, która dotąd wywiera bardzo silny wpływ na kształtowanie wzoru postępowania obowiązującego dla całej grupy.

Ograniczenie rozwoju inicjatywy twórczej robotników jako współgospodarzy obniżyło ich pozycję w hierarchii prestiżu i autorytetu. Możliwość nieliczenia się z ich opinią utrwaliła wśród personelu kierowniczego przeświadczenie o własnej wyższości społecznej. Młodzież pochodzenia robotniczego, nie mówiąc już o młodzieży pochodzenia chłopskiego, która zdobyła nową pozycję, traktowała ten zanik inicjatywy jako dowód niskiego poziomu świadomości, wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych robotników. Ten układ stosunków wytworzył wśród członków personelu kierowniczego nawyki komenderowania oraz przeświadczenie o własnej doskonałości i nieomyślności.

Struktura władzy oraz hierarchia statusu społecznego ukształtowały w dużym stopniu oblicze grup nieformalnych, które bardzo często powstawały wokół kierowników poszczególnych szczebli. Grupy te korzystały z przywilejów, jakie mógł im zapewnić personel kierowniczy. Na tym właśnie gruncie rodziły się kliki, które łatwo mogły się przekształcić w bandy przestępcze. W walce przeciwko tym grupom powstawały inne grupy nieformalne, w skład których wchodziły poważne odłamy załogi.

Powstawanie grup nieformalnych musiało w tych warunkach oznaczać proces dezintegracji załogi robotniczej, jak i zresztą całej społeczności fabrycznej. W interesie socjalistycznej integracji społeczności fabrycznej leży bowiem przewyższanie wszelkich form zasklepienia się w ramach partykularnych interesów grupowych godzących w interes ogólnospołeczny.

2. Wpływ samorządu robotniczego na strukturę społeczną przedsiębiorstwa

Ścisłe rozgraniczenie drabiny społecznej kształtującej się na gruncie struktury władzy i zależności wynikających z zespołowego procesu pracy stwarza najbardziej właściwy punkt wyjścia analizy zmian w strukturze społecznej przedsiębiorstwa, jakie zgodnie z jej założeniami miała wprowadzić instytucja samorządu robotniczego.

Autorzy licznych artykułów i prac na temat stosunków społecznych w socjalistycznych przedsiębiorstwach przemysłowych w Polsce z reguły nie przeprowadzają wyraźnie tego rozgraniczenia. W konsekwencji rola samorządu robotniczego w systemie zarządzania i układzie stosunków społecznych w przedsiębiorstwie zostaje – już z teoretycznego punktu widzenia – sprowadzona do roli czynnika o drugorzędnym znaczeniu.¹¹²

Założenia tej nowej instytucji demokracji gospodarczej nie groziły w niczym naruszeniem stosunków nadrzędności i podporządkowania, jakie implikuje zespołowy proces pracy. Zabezpieczone zostały w pełni warunki realizacji zasady

¹¹² Takie myśli nasuwa, m.in. artykuł M. Matejki, „Więź społeczna w przedsiębiorstwie”, „Kultura i Społeczeństwo” nr 1-2, 1960, s. 81-108.

jednoosobowego kierownictwa, a tym samym i jednoosobowej odpowiedzialności personelu kierowniczego za prawidłowy przebieg zespołowego procesu pracy. Umocniona została tym samym funkcja personelu kierowniczego jako koordynatora procesów produkcyjnych i gospodarczych. Zasada jednoosobowego kierownictwa została usankcjonowana zarówno w ustawie o radach robotniczych, jak i w ustawie o samorządzie robotniczym.

Zgodnie z przepisami ustawy o radach robotniczych, dyrektor miał kierować działalnością przedsiębiorstwa i ponosić z tego tytułu odpowiedzialność prawną. W zakres jego obowiązków miało w szczególności wchodzić organizowanie procesu produkcyjnego oraz wydawanie zarządzeń i poleceń – związanych z działalnością przedsiębiorstwa – zgodnie z założeniami planu, uchwałami rady robotniczej oraz zarządzeniami jednostek nadrzędnych.¹¹³ Określone w ustawie zasady i metody działania samorządu robotniczego i jego organów wykluczały niebezpieczeństwo naruszenia uprawnień personelu kierowniczego w dziedzinie operatywnego kierownictwa.. Rada robotnicza i jej prezydium zostały upoważnione do podejmowania uchwał i decyzji wyłącznie na posiedzeniach.¹¹⁴ Członkom tych organów przysługiwały poza posiedzeniami jedynie uprawnienia wynikające z ich stanowiska służbowego.¹¹⁵

Ustawa o samorządzie robotniczym nie wprowadziła w tym zakresie żadnych istotnych zmian, przyjęła jedynie nieco inne sformułowania, które, m.in. przewidują, że polecenia służbowe w przedsiębiorstwie mogą być wydawane jedynie przez dyrektora lub upoważnionych przez niego pracowników.¹¹⁶

Nowa instytucja demokracji gospodarczej zmierzała wyłącznie do umocnienia socjalistycznej struktury władzy przedsiębiorstwa. W ramach przyznanej zakładom samodzielności ekonomicznej, o głównych aspektach rozwoju gospodarczego i

¹¹³ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 14, ust. 2, pkt. 2.

¹¹⁴ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 9, ust. 1.

¹¹⁵ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 9, ust. 3

¹¹⁶ Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 21, ust. 1.

społecznego przedsiębiorstwa miała w coraz większym stopniu decydować cała społeczność fabryczna.

Powstanie samorządu robotniczego mogło zatem oznaczać jedynie próbę przywrócenia społeczności fabrycznej jej decydującej pozycji w strukturze władzy przedsiębiorstwa poważnie osłabionej rezultacie procesów, które zapewniły przewagę personelu kierowniczego w układzie sił społecznych w przedsiębiorstwie i rodziły niebezpieczeństwo przekształcenia tej grupy w siłę stojącą ponad społecznością fabryczną. Niebezpieczeństwo to ujawniło się w centralistyczno-biurokratycznych metodach zarządzania gospodarką narodową oraz w zarysowującej się coraz wyraźniej przewadze administracji. Ponieważ władza administracji przedsiębiorstwa koncentrowała się w zasadzie w rękach dyrektora, określenie wzajemnych stosunków między tym ostatnim a społecznością fabryczną (i reprezentującymi ją organami samorządu) winna się stać centralnym punktem rozważań nad zmianami w strukturze władzy.

W myśl ustawy o radach robotniczych, organy samorządu miały – w imieniu załogi – zarządzać przedsiębiorstwem pozostającym nadal własnością ogólnonarodową.¹¹⁷ W ramach uprawnień przyznanych przedsiębiorstwu rada robotnicza miała spełniać rolę decydującą w systemie zarządzania zakładem pracy. Dyrektor był zobowiązany przygotowywać i przedkładać materiały i sprawozdania potrzebne do pracy rady robotniczej oraz wykonywać uchwały i decyzje podjęte przez organy samorządu.¹¹⁸

Nadrzędna pozycja społeczności fabrycznej (i jej organów przedstawicielskich) w strukturze władzy przedsiębiorstwa znalazła swoje szczególne odzwierciedlenie w prawie dokonywania oceny wyników gospodarczych przedsiębiorstwa, a tym samym i sprawności działania jego administracji. Z tego prawa wynikał w sposób logiczny wniosek uwzględniony w przepisie ustawy, który przewidywał, że dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców powołuje i odwołuje właściwy organ

¹¹⁷ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 2, ust. 1

¹¹⁸ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 9, ust. 4 oraz art. 14, ust. 2, pkt 2.

państwowy po uzgodnieniu z radą robotniczą.¹¹⁹ Na tych samych założeniach opierał się przepis upoważniający radę robotniczą do występowania z wnioskiem w sprawie powoływania i odwoływania dyrektora i jego zastępców.¹²⁰ Rady robotnicze wykorzystywały niekiedy swoje uprawnienia w stosunku do personelu kierowniczego organizując konkursy na stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwie (łącznie ze stanowiskiem dyrektora).

Zasada nadrzędności społeczności fabrycznej w strukturze władzy przedsiębiorstwa nie została jednak zagwarantowana w sposób konsekwentny. Było to w decydującym stopniu rezultatem zwycięstwa koncepcji (a tym samym i sił społecznych reprezentujących tę koncepcję), zgodnie z którą dyrektor reprezentuje nie administrację państwową, lecz państwo i w konsekwencji na nim ciąży obowiązek zabezpieczenia interesu ogólnonarodowego.

Dyrektor pozostawał w stosunkach pracy przełożonym wszystkich pracowników przedsiębiorstwa i miał nadal decydować w sprawach personalnych.¹²¹ Znaczenie przeciwwagi, jaką w tym zakresie miała stanowić zasada, że przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników, administracja winna uzyskać zgodę rady zakładowej, jest bardzo ograniczone. Układy zbiorowe pracy w swej większości konkretyzują założenia dekretu, który upoważnia rady zakładowe do współdziałania z administracją przy regulowaniu zatrudnienia. Układy te przewidują – w odpowiednich klauzulach – że kierownictwo zakładu przyjmuje i zwalnia pracowników po uprzednim uzgodnieniu z radą zakładową, bądź też w porozumieniu lub współdziałaniu z nią. Jednakże postanowienie w przedmiocie obowiązku uzgadniania z radą zakładową decyzji co do zwalniania pracowników nie dotyczą stosunku pracy. Oznacza to, że wypowiedzenie stosunku pracy, nawet jeśli nie zostało uzgodnione z radą zakładową, zachowuje moc prawną.¹²² Były wprowadzić propozycje daleko idących zmian w tym zakresie. We wrześniu 1956 r.

¹¹⁹ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 13, ust. 1

¹²⁰ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. ?, ust. ?

¹²¹ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. ?, ust. ?

¹²² Por.: Wacław Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, rozdział VII, § 3., PWN, Warszawa 1960.

opublikowany został nawet projekt ustawy o uprawnieniach rad zakładowych, który przewidywał, że „... zwolnienie pracownika z pracy za wypowiedzeniem może być przez radę zakładową zakwestionowane. W takim przypadku wypowiedzenie staje się bezskuteczne.”¹²³ Projekt ten nie wszedł jednak w życie.

Istnieje zatem niebezpieczeństwo (i ciągła groźba) arbitralnych decyzji w zakresie spraw personalnych.¹²⁴ Nie pozostaje to bez wpływu na zasady postępowania pracowników, na proces kształtowania się wśród członków społeczności fabrycznej postawy współgospodarza.¹²⁵ Ustawa o radach robotniczych chroniła jedynie członków rady robotniczej przed groźbą nacisku ze strony administracji. Przewidywała ona, że stosunek pracy z członkami rady robotniczej nie może być rozwiązany w czasie trwania ich mandatu bez uzyskania zgody rady.¹²⁶ Również przeniesienie ich do innej pracy mogło nastąpić tylko na podstawie uchwały rady.¹²⁷ Jednakże i w tych przypadkach obawa przed arbitralnymi decyzjami personalnymi administracji po wygaśnięciu mandatu nie pozostawało bez wpływu na postawę członków organów samorządu. Propozycja zabezpieczenia członków organów samorządu robotniczego przed groźbą arbitralnych decyzji personalnych po upływie kadencji była podnoszona niejednokrotnie, w szczególności w okresie dyskusji nad projektem ustawy o samorządzie robotniczym.

Dyrektor zachowywał zatem uprawnienia, które łatwo mogły się przekształcić w narzędzie ograniczające możliwości realizowania ustawowych kompetencji

¹²³ „Przegląd Związkowy” nr 9, 1956.

¹²⁴ Niebezpieczeństwo to jest tym większe, że przepisy prawa nie przewidują konieczności informowania pracownika o przyczynach zwolnienia.

¹²⁵ Świadczą o tym, m.in. dokumenty tzw. konfliktu żerańskiego, którego widownią była w lutym 1957 r. (a więc już po pierwszych miesiącach istnienia rady robotniczej) Fabryka Samochodów Osobowych. Przyczyna konfliktu było wprowadzenie w sposób administracyjny nowych współczynników norm. Odpowiedzią robotników było przerwanie pracy, na co administracja zareagowała zwolnieniami. Osobom zwolnionym nie dano żadnej możliwości wypowiedzenia się. Podstawą zwolnienia była wypowiedź kierownictwa. Opinie zaś podpisane przez kierownictwo i aktyw społeczny przygotowano później, gdyż zwolnienia trzeba było czymś umotywić (wyjaśnić zażądał kierownik wydziału kadr). W konsekwencji zapanowała w przedsiębiorstwie atmosfera strachu. Pracownicy wstrzymywali się od odpowiedzi na pytania komisji partyjnej (powołanej w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji), gdyż prawie wszyscy zwolnieni byli delegatami wybranymi przez załogę do rozmów z kierownictwem. (Patrz: M. Zuzankiewicz, „Jeszcze o żerańskim konflikcie”, „Samorząd Robotniczy” nr 2, 1957, s. 16-18 oraz „Dokumenty konfliktu żerańskiego”, „Samorząd Robotniczy” nr 5, 1957, s. 30-32.)

¹²⁶ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 12, ust. 1

¹²⁷ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 12, ust. 2.

samorządu robotniczego. Dyrektor został ponadto zobowiązany do wstrzymania uchwał rady robotniczej sprzecznych z obowiązującymi przepisami i wskaźnikami planu.¹²⁸ W przypadku wstrzymania wykonania uchwały, decyzję w sporze między organami samorządu a dyrektorem miała podejmować jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem.¹²⁹ W razie odwołania się rady robotniczej od decyzji jednostki nadrzędnej, rozstrzygnięcie sprawy miało należeć do właściwego ministra resortowego.¹³⁰ W konsekwencji działalność samorządu robotniczego była w ostatecznej instancji uzależniona od czynnika administracyjnego.

Powołanie resortowych komisji rozjemczych dla rozstrzygania sporów między radami robotniczymi a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami¹³¹ złagodziła w pewnym stopniu tę zależność. Do udziału w rozstrzyganiu tych sporów upoważnieni zostali jako reprezentanci samorządu przedstawiciele związków zawodowych.

Dotychczasowa analiza dowodzi, że powstanie samorządu robotniczego doprowadziło do swoistej „równowagi sił” między dyrektorem a społecznością fabryczną. Wydaje się jednak, że uzyskana chwilowo względna równowaga została zachwiana na korzyść administracji po wejściu w życie ustawy o samorządzie robotniczym.

Załogom fabrycznym przysługuje w dalszym ciągu prawo kontroli i nadzoru nad całokształtem działalności przedsiębiorstwa oraz prawo stanowienia w zasadniczych sprawach dotyczących działalności i rozwoju przedsiębiorstwa.¹³² Dyrektor jest zobowiązany przygotować i przedkładać materiały niezbędne do pracy organów samorządu. W sprawach należących do właściwości samorządu jest on wykonawcą uchwał jego organów.¹³³

¹²⁸ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 15, ust. 1

¹²⁹ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 15, ust. 2.

¹³⁰ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 15, ust. 2.

¹³¹ Uchwała nr 279 Rady Ministrów z dnia 29 lipca 1957 r.

¹³² Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 1, ust. 1.

¹³³ Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 18, ust. 1.

Jednakże uprawnienia samorządu w stosunku do dyrektora zostały poważnie ograniczone. Organom samorządu nie przysługuje już prawo występowania z wnioskiem w sprawie jego mianowania i odwołania. Jedyne uprawnienia w tym zakresie, przysługujące zresztą prezydium rady robotniczej, zostały sprowadzone do „opiniowania w sprawie mianowania i odwołania dyrektora”.¹³⁴

Czynnikiem umacniającym nadrzędną pozycję społeczności fabrycznej była, realizowana w niektórych przedsiębiorstwach, zasada obsadzania stanowisk kierowniczych w drodze konkursu. Zasada ta została nawet uwzględniona w projekcie statutu państwowego przedsiębiorstwa przemysłowego opracowanego przez jedną z komisji problemowych KC PZPR. Po wejściu w życie ustawy o samorządzie robotniczym poszła ona niemal całkowicie w zapomnienie. Ponadto gwarancje mające przeciwdziałać niebezpieczeństwu arbitralnych decyzji administracji w stosunku do członków organów samorządu zostały osłabione. Chociaż – tak, jak w ustawie o radach robotniczych – stosunek pracy z członkiem rady robotniczej nie może być przez zakład pracy wypowiedziany ani rozwiązany bez zgody rady robotniczej¹³⁵, to jednak przepisy ustawy o samorządzie robotniczym nie przewidują już żadnych przeszkód w zakresie przenoszenia członka rady do innej pracy.

W ustawie o samorządzie robotniczym zachował się przepis zobowiązujący dyrektora do wstrzymania wykonania uchwał organów samorządu sprzecznych z obowiązującymi przepisami prawa lub wskaźnikami planu.¹³⁶ W rozstrzyganiu sporów między organami samorządu a administracją udział biorą przedstawiciele związków zawodowych. W przypadku wstrzymania wykonania uchwały KSR, konferencja albo rada robotnicza lub jej prezydium mogą przedstawić sprawę nadrzędnej jednostce gospodarczej, która podejmie decyzję wspólnie z upoważnionymi przedstawicielami zarządu głównego właściwego związku

¹³⁴ Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 18, pkt 1.

¹³⁵ Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 28.

¹³⁶ Por.: *Ustawa o radach robotniczych*, art. 22, ust. 1.

zawodowego.¹³⁷ Przy sporze zaś między KSR a jednostką nadrzędną nad przedsiębiorstwem, sprawę rozpatruje resortowa komisja rozjemcza, w której samorząd reprezentują – na zasadzie parytetu – przedstawiciele zarządu głównego związku zawodowego.¹³⁸

Wyrazem tendencji do dalszego umocnienia pozycji dyrektora w strukturze władzy przedsiębiorstwa był niewątpliwie przepis zawarty w „Wytycznych w sprawie zmian struktury organizacyjnej państwowego przemysłu kluczowego”, który zobowiązywał dyrektora do wstrzymania wykonania uchwał rady robotniczej w przypadku, gdyby ich realizacja – zdaniem dyrektora – groziła niewykonaniem planu, miała przynieść niepowetowane straty przedsiębiorstwu lub była z innych względów sprzeczna z interesami gospodarczymi państwa. Przepis ten stwarzał tak nieograniczone możliwości interpretacji, że w praktyce upoważniał dyrektora do zawieszenia każdej uchwały, zwłaszcza, że o jej zgodności z interesami państwa orzekał on sam. Dyrektor był zobowiązany powiadomić o swojej decyzji radę robotniczą i dyrektora jednostki nadrzędnej. Ten ostatni miał rozstrzygać spór. W przypadku zaistnienia rozbieżności zdań między dyrektorem jednostki nadrzędnej a radą robotniczą, każda ze stron miała prawo odwołać się do ministra, który miał podjąć ostateczną decyzję. Tak więc ostateczne słowo miało przysługiwać reprezentantowi administracji.

Mimo wszystkich niekonsekwencji ustawy o samorządzie robotniczym, powstanie tej nowej instytucji demokracji gospodarczej oznaczało w praktyce osłabienie pozycji dyrektora, jego dotychczasowej „wszechwładzy”. W perspektywie zarysowały się nieuchronne zmiany w istniejącej strukturze władzy i hierarchii statusu społecznego. Konsekwentna realizacja założeń samorządu robotniczego prowadzić mogła do ustanowienia „rządów” całej społeczności fabrycznej, które z istoty swej nie groziły powstaniem nowej hierarchii władzy. Istota tych założeń polega głównie na kształtowaniu i utrwalaniu stosunków równości, braterstwa i

¹³⁷ Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 22, ust. 3.

¹³⁸ Por.: *Ustawa o samorządzie robotniczym*, art. 23, ust. 1. Sprawę komisji rozjemczych po powołaniu KSR uregulowano na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 25 lutego 1960 r. (*Dz. U.* nr 12, poz. 73).

wzajemnej pomocy między pracownikami, celem zaś miało być dążenie do pełnego sformułowania i zrealizowania zadań ekonomicznych i społecznych uznanych jako wspólne dla całej społeczności. Taka jest bowiem treść procesu integracji społecznej w przedsiębiorstwie socjalistycznym. W tych warunkach grupy nieformalne mogą się przekształcić w jedno z ogniw przyszłego socjalistycznego kolektywu wytwórczego.

Rozdział III

Główne źródła oporów przeciwko samorządowi robotniczemu

Jak już stwierdziliśmy, powstanie samorządu robotniczego, mimo niekonsekwencji jego instytucjonalnych założeń, niesie zapowiedź głębokich przeobrażeń w dotychczasowym układzie stosunków społecznych w przedsiębiorstwie. Jednakże poszczególne grupy społeczno-zawodowe nie uświadamiały sobie w pełni prawdziwego znaczenia zarysowującego się procesu oraz wszystkich jego implikacji. W rezultacie sprzeczności wewnętrzne nie ujawniły się natychmiast, zwłaszcza, że w początkowym okresie działalności samorządu robotniczego – na przełomie 1956 i 1957 roku – społeczności fabryczne zajmowały najczęściej jednolite stanowisko upatrując w metodach i stylu jednostek nadrzędnych (głównie centralnych zarządów) główne przyczyny utrudniające rozwój nowej instytucji demokracji gospodarczej. Ta jednolitość stanowisk stanie się jeszcze bardziej zrozumiała, jeżeli uwzględnimy specyficzne warunki, w jakich się ukształtowała oraz szczególne motywy, które nakłaniały do całkowitej niemal „zgodności poglądów”.

1. Okres wspólnego frontu

Idea rad robotniczych jako formy udziału całej społeczności fabrycznej w zarządzaniu przedsiębiorstwem stanowiła nowy jakościowo element dyskusji nad drogami uzdrowienia gospodarki narodowej. W roku 1956, w okresie od czerwca do października, zrodził się szereg koncepcji demokracji gospodarczej w zakładzie pracy, w którym decydującą pozycję miał zająć personel kierowniczy oraz nieliczna

grupa aktywu związkowego i partyjnego. Koncepcje te znalazły swój najbardziej dojrzały wyraz w projektach tzw. eksperymentów gospodarczych.

Projekty te postulowały rozszerzenie zakresu samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz uprawnień jego kierownictwa. Były one zgodne z kierunkiem przyjętym w uchwale Rady Ministrów w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektora. W projektach tych demokracja gospodarcza sprowadzała się z reguły do koncepcji powołania rad techniczno-ekonomicznych mających spełniać funkcje organów doradczych dyrekcji. W ich skład mieli wchodzić, obok przedstawicieli personelu kierowniczego, dwaj reprezentanci tzw. czynnika społecznego (sekretarz komitetu zakładowego PZPR i przewodniczący rady zakładowej) oraz kilka osób wybranych przez załogę.¹³⁹ Udział w zyskach miał stanowić główną formę zainteresowania załóg wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstwa.

W przededniu wydarzeń październikowych dyrekcja i aktyw przedsiębiorstw bądź pomijały milczeniem ideę samorządu robotniczego, bądź zajmowały stanowisko wręcz wrogie tej idei. Zorganizowana we wrześniu 1956 r. przez Centralną Radę Związków Zawodowych narada przedstawicieli przedsiębiorstw występujących z propozycją eksperymentu gospodarczego ograniczyła się do omówienia zagadnień ekonomicznych. Jedyna wypowiedź dotycząca wysuwanych w prasie i dyskusjach propozycji powołania rad robotniczych była nacechowana niechęcią, by nie rzec wrogością do nowej instytucji:

„Dyrektorzy nie korzystają jeszcze ze swoich uprawnień a są projekty tworzenia rad robotniczych. My chcemy kompetencje te przekazać w dużym stopniu skompromitowanym dotychczas radom zakładowym. Uważamy tworzenie rad robotniczych za przechwytywanie systemu jugosłowiańskiego mimo innych

¹³⁹ Wpływ tych koncepcji zaciążył poważnie na późniejszym rozwoju rad robotniczych. W Zakładach Ceramiki Budowlanej „Zielonka” np. zachowała się nawet nazwa „rady gospodarczej”. W skład 7-osobowej rady gospodarczej wchodził z urzędu: dyrektor, główny księgowy i przewodniczący rady zakładowej. W ZPC im. 22 Lipca w Warszawie, wśród 23 członków rady robotniczej było 5 robotników, 2 majstrów, 8 inżynierów i techników, 4 brygadzystów i 4 kierowników oddziałów produkcyjnych, w prezydium rady robotniczej zaś nie było ani jednego robotnika.

warunków w naszym kraju.”¹⁴⁰Wydarzenia październikowe przesądziły jednak w sposób dość nagły o powstaniu rad robotniczych. Nowe kierownictwo Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej wypowiedziało się zdecydowanie za ich powołaniem, zyskując szczerze poparcie zdecydowanej większości klasy robotniczej.¹⁴¹

„Partia – głosiła uchwała VII Plenum KC PZPR (październik 1956 r.) – wita różnorodną inicjatywę załóg, zmierzającą do rzeczywistego, bezpośredniego udziału mas robotniczych w zarządzaniu socjalistycznymi przedsiębiorstwami. Doświadczenie ostatnich miesięcy, a w szczególności bogata inicjatywa załóg robotniczych dowodzi, że uchwały VII Plenum w tej sprawie zmierzające do rozszerzenia demokracji robotniczej w zakładach pracy jedynie w drodze rozszerzania uprawnień rad zakładowych są niewystarczające i nie odpowiadają już dążeniom najbardziej aktywnej części klasy robotniczej.”¹⁴²

W warunkach szczególnie sprzyjających wzmożeniu aktywności politycznej robotników ukształtował się wspólny front wszystkich grup społeczno-zawodowych, przesłaniając na pewien okres istniejące w Łonie społeczności fabrycznej sprzeczności. Wprawdzie już wówczas przedstawiciele personelu kierowniczego, inżynieryjno-technicznego i administracyjno-biurowego występowali przeciwko postulowanej w ustawie o radach robotniczych większości 2/3 robotników w składzie rady, jednakże stanowisko to uzasadniali tezą o wspólnym interesie i równości wszystkich pracowników oraz o szkodliwości dokonywania sztucznych podziałów w łonie społeczności fabrycznych. Teza ta znalazła swoje odzwierciedlenie w licznych wystąpieniach na IV Kongresie Techników, utrwalając wśród robotników złudzenie, jakie stwarzał wspólny front.

Personel kierowniczy widział w „braterskim” pojednaniu wszystkich członków społeczności fabrycznej najskuteczniejszą zaporę przeciwko niebezpieczeństwu

¹⁴⁰ Była to wypowiedź przedstawiciela ZPC im. 22 Lipca w Warszawie. „Protokół z narady zorganizowanej przez CRZZ w dniu 20.IX.1956 r. w sprawie nowych zasad gospodarowania w zakładach pracy”, s. 8.

¹⁴¹ O bezinteresowności tego poparcia świadczyła, m.in. niejednokrotnie wyrażana przez robotników gotowość zrezygnowania z zaległych roszczeń i przekazania Skarbowi Państwa ich skromnych kosztowności.

¹⁴² „Nowe Drogi” nr 10, 1956, s. ?

żywiolowych wystąpień robotników oraz ostrych porachunków z przedstawicielami dyrekcji i personelu kierowniczego. W tym okresie zdarzały się wypadki „wywożenia na taczkach” dyrektorów, kierowników oraz innych przedstawicieli personelu kierowniczego poza bramy zakładu.¹⁴³

Personel inżynieryjno-techniczny i administracyjno-biurowy dostrzegał w tych warunkach możliwość wykorzystania sprzyjających okoliczności dla umocnienia własnych pozycji w strukturze władzy przedsiębiorstwa.

Nie mniej istotnym czynnikiem zespalałym całą społeczność fabryczną było dążenie do przeciwstawienia się biurokratycznym metodom działania centralnych zarządów oraz nadzieja uzyskania przez przedsiębiorstwo nie tylko szerszej samodzielności gospodarczej, lecz również wpływu na działalność jednostek nadrzędnych. Był to bowiem okres żywiolowego kształtowania się koncepcji „pionowej rozbudowy” rad robotniczych oraz projektów zrzeszeń gospodarczych z udziałem przedstawicieli rad robotniczych i dyrekcji zakładów w kierownictwie ich naczelnych organów.

Jedność działania przynosiła duże korzyści, zwłaszcza jeżeli uwzględnimy trudności, na jakie napotykała realizacja uchwały 704 w sprawie rozszerzenia samodzielności gospodarczej przedsiębiorstwa. Wykorzystanie w tej walce inicjatywy i poparcia robotników miało decydujące znaczenie.

Z chwilą jednak sprecyzowania zakresu samodzielności gospodarczej przedsiębiorstwa oraz po odrzuceniu przez IX Plenum KC PZPR koncepcji „pionowej rozbudowy” rad robotniczych, uwaga społeczności fabrycznych skoncentrowała się na wewnętrznych problemach ekonomicznych i społecznych przedsiębiorstwa. Tym samym zapoczątkowany został proces rozkładu wspólnego frontu i sprzeczności między grupami społeczno-zawodowymi oraz w łonie poszczególnych grup wystąpiły z całą ostrością.

Jednakże główna sprzeczność – sprzeczność między robotnikami a personelem kierowniczym – zaciemnił w pierwszej chwili konflikt, jaki zarysował się w

¹⁴³ Patrz: Wiśniewska Barbara, Gorzkowski Tadeusz, „Anarchia czy walka”, „Życie Gospodarcze” nr 25, 1956.

stosunkach między personelem kierowniczym a personelem inżyniersko-technicznym i ekonomicznym. Najistotniejszym przejawem tego konfliktu była walka z tzw. kultem niekompetencji. Jego analiza jest niezbędna dla głębszego zrozumienia istoty i źródeł głównej sprzeczności.

2. Walka z „kultem niekompetencji”

Udział społeczności fabrycznej w zarządzaniu zakładem pracy naruszał istniejący poprzednio układ stosunków społecznych w przedsiębiorstwie. Zmiany te odczuwał w szczególności personel kierowniczy: Wraz z rozszerzaniem samodzielności gospodarczej przedsiębiorstwa wzrastały wymagania stawiane tej grupie. Musiała ona obecnie wykazać się odpowiednimi kwalifikacjami oraz rozwinąć szeroką inicjatywę, zwłaszcza, że działalność personelu kierowniczego miała odtąd podlegać ocenie społeczności fabrycznej.

Szybki proces industrializacji stwarzał konieczność powoływania na stanowiska kierownicze ludzi nie zawsze dostatecznie przygotowanych zawodowo. Poza tym teoria o zaostrzającej się walce klasowej uzasadniała wprowadzenie ostrych kryteriów politycznych w polityce kadrowej. W rezultacie powstała grupa tzw. kierowników z awansu, przeciwko której skierowane zostało w pierwszej chwili główne ostrze walki z „kultem niekompetencji”. Grupa ta odczuwała najboleśniej skutki tego ataku, utrata zdobytej pozycji oznaczała bowiem dla niej degradację społeczną. Nie oznacza to jednak, że pozostałe odłamy personelu kierowniczego nie poczuły się zagrożone wzrostem inicjatywy społeczności fabrycznej.

Okres centralizmu biurokratycznego i systemu kultu jednostki nie sprzyjał kształtowaniu się talentów kierowniczych i nie skłaniał do podnoszenia kwalifikacji. Wytwarzał on ponadto nawyki administracyjnego kierowania działalnością gospodarczą przedsiębiorstwa oraz zwyczaj nie liczenia się ze zdaniem i inicjatywą „podwładnych”. Odtąd trzeba było odpowiadać na „interpelacje” załogi, wysłuchiwać krytycznych ocen, usprawiedliwiać się z różnych niedociągnięć i wreszcie trudno było wykluczyć w nowych warunkach możliwość „wybicia się” nowych talentów kierowniczych.

Na fali ostrej krytyki starego systemu zarządzania przedsiębiorstwami zrodziła się wśród licznej rzeszy inżynierów, techników i ekonomistów cicha nadzieja osiągnięcia wyższej pozycji w zakładzie – nadzieja zajęcia miejsca w szeregach personelu kierowniczego. Aspiracja ta nie była sprzeczna z zasadą „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”. Konsekwentna realizacja zasady „równych szans” prowadziła do gwałtownego wzrostu liczby potencjalnych kandydatów upoważnionych do ubiegania się o zajęcie stanowiska kierowniczego w przedsiębiorstwie. W okresie od 1945 do 1957 roku kilkaset tysięcy absolwentów szkół technicznych i ekonomicznych zasililo kadry inżynieryjno-techniczne i ekonomiczne (patrz tablica 7).

Tablica 7. Zestawienie porównawcze liczby absolwentów szkół wyższych i średnich zawodowych w latach 1945-1957 z liczbą zatrudnionych w gospodarce narodowej (poza rolnictwem) pracowników o kwalifikacjach wyższych i średnich zawodowych (na dzień 1.X.1956 r.)

wyszczególnienie	Absolwenci lat 1945-1957		Zatrudnieni na dzień 1.X.1956 r.	
	Szkoly wyższe (d)	Szkoly średnie zawodowe	wykształcenie	
			wyższe	Średnie zawodowe
Ogółem	171 800 (a)	616 500	182 890	393 355
Grupa zawodów techn.	59 500 (b)	370 000 (b)	66 804	151 031
ekonomiści	22 000 (b)	74 000 (b)	22 304	69 924
pozostali	90 300 (b)	172 500 (b)	93 782	172 900

a) dane niepełne. Za lata 1945-1950 ujmują tylko liczbę wydanych dyplomów. Za lata 1951-1954 – szacunek.

b) Szacunek

c) Bilans kadr kwalifikowanych Komisji Planowania R.M.

d) Bez studiów zaocznych i eksternistycznych

W rezultacie rewolucji kulturalnej pracownicy posiadający wyższe i średnie wykształcenie zawodowe stanowili pod koniec 1956 roku – 9,5% ogółu zatrudnionych. Jednakże 92,5% kadr gospodarki narodowej z wyższym i 89,6% z średnim wykształceniem zawodowym zajmowało w roku 1956 stanowiska

podrzędne. W tym samym okresie najwyższe stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach były zajmowane zaledwie w 16,2% przez pracowników z wyższym wykształceniem. Sytuację na tym odcinku doskonale ilustruje tablica 8.

Tablica 8. Kwalifikacje pracowników na stanowiskach kierowniczych w 1956 r.

Stanowiska pracy	Stan zatrudnienia razem	W tym liczba pracowników posiadających wykształcenie		
		Wyższe	średnie	Niższe
	W liczbach bezwzględnych			
Ogółem	?? 225	13 638	40 885	29 752
Dyrektor przedsiębiorstwa	21 643	3 296	9 804	8 543
Z-ca dyr. ds. technicznych	12 420	1 673	4 098	6 649
Inny z-ca dyr.	6 363	982	3 285	2 096
Naczelnny inżynier	2 341	1 360	737	244
Główny mechanik	5 162	891	2 473	1 798
Szef produkcji	5 205	890	1 881	2 434
Główny metalurg	108	87	17	4
Główny technolog	1 919	891	789	239
Kierownik działu planowania	8 184	1 584	4 572	2 028
Główny (starszy) księgowy	20 880	1 984	13 199	5 697
W procentach				
Ogółem	100,0	16,2	48,5	35,3
Dyrektor przedsiębiorstwa	100,0	15,2	45,3	39,5
Z-ca dyr. ds. technicznych	100,0	13,5	33,0	53,5
Inny z-ca dyr.	100,0	15,4	51,6	33,0
Naczelnny inżynier	100,0	58,1	31,5	10,4
Główny mechanik	100,0	17,3	48,0	34,7

Szef produkcji	100,0	17,1	36,1	46,8
Główny metalurg	100,0	80,5	15,7	3,7
Główny technolog	100,0	46,4	41,1	12,5
Kierownik działu planowania	100,0	19,4	55,8	24,8
Główny (starszy) księgowy	100,0	9,5	63,2	27,3

Większość personelu kierowniczego nie posiadała zatem niezbędnego przygotowania zawodowego, doświadczenie praktyczne tej grupy było również niedostateczne: 59% dyrektorów naczelnych, 71% dyrektorów technicznych, 69% głównych inżynierów, 72% głównych mechaników, 68% planistów i 58% głównych księgowych legitymowało się stażem pracy poniżej 5 lat.

O nadziejach związanych z walką przeciwko „kultowi niekompetencji” świadczyły nie tylko wypowiedzi w prasie, dyskusje na temat samorządu robotniczego i konieczności zmian na stanowiskach kierowniczych, lecz również liczba kandydatów zgłaszających się na każde stanowisko obsadzone w drodze konkursu (patrz tablica 9).

Tablica 9. Liczba kandydatów na jedno stanowisko^x

Przeciętnie	11,0
Naczelnny dyrektor	13,1
Z-ca dyrektora ds. technicznych	10,5
Z-ca dyrektora ds. ekonomicznych	19,4
Inne stanowiska techniczne	7,1
Inne stanowiska ekonomiczne	10,9
Pozostałe stanowiska	12,0

^x Lech Sobczak, Konkursy na stanowiska kierownicze w świetle ogłoszeń prasowych i badań ankietowych (opracowano w Zakładzie Zatrudnienia IGS).

Stanowisko kierownicze zapewniało nie tylko wyższą pozycję społeczną, lecz również wyższe uposażenie. Dla zobrazowania wynikających stąd różnic płacowych

posłużymy się przykładem jednego z największych przemysłów – przykładem przemysłu maszynowego (patrz tablica 10).

Tablica 10. Proporcje płac podstawowych pracowników umysłowych w przemyśle maszynowym (po reformie płac z 1953 roku)

	Zarząd przedsiębiorstwa	Ruch przedsiębiorstwa	
100	Dyrektor naczelny		100
94,7	Główny inżynier		
90,7	Główny metalurg		
85,5	z-ca dyr. ds. inwestycji kierownicy działów: techn., konstrukc.		
80,2	Główny księgowy	Kierownik wydziału prod. podstaw. o zatrudn. pow. 1000 prac.	80,0
76,3	Kierownicy działów: gosp., narzędz., gł. energet.	Kierownik wydz. prod. podstaw. i pomocniczej	75,0
76,3	z-ca szefa produkcji		
71,8	z-ca dyr. ds. admin.		
63,1	Kierownicy dz. ekon. i plan., pracy, organiz., zaopatrzenia i zbytu	Kierownik zmiany, nadmistrz	63,1
59,2	Kierownik sekcji w dz. gł. metalurga i w produkcji	Mistrz	52,4
52,4	Starszy inżynier, gł. dyspozytor		
48,6	Inżynier normowania, starszy ekonomista		
46,0	Inżynier	Pomocnik mistrza, dyspozytor wydziału	42,1
39,4	Technik normowania, technik ekonomista		

Rubryki krańcowe określają stosunek (procentowy) płacy poszczególnych pracowników do płacy podstawowej dyrektora naczelnego

Z tablicy 10 wynika, że płaca podstawowa starszego inżyniera była równa płacy mistrza i stanowiła 59,4% płacy podstawowej dyrektora, zaś płaca podstawowa technika była niższa od płacy pomocnika mistrza i stanowiła 39,4% płacy podstawowej dyrektora naczelnego. Premia za wykonanie i przekroczenie planu produkcji pogłębiały te różnice (patrz tablica 11). Np. przy wykonaniu planu w 105% (w zakładzie I kategorii) łączne wynagrodzenie technika mogło stanowić już tylko 32,8% łącznego wynagrodzenia dyrektora naczelnego. Podział pozostałych nagród i premii prowadził do dalszego pogłębiania różnic w uposażeniach.

Tablica 11. Zasady premiowania pracowników umysłowych w przemyśle maszynowym

Grupa premiowa	Zakład kategorii						Otrzymują
	I		II		III		
	Przy wykonaniu planu w 100%	Za każdy % przekroczenia planu	Przy wykonaniu planu w 100%	Za każdy % przekroczenia planu	Przy wykonaniu planu w 100%	Za każdy % przekroczenia planu	
I	Do 70%	Do 7%	Do 60%	Do 6%	Do 55%	Do 5,5%	Dyrektor naczelny, główny inżynier
II	Do 60%	Do 6%	Do 55%	Do 5,5%	Do 45%	Do 4,5%	Kierownicy działów, sekcji, zmian, mistrzowie
III	Do 50%	Do 5%	Do 45%	Do 4,5%	Do 40%	Do 4%	Starsi inżynierowie, inżynierowie, technicy

W tych warunkach zasada „równych szans” godziła nie tylko w interesy dyrektorów, lecz również pozostałych członków personelu kierowniczego, łącznie z mistrzami.¹⁴⁴ Źródła zaniepokojenia tych ostatnich bardzo trafnie scharakteryzował dyrektor Stoczni Szczecińskiej Jendza:

¹⁴⁴ Szczególnie niskie są kwalifikacje mistrzów. Na zbadanych 273 mistrzów w przemyśle metalowym tylko 40% posiada średnie wykształcenie, 20% nie ma nawet czeladniczych ani zawodowych kwalifikacji, a około

„Wyraźnie występują w wielu zakładach antagonizmy pomiędzy personelem wykształconym a nie wykształconym. Biorą się one stąd, że mistrzowie, ci którzy byli z awansu, kierownicy niektórych wydziałów widzą w tych inżynierach przyszłych swoich następców i starają się zawsze ich spychać na jakieś pozycje z boku jako ludzi niepotrzebnych.”¹⁴⁵

Walka z „kultem niekompetencji” zrodziła nawet wśród części personelu kierowniczego nastroje antyinteligentkie. Personel inżynieryjno-techniczny nie był jednak zdolny do konsekwentnej realizacji swoich haseł. Głównym źródłem słabości tej grupy było jej silne zróżnicowanie wewnętrzne, brak doświadczeń oraz niedocenywanie roli i znaczenia udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem jako podstawowego warunku demokracji gospodarczej w przedsiębiorstwie. Poza tym rozgrywki w wąskim gronie personelu inżynieryjno-technicznego musiały zrodzić niebezpieczeństwo karierowiczostwa. Ten stan rzeczy wyjaśnia m.in. rosnąca przewaga wpływów personelu kierowniczego w organach samorządu robotniczego oraz tendencje personelu inżynieryjno-technicznego do oceniania własnej roli w przedsiębiorstwie i społeczeństwie w oderwaniu od układu stosunków społecznych w przedsiębiorstwie socjalistycznym.

W wyniku tej ewolucji zarysowały się dwie główne teorie skierowane swoim ostrzem przeciwko zasadzie udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem – teoria biurokratyczna i technokratyczna. Nie unikając pewnego schematyzmu można stwierdzić, że teoria biurokratyczna rozpowszechniła się wśród personelu kierowniczego, teoria technokratyczna zaś znalazła licznych zwolenników w szeregach personelu inżynieryjno-technicznego.

3. Teoria biurokratyczna

Podstawą teorii biurokratycznej była teza, iż założenia instytucji samorządu robotniczego nie są realne wobec silnego zróżnicowania szeregów klasy robotniczej i

10% nie ukończyło szkoły podstawowej. (Patrz: G. Halak, „Problemy wydajności pracy w przemyśle maszynowym w Polsce”, „Przegląd Techniczny”, listopad 1959, s. 85.)

¹⁴⁵ Stenogram z Krajowej Narady Przedstawicieli Rad Robotniczych Przemysłu maszynowego z dnia 5 lutego 1958 r., s. 44.

wynikającego stąd niskiego poziomu jej świadomości społecznej. Polska klasa robotnicza jest niewątpliwie zróżnicowana zarówno pod względem swej struktury wewnętrznej, jak i poziomu świadomości społecznej. Tak ogólne sformułowanie nie daje jednak podstaw do zbyt daleko idących wniosków.

Zróżnicowanie struktury wewnętrznej i poziomu świadomości klasy, grupy czy warstwy społecznej – to pojęcia względne. Próby przeciwstawienia abstrakcyjnego ideału całkowicie zintegrowanej klasy robotniczej – ideału, który nigdy nie istniał i prawdopodobnie nigdy nie zostanie urzeczywistniony – rzeczywiście istniejącej, w określonych warunkach przestrzennych i czasowych, klasie robotniczej, prowadzą do metafizycznych rozważań na temat niedoskonałości moralnej tej klasy, jej „odwiecznych” i „naturalnych” skłonności, które biorą zawsze górę niezależnie od systemu ustrojowego. Taką metodę analizy zaprezentował w swoim artykule o radach robotniczych w Polsce Peter Wiles.¹⁴⁶

„Przyczyna fiaska (samorządu robotniczego – przypis J.B.) jest przeważnie zawsze ta sama: brak dyscypliny pracy i przedkładanie bezpośredniego interesu robotnika nad długodystansowy interes przedsiębiorstwa. Na skutek konkurencji przedsiębiorstw, których pracownicy są zdyscyplinowani, przedsiębiorstwa zarządzane przez robotników po prostu przynoszą straty. Czas pracy nie jest przestrzegany; płace i warunki żądane przez robotników są tak wysokie, że przedsiębiorstwo nie może im wydołać; wynalazki zaoszczędzające pracę napotykać opór. Oczywiście początkowo są sukcesy – tak jak teraz w Polsce, tam gdzie rady robotnicze zgadzają się na zwolnienie zbędnych robotników, aby reszta mogła mieć większy udział w funduszu płac. Lecz te początkowe sukcesy są tylko złudnym wskaźnikiem, co się stanie na dłuższą metę, tak jak miesiąc miodowy w małżeństwie. Wydaje się zatem, że nie możemy się obyć bez kogoś ‘ponad’ robotnikami, kto nie jest ‘jednym z

¹⁴⁶ Dość znamienne było słowo wstępne redakcji „Po prostu” (w tym czasopiśmie ukazał się artykuł), w którym czytamy: „Drukujemy artykuł Petera Wilesa dyskusyjny zwłaszcza w ocenie współczesnego kapitalizmu i przeprowadzaniu analogii między kapitalistycznym a socjalistycznym zarządzeniem przedsiębiorstw – będąc zdania, że niezależnie od tego stanowi on ważką propozycję powrotu do racjonalizmu w omawianych sprawach.”

nich' i kto ma, ogólnie mówiąc, mniej niż sto procent sympatii dla ich zupełnie naturalnych uczuć. Oczywiście i on ma swoje wady, ale ponieważ jego psychika jest różna od ich psychiki, może on korygować ją równie jak oni jego. Kapitałista, 'manager', pracujący za pensję i dyrektor przedsiębiorstwa upaństwowionego spełniają wszyscy tę samą funkcję: różnica między kapitalistycznym i socjalistycznym kierowaniem jest bardzo mała. Pewna ilość napięcia społecznego w przedsiębiorstwie wydaje się być nieodzownym warunkiem jego sprawności."¹⁴⁷

Właściwa charakterystyka klasy robotniczej wymaga głębszej analizy warunków historycznych, ekonomicznych i społecznych, które zdeterminowały jej dzisiejsze oblicze. Analiza ta nie może pominąć charakterystyki pozostałych klas, grup i warstw społeczeństwa. Istota problemu sprowadza się bowiem do odpowiedzi na pytanie, jaka siła społeczna decyduje w istniejących warunkach o postępie społecznym w naszym kraju.

Tradycje polskiej klasy robotniczej są niezwykle bogate. Znajdowała ona zawsze – zwłaszcza w warunkach imperializmu, w starciu z burżuazją i jej państwem – swoje miejsce w czołówce międzynarodowego ruchu robotniczego. Tej walce przewodził proletariatus najstarszych okręgów przemysłowych (Zagłębie, Łódź i okręg łódzki oraz Warszawa). Powstanie łódzkie było w okresie rewolucji 1905 roku pierwszym wystąpieniem zbrojnym proletariatus na obszarach imperium carskiego. W latach 1918-1919, na fali wystąpień rewolucyjnych, jakie zapoczątkowała Rewolucja Październikowa w Rosji, powstają we wszystkich okręgach polski rady Delegatów Robotniczych. Wówczas to Zagłębiowska Rada Delegatów Robotniczych wezwała robotników do przejmowania zarządu nad fabrykami i kopalniami i do ustanowienia kontroli nad wszystkimi dziedzinami życia gospodarczego. W czasie światowego kryzysu ekonomicznego (1929-1933) polska klasa robotnicza zapoczątkowała nową formę walki – strajk okupacyjny, który wszedł do historii międzynarodowych walk proletariatus pod nazwą „strajk polski”. W latach

¹⁴⁷ Peter Wiles, „O samorządzie robotniczym inaczej”, „Po prostu” nr 16, 1957.

trzydziestych wzmógł się ze szczególną siłą ruch strajkowy (patrz tablica 12). W roku 1934, np. liczba strajkujących w Polsce była wyższa aniżeli w Anglii, Francji, Belgii, Szwecji, Finlandii, Estonii, Rumunii i Węgrzech razem wziętych.

Masowy udział oraz kierownicza rola proletariatu w walce mas pracujących przeciwko wzmagającej się groźbie rodzimego i niemieckiego faszyzmu ugruntowały rewolucyjne tradycje polskiej klasy robotniczej i wywarły silny wpływ na jej oblicze społeczne. Dzięki temu mogła ona odegrać decydującą rolę w procesie rewolucyjnych przeobrażeń oraz w walce z reakcyjnym podziemiem.

Tablica 12. Walki strajkowe w Polsce w latach 1930-1936

Rok	Liczba strajków	Liczba przedsiębiorstw objętych strajkiem	Liczba strajkujących
1930	312	1 185	48 000
1931	357	1 154	107 000
1932	504	6 219	314 000
1933	631	7 282	343 000
1934	946	9 416	363 000
1935	1 165	11 631	450 000
1936	2 056	22 016	675 000

Według danych Małego Rocznika Statystycznego 1936.

W okresie odbudowy kraju (1945-1949) nastąpił szybki wzrost zatrudnienia. Wzrostu tego nie należy jednak utożsamiać ze wzrostem klasy robotniczej. Dotyczy to w szczególności głównych ośrodków przemysłowych: likwidacja bezrobocia¹⁴⁸, zwiększenie liczby osób zatrudnionych w przemyśle w poszczególnych rodzinach robotniczych, przyrost naturalny – wszystkie te czynniki doprowadziły do wzrostu szeregów proletariatu przemysłowego bez istotnego naruszenia jego struktury klasowej. Nie bez znaczenia był również proces proletaryzacji społeczeństwa

¹⁴⁸ Liczba oficjalna zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła pod koniec 1938 r. 456 tys. Rzeczywistą liczbę bezrobotnych szacowano na 1 mln osób.

polskiego w okresie okupacji. Powolny odsetek pracowników wywiezionych do Niemiec był zatrudniony w przedsiębiorstwach przemysłowych i po wyzwoleniu kraju poszukiwał pracy w przemyśle. Nieco odmiennie przedstawiał się ten problem w ośrodkach przemysłowych na Ziemiach Odzyskanych. Stosunkowo niski był tutaj odsetek robotników-autochtonów. Migracje z terenów gospodarczo zacofanych do tych ośrodków wpłynęły niewątpliwie na strukturę społeczną załóg fabrycznych w tych ośrodkach. Wśród osiedleńców przeważał element chłopski, aczkolwiek i w tym przypadku robotnicy, zwłaszcza robotnicy rolni, stanowili pewien odłam tej grupy. Można jednak stwierdzić, że w latach 1945-1949 struktura i oblicze proletariatu w największych okręgach przemysłowych (Zagłębie, Śląsk, Łódź wraz z okręgiem) nie uległy radykalnym przeobrażeniom.

Również lata forsownej industrializacji (1950-1955) oraz związany z nią silny przyrost zatrudnienia w przemyśle nie doprowadziły, wbrew dość rozpowszechnionym poglądom, do „rozpłynięcia się” trzonu proletariackiego w żywiole drobnomieszczańskim. Zapomina się często o tym prostym fakcie, że względny przyrost zatrudnienia był najwyższy nie w grupie pracowników fizycznych, lecz w grupie pracowników umysłowych (o około 70%). Stan zatrudnienia pracowników fizycznych wzrósł w tym samym czasie o 27,6% (patrz tablice 13 i 14). Po uwzględnieniu wpływu przyrostu liczby osób w wieku zdolności do pracy w rodzinach robotniczych na wzrost zatrudnienia robotników, należy stwierdzić, że napływ „przybyszów” ze środowiska chłopskiego i drobnomieszczańskiego, aczkolwiek osłabił w pewnym stopniu wewnętrzną spójność załóg robotniczych, nie mógł doprowadzić do „rozpłynięcia się” starego trzonu proletariackiego w obcym mu żywiole. Wprawdzie w okresie tym powstały nowe przedsiębiorstwa (np. Nowa Huta, Fabryka Samochodów Osobowych na Żeraniu), w których większość załogi robotniczej stanowią elementy napływowe. Fakt ten nie zadecydował jednak o obliczu klasy robotniczej jako całości, zwłaszcza, że zatrudnienie w tej grupie przedsiębiorstw stanowiło zaledwie 16% ogólnego przyrostu zatrudnienia w przemyśle, który w planie sześcioletnim osiągnął liczbę

960 000 pracowników. Uwzględniając wszystkie te elementy rozwoju klasy robotniczej, nie sposób zgodzić się z uogólnieniami, które przyjmując dość jednostronny punkt widzenia, prowadzą do bardzo daleko idących wniosków.

„Wśród załóg fabrycznych – stwierdza Janusz Tymowski – przeważają dzisiaj nie robotnicy związani z przemysłem tradycją rodzinną i własną długoletnią pracą, ale ludzie, którzy przyszli do pracy w fabryce niedawno. Pracownicy tacy nie czują i nie rozumieją, że pewne ograniczenia dzisiejsze są konieczne dla ich własnego dobra w przyszłości. Powstaje często zasadnicza sprzeczność między doraźnym interesem wielu poszczególnych pracowników a długofalowym interesem całego społeczeństwa.”¹⁴⁹

Tego rodzaju tezy wskazują na konieczność ograniczania wpływu załóg robotniczych na zarządzanie gospodarką narodową i rządzenie państwem: Skoro nie rozumieją oni konieczności podporządkowania swych doraźnych interesów interesom ogólnospołecznym, nieodzowne staje się przeciwstawienie im siły stojącej ponad nimi. W oparciu o tę ocenę kształtuje się stopniowo przeświadczenie, iż siłą reprezentującą interes ogólnospołeczny jest personel kierowniczy, który zmuszony jest narzucać załogom rozwiązania, których konieczności i znaczenia nie potrafią zrozumieć.

Działalność personelu kierowniczego oparta na tego rodzaju założeniach nie sprzyja bynajmniej nawiązaniu przyjaznych stosunków z robotnikami, lecz raczej pogłębia dystans społeczny między tymi grupami. Zjawiska te utrudniają proces integracji klasy robotniczej, której liczebność ogromnie wzrosła w stosunku do ogółu ludności. Zbliżyliśmy się pod tym względem do warunków państw najbardziej rozwiniętych (patrz tablica 15). Na ten stan rzeczy nie miały wpływu wywarło przesunięcie granic Polski na zachód. W roku 1935 na każdy tysiąc mieszkańców zaledwie 20,4 pracowało w wielkim i średnim przemyśle, z tym, że w województwach wschodnich, najbardziej zacofanych (w tarnopolskim, poleskim, nowogrodzkim, wileńskim, wołyńskim, stanisławowskim, lwowskim, białostockim i

¹⁴⁹ Wypowiedź w dyskusji na temat: „Inteligencja a partia”, „Nowe Drogi” nr 7, 1958, s. 105.

lubelskim) wskaźnik ten wahał się od 3,3 do 9,8, a w województwach najbardziej uprzemysłowionych (łódzkim, śląskim i m.st. Warszawie) – od 48,3 do 82,4.¹⁵⁰ Przewaga ludności zatrudnionej w przemyśle występuje nadal wyraźnie w okręgach przemysłowych o największych tradycjach rewolucyjnych (patrz tablica 16). Jak z tych danych wynika, na 1000 mieszkańców przypada w Łodzi 288 zatrudnionych w przemyśle, w województwie katowickim – 231.

Tablica 15. Ludność zatrudniona w przemyśle w stosunku do ogółu ludności^x

Wyszczególnienie		Ludność ogółem (w tys.)	Zatrudnieni w przemyśle	
			W tys.	W %
USA (1950 r.)		151 683,0	17 879,7	11,8
Anglia (1951 r.)		50 302,0	9 680,7	19,2
NRF (1950 r.)		48 461,0	7 656,9	15,8
Francja (1954 r.)		42 951,0	5 483,4	12,8
Polska	1937	34 359,0	859,0	2,5
	1949	24 410,0	1 736,0	7,1
	1955	27 278,0	2 695,6	9,9

^x Źródło: „Wiadomości Statystyczne”, zeszyt IV, rok II, s. III.

Równoległe z procesem koncentracji produkcji wzrosła liczba dużych przedsiębiorstw. W roku 1937 było 101 przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 1000 pracowników, w roku 1956 było ich 491, przy czym zatrudniały one 47% ogółu pracowników przemysłu. Dla tego procesu olbrzymie znaczenie miał okres okupacji. W okresie tym nastąpiła gwałtowna koncentracja i centralizacja produkcji. Zdecydowały wprawdzie czynniki pozaekonomiczne, jednakże rezultatem było skupienie własności w rękach kilku największych koncernów kapitalistycznych. W toku odbywającej się koncentracji przemysłu na ziemiach włączonych do Rzeszy następowała likwidacja małych przedsiębiorstw i warsztatów wytwórczych i

¹⁵⁰ *Materiały do badań nad gospodarką Polski, część I (1918-1939)*, Warszawa 1956, s. 166.

łączenie ich w większe zakłady przemysłowe. Tak np. w łódzkim przemyśle włókienniczym okupant zastał 2600 przedsiębiorstw, a w wyniku przeprowadzonej „czystki” i połączeń pozostało ich nie więcej niż tysiąc.¹⁵¹ Na skutki tych procesów wskazuje również W. Radkiewicz na przykładzie Zakładów H. Cegielski w Poznaniu: Stan zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie wynosił na dzień 30 czerwca 1939 r. – 7 200 pracowników¹⁵², pod koniec okupacji zaś – 21,5 tys. robotników.¹⁵³

Tablica 16. Ludność zatrudniona w przemyśle w stosunku do ogółu ludności w niektórych województwach

Wyszczególnienie	Ludność ogółem w 1955 r.	Zatrudnienie w przemyśle w 1955 r.	Na 1000 ludności przypada zatrudnionych w przemyśle	Indeks ogółem Polska
Polska ogółem	27 544 000	2 691 611	98	100,0
Miasto Łódź	674 000	194 026	288	293,0
Katowickie	3 040 000	702 856	231	235,7
M. st. Warszawa	1 001 000	134 160	134	136,7
Krakowskie	2 359 000	213 483	90	91,8
Koszalińskie	632 000	28 191	45	45,9
Białostockie	1 040 000	33 895	33	33,7

Forsowne tempo industrializacji w okresie planu sześcioletniego było możliwe w dużej mierze dzięki szybkiemu wzrostowi zatrudnienia. W latach 1956-1960 nastąpiło poważne zahamowanie tego wzrostu, co niewątpliwie musiało wpłynąć na dalszą konsolidację wewnętrznej struktury klasy robotniczej. Również w następnej pięcioletce (1961-1965) nieduży stosunkowo przyrost zatrudnienia zostanie osiągnięty w poważnym stopniu dzięki przyjęciu do pracy w przemyśle młodzieży robotniczej. Dziesięcioletni okres „spokojnego „ rozwoju tej klasy przyczyni się niewątpliwie do dalszego ustabilizowania jej struktury wewnętrznej.

¹⁵¹ J.W. Gołębiowski, *Walki PPR o nacjonalizację przemysłu*, KiW, Warszawa 1961, s. 16-17.

¹⁵² W. Radkiewicz, *Dzieje Zakładów H. Cegielski 1846-1960*, Poznań 1962, s. 256.

¹⁵³ Tamże, s. 173.

Niewłaściwa ocena wpływu przemian społeczno-gospodarczych w okresie pierwszego dziesięciolecia Polski Ludowej na rozwój klasy robotniczej usprawiedliwia jako nieuchronne wypaczenia centralistyczno-biurokratyczne oraz system kultu jednostki. Powołując się na badania przeprowadzone przez Zakład Badań Socjologicznych PAN, J. Szczepański stwierdza:

„... odsetek robotników, którzy pracę rozpoczęli przed rokiem 1939, wynosi od 30-35%. Reszta to robotnicy, którzy rozpoczęli pracę już w przemyśle uspołecznionym. Dalej do fabryk napłynęli w dużym odsetku chłopci (od 25 do 35% załóg w niektórych fabrykach) w pewnym odsetku pracownicy z dawnego drobnomieszczanstwa (w niektórych fabrykach włókienniczych z tej warstwy pochodzi ponad 15% nowych robotników). ... Przed wojną w przemyśle pracowało w Polsce około 830 000 robotników, dziś liczba ich dochodzi 3 milionów. Te masy nowych pracowników fizycznych dopiero wchodzi w orbitę wpływów cywilizacji technicznej, dopiero stopniowo wdrażają się w nową kulturę techniczną i przyzwyczajają się do pracy maszynowej.”¹⁵⁴

Jeżeli przyjąć jako słuszną tego rodzaju ocenę, to łatwo jest usprawiedliwić jako nieuchronne tendencje do ograniczania udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Tym samym traci się z oczu rzeczywiste przyczyny, które doprowadziły do zahamowania rozwoju demokracji robotniczej i pogłębiły sprzeczności między załogą robotniczą a personelem kierowniczym.

Nieliczenie się personelu kierowniczego ze zdaniem robotników rodziło wśród tych ostatnich uczucie frustracji i powodowało spadek zainteresowania wynikami gospodarczymi przedsiębiorstwa, co z kolei zdawało się uzasadniać stanowisko personelu kierowniczego. To błędne koło pogłębiało dystans społeczny oraz sprzeczności społeczne między tymi grupami.

4. Teoria technokratyczna

Teoria technokratyczna została sprecyzowana i konsekwentnie rozwinięta już w roku 1957 w pracach E. Lipińskiego. Jej wpływy są ciągle żywe, o czym świadczą,

¹⁵⁴ J. Szczepański, „Społeczne czynniki wydajności pracy”, „Przegląd Techniczny”, listopad 1959, s. 14.

m.in. niektóre wypowiedzi w dyskusji toczącej się od początku 1962 r. na łamach „Życia Gospodarczego”. Jednakże uwagę naszą skoncentrujemy na poglądach E. Lipińskiego, które najlepiej charakteryzują stosunek zwolenników teorii technokratycznej do instytucji samorządu rzeczywiście robotniczego.

Punktem wyjścia jego argumentacji była teza, że „urzeczowienie, ekspertyzacja, unaukowanie, wyspecjalizowanie funkcji kierowania przedsiębiorstwem stanowi podłoże nieodwracalnego procesu oderwania własności środków produkcji od ‘zarządzania’ tymi środkami. Zarządzanie usamodzielnia się, absolutyzuje, zrywa łączność z własnością środków produkcji.”¹⁵⁵

Trudno już na wstępie zgodzić się z tak bezapelacyjnym sądem. O „oderwaniu się” funkcji własności od funkcji zarządzania zdecydował bowiem rozwój kapitalistycznych stosunków produkcji (koncentracja i centralizacja kapitału), który doprowadził do powstania nowej formy własności prywatnej – towarzystw akcyjnych. Równolegle zmianom ulegały formy zarządzania i kierowania przedsiębiorstwami. Jednakże funkcja własności przesądza w dalszym ciągu o treści społecznej roli współczesnego menedżera, którego samodzielność sprowadza się w swojej istocie do opracowywania najaktualniejszych metod osiągnięcia odgórnie nakreślonych celów.¹⁵⁶

„Na skutek geograficznego i liczebnego rozproszenia właścicieli, ważne decyzje dotyczące przedsiębiorstwa przejęte zostały przez managerów. Wszakże główni akcjonariusze zachowują dyspozycję w zakresie produkcji, cen i polityki płac.”¹⁵⁷

¹⁵⁵ E. Lipiński, „Rady robotnicze, przedsiębiorstwo i inne sprawy”, „Życie Gospodarcze” nr 51-52, 1957. Myśli zawarte w tym artykule stanowią w pewnym sensie rozwinięcie tez sformułowanych w innej pracy tegoż autora: „Model gospodarki socjalistycznej”, „Nowe Drogi” nr 11-12, 1956.

¹⁵⁶ Próby absolutyzowania procesu „oderwania” funkcji zarządzania od funkcji własności znalazły swoje odzwierciedlenie w artykule A. Bednara pt. „Własność i zarządzanie” („Życie Gospodarcze” nr 27, 1958): Zdaniem autora, wraz z procesem rozwoju form własności w ramach kapitalizmu zachodzi proces wyobcowywania się funkcji zarządzania tą własnością. Własność grupowa, a tym bardziej państwowa, ogranicza pojedynczego kapitalistę lub wręcz uniemożliwia mu podejmowanie autorytatywnych decyzji... Socjalizm w sposób całkowity odrywa w skali społecznej zarządzanie – przynajmniej podstawowymi środkami wytwórcy od własności. Pełne rozszczepienie tych funkcji nie jest cechą systemu centralizmu biurokratycznego ani krajów socjalistycznych zacofanych, lecz cechą socjalizmu jako całości.

¹⁵⁷ D.C. Miller und W.H. Form, *Unternehmung, Betrieb und Umwelt*, op. cit., s. 296.

Nieuzasadnione absolutyzowanie samodzielności funkcji zarządzania stwarza złudzenie apolityczności i skłonności pozycji społecznej menedżera. „Przedsiębiorstwo – stwierdza E. Lipiński – nie jest jednostką polityczną, lecz ekonomiczną, raczej ekonomiczno-techniczną.”¹⁵⁸ Negując polityczny aspekt struktury społecznej przedsiębiorstwa nie widzi on potrzeby dokonywania analizy jego struktury władzy, co w konsekwencji prowadzi go do wniosku, że te stosunki nadrzędności i podporządkowania, jakie implikują zespołowy proces pracy nie pozwalają – niezależnie od systemu własności – na wprowadzenie w życie założeń demokracji wewnątrz przedsiębiorstwa.

„Przedsiębiorstwo zachowuje w dalszym ciągu charakter autorytarny, hierarchiczny, oparty na zasadzie podporządkowania. ‘Państwo wolności’ zaczyna się dopiero poza pracą, miejsce pracy należy jeszcze do dziedziny marksowskiego ‘państwa konieczności’”.¹⁵⁹ Źródło alienacji robotnika w procesie pracy nie wypływa z konieczności przestrzegania żelaznej dyscypliny pracy, lecz tkwi swymi korzeniami w strukturze władzy przedsiębiorstwa.

W ustroju kapitalistycznym „... kooperacja robotników najemnych jest po prostu wynikiem działania kapitału zatrudniającego ich jednocześnie. Współzależność ich funkcji oraz ich jedność jako łącznego organizmu wytwórczego leży poza nimi, mianowicie w kapitale, który ich zebrał razem i trzyma w łączności. Toteż współzależność prac robotników występuje wobec nich idealnie jako plan kapitalisty, a w praktyce jako jego władza, jako potęga obcej woli, która ich działalność poddaje swojemu celowi.”¹⁶⁰

Dlatego też wszelkie propozycje reform zmierzających do „humanizacji” pracy oraz próby włączenia załóg do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami muszą się skutecznie rozbić o granicę, jaką stanowi zysk.¹⁶¹

¹⁵⁸ E. Lipiński, „Rady robotnicze, przedsiębiorstwo...”, op. cit., s.?

¹⁵⁹ Tamże.

¹⁶⁰ K. Marks, *Kapitał*, t. I, op.cit., s. 357.

¹⁶¹ „Wartość pracy-towaru zależy od jego użyteczności dla przedsiębiorstwa. Ażeby tę wartość ocenić musi on mieć na uwadze dwa elementy: sumę rozporządzalnej energii, tzn. stosunek między podażą siły roboczej i

W argumentacji E. Lipińskiego głównym źródłem zjawiska alienacji jest pogłębiający się społeczny podział pracy:

„Specjalizacja, podział pracy, system taśmowy zabijają zainteresowanie pracującego przedmiotem pracy. Dlatego czyni się wysiłki w kierunku zmniejszenia skutków nadmiernej specjalizacji w systemie taśmowym, np. przez zastosowanie rotacji zawodów i czynności, albo przez wykształcenie politechniczne, umożliwiające... kompleksowe rozumienie wykonywanych czynności, co silniej integruje proces pracy osobowością pracującego. Jednak skuteczność prób tak pojętej integracji jest zawsze ograniczona.”¹⁶²

Skutki pracy częściowej nie są tak jednoznaczne – nawet w ustroju kapitalistycznym – jak to przedstawia E. Lipiński. Oceniając te zjawiska, Gramsci wskazuje na dialektykę nowych metod przemysłowych:

„Podobnie jak chodząc, nie musi się myśleć o tym, jakie szczególne ruchy trzeba wykonać, aby wprawić całe ciało w zsynchronizowany ruch, dający w rezultacie chodzenie, tak dzieje się i będzie się nadal działo w przemyśle, jeśli chodzi o zasadnicze gesty potrzebne w danym zawodzie: chodzi się automatycznie, myśląc jednocześnie o czym się chce. Przemysłowcy amerykańscy doskonale zrozumieli tę dialektykę zawartą w nowych metodach przemysłowych. Zrozumieli, że określenie ‘wyuczony goryl’ to frazes, że robotnik pozostaje ‘niestety’ człowiekiem, który w czasie pracy myśli może nawet więcej, a w każdym razie ma znacznie większą możliwość myślenia, zwłaszcza kiedy już przewyciężył proces przystosowania i nie został wyeliminowany. I nie tylko myśli: fakt, że z pracy swej nie ma bezpośredniego zadowolenia, oraz świadomość, że chce się go sprowadzić do funkcji ‘wyuczonego goryla’, mogą go naprowadzić na myśli niezbyt konformistyczne. A to budzi w przemysłowcach niepokój, jak widać z całego szeregu środków

popytam na nią oraz całkowity wynik finansowy przedsiębiorstwa, gdyż płace potrącane są z tego zysku.” (Bernard R. Hameray, *L'entreprise industrielle et les relations humaines*, Paris 1959, s. 50).

¹⁶² E. Lipiński, „Rady robotnicze...”, op. cit., s.?

ostrożności i 'wychowawczych' poczynań, o których wyczytać można z książek Forda i z działalności André Philipa."¹⁶³

Poza tymi argumentami na rozważenie zasługuje fakt, że nieustanne rewolucjonizowanie technicznej podstawy procesów produkcyjnych wynikające z samej istoty wielkiego przemysłu stwarza zwłaszcza w dobie automatyzacji konieczność przewyciężenia tradycji i nawyków pracy cząstkowej.

„Jeżeli – pisze Marks – ...zmiennosc pracy dotychczas działa tylko jako przemożne prawo przyrody i toruje sobie drogę z ślepo niszczącą siłą prawa przyrody napotykającego wszędzie przeszkody, to sam wielki przemysł przez swe katastrofy czyni sprawą życia i śmierci uznanie zmienności prac, a więc możliwie najszerszej elastyczności robotników, za ogólne społeczne prawo produkcji, co wymaga przystosowania stosunków do normalnego urzeczywistnienia się tego prawa. Wielki przemysł czyni sprawą życia i śmierci zastąpienie potworności, jaką jest wynędzniała rezerwowa ludność robotnicza pozostająca w dyspozycji dla zmiennych potrzeb wyzysku kapitalistycznego – absolutnym przystosowaniem człowieka do zmiennych wymagań pracy; zastąpienie jednostki cząstkowej dźwigającej cząstkową czynność społeczną – jednostką wielostronnie rozwiniętą, dla której różne funkcje społeczne są jej kolejno po sobie następującymi sposobami działalności życiowej.”¹⁶⁴

Te samą konieczność dostrzegają dzisiaj coraz wyraźniej również socjologowie i pedagodzy:

„Zadaniem nauczania technicznego – stwierdza Friedmann – jest przede wszystkim pogłębienie inteligencji, wykształcenie, wyrobienie zdolności,

¹⁶³ A. Gramsci, *Pisma wybrane*, t. II, KiW, Warszawa 1961, s. 139.

Friedman podejmuje ten sam temat od nieco innej strony: „Niektórzy psychologowie zwrócili uwagę na ujemny skutek społeczny rozmyślań przy pracy, a obserwacje ich rzucają ciekawe światło na to zagadnienie. Uważają oni, iż rozmyślanie pogłębiają rozżalenie robotnika, zwłaszcza gdy jest on już czymś przygnębiony. Wówczas bowiem na tle tego rozżalenia krystalizuje się całe jego rozdrażnienie wywołane warunkami egzystencji.” (*Maszyna i człowiek*, KiW, Warszawa 1960, s. 123.)

¹⁶⁴ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 526-527.

nawyków i zręczności ogólnej, przygotowanie do realnych warunków życia zawodowego w dzisiejszych czasach, a jeszcze bardziej jutrzejszych.”¹⁶⁵

Złudnym byłoby jednak przeświadczenie, że dzięki tym wszystkim „technicznym” zabiegom uda się ostatecznie przezwyciężyć zjawisko „wyobcowania” robotnika w środowisku pracy. Zabiegi te mogą wpłynąć niewątpliwie na złagodzenie antagonizmów społecznych w przedsiębiorstwie i wzrost zainteresowania robotnika wynikami jego pracy.¹⁶⁶ Wszakże świadomość, że działając zmierza on do osiągnięcia własnych celów kształtuje się na gruncie solidarności klasowej¹⁶⁷, w miarę, jak utrwala się przeświadczenie o nieuchronności antagonizmu między pracą a kapitałem.

Przyjmując własne tezy jako oczywiste E. Lipiński nie podejmuje nawet próby dokonania głębokiej analizy struktury społecznej przedsiębiorstwa w ściśle określonych warunkach ustrojowych i historycznych oraz wpływu tej struktury na postawę robotnika. W konsekwencji cała jego argumentacja prowadzi do wniosku, że udział załogi robotniczej w podejmowaniu istotnych decyzji ekonomicznych jest utopią:

¹⁶⁵ G. Friedmann, *Maszyna i człowiek, op. cit.*, s. 222-223. Ze zrozumienia tej konieczności wypływa dążenie do zapoznawania robotnika z całokształtem procesu produkcyjnego, w którym uczestniczy jako pracownik cząstkowy. Jeżeli bowiem, jak pisze Durkheim, jednostka nie uświadamia sobie celu, do którego „... zmięrzają czynności, których wykonania żąda się od niej... to wówczas nie może się już z nich wywiązać inaczej, jak przez rutynę. Codziennie powtarza on te same ruchy z monotonną regularnością, nie interesując się nimi i nie rozumiejąc ich. Nie jest już ona żywą komórką żywego organizmu, która bezustannie drga w zetknięciu z sąsiednimi komórkami, oddziałując na nie i odpowiadając na ich działanie, rozciąga się, skupia w sobie, nagina i przekształca w zależności od potrzeb i okoliczności. Staje się ona martwym mechanizmem, który siła wewnętrzna wprawia w ruch i który porusza się ciągle w tym samym kierunku i w ten sam sposób. Nie można, oczywiście, niezależnie od własnego wyobrażenia o ideale moralnym, pozostać obojętnym w obliczu takiego upośledzenia natury ludzkiej.” (E. Durkheim, *De la division du travail social*, Presses Universitaires de France, Paris 1960, s. 363.)

¹⁶⁶ „Jednym z najlepszych sposobów wytworzenia u robotnika przeświadczenia, iż czegoś dokonał oraz zaspokojenia potrzeby zrozumienia wykonywanych czynności wytwórczych i zainteresowania pracą – to bezpośrednie włączenie robotnika w tok przygotowania i wykonywania pracy.” (G. Friedmann, *Le travail en miettes*, Gallimard, 14e édition, 1956, s. 91).

¹⁶⁷ „Solidarność robotnicza... wychodzi poza ramy poszczególnego przedsiębiorstwa... Jeżeli weźmiemy przykład ekipy stu robotników i robotnic pracujących przy taśmie montażowej w wielkiej fabryce zegarów, to stwierdzimy, że nie współzależność czynności narzuconych przez podział pracy wytworza w tej grupie ludzkiej uczucie solidarności moralnej oraz sieć trwałych więzi. To nie ich status techniczny (przynajmniej nie w głównej mierze) wywołuje to uczucie, lecz ich status społeczny w przedsiębiorstwie, świadomość wspólnej doli wobec pracodawcy (właściciela lub jego przedstawicieli) i ogólnie biorąc ich status w społeczeństwie, którego sami stanowią częścią.” (tamże, s. 145.)

„W sprawach zarządzania lub kontroli, w sprawach wysoce fachowych, gdzie decyzje nie dotyczą wykonywanej indywidualnej lub grupowej pracy, ale rozwoju i funkcjonowania całego przedsiębiorstwa, rady działają jako kierownicy, nie reprezentują interesów pracy, lecz interesy społeczeństwa, które to interesy mogą być realizowane najlepiej tylko pod warunkiem, że decyzje rad są oparte na władzy, znajomości rzeczy, fachowości itp., niezbędnych dla wykonywania tego zadania.”¹⁶⁸

Uzasadniając jako korzystny z punktu widzenia interesu ogólnospołecznego, któremu nawet przeciwstawia interesy pracy, proces utożsamiania się funkcji organów samorządu z funkcjami kierownictwa, autor niejako sankcjonuje zjawisko uniezależniania się rad robotniczych od załóg oraz ich biurokratyzację. Z tych samych założeń wypływa wniosek, iż „władza nad ludźmi” winna być atrybutem funkcji majstra, kierownika i dyrektora.¹⁶⁹

Dodatkowym argumentem mającym przemawiać za słusnością tej tezy było twierdzenie, iż „praca jest przykrością”.¹⁷⁰ W tych warunkach łatwo zrozumieć, że w interesie całego społeczeństwa musi istnieć siła niezależna od załogi robotniczej i stojąca ponad nią, która byłaby władna skłonić poszczególnych robotników do wydajniejszej pracy. Zadziwiająca jest przy tym zbieżność tych argumentów z przytoczonymi wyżej poglądami P. Wileasa.

W rzeczywistości jednak założenia prowadzące do tak ostatecznych wniosków są błędne. Opierają się one na przeświadczeniu, że istnieje „wieczna” skłonność natury ludzkiej do próżniaczego życia.¹⁷¹ Zgodnie z teorią Marksa awersja robotnika w

¹⁶⁸ E. Lipiński, „Rady robotnicze...”, *op. cit.*, s. ?

¹⁶⁹ A Małachowski w artykule pt. „Jutro rad robotniczych” („Przegląd Kulturalny” nr 32, 1957) dostrzegł sprzeczność między zadaniem usprawniania działalności gospodarki narodowej a postulatem demokratyzacji zarządzania. Usprawiedliwiał on tendencję do ograniczania demokracji gospodarczej do stosunkowo nielicznej grupy kierowniczej, w której rzekomo dominuje tendencja do maksymalnego usprawniania procesu produkcji, umotywowana dążeniem do osiągnięcia wyższych zarobków i rozwinięcia swobodnej pracy twórczej. Kontrtendencją natomiast była ingerencja władz zwierzchnich, słaba dyscyplina załóg oraz niska wydajność ich pracy.”

¹⁷⁰ Marks krytykuje tego rodzaju pogląd w teorii A. Smitha, wykazując, że ten ostatni traktuje pracę jako „... ofiarę ze spoczynku, wolności i szczęścia, nie jako normalną czynność życiową. Co prawda, ma przed oczyma nowoczesnego robotnika najemnego.” (K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op. cit.*, s. 50.)

¹⁷¹ J.A.C. Brown usystematyzował dowody świadczące o tym, że robotnicy odczuwają potrzebę pracy:

a) wielu ludzi pracuje, mimo że ze względów finansowych nie jest im to potrzebne,

stosunku do pracy, która przecież „stworzyła człowieka”, jest zjawiskiem klasowym i historycznym, nie zaś przejawem wiecznych skłonności natury ludzkiej.¹⁷²

Tego rodzaju oceny prowadzą do wniosku, że robotnicy nie mogą i nie powinni uczestniczyć w zarządzaniu przedsiębiorstwami: praca cząstkowa bowiem zabija w nich wszelkie zainteresowanie pracą. Stąd już tylko krok do twierdzenia, że „... wszystko to, co uchodziło za specyficzne cechy kapitalistycznego społeczeństwa – jak alienacja pracy, nierówność wynagrodzeń, depersonalizacja życia, odejście od tradycji – powinno być uznane za cechy przemysłowego społeczeństwa w ogóle...”¹⁷³

W konsekwencji nie są oni zdolni – niezależnie od systemu ustrojowego – do podporządkowania się w sposób świadomy i dobrowolny wymogom dyscypliny fabrycznej oraz interesom ogólnospołecznym. Gdyby wniosek ten był słuszny, odnosiłby się on w nie mniejszym stopniu do pozostałych grup społeczno-zawodowych.¹⁷⁴ Specjalizacja funkcji występuje również wśród pracowników tych grup. Interesująca jest z tego właśnie punktu widzenia wypowiedź T. H. Burnhama:

b) pieniądze nie są wszystkim. Liczne są wypadki, że robotnicy, którym dano nowe zajęcie, połączone z wyższą płacą, proszą o przeniesienie ich z powrotem do dawnej roboty, mimo że jest gorzej płatna,

c) nawet w istniejących, tak bardzo niezadowolających warunkach, większość robotników lubi swoją pracę. Wskazują na to wszystkie badania postaw robotników bez względu na to, w jakiej gałęzi przemysłu zostały przeprowadzone,

d) zupełnie prawdziwa i nie udawana jest duma i zainteresowanie sprawami niektórych koncernów (np. Ford Cy, Unilever Ltd.) ze strony ich pracowników, kiedy właściwa służba informacyjna podaje im do wiadomości osiągnięcia przedsiębiorstwa,

e) najbardziej przekonujący dowód na to, że praca ma dla robotnika duże znaczenie daje nam badanie bezrobotnych. Trzeba przypomnieć sobie wrzawę, jaka podniosła się ze wszystkich stron, gdy zaproponowano, aby bezrobotni w zamian za swój zasiłek robili cokolwiek, na przykład kopali doły i zasypywali je z powrotem; pozwala to zrozumieć, że człowiek normalny dobrze zdaje sobie sprawę, iż robota bezcelowa nie jest w ogóle pracą, lecz odczuwana jest jako osobista obraza. (*Společna psychologia przemysłu*, KiW, Warszawa 1962, s. 203-241.)

¹⁷² „Dochodzi więc do tego, że człowiek (robotnik) odczuwa jako nie przymuszone tylko swoje funkcje zwierzęce, jedzenie, opicie i płodzenie, co najwyżej jeszcze mieszkanie, ubieranie się itd., i w swych funkcjach ludzkich czuje się tylko zwierzęciem. To, co zwierzęce, staje się ludzkie, a to, co ludzkie, zwierzęce.

Co prawda, jedzenie, picie, płodzenie itd. to również funkcje prawdziwie ludzkie. Jednakże w abstrakcji, która odrywa je od pozostałej działalności ludzkiej i czyni ostatecznym i wyłącznym celem głównym, mają charakter zwierzęcy.” (K. Marks, „Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r.”, *MED*, t. I, KiW, Warszawa 1960, s. 551).

¹⁷³ D. Bell, *Praca i jej gorycze*, s. 11.

¹⁷⁴ Specjalizacja funkcji stanowi powszechną tendencję w świecie współczesnym: „Godnym uwagi jest to, że tendencję w kierunku pogłębiania się dyferencjacji można zaobserwować we wszystkich zawodach, począwszy od robotnika pracującego dorywczo, skończywszy na wolnych profesjach. Przykładem jest dobrze znany obraz dozorca maszyny naciągającego godzinami pas taśmy montażowej oraz postać uczonego badającego przez całe swoje życie jakiś ciemny zakątek niejasnego problemu.” (Theodore Caplow, *The Sociology of Work*, *op. cit.*, s. 22.)

„Pozycja pracownika wzrasta zazwyczaj dzięki specjalizowaniu się w jednej lub kilku dziedzinach wiedzy przemysłowej i handlowej, lecz na ogół specjalista, jakkolwiek wybitny, rzadko bywa dobrym managerem... Zarządzanie stanowi nadbudowę wznoszącą się na technicznych i innych wyspecjalizowanych funkcjach. Istotnym celem zarządzania jest koordynacja i kontrola różnych działalności i interesów. Wiedza wyspecjalizowana uczy managera, nie powinna go jednak wchłonać, gdyż może on wówczas stracić z oczu szersze i żywotne kwestie.”¹⁷⁵

Konsekwentna realizacja założeń samorządu robotniczego mogłaby stworzyć warunki, dzięki którym *cała* społeczność fabryczna nie traciłaby z oczu owych szerszych i żywotnych kwestii. Stosunki nadrzędności i podporządkowania, jakie dyktuje zespołowy proces pracy pogłębiają tendencje pracowników do zasklepiania się w ramach własnych czynności i funkcji zawodowych. Dotyczy to nie tylko robotników, lecz również inżynierów i ekonomistów. Z reguły personel inżynieryjno-techniczny zdradza dość nikłe zainteresowanie problematyką ekonomiczną przedsiębiorstwa, ekonomiści ze swej strony niewiele uwagi poświęcają procesom technologicznym.

Ocena wyników gospodarczych przedsiębiorstwa zmusza pracowników do zainteresowania się działalnością i postawą (w szczególności stosunkiem do pracy) współtowarzyszy. W tej ocenie, która winna obrazować rzeczywisty wkład pracy poszczególnych grup społeczno-zawodowych, mogą uczestniczyć również robotnicy. Rola tych ostatnich nie polega przecież na zastępowaniu ekspertów (tego rodzaju postulat byłby nierealny nawet w odniesieniu do dyrektora), lecz jedynie na kontrolowaniu i ocenianiu wyników ich pracy oraz na stosowaniu efektywnych sankcji. Tego rodzaju funkcje mogą spełniać również robotnicy, którzy z tytułu roli, jaką spełniają w zespołowym procesie pracy, posiadają dodatkowe narzędzie skuteczności kontroli efektywności pracy wszystkich grup społeczno-zawodowych.

¹⁷⁵ Wypowiedź tę, która pochodzi z książki T.H. Burnhama pt. *Works management education*, London 1933, cytuję za: W. Kellner, *Der moderne soziale Konflikt*, s. 199.

Mogą oni, np. określić, w jakim stopniu wadliwie wykonany rysunek techniczny wpływa na dokładność obróbki detalu i wzrost pracochłonności. Przy tym nie można liczyć się z ich zdaniem tylko dlatego, że sami rysunku nie potrafiliby wykonać.

Teoria technokratyczna nadal żywo oddziałuje na świadomość i postawy personelu inżynieryjno-technicznego. Znalazła ona swoje odbicie, m.in. w referacie wygłoszonym na posiedzeniu koła SIMP w Fabryce Samochodów Osobowych na Żeraniu. Referat zasługuje na szczególną uwagę, gdyż został opracowany w przedsiębiorstwie, w którym cała społeczność fabryczna realizowała swoją pionierską rolę w walce o samorząd robotniczy pod hasłem demokracji socjalistycznej. Uderza w nim przede wszystkim fałszywa ocena pozycji społecznej inteligencji technicznej w świecie współczesnym.

„Inteligencja techniczna – czytamy – stanowi... główną siłę napędową postępu technicznego w świecie współczesnym. Z powyższych racji w społeczeństwach cywilizowanych zdobyła sobie powszechne uznanie i została podniesiona do wysokiej rangi społecznej. Znaczenie tej warstwy pracowników w hierarchii społecznej stale zyskuje na wartości jako że od ich liczebności, poziomu intelektualnego, standardu życiowego zależy dobrobyt narodów i światowa pozycja poszczególnych państw...

Nie ulega wątpliwości, że jedynie dzięki temu, iż państwa te w pełni doceniają rolę i znaczenie wiedzy technicznej, są one w świecie przodującymi i nadal zawzięcie w sposób konkurencyjny rywalizują między sobą o palmę pierwszeństwa, w przeciwieństwie do innych państw, które nie stwarzają dogodnych warunków bytowania dla rozwoju i życia swej inteligencji technicznej, a przez to słabo opanowały wiedzę techniczną, popadając coraz bardziej w zacofanie techniczne, przy czym wydaje się, że nie potrafią one już zlikwidować tych różnic.”¹⁷⁶

¹⁷⁶ J. Kawecki, „Przygotowanie kadr technicznych dla przemysłu polskiego”, „Samorząd Robotniczy” nr 12, 1958, s. 74.

Autor chętnie ulega złudzeniom tak charakterystycznym dla ideologii „technicystycznych” czy technokratycznych, które w postępie nauk technicznych oraz w zagwarantowaniu technikom decydującej pozycji w strukturze władzy społeczeństwa dostrzegały podstawowy warunek uwolnienia społeczeństw ludzkich od wszelkich trapiących je sprzeczności i konfliktów.¹⁷⁷ Nie liczy się poza tym z faktami historycznymi, które dowodzą, że źródłem zacofania zarówno gospodarczego, jak i technicznego wielu krajów był nierównomierny rozwój kapitalizmu, co wystąpiło ze szczególną jaskrawością w okresie imperializmu.¹⁷⁸

Przesłanki ideologiczne służą uzasadnieniu konieczności zaakcentowania różnic płacowych, zwłaszcza między pracownikami inżynieryjno-technicznymi i pracownikami fizycznymi. W cytowanym artykule autor wysuwa żądanie, aby technicy i inżynierowie o wysokich kwalifikacjach zarabiali 2-4 razy więcej niż szeregowi robotnicy, dyrektor przedsiębiorstwa zaś co najmniej 2,5 raza więcej niż inżynier.¹⁷⁹

Realizacja tych założeń stanowiłaby decydujący element w procesie eliminowania sprzeczności między personelem inżynieryjno-technicznym a kierowniczym, gdyż doprowadziłaby do zabezpieczenia tym grupom – kosztem robotników – uprzywilejowanej pozycji materialnej i społecznej. Tym samym teoria biurokratyczna i technokratyczna znalazłyby najistotniejszy czynnik wspólny, tym łatwiej, że obie

¹⁷⁷ Patrz: G. Sorel, *Les illusions du progrès. Les implications sociales du progrès technique*.

¹⁷⁸ Por. W. Lenin, „Imperializm jako najwyższe stadium kapitalizmu”, *Dzieła*, t. 22, KiW, Warszawa 1956, s. 213-346.

¹⁷⁹ Łatwo wyobrazić sobie wpływ tego rodzaju regulacji płacowej na przeciętne zarobki miesięczne poszczególnych grup. Dla ilustracji przedstawiamy poniższą tablicę:

Tablica 17. Przeciętne zarobki miesięczne (brutto) w przemyśle metalowym^x

	kierowników	robotników	Pracowników inżynieryjno-technicznych	Pracowników administracyjno-biurowych
Przeciętny zarobek miesięczny w zł.	3 579	1 814	2 385 ^{xx}	1 693 ^{xxx}
W stosunku do płacy kierowników	100	51	67	47

^x L. Pasieczny, „Płace personelu kierowniczego jako bodziec ekonomiczny”, „Ekonomista” nr 3, 1962.

^{xx} na podstawie danych MPC

^{xxx} dane dla 1959 r.

teorie są zgodne niezależnie od swoich założeń wstępnych co do tezy, iż udział robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwami jest sprzeczny z interesem przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa.

Rozdział IV

Wpływ sprzeczności społecznych na ewolucję samorządu robotniczego

Idee społeczne są nie tylko odzwierciedleniem dążeń określonych sił społecznych, stwarzają one równocześnie teoretyczne uzasadnienie i motywację postaw zbiorowych, ambicji i oczekiwań określonych klas, grup i warstw społecznych. O słuszności tej tezy świadczy zarówno ewolucja koncepcji biurokratycznej i technokratycznej, jak i dalszy rozwój instytucji samorządu robotniczego. Dążenie do wyeliminowania wpływu robotników w organach samorządu i do odsunięcia ich od udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem była wspólnym celem zwolenników obu koncepcji. Na tym jednak kończyła się wspólnota interesów. Uwolnione od „kontroli” załogi robotniczej organy samorządu robotniczego przeszły poważną ewolucję, która w konsekwencji doprowadziła do tego, że demokracja gospodarcza w przedsiębiorstwie może się w perspektywie okazać fikcją.

1. Główne fazy procesu ograniczania wpływów załogi robotniczej w samorządzie

a) zamieranie funkcji ogólnego zebrania załogi

Zgodnie ze wstępem do ustawy o radach robotniczych, naczelnym zadaniem nowej instytucji demokracji gospodarczej i społecznej było „... zrealizowanie inicjatywy klasy robotniczej w zakresie jej bezpośredniego udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem.”

Sprawy zaś o zasadniczym znaczeniu dla przedsiębiorstwa miały być „... rozpatrywane na naradach lub zebraniach załogi.”¹⁸⁰ Z tych założeń niewątpliwie została podówczas wyprowadzona zasada, sformułowana w wielu statutach rad robotniczych, iż najwyższym organem samorządu robotniczego jest ogólne zebranie załogi.

¹⁸⁰ Por. Ustawa o radach robotniczych, art. 5, ust. 3.

Na uwagę zasługuje więc w pierwszym rzędzie rozwój bezpośrednich form realizowania przez załogę jej funkcji współgospodarza. Do tych form należała instytucja referendum, do którego rada robotnicza miała prawo się odwołać w szczególnie uzasadnionych przypadkach.¹⁸¹ W praktyce do referendum odwoływano się najczęściej przy zatwierdzaniu zasad podziału funduszu zakładowego czy części zysku przypadającej w udziale załodze. Z ankiety przeprowadzonej przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS w 59 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego (zatrudniających łącznie około 330 000 pracowników) wynika, że od chwili powstania rad robotniczych do końca 1957 roku, referendum zostało przeprowadzone 15-krotnie w 12 przedsiębiorstwach. Sprawy rozstrzygane na tej drodze ilustruje poniższa tablica:

Tablica 18. Sprawy rozstrzygnięte w drodze referendum w 12 przedsiębiorstwach

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba przypadków
1.	Podział funduszu zakładowego	9
2.	Zmiana dyrekcji	3
3.	Powołanie rady robotniczej	1
4.	Podział towarów atrakcyjnych	1
5.	Sprawa taboru samochodowego	1

Nadrzędną pozycję społeczności fabrycznej wobec jej przedstawicielstw podkreślał jeden z artykułów ustawy o radach robotniczych, który przewidywał, że spory między radą robotniczą a radą zakładową winny być rozstrzygane przez załogę.¹⁸²

Tendencje do rozszerzania uprawnień załogi w zakresie jej bezpośredniego udziału w zarządzaniu znalazły bardzo silny oddźwięk w projekcie statutu przedsiębiorstwa przemysłowego opracowanym przez jedną z komisji KC PZPR i opublikowanym w listopadzie 1957 roku.¹⁸³ W myśl tego projektu załoga miała

¹⁸¹ Por. Ustawa o radach robotniczych, art. 5, ust. 4.

¹⁸² Por. Ustawa o radach robotniczych, art. 4, ust.1 i 2.

¹⁸³ „Trybuna Ludu” nr ?, 1957.

uzyskać prawo podejmowania na zebraniach, naradach wytwórczych, zebraniach delegatów lub w drodze referendum uchwał w zasadniczych sprawach dotyczących działalności przedsiębiorstwa. Projekt ten nie wszedł jednak w życie.

Dalsze umocnienie pozycji społeczności fabrycznej w systemie zarządzania przedsiębiorstwem wymagało zabezpieczenia rzeczywistej odpowiedzialności organów samorządu robotniczego (rady robotniczej i jej prezydium) przed załogą. W myśl ustawy o radach robotniczych, rada miała być odpowiedzialna przed załogą za swoją działalność i składać przed nią sprawozdania. Statuty rad robotniczych, na ogół zatwierdzone przez załogi, określały tryb oraz terminy składania sprawozdań. Szczególną uwagę na obowiązek składania zwracał wspomniany już projekt statutu przedsiębiorstwa. Zgodnie z jego postulatami rada robotnicza miała składać sprawozdania ze swej działalności przed załogą co najmniej dwa razy w roku – po zamknięciu bilansu półrocznego i rocznego.

Główne zadanie sprawozdań, przynajmniej w pierwszych miesiącach istnienia rad robotniczych, polegało na tym, że stwarzały one podstawę do oceny stopnia, w jakim rada robotnicza pozostawała rzeczywistym organem przedstawicielskim załogi w jej stosunkach z administracją przedsiębiorstwa. Sprawozdanie posiadało zatem charakter dokumentu wymagającego, z punktu widzenia jego ważności, oceny i zatwierdzenia przez załogę. Trudno byłoby wyobrazić sobie bardziej logiczne i racjonalne przesłanki dla wyrażenia (przez społeczność fabryczną) organom przedstawicielskim votum zaufania lub ewentualnego odwołania poszczególnych przedstawicieli, a nawet rozwiązania całej rady.¹⁸⁴

W pierwszym okresie działalności samorządu załogi fabryczne często korzystały z prawa do odwoływania swoich przedstawicieli z organów samorządu oraz rozwiązania rady robotniczej. Według Centralnej Rady Związków Zawodowych, w okresie od października 1956 roku do końca 1957 roku, rozwiązano ogółem 68 rad robotniczych i odwołano 81 przewodniczących oraz 986 członków rad robotniczych.

¹⁸⁴ „Regulamin wyborczy powinien określać kadencję rady robotniczej oraz możliwość i sposób odwoływania całej rady lub poszczególnych jej członków przed upływem kadencji.” (Ustawa o radach robotniczych, art. 7, ust. 5.)

Zjawiska te, jak wykazuje tablica 19, występowały głównie w przemyśle budowlanym, metalowym i spożywczym.

Tablica 19. Dane o liczbie rozwiązanych rad robotniczych oraz liczbie odwołanych przewodniczących i członków rad

Przemysł	Liczba rozwiązanych rad robotniczych	Liczba odwołanych	
		Przewodniczących rad robotniczych	Członków rad robotniczych
budowlany	3	10	432
metalowy	11	19	132
spożywczy	30	14	120

b) uniezależnianie się organów samorządu

Proces eliminowania wpływu robotników na sprawy związane z zarządzaniem przedsiębiorstwami rozpoczął się w zasadzie od zamierania instytucji „ogólnego zebrania załogi” – jako najwyższego organu samorządu oraz innych bezpośrednich form ich udziału w rozstrzyganiu spraw wchodzących w zakres uprawnień samorządu robotniczego.

Autorytet „ogólnego zebrania załogi” wiązał się nierozzerwalnie ze sprawowaniem kontroli nad działalnością rady robotniczej i jej prezydium. Tymczasem pod naciskiem personelu kierowniczego, inżynieryjno-technicznego i ekonomicznego, który uzyskał przewagę w organach samorządu¹⁸⁵, sprawozdania układane przez radę robotniczą nabierały coraz bardziej charakteru formalnego. Wystarczy bardzo często porównać, by się o tym przekonać, nie tylko treść, lecz również liczbę stron składających się na sprawozdanie w pierwszym roku działalności samorządu za sprawozdaniami składanymi już w roku 1958. W

¹⁸⁵ Grupy te uzyskały przewagę, często nawet liczebną, w pierwszych radach robotniczych głównie dzięki poparciu załóg robotniczych. Wskazuje na to, m.in. artykuł Z. Mikołajczyka pt. „O jutrze albo o pewnej teorii rad robotniczych” („Życie Gospodarcze” nr 34, 1957). W artykule tym autor dowodzi, że sytuacja w jakiej kształtowały się rady robotnicze w Polsce wysunęła na plan pierwszy ich funkcje techniczno-organizacyjne. Robotnicy zrozumieli to, czego wyrazem jest wysoki udział inteligencji w radach robotniczych.

Nastroje antyinteligentkie, które zrodziły się wśród robotników nie były zatem wyrazem ich uprzedzeń w stosunku do personelu kierowniczego, inżynieryjno-technicznego i ekonomicznego, lecz wyrazem przeświadczenia, iż zostali „wyprowadzeni w pole” przez te właśnie grupy.

konsekwencji zmieniły się nawet wyobrażenia o charakterze współzależności i wzajemnych związkach między organami samorządu a społecznością fabryczną. Główny nacisk został położony nie na sprawy odpowiedzialności tych organów i związany z tą odpowiedzialnością obowiązek rozliczania się z działalności, lecz na tzw. formy więzi czy komunikacji, rozumiane głównie jako zespół metod i środków informowania załogi o pracy samorządu i rejestrowania tzw. bolączek.¹⁸⁶ Taką rolę miały odtąd spełniać biuletyny, gazety zakładowe, komunikaty nadawane za pośrednictwem radiowęzła, rozmowy radnych z członkami załogi itd. Z drugiej strony zasada odwoływania się od decyzji załogi, dość często stosowana w okresie od października 1956 do końca 1957 roku, została już w roku 1958 niemal całkowicie zarzucona. W rezultacie odwoływanie radnych, jak i rozwiązywanie poszczególnych rad robotniczych przez załogę stawało się w coraz większym stopniu bezprzedmiotowe.

Wszystkie te fakty świadczące najwyraźniej o procesie „uniezależniania się” organów samorządu robotniczego od załogi zasługują na podkreślenie z uwagi na błędną tezę, często wysuwaną w niektórych środowiskach, iż powstanie Konferencji Samorządu Robotniczego zadecydowało o osłabieniu, a niekiedy nawet o zerwaniu więzi łączących radę robotniczą ze społecznością fabryczną. W rzeczywistości rady robotnicze, a w szczególności ich prezydium, „uwolniły się” od opieki i kontroli załogi znacznie wcześniej.

Jedną z najważniejszych przyczyn mających uzasadnić konieczność powołania KSR było dążenie do przeciwstawienia się procesowi biurokratyzowania się organów samorządu. Nowa forma samorządu nie wpłynęła jednak dotąd w sposób zasadniczy na umocnienie bezpośrednich wpływów załogi robotniczej na działalność organów samorządu i sprawy zarządzania przedsiębiorstwem. W pewnym sensie wpływy te stały się już w założeniach nowej formy samorządu jeszcze bardziej pośrednie.

¹⁸⁶ Tym samym załoga była traktowana nie jako podmiot działający, lecz jako przedmiot „cierpiący na różne dolegliwości społeczne”, któremu ulgę w jego „cierpieniach” miała przynieść działalność rady robotniczej.

KSR, w skład której obok członków rady robotniczej wchodzi członkowie rady zakładowej i komitetu zakładowego PZPR, stwarza – przynajmniej teoretycznie – sytuację, dzięki której przewagę w tym nowym organie samorządu zyskują członkowie partii. Są oni bowiem reprezentowani we wszystkich trzech ogniwach KSR, pozostali członkowie społeczności fabrycznej natomiast reprezentowani są jedynie w dwóch ogniwach – w radzie robotniczej i radzie zakładowej. Ponadto rada zakładowa i komitet zakładowy PZPR zachowują instytucjonalną samodzielność organizacyjną, spełniając w przedsiębiorstwie określone, autonomiczne funkcje społeczno-polityczne i gospodarcze. Zasada podwójnego podporządkowania tych dwóch przedstawicielstw czyni problem odpowiedzialności najwyższego organu samorządu (KSR) przed społecznością fabryczną jeszcze bardziej złożonym. W przeciwieństwie do rady robotniczej, która zgodnie z przepisami ustawy jest odpowiedzialna wyłącznie przed załogą, rada zakładowa i komitet zakładowy PZPR odpowiadają zarówno przed organizacjami członkowskimi w przedsiębiorstwie, jak i przed nadrzędnymi (hierarchicznie) władzami organizacyjnymi. Wprawdzie ustawa o samorządzie robotniczym ustanowiła pewne stosunki podporządkowania rady robotniczej związkom zawodowym, jednakże rada robotnicza ponosi główną odpowiedzialność w pierwszym rzędzie przed społecznością fabryczną. Pozostałe organy samorządu są również na mocy ustawy odpowiedzialne przed załogą i zobowiązane do składania co najmniej dwa razy w roku sprawozdań ze swojej działalności na oddziałowych lub ogólnozakładowych zebraniach załogi. W praktyce jednak odpowiedzialność KSR przed społecznością fabryczną jest w poważnym stopniu ograniczona. Wypływa to niewątpliwie w sposób logiczny z faktu, że rada zakładowa i komitet zakładowy PZPR poza funkcjami wypływającymi z udziału w sesjach KSR, mają do spełnienia – w sposób samodzielny – określone zadania społeczno-polityczne i gospodarcze. Społeczności fabrycznej przysługuje prawo odwoływania swoich przedstawicieli w organach samorządu jedynie w stosunku do członków rady robotniczej, która poza tym przestała być naczelnym organem samorządu. Ponadto procedura przewidziana w ustawie o samorządzie robotniczym

i przepisach wykonawczych do tej ustawy w przypadku rozwiązania rady robotniczej lub odwołania jej członków stała się – w porównaniu z procedurą przyjętą w poprzednim okresie – znacznie bardziej skomplikowana i niewątpliwie przyczyniła się do ograniczenia możliwości skutecznego oddziaływania społeczności fabrycznej na ten organ samorządu.¹⁸⁷

Ustawa o samorządzie robotniczym przewiduje w zakresie bezpośrednich form podejmowania decyzji przez społeczność fabryczną jedynie możliwość odwołania się KSR do decyzji załogi w sprawie podziału funduszu zakładowego. Nie wydaje się jednak, aby zasada ta miała wielu zwolenników wśród personelu kierowniczego wywierającego decydujący wpływ na metody i styl pracy organów samorządu. Praktyka dowodzi, że obawa ta jest w pełni uzasadniona, przypadki bowiem odwoływania się do decyzji załogi w sprawie podziału funduszu zakładowego są niezmiernie rzadkie.

W konsekwencji społeczność fabryczna utraciła w pewnym stopniu możliwości sprawowania skutecznej kontroli nad działalnością organów samorządu, o czym świadczą zbyt liczne fakty nie przestrzegania zasady składania sprawozdań przed załogą. Zgodnie z „Wytocznymi do regulaminu organów samorządu robotniczego”¹⁸⁸ do obowiązków rady robotniczej należy ustalanie sposobu i terminów składania przed załogą informacji i sprawozdań z działalności rady robotniczej, a w szczególności z realizacji uchwał KSR i wniosków zgłaszanych przez załogę. Przeprowadzona w 1959 roku przez Centralną radę Związków Zawodowych – w 181 przedsiębiorstwach ankieta (dotycząca okresu od lutego do października 1959 r.) przyniosła bardzo niepokojące wyniki, dowiodła ona bowiem,

¹⁸⁷ Artykuł 20 ustawy o samorządzie robotniczym przewiduje wprawdzie, że „rada robotnicza może być rozwiązana na żądanie większości załogi”. Jednakże w myśl „Instrukcji w sprawie przeprowadzania wyborów do rad robotniczych” decyzję o rozwiązaniu rady robotniczej przedsiębiorstwa lub oddziałowej rady robotniczej podejmuje – w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych – zarząd główny właściwego związku zawodowego. Członkowie rad robotniczych zaś mogą być odwołani, m.in. na wniosek 1/3 wyborców danego zakładu czy oddziału, ostateczną jednak decyzję podejmuje KSR na podstawie wniosku rady robotniczej lub jej prezydium.

¹⁸⁸ „Wytocznym do regulaminu organów samorządu robotniczego” zostały opracowane przez Centralną Radę Związków Zawodowych jako dokument wykonawczy do ustawy o samorządzie robotniczym. CRZZ jest upoważniona do wydawania tego rodzaju dokumentów na mocy art. 25 ustawy o samorządzie robotniczym.

że elementarne warunki zabezpieczające kontrolę załogi nad organami samorządu nie zostały w większości zbadanych przedsiębiorstw spełnione. Wyniki ankiety ilustruje tablica 20.

Tablica 20. Realizacja zasady składania przez radę robotniczą sprawozdań przed załogą

Lp.	Wyszczególnienie	Z badanych przedsiębiorstw, w których	
		Regulamin organów s.r. przewidywał obowiązek składania sprawozdań	Składano sprawozdania
1.	Sprawozdania z działalności rady robotniczej	26,5	17,1
2.	Sprawozdania z realizacji uchwał KSR	33,7	18,7
3.	Sprawozdania z realizacji wniosków zgłaszanych przez załogę	41,9	154,

Ograniczanie wpływu załogi robotniczej na działalność organów samorządu wywarło zasadniczy wpływ na wzajemne stosunki między tymi organami, w szczególności zaś na układ więzi między radą robotniczą a jej prezydium. Już w pierwszym okresie działalności samorządu zarysowała się wyraźnie tendencja do przejmowania uprawnień rady robotniczej przez jej prezydium. Tendencja ta świadczyła o niezwykle silnym nacisku personelu kierowniczego, który nie mógł wywierać w radzie robotniczej swego przemożnego wpływu, tak jak w przypadku jej prezydium. W roku 1957 robotnicy stanowili 55,4% składu rad robotniczych, ich udział w prezydiach natomiast stanowił już tylko 41,8%.

Dążenie personelu kierowniczego do umacniania pozycji prezydium kosztem rady robotniczej było tym bardziej znamienne, że ustawa o radach robotniczych nie przewidywała konieczności powoływania tego organu, pozostawiając decyzję w tej sprawie załodze:

„Statut rady robotniczej może przewidywać powołanie przez radę robotniczą jej prezydium i przekazanie mu części uprawnień rady.”¹⁸⁹

¹⁸⁹ Ustawa o radach robotniczych, art. 8, ust. 3.

W praktyce jednak prezydium zostały powołane przez zdecydowaną większość rad robotniczych. Równocześnie przyznano im poważne uprawnienia i bardzo szeroką samodzielność. Świadczą o tym, m.in. wyniki badań nad statutami rad robotniczych przeprowadzonych przez R. Bittnera.¹⁹⁰ (Patrz tablica 21)

Tablica 21. Formy nadzoru rady robotniczej nad działalnością jej prezydium

Formy nadzoru przewidziane w statucie	Uprawnienia prezydium przewidziane w statutach	Liczba statutów
Rada robotnicza zatwierdza uchwały prezydium	1. Prezydium posiada duże uprawnienia ^x	11
	2. Rada robotnicza może przekazać prezydium niektóre swoje uprawnienia	3
	3. Prezydium jest organem wykonawczym rady	4
	4. Uprawnienia prezydium nie zostały określone	2
Razem statutów w dziale I		20
Prezydium odpowiada za swoją działalność przed radą robotniczą i załogą i składa sprawozdania	1. Prezydium posiada duże uprawnienia ^x	52
	2. Rada robotnicza może przekazać prezydium niektóre swoje uprawnienia	13
	3. Prezydium jest organem wykonawczym rady	16
	4. Uprawnienia prezydium nie zostały określone	9
Razem statutów w dziale II		90
Razem statutów w działach I i II		110

^x Prezydium posiada duże uprawnienia obejmujące niemal cały zakres kompetencji rady robotniczej. Niekiedy nawet pewne uprawnienia zostały zastrzeżone do wyłącznej decyzji prezydium (np. obsadzanie stanowisk kierowniczych poza dyrektorem i jego zastępcami w Stoczni Gdańskiej i Gdyńskiej).

Ustawa o samorządzie robotniczym nie przyczyniła się do wzmocnienia wpływu rady robotniczej na jej prezydium. Wprost przeciwnie, znaczenie prezydium rady w systemie organów samorządu wzrosło dość poważnie. Do tego wzrostu znaczenia przyczyniło się w szczególności prawo opiniowania w sprawie mianowania i

¹⁹⁰ „Stanowisko rady robotniczej w systemie zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym”, praca magisterska, Warszawa 1958.

odwoływania dyrektora, ustalanie porządku obrad KSR i rady robotniczej oraz przygotowanie niezbędnych materiałów w tym zakresie. Poza tym, prezydium uzyskało bardzo poważne uprawnienia w zakresie kontroli nad działalnością gospodarczą przedsiębiorstwa.

Wprawdzie ustawa o samorządzie robotniczym stwierdza, że „rada robotnicza przedsiębiorstwa może w miarę potrzeby powziąć uchwałę o powołaniu prezydium”¹⁹¹ w praktyce jednak zastrzeżenie to straciło sens, powoływanie prezydium stało się bowiem regułą.

Prezydium rady robotniczej jest wybierane – poza przedstawicielami rady zakładowej i komitetu zakładowego PZPR, którzy wchodzi z urzędu w skład tego organu – przez radę. Jednakże skład prezydium musi być zatwierdzony przez KSR, co w dużym stopniu uniezależnia prezydium od rady robotniczej.

W konsekwencji tendencje prezydium do przejmowania uprawnień rady robotniczej zarysowały się jeszcze wyraźniej już w pierwszym okresie działalności KSR. Najbardziej jaskrawym przejawem tego procesu był gwałtowny spadek częstotliwości posiedzeń rady robotniczej przy jednoczesnym wzroście częstotliwości posiedzeń jej prezydium oraz sesji KSR.

Według danych Centralnej Rady Związków Zawodowych dotyczących częstotliwości posiedzeń plenarnych rady robotniczej (w okresie od czerwca 1958 r. do czerwca 1959 r.) w 119 przedsiębiorstwach przemysłowych¹⁹², posiedzenia te przestały się w ogóle odbywać w 11 przedsiębiorstwach, w 20 odbywały się nieregularnie i bardzo rzadko (mniej niż 4 posiedzenia w tym okresie), w pozostałych 88 – zebrań rady było 4 lub więcej. Analiza częstotliwości posiedzeń rady robotniczej w owych 88 przedsiębiorstwach dowodzi, że posiedzenia te odbywały się bardzo nieregularnie. Świadczy o tym tablica 22.

Tablica 22. Częstotliwość posiedzeń rady robotniczej w 88 przedsiębiorstwach przemysłowych

¹⁹¹ Ustawa o samorządzie robotniczym art. 13, ust. 2.

¹⁹² Były to w swojej większości przedsiębiorstwa duże: Na ogólną liczbę 119 przedsiębiorstw, 31 zatrudniało powyżej 3 000 pracowników, 43 – od 1 000 do 3 000 i 45 przedsiębiorstw – od 50 do 1 000 pracowników.

Okres	Liczba posiedzeń plenarnych	Przeciętna posiedzeń
VI-IX 1958	119	1,35 ^x
X-XII 1958	56	0,63
I-III 1959	121 ^{xx}	1,37
IV-VI 1959	157 ^{xxx}	1,78

^x Przeciętna tego okresu w porównaniu z przeciętnymi pozostałych okresów jest w rzeczywistości niższa, dotyczy bowiem nie okresu kwartalnego, lecz okresu czteromiesięcznego.

^{xx} Do wzrostu liczby posiedzeń przyczynił się głównie okres zebrań sprawozdawczo-wyborczych związany z upływem kadencji pierwszych rad robotniczych

^{xxx} Na ten wzrost złożyły się głównie pierwsze posiedzenia nowo wybranych rad robotniczych. Porządek dzienny tych posiedzeń sprowadzał się często do wyboru prezydium.

Gwałtowny spadek aktywności rady robotniczej ujawnia się ze szczególną jaskrawością na tle wzrostu częstotliwości posiedzeń prezydium rady i sesji KSR. Świadczą o tym wyniki bardziej szczegółowych badań przeprowadzanych przez Pracownię Badań Samorządu Robotniczego IGS.¹⁹³ (Patrz tablica 23)

Tablica 23. Częstotliwość posiedzeń organów samorządu robotniczego w 12 wybranych przedsiębiorstwach przemysłowych

Lp.	Nazwa przedsiębiorstwa	Rok 1959			Okres od 1.I do 30.IV. 1960 r.		
		Liczba posiedzeń (sesji)			Liczba posiedzeń (sesji)		
		KSR	Rady robotnicze	Prezydium rady	KSR	Rady robotnicze	Prezydium rady
1.	Huta im. T. Kościuszki	9	3	50	4	0	16
2.	Huta „Ferrum”	4	3	10	2	1	3
3.	Huta „Batory”	7	0	34	2	0	10
4.	Huta im. F. Dzierżyńskiego	10	0	28	2	0	X
5.	F-ka Lokomotyw im. F. Dzierżyńskiego	5	5	19	2	2	7
6.	Z-dy Met. „Cegielski”	10	12	21	5	6	9
7.	Z-dy Met. „Pomet”	4	2	24	x	1	7

¹⁹³ „Ocena dotychczasowej działalności oddziałowych rad robotniczych”

8.	Stocznia Gdańska	5	6	29	2	1	13
9.	Z-dy Azotowe im. P. Findera	8	6	50	2	1	14
10.	Cementownia „Odra”	7	1	4	1	0	2
11.	WZPB im. 1-go Maja w Łodzi	7	1	24	2	3	7
12.	ZBP im. Obr. Westerplatte	7	1	9	3	0	2

^x brak danych

Sytuacja na tym odcinku nie uległa istotnym zmianom w następnym okresie, co potwierdziły badania przeprowadzone w 1962 roku.¹⁹⁴ (Patrz tablica 24)

Tablica 24. Częstotliwość posiedzeń organów samorządu robotniczego w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego

Liczba przedsiębiorstw, w których powołano organy s.r.	Liczba przedsiębiorstw, z których brak jest danych	Liczba przedsiębiorstw, w których poszczególne organy samorządu odbyły posiedzeń:									
		0	1	2	3	4	5-6	7-9	10-12	Pow. 12	
KSR (72)	1960	12	0	1	3	10	16	30	5	0	0
	1961	8	0	1	8	10	16	26	9	1	0
Rada robotnicza (72)	1960	6	2	7	6	9	15	8	15	4	2
	1961	0	4	6	9	8	11	23	6	1	4
Prezydium rady robotniczej	1960	0	1	1	0	0	2	5	5	10	37
	1961	10	0	0	1	0	2	5	8	13	40

Tendencja do ograniczania działalności rady robotniczej stanowi jeden z najistotniejszych przejawów procesu zawężania kręgu osób biorących udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz w decyzjach dotyczących podstawowych problemów produkcyjnych, ekonomicznych i społecznych przedsiębiorstwa.

¹⁹⁴ „Aktualne problemy samorządu robotniczego w Polsce”, s. 19

Proces ten nie kończy się jednak z chwilą przejęcia uprawnień rady robotniczej i KSR przez prezydium rady. Teza, iż prezydium rady robotniczej przejmuje uprawnienia KSR może wydawać się wątpliwa z uwagi na wzrost częstotliwości sesji konferencji. Analiza mechanizmu samorządu robotniczego dowodzi jednak, że owa sprzeczność jest tylko pozorna. Nadmierna częstotliwość sesji KSR czyni nie tylko działalność rady robotniczej zbędną, lecz ponadto obniża rolę i prestiż konferencji jako naczelnego organu samorządu. Ustawa o samorządzie robotniczym przewiduje, że sesje KSR powinny się odbywać co najmniej raz na kwartał. Praktyka dowodzi, że częściej aniżeli raz na kwartał zwoływane sesje nie mogą być w sposób właściwy przygotowane, przekreślają one bowiem możliwość włączenia załóg wydziałowych zarówno do udziału w opracowaniu materiałów przygotowanych na sesję, jak i kontroli realizacji uchwał podjętych na konferencji. W konsekwencji ocena materiałów i projektów uchwał przez uczestników konferencji, jak również głosowanie w chwili ich zatwierdzania noszą bardzo często charakter formalny, zwłaszcza że obowiązek dostarczania członkom KSR niezbędnych materiałów w odpowiednim terminie nie jest w większości przedsiębiorstw przestrzegany.¹⁹⁵ (Patrz tablica 25)

Tablica 25. Stopień przygotowania członków KSR do udziału w sesji¹⁹⁶

Liczba przedsiębiorstw ogółem	W tym liczba przedsiębiorstw:				
	Co do których brak jest danych	Członkowie KSR nie otrzymują żadnych materiałów	Członkowie KSR otrzymują tylko projekty uchwał	Członkowie KSR otrzymują materiały 2-5 dni przed sesją	Członkowie KSR otrzymują materiały 7 dni przed sesją
72	27	25	2	11	7

Należy przy tym zaznaczyć, że nawet w tych nielicznych przypadkach, kiedy uczestnicy KSR otrzymują materiały przed sesją, wartość tych materiałów pozostawia z reguły bardzo wiele do życzenia. Sprowadzają się one najczęściej do

¹⁹⁵ „Wytyczne do regulaminu organów samorządu robotniczego” przewidują, że „w celu zapewnienia uczestnikom konferencji możliwości przygotowania się do aktywnego udziału w obradach, należy im dostarczyć co najmniej na 7 dni przed terminem obrad podstawowe dane o wykonaniu uchwał poprzednich konferencji samorządu robotniczego oraz dane ilustrujące problematykę obrad, a także projekt uchwały.”

¹⁹⁶ Dane pochodzą z opracowania „Aktualne problemy samorządu robotniczego w Polsce”, s. 28.

zestawień statystycznych pozbawionych głębszej analizy ekonomicznej oraz uzasadnienia prezentowanych uchwał. Nie pozostaje to, oczywiście, bez wpływu na aktywność członków KSR, zwłaszcza robotników. (Patrz tablica 26)

Tablica 26. Skład uczestników dyskusji na sesjach KSR w 25 przedsiębiorstwach warszawskich^x

Sesja KSR	Dyskutantów ogółem	W tym:						
		Sekretarze KZ PZPR, Przewodniczący i Sekretarze RR i RZ	kierownicy	mistrzowie	Pracownicy inż.-technicy	ekonomiści	Pracownicy admin.-biurowi	robotnicy
I sesja KSR w 1961 r.	257	45	74	21	46	10	16	45
II sesja KSR w 1961 r.	313	62	107	18	36	11	21	58
Ostatnia sesja KSR w 1961 r.	320	72	73	23	43	16	23	70
I sesja KSR w 1962 r.	208	55	48	7	40	12	11	35
Razem	1098	234	302	69	165	59	71	208

^x Dane pochodzą z opracowania pt. „Aktualne problemy samorządu robotniczego w Polsce”, s. 28.

Dalszym etapem procesu zawężania bazy społecznej organów samorządu robotniczego jest kształtowanie się w łonie prezydium rady robotniczej wąskich zespołów o charakterze nieformalnym, traktujących własne grono jako rzeczywiste kierownictwo przedsiębiorstwa i wywierających przemożny wpływ na działalność całego systemu organów samorządu. W wielu przedsiębiorstwach zespoły te występują jako półoficjalne organy samorządu pod nazwą „prezydium KSR”,

„kolektywów kierowniczych”, które według własnego uznania uzupełniają swój wkład przy podejmowaniu określonych decyzji. Również w skali wydziału powstają analogiczne zespoły, które stopniowo przejmują faktyczne uprawnienia oddziałowych rad robotniczych.¹⁹⁷

Zespoły te, w skład których jako stali członkowie wchodzi z reguły dyrektorzy przedsiębiorstw, sekretarze komitetów zakładowych PZPR oraz przewodniczący rad robotniczych i rad zakładowych, przejmują w praktyce uprawnienia organów samorządu robotniczego, wykorzystując w pełni prerogatywy dyirekcji w celu umocnienia własnych pozycji w strukturze władzy przedsiębiorstwa. W ramach tych nieformalnych ugrupowań czołowi przedstawiciele organizacji robotniczych przestają reprezentować swoich wyborców, kształtując wspólnie z administracją przedsiębiorstwa własną politykę w stosunku do „podległej” im społeczności fabrycznej i broniąc rzekomo dobra ogólnospołecznego reprezentują przede wszystkim interesy grupowe.

Nic zatem dziwnego, że członkowie tego rodzaju zespołów łączy wspólna ocena przyczyn niedostatecznego udziału społeczności fabrycznej w pracach samorządu robotniczego. Pouczające, z tego właśnie punktu widzenia okazały się wyniki ankiety przeprowadzonej w sierpniu 1958 r. (tzn. wkrótce po powołaniu KSR) wśród dyrektorów, sekretarzy komitetów zakładowych PZPR oraz przewodniczących rad robotniczych i rad zakładowych z około 60 przedsiębiorstw Stolicy, uczestniczących w naradach zorganizowanych przez Komitet Warszawski PZPR w celu omówienia pierwszych doświadczeń z działalności Konferencji Samorządu Robotniczego.¹⁹⁸ Największą liczbę ankiet (161) wypełnili przedstawiciele przedsiębiorstw przemysłu

¹⁹⁷ Również wyniki przeprowadzonych przez Wydział Organizacyjny KC PZPR w roku 1968 badań potwierdziły fakt występowania tego rodzaju tendencji (patrz: J. Waclawek, „Zalecenia i praktyka”, „Trybuna Ludu” nr 89, 1960).

O administracyjno-biurokratycznym charakterze tych tendencji najwymowniej chyba świadczy fakt, że w Hucie Baildon dyrektor wydał specjalne pismo okólne zobowiązujące kierowników działów i wydziałów do umocnienia działalności „kolektywów wydziałowych”. „Aktualne problemy samorządu...”, op. cit., s. 17-18.

¹⁹⁸ Badania te przeprowadziła Pracownia Samorządu Robotniczego IGS. Wyniki badań nie były jednak dotąd publikowane.

ciężkiego i budownictwa. W tym miejscu jedynie ta grupa respondentów będzie brana pod uwagę.

Zdecydowana większość tej grupy (121 respondentów – 75,1%) uznała niski poziom świadomości społecznej załogi jako główną przyczynę niedostatecznego jej udziału w pracach samorządu robotniczego. Na drugim miejscu (100 odpowiedzi – 67,7%) wymieniono „niedostateczne informowanie załogi o sprawach ekonomicznych przedsiębiorstwa”. Jako trzecią z kolei przyczynę wymieniono „niski poziom wiedzy ogólnej załogi” (106 odpowiedzi – 65,8%). Zdaniem 102 respondentów (63,3%) główną przyczyną małej aktywności załogi robotniczej jest niedostateczny zakres samodzielności gospodarczej przedsiębiorstwa i samorządu. Natomiast jedynie w 66 ankietach (40,9%) zwrócono uwagę na przyczynę, która w sposób zasadniczy zaważyła na rozwoju samorządu, tzn. na małą skuteczność uchwał samorządu robotniczego w stosunku do administracji. Ponadto, nie znalazła potwierdzenia, nawet w wypowiedziach członków „kolektywów kierowniczych” teza, iż robotnicy nie interesują się sprawami samorządu, a nawet wrogo ustosunkowują się do uchwał jego organów, z uwagi na niepopularność tych decyzji. Przyczyna ta została wymieniona na ostatnim miejscu (54 odpowiedzi – 33,5%).

Oceny większości respondentów stoją w jaskrawej sprzeczności z rzeczywistością, częściowo nawet zdradzają braki wewnętrzne. Przyczyny niedostatecznego udziału robotników w pracach samorządu robotniczego tkwią – ich zdaniem – przede wszystkim w niskim poziomie świadomości społecznej załóg robotniczych. Równocześnie jednak ci sami często respondenci zwracają uwagę na niedostateczne informowanie załogi w sprawach ekonomicznych przedsiębiorstwa.

Sprzeczności te występują ze szczególną jaskrawością na tle odpowiedzi dotyczących skuteczności różnych form włączania załogi do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Za najbardziej skuteczną formę uznano wydziałowe narady wytwórcze (137 odpowiedzi – 85,5%). W praktyce jednak bogate materiały (postulaty, propozycje, wnioski), jakich dostarczają te narady nie są w większości

przypadków wykorzystane w pracach organów samorządu.¹⁹⁹Mało zwolenników wśród członków „kolektywów kierowniczych” zyskała sobie ankieta wśród załóg (62 odpowiedzi – 38,5%), mimo że w przedsiębiorstwach, w których zrealizowano tego rodzaju inicjatywę wyniki były jak najbardziej zachęcające. Na zdecydowany sprzeciw zaś napotkała inicjatywa referendum jako forma bezpośredniego udziału załogi w rozstrzyganiu niektórych spraw wchodzących w zakres uprawnień samorządu, chociaż formę tę sankcjonowała nadal obowiązująca ustawa o radach robotniczych (forma ta nie została całkowicie wyeliminowana również w ustawie o samorządzie robotniczym). Za ledwie w 29 ankietach (18,0%) instytucja referendum została uznana jako skuteczna forma włączania robotników do udziału w zarządzaniu.

2. Dalsze implikacje procesu „uniezależniania się” organów samorządu robotniczego

W literaturze poświęconej samorządowi robotniczemu zwracano niejednokrotnie uwagę na wzrost wpływów personelu kierowniczego w organach samorządu,²⁰⁰ i

¹⁹⁹ Tezę tę potwierdziły badania przeprowadzone w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego: W 2 przedsiębiorstwach narady nie odbywały się w ogóle, w ZNTK w Ostródzie, w ciągu 2 lat odbyły się za ledwie 2 narady, w 2 dalszych przedsiębiorstwach narady odbywały się bardzo rzadko. Bliższych danych dotyczących częstotliwości narad nie udało się ustalić z uwagi na brak jakichkolwiek dokumentów. Podobnie przedstawiała się sprawa w 19 dalszych przedsiębiorstwach. Ten stan rzeczy jest tym bardziej niepokojący, że interpretowany jest jako rezultat skutecznej walki z „papierkową biurokracją”. W rzeczywistości brak dokumentów uniemożliwia jakąkolwiek kontrolę realizacji wniosków, uchwał i propozycji zgłoszonych przez załogę.

Jedynie w 17 przedsiębiorstwach wydziałowe narady wytwórcze odbywały się co miesiąc. Jednakże i w tych przypadkach nie spełniały one funkcji ogniwa samorządu robotniczego. Faktyczna ich więź z podstawowym ogniwem samorządu – wydziałowymi radami robotniczymi została sprowadzona do funkcji mobilizowania załogi do wykonania zadań produkcyjnych. W kilku przedsiębiorstwach narady te organizował dyrektor przedsiębiorstwa lub kierownik wydziału. W konsekwencji, w większości przedsiębiorstw wydziałowe narady wytwórcze przekształciły się w odprawy, na których „mobilizuje się” załogi do wykonania zadań produkcyjnych. W niektórych przypadkach tego rodzaju założenia przyjmuje się świadomie. W związku z tym narady te organizowane są tylko wówczas, kiedy z tych czy innych względów rysuje się groźba nie wykonania planu produkcyjnego. Praktyka ta znajduje swoje odzwierciedlenie w określeniu, iż „wydziałowe narady wytwórcze zwołuje się w razie lub w miarę potrzeby”. („Aktualne problemy samorządu...”, *op. cit.*, s. 9-10).

Do analogicznych konkluzji prowadziły już wcześniej przeprowadzone badania. Patrz: „Ocena działalności oddziałowych rad robotniczych w FSO, Zakładach im. Kasprzaka, Zakładach Mechanicznych im. Nowotki i Hucie „Warszawa”” („Samorząd Robotniczy” nr 7, 1960, s. 44-54) i „Ocena dotychczasowej działalności oddziałowych rad robotniczych” („Samorząd Robotniczy” nr 10, 1960, s. 39-50).

²⁰⁰ Przewaga personelu kierowniczego w organach samorządu (zwłaszcza w prezydium rad robotniczych) prowadzi niekiedy do wręcz karykaturalnych wypaczeń w zakresie interpretacji założeń tej instytucji. Przewodniczący rady robotniczej kopalni „Siemianowice” (z-ca głównego mechanika) usprawiedliwiał fakt nie zwoływania posiedzeń plenarnych rady robotniczej w roku 1959 tym, że prezydium rady robotniczej uważało te posiedzenia za zbyt liczne w związku z powołaniem KSR. Następnie, w odpowiedzi na pytanie, dlaczego dyrekcja nie stosowała się do uchwał rady robotniczej w sprawie nie płacenia zaliczek za „rolki”, przewodniczący rady robotniczej stwierdził, że „rada robotnicza nie może wydawać zarządzeń, a tylko

równoległy spadek udziału robotników, nie dostrzegając jednak, iż proces ten prowadził z nie mniejszą konsekwencją do eliminowania udziału pozostałych grup społeczno-zawodowych (personel inżynieryjno-techniczny, ekonomiczny, personel administracyjno-biurowy itd.) w podejmowaniu decyzji dotyczących podstawowych problemów produkcyjnych i ekonomicznych przedsiębiorstwa.

Dokładniejsza analiza struktury społeczno-zawodowej organów samorządu wykazuje, że tendencja ta zarysowała się wyraźnie już w pierwszym okresie istnienia samorządu. Zjawisko to można, z uwagi na dość szczegółowe dane statystyczne, doskonale zilustrować na przykładzie przedsiębiorstwa przemysłu chemicznego (patrz tablica 27). Tendencja ta zarysowała się w nie mniejszym stopniu w innych przemysłach (maszynowym, górniczym itd.), przemysł chemiczny zasługuje jednak na szczególne uwzględnienie przede wszystkim z uwagi na wysoki odsetek personelu inżynieryjno-technicznego w składzie załóg.²⁰¹

Tablica 27. Udział poszczególnych grup społeczno-zawodowych w składzie prezydiów rad robotniczych 26 przedsiębiorstw przemysłu chemicznego

Lp.	Grupy społeczno-zawodowe	Liczba prezydiów rad robotniczych, w których poszczególne grupy społeczno-zawodowe stanowią określony poniżej procent składu prezydium					
		0	1-20	21-40	41-50	51-70	71-90
1	Personel kierowniczy	-	-	6	3	8	9
2	Robotnicy	2	9	12	3	-	-
3	Pozostałe grupy	8	6	8	3	1	-

Tablica 27 została opracowana na podstawie danych z lipca 1957 r. dotyczących 16 dużych zakładów (powyżej 1000 pracowników), 7 średnich (od 200 do 1000 pracowników) i 3 małych (do 200 pracowników), zaczerpniętych z *Monografii rad robotniczych w przemyśle chemicznym*, mgr J. Zajdzikowskiej i P. Burka („Studia i materiały” nr 130, IEOP, Warszawa 1957).

zalecenia, które mogą, ale nie muszą być wykonane”. (Z protokołu posiedzenia rady robotniczej kopalni „Siemianowice” z dnia 25.II.1960 r., s. 1).

²⁰¹ Przeprowadzone przez Centralną Radę Związków Zawodowych w roku 1957 badania w 11 kopalniach węgla kamiennego wykazały, że 30,8% członków rad robotniczych to pracownicy umysłowi, a 11,6% należy do personelu kierowniczego. W prezydiach natomiast odpowiednie liczby wynoszą: 52,7 i 35,1% (Patrz: J. Balcerek, M. Borowska, „Załoga a rada robotnicza”, „Nowe Drogi” nr 2, 1958, s. 83).

Badania przeprowadzone w roku 1962 w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego dowiodły, że tendencje, które zarysowały się już w 1957 r. bynajmniej nie osłabły (patrz tablica 28).

Tablica 28. Udział poszczególnych grup społeczno-zawodowych w składzie prezydiów rad robotniczych w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego

Lp.	Grupy społeczno-zawodowe	Liczba prezydiów r.r., w których poszczególne grupy stanowią określony poniżej procent składu prezydium:					
		0	1-20	21-40	41-50	51-70	71-90
1.	Kierownicy	3	16	31	10	3	4
2.	Kierownicy i majstrowie	0	6	18	16	20	7
3.	Robotnicy	4	16	32	7	8	0
4.	Pozostałe grupy	12	22	25	5	3	0

Dane te pochodzą z opracowania pt. „Aktualne problemy samorządu...”, op. cit., s. 20.

Proces „uniezależniania się” organów samorządu robotniczego od społeczności fabrycznej znalazł swoje odzwierciedlenie nie tylko w świadomości robotników. Świadczą o tym, m.in. wyniki ankiety przeprowadzonej przez Zakład Socjologii PAN wśród załóg 3 przedsiębiorstw. Większość respondentów spośród pracowników inżynieryjno-technicznych stwierdziła, że rada robotnicza „odrywa się” od załogi i że odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponosi sama rada. W jednym tylko przedsiębiorstwie odpowiedzi nie były tak jednoznaczne (patrz tablica 29).

Tablica 29. Odrywanie się rady robotniczej od załogi^x

Czy rada robotnicza odrywa się od załogi?		Procent odpowiedzi								
		Pracowników inżynieryjno-technicznych w zakładzie			Robotników w zakładzie			Obu grup łącznie w zakładzie		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C
I.	Tak	62,9	50,0	79,5	61,3	61,8	73,1	61,6	55,5	74,6
	Nie	18,5	34,6	16,0	18,5	10,0	7,6	18,3	15,5	9,5
	Nie wiem	18,6	15,4	4,5	20,4	28,2	19,3	20,1	30,0	15,9

II.	Z winy rady	57,4	23,1	61,4	52,0	50,0	60,7	52,9	44,4	60,8
	Z winy załogi	16,6	11,5	18,1	11,5	10,0	10,3	12,5	11,2	11,7
	Z winy rady i załogi	-	15,4	2,4	5,5	8,2	2,8	4,7	9,6	3,2
	Nie wiem	26,0	50,0	18,1	31,0	31,8	26,2	29,9	34,8	24,3

^x dane te pochodzą z artykułu Haliny Szostkiewicz pt. „Poczucie więzi załogi z radą robotniczą” („Samorząd Robotniczy” nr 12, 1959, s. 19-21). Badania, który stały się przedmiotem, m.in. tego artykułu zostały przeprowadzone w lutym 1958 r.

Wśród społeczności fabrycznych utrwala się coraz bardziej przeświadczenie o całkowitym rozluźnieniu więzi między organami samorządu robotniczego a załogą. Wskazują na to wyniki ankiety przeprowadzonej w ramach badań nad działalnością samorządu robotniczego w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego, wśród załóg 23 przedsiębiorstw warszawskich.

Większość odpowiedzi pochodziła od pracowników legitymizujących się stażem pracy w przedsiębiorstwie powyżej 5 lat.²⁰² Respondenci z reguły udzielają pełnego poparcia samej idei samorządu robotniczego, chociaż jego dotychczasową działalność oceniają bardzo często negatywnie. Spośród pracowników fizycznych 60,6% stwierdza, że instytucja ta nie spełnia swojej roli w przedsiębiorstwie, 15,8% oceniło pracę samorządu pozytywnie, zaś 3,1% stwierdza, że samorząd spełnia swoje funkcje tylko częściowo. Około 20% respondentów tej grupy nie udzieliło żadnej odpowiedzi na ten temat.

²⁰² Należy zaznaczyć, że w toku przeprowadzania ankiety, w wielu przedsiębiorstwach spotykano się z negatywnym stosunkiem przedstawicieli organów samorządu do badań nad tą instytucją. Utrudniali oni niekiedy wręcz pracę osobom prowadzącym badania. Wynikało to z niechęci do ujawniania trudności wewnętrznych hamujących rozwój inicjatywy załóg.

Również wśród samych robotników spotykano się często z odmową udzielenia jakichkolwiek odpowiedzi na temat samorządu. Stanowisko swoje robotnicy motywowali najczęściej tym, że i tak nikt się nie liczy z ich zdaniem i że w tej sytuacji nie widzą potrzeby przedstawiania własnych poglądów na temat samorządu robotniczego. Postawa ta wyrażała zatem swego rodzaju żywiołową krytykę całej dotychczasowej działalności samorządu robotniczego.

Wśród pracowników umysłowych odsetek ocen pozytywnych okazał się nieco wyższy (23,5%), 11% stwierdziło, że samorząd tylko częściowo spełnia swoją rolę. Procent odpowiedzi negatywnych jest również i w tym przypadku wysoki (44,8%). Około 21% respondentów tej grupy nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

W odpowiedzi na pytanie, co zdaniem respondentów hamuje rozwój inicjatywy samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie najczęściej wysuwaną przyczyną był brak więzi i współdziałania między radą robotniczą a załogą. Analiza dokumentów obrazujących funkcjonowanie organów samorządu robotniczego wykazała, że organy samorządu nie składają w większości przedsiębiorstw sprawozdań ze swej działalności przed załogą. Nawet informacje w tym zakresie są niepełne i najczęściej przypadkowe.²⁰³

W tej sytuacji może się zrodzić przekonanie, iż problemy należące do kompetencji samorządu robotniczego rozstrzygane są w sposób zgodny z założeniami tej nowej instytucji demokracji gospodarczej chociażby tylko w łonie wąskiego grona „najwyższych” przedstawicieli personelu kierowniczego. Praktyka dowodzi jednak, że nawet tak okrojona demokracja gospodarcza nie jest możliwa do zrealizowania w rezultacie wyeliminowania udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem.²⁰⁴ „Udział” osób zajmujących najwyższe stanowiska w systemie ekonomicznym i politycznym przedsiębiorstwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem ogranicza się z reguły do przedstawiania sytuacji na własnym odcinku, przy czym istnieje wyraźna skłonność do takiego zobrazowania sytuacji, które by podkreśliło wyjątkowe zasługi osoby odpowiedzialnej za dany odcinek. Nie można zatem tego rodzaju „aktywności społecznej” uznać jako formę udziału w zarządzaniu. Brak jest bowiem oceny całokształtu działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, w szczególności zaś oceny

²⁰³ „Aktualne problemy samorządu...”, *op. cit.*, 15-16.

²⁰⁴ W łonie „kolektywów kierowniczych” punkt widzenia dyrekcji przedsiębiorstwa reprezentuje nie tylko dyrektor, lecz również przewodniczący rady robotniczej.

Jak wykazały badania przeprowadzone w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego funkcje przewodniczących rad robotniczych piastują z reguły pracownicy zajmujący najwyższe pozycje w hierarchii służbowej: tak przedstawiała się sprawa w 56 przedsiębiorstwach na 70 zbadanych (z 2 przedsiębiorstw brak danych w tym zakresie). Funkcje przewodniczącego pełnił: szef produkcji, główny mechanik, główny księgowy, kierownik wydziału itd. Tylko w 6 przypadkach przewodniczącymi byli robotnicy, w 4 – majster i w 4 – inżynier lub ekonomista („Aktualne problemy samorządu...”, *op. cit.*, s. 23).

pracy jego kierownictwa. W konsekwencji nawet konferencje samorządu robotniczego przypominają coraz bardziej – zwłaszcza pod względem swojej treści – odprawy u dyrektora. Tak więc pod płaszczykiem instytucji samorządu robotniczego kształtują się niejednokrotnie te same stosunki nadrzędności i podporządkowania, jakie wynikają z zależności służbowych w ramach jednoosobowego kierownictwa. Tego rodzaju sytuacja grozi w perspektywie przekształceniem samorządu robotniczego w fikcję.

Droga hierarchiczna (służbowa) nie sprzyja realizowaniu założeń samorządu robotniczego. Przeciwnie, ogranicza ona bardzo poważnie, o ile nie wyklucza w ogóle, możliwości dokonywania oceny pracy i działalności „przełożonych” ze strony ich „podwładnych”. Podstawą stosunków między ludźmi, jakie kształtują się na gruncie hierarchii służbowej, stanowi zasada podporządkowania niższych ogniw wyższym. Z „góry” bowiem idą polecenia i zarządzenia, uwagi i wnioski zobowiązujące „podwładnych”, natomiast propozycje „podwładnych” wobec ich „przełożonych” zachowują w najlepszym przypadku charakter postulatów i życzeń. W granicach uprawnień samorządu te same propozycje społeczności fabrycznej wobec kierownictwa przedsiębiorstwa mogą się przekształcić w uchwały i decyzje zobowiązujące cały personel kierowniczy, do dyrektora naczelnego włącznie. Określona ewolucja instytucji samorządu robotniczego nie pozostaje bez wpływu na charakter i treść procesu integracji społeczności fabrycznej.

Rozdział V

Samorząd robotniczy a proces integracji społeczności fabrycznej²⁰⁵

1. Treść społeczna procesu integracji

Integracja społeczna to z najogólniejszego punktu widzenia proces zespalania dążeń i wysiłków jednostek oraz grup społecznych w celu zrealizowania określonych

²⁰⁵ Patrz: J. Balcerek, „Samorząd robotniczy a proces integracji społeczności fabrycznej” („Biuletyn IGS” nr 2, 1961, s. 2 /3).

zadań i osiągnięcia celów uznanych jako wspólne przez wszystkich członków danej zbiorowości.²⁰⁶

W zbiorowości społecznej, jaką stanowi przedsiębiorstwo przemysłowe, zespołowy proces pracy stwarza jak gdyby naturalną więź między ludźmi, dyktuje on bowiem konieczność harmonijnej współpracy licznych zespołów produkcyjnych, pomocniczych i usługowych w zakresie realizacji ściśle sprecyzowanych zadań produkcyjnych. Na tym gruncie rodzi się błędne przeświadczenie, że to funkcja wytwarzania wartości użytkowych określa – niezależnie od systemu ustrojowego – główne aspekty struktury społecznej przedsiębiorstwa.²⁰⁷

W rzeczywistości zespołowy proces pracy w przedsiębiorstwie kapitalistycznym zostaje podporządkowany sprawie utrwalania kapitalistycznych stosunków produkcji.²⁰⁸ Temu samemu celowi służą burżuazyjne koncepcje integracji społeczności fabrycznej. Rosnąca „troska” o czynnik ludzki (human factor) w przedsiębiorstwie wyraża głównie tendencję do skutecznego przeciwstawienia „dobrej woli” jego kierownictwa oddziaływaniu wszelkich form organizacji klasowej robotników:

„Wydziały personalne (*Personal-abteilungen*) są często traktowane przez kierownictwo przedsiębiorstwa jako antidotum na związki zawodowe, jako środek, który uczyni istnienie organizacji związkowej zbędnym. Tego rodzaju koncepcja nie jest czymś nowym, odradza się ona jednak w okresach sporów w sprawie pracy. Idzie się wówczas – w stosunku do robotników – na te same ustępstwa w zakresie warunków płacy i pracy, jakie mogliby osiągnąć dzięki

²⁰⁶ „Integracja – proces społeczny zmierzający do zharmonizowania i zespolenia różnych, popadających w konflikt jednostek, niezależnie od tego, czy pod określeniem ‘jednostka’ rozumieć będziemy elementy osobowości, poszczególnych osobników, grupy czy też większą zbiorowość społeczną.” (*Dictionary of Sociology*, edited by Henry Pratt Fairchild, Philosophical Library, New York 1944, s. 159).

²⁰⁷ „Nie idzie tutaj, jak to ma miejsce w przypadku instytucji, stowarzyszeń i wspólnot, o zgromadzenie jednostek w pełni określonych, czyli tzw. ról społecznych.

Przedsiębiorca, inżynier, majster, robotnik niewykwalifikowany – oto niektóre z nich. Cel przedsiębiorstwa zaś – tzn. wytwarzanie dóbr – określa w pierwszym rzędzie ich wzajemne powiązania w przedsiębiorstwie przemysłowym. Stąd również wypływa konieczność określonego systemu podziału władzy, określonej hierarchii autorytetu.” (Ralf Dahrendorf, *Industrie und Betriebssoziologie*, Sammlung Goeschen. Walter de Gruyter Co, Berlin 1956, s. 58-59).

²⁰⁸ Ekonomiczne źródła tego procesu zostały omówione w rozdziale II.

związkom zawodowym, w przeświadczeniu, iż na tej drodze rozstrzygnięty zostanie problem stosunku do pracy (*Arbeitsmoral*).”²⁰⁹

Szczegółowo opracowane metody oddziaływania na postawę załogi mają na celu ugruntowanie wśród robotników przeświadczenia, iż związanie z losami przedsiębiorstwa własnych perspektyw i ambicji życiowych stwarza najlepszą gwarancję ich realizacji.²¹⁰ Działalność ta, prowadzona pod hasłem integracji społeczności fabrycznej, zmierza konsekwentnie do rozbicia narodowej i międzynarodowej solidarności proletariatu oraz do podporządkowania ruchu robotniczego polityce wielkiej burżuazji.²¹¹

Odrzucając mit wspólnoty interesów „pracownika i pracodawcy”²¹², rewolucja socjalistyczna wysuwa jednocześnie własną koncepcję integracji społeczeństwa. Do najistotniejszych elementów tego procesu zaliczyć należy integrację załóg robotniczych i społeczności fabrycznych w poszczególnych przedsiębiorstwach. Konsekwentne włączanie wszystkich grup społeczno-zawodowych do udziału w zarządzaniu zakładami pracy stanowi elementarny, a jednocześnie i podstawowy, warunek przekształcenia społeczności fabrycznej w zwarty kolektyw świadomy swej odpowiedzialności za losy przedsiębiorstwa i wyrażający w praktyce gotowość podporządkowania interesów osobistych czy grupowych interesowi ogólnospołecznemu.

Jednakże daleko idące ograniczenie udziału załóg w rozstrzyganiu podstawowych problemów produkcyjnych, ekonomicznych i społecznych

²⁰⁹ B.B. Gardner und D.G. Moore, *Praktische Menschenfuehrung im Betrieb*, Westdeutscher Verlag, Koeln und Oppladen 1957, s. 178.

²¹⁰ Integracja, jak stwierdza Douglas Mc Gregor, polega na „... stworzeniu takich warunków, aby członkowie organizacji (jaką stanowi zakład) mogli lepiej zrealizować własne cele kierując swoje wysiłki na drogę zapewniającą powodzenie przedsiębiorstwu.” (*The human side of enterprise*, New York 1960, s. 49).

²¹¹ Niebezpieczne jest zwłaszcza złudzenie, iż największe klęski społeczne naszej epoki wynikają z braku właściwie sprawowanych metod kształtowania postaw: „Gdyby nasze umiejętności w dziedzinie stosunków społecznych (tzn. nasza umiejętność zabezpieczenia współdziałania między ludźmi) rozwijały się równoległe z naszymi umiejętnościami w dziedzinie techniki, nie mielibyśmy drugiej wojny światowej.” (Elton Mayo, *The Social Problem of an Industrial Civilisation*, Harvard University, Boston 1945, s. 33).

²¹² Marks analizując treść wielu złudnych burżuazyjnych kategorii ekonomiczno-prawnych nie bez ironii wskazywał, m.in. na to, że pracodawcą jest w rzeczywistości robotnik.

przedsiębiorstw doprowadziła w okresie centralizmu biurokratycznego²¹³ do wypaczenia socjalistycznej treści procesu integracji społeczności fabrycznych. W rezultacie główną podstawą więzi między ludźmi stała się zasada hierarchicznego podporządkowania społeczności fabrycznej personelowi kierowniczemu, zaś stosunki nadrzędności i podporządkowania, jakie implikuje zespołowy proces pracy, przekształcały się coraz wyraźniej w strukturę władzy.²¹⁴

Stosunki na płaszczyźnie „przełożony – podwładny” przekreślają już w swoich założeniach prawo społeczności fabrycznej do poddawania krytycznej ocenie działalności „kierowników”, do tych ostatnich bowiem należy wyłącznie ta prerogatywa stanowiąca podstawę sankcji w stosunku do jednostek i grup nie podporządkowujących się bezwarunkowo ich woli.

Skutki hierarchicznego podporządkowania wystąpiły najjaskrawiej w stosunkach między personelem kierowniczym – jako grupą „przełożonych” a robotnikami jako „ostatecznymi wykonawcami poleceń odgórnych”. Pozostałe grupy społeczno-zawodowe spełniają w mniejszym lub większym stopniu (pośrednio lub bezpośrednio) funkcje pomocników personelu kierowniczego. Sprzeczności między personelem kierowniczym a personelem inżynieryjno-technicznym, ekonomicznym i administracyjno-biurowym łagodziła przynależność tych grup do kategorii

²¹³ Centralizm biurokratyczny – to system zarządzania przedsiębiorstwem i gospodarką narodową oparty na zasadzie nakazu administracyjnego:

„Bez usamodzielnienia przedsiębiorstw rady robotnicze i pracownicze byłyby fikcją, nie miałyby bowiem o czym decydować. Dlatego przedsiębiorstwa muszą przestać być urzędami do wykonywania szczegółowych instrukcji odgórnych, a stać się prawdziwymi przedsiębiorstwami, tj. zespołami ludzi ze sobą powiązanych, wykonujących wspólne zadania społeczne i osobiście zainteresowanych pomyślnym wykonaniem tych zadań. Wymaga to przejścia przedsiębiorstw od metod pracy opartych na administracyjnych nakazach do metod opartych na umiejętnym posługiwaniu się bodźcami ekonomicznymi oraz społecznej odpowiedzialności pracujących.” (O. Lange, „Budowa nowego modelu gospodarczego musi oprzeć się na dynamice klasy robotniczej i socjalistycznej inteligencji”, „Nowe Drogi” nr 11-12, 1956).

²¹⁴ Zwolennicy funkcjonalnej teorii uwarstwienia przyjmują a priori założenie, że również w warunkach budownictwa socjalistycznego hierarchia stanowisk kierowniczych stwarza nieuchronną podstawę struktury władzy. W. Wesołowski, np. stwierdza: „Niezależnie od tego, w jaki sposób będą powoływani ludzie na te stanowiska i jak często będą na nich zmieniani, zawsze władza będzie nierówno rozdzielona – choćby była to tylko władza wykonawcza, decydująca o sposobach wykonania demokratycznie ustalonych zadań.

Istnienie wielkich struktur organizacyjnych stwarza więc hierarchie społeczne według kryterium stopnia posiadanej władzy: rozmaite hierarchie w podsystemach i w ogólnym systemie organizacji społecznej. Jeśli więc stratyfikację rozumieć jako układ pozycji społecznych, między którymi występuje nierówny podział jakichś wartości – to można powiedzieć, że w omawianych strukturach występują pozycje, między którymi nierówno rozdzielona jest wartość nazywana władzą; istnieje więc w nich stratyfikacja według kryterium udziału we władzy.” („Funkcjonalna teoria stratyfikacji Davisa i Moore’a” („Studia Socjologiczne” nr 4, 1962, s. 115)

pracowników umysłowych oraz kształtujące się na tym gruncie poczucie odrębności wyraźnie akcentowane w stosunkach z pracownikami fizycznymi.

Również stosunki między członkami personelu kierowniczego opierały się głównie na zasadzie hierarchicznego podporządkowania, jednakże nawet majster jako kierownik najniższego w zasadzie szczebla spełniał podwójną rolę. Podlegał on wprawdzie kierownikowi wydziału, sam jednak realizował funkcje przełożonego w stosunku do podległych im grup i zespołów roboczych. To „dwoiste” oblicze cechuje postawy kierowników wszystkich szczebli, z wyjątkiem dyrektora naczelnego.

Szczególnie trudne położenie robotników w warunkach hierarchicznego podporządkowania (na gruncie struktury władzy) społeczności fabrycznej personelowi kierowniczemu wyjaśnia nam obiektywne źródła i przyczyny ich zainteresowania konsekwentną realizacją założeń samorządu robotniczego jako formy rozwoju demokracji gospodarczej w przedsiębiorstwie. Dzięki przewadze liczebnej mogą oni w określonych warunkach zdobyć decydującą pozycję w systemie zarządzania zakładami pracy. Dla poszczególnych członków personelu kierowniczego natomiast „korzyści”, jakie im przynosi ta nowa instytucja są „połowiczne”, dla dyrektora nie istnieją one zupełnie. Na płaszczyźnie samorządu dyrektor jest tylko jednym ze współgospodarzy.

Dzięki samorządowi robotniczemu, kierownicy poszczególnych szczebli uzyskali wprawdzie prawo dokonywania oceny swoich „przełożonych”, ich postawy społecznej, stosunku do pracy i mienia ogólnospołecznego oraz stopnia wywiązywania się z obowiązków służbowych. Jednakże na podstawie tych samych zasad, mieli oni odtąd podlegać ocenie swoich „podwładnych”. W szczególności myśl, że będą, jako grupa, podlegali ocenie robotników, tzn. grupy zajmującej najniższą pozycję w dotychczasowej hierarchii prestiżu i autorytetu wywoływała wśród większości kierowników bardzo poważne sprzeciwy i opory.

Przyznanie równych praw współgospodarza wszystkim członkom społeczności fabrycznej rodziła niechęć również wśród pozostałych grup społeczno-zawodowych – wśród personelu inżynieryjno-technicznego, ekonomicznego, a nawet

administracyjno-biurowego. Wszystkie te grupy podlegały dotąd jednostronnej ocenie personelu kierowniczego. Nowa instytucja demokracji gospodarczej gwarantowała im prawo udziału w ocenie „przełożonych” i stwarzała tym samym możliwości umacniania ich pozycji społecznej. Jednakże wobec rosnącego nacisku załóg robotniczych prowadzącego do zabezpieczenia i utrwalenia uzyskanych przez społeczność fabryczne uprawnień w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, grupy te, mimo dzielącego je dystansu społecznego, zajęły jako kategoria pracowników umysłowych, solidarną postawę, przeciwstawiając się dość zdecydowanie wygórowanym w ich mniemaniu żądaniom robotników.²¹⁵

Bariery społeczne stanowią główną przeszkodę w procesie socjalistycznej integracji społeczności fabrycznej. Stają się one ponadto źródłem wielu fałszywych wyobrażeń dotyczących oblicza i postawy poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Przy rozważaniach nad tym zagadnieniem celowe wydaje się rozgraniczenie między „wyobrażeniem o sobie” (*Leitbild*) a „wyobrażeniem o nas” (*Menschenbild*), jakie przeprowadza W. Kellner.²¹⁶ Poszczególne grupy posiadają określone, na ogół dość stereotypowe, „wyobrażenie o sobie”, równocześnie w ich świadomości kształtuje się wyobrażenie o pozostałych grupach. Wszystkie tego typu wyobrażenia oddziałują na siebie i wywierają bardzo poważny wpływ na stosunki

²¹⁵ Istnienie tych nastrojów potwierdził wyniki badań (już cytowanych) przeprowadzonych przez zakład Badań Socjologicznych PAN w 3 przedsiębiorstwach przemysłu metalowego. Za Ireną Majchrzak cytujemy wypowiedzi pracowników inżyniersko-technicznych:

- „Rada robotnicza winna się zająć właściwą regulacją płac pracowników inżyniersko-technicznych oraz wzniesieniem ich na właściwy poziom w hierarchii społecznej. Kadry inżyniersko-techniczne nie mają właściwego wpływu na sytuację gospodarczą i losy państwa.”

- „Skończyć z dyskryminacją technika i inżyniera.”

- „Zlikwidować antagonizmy między pracownikami umysłowymi a fizycznymi, podnieść autorytet personelu inżyniersko-technicznego przez wyższe ich uposażenie. Państwo nie składa się z samych robotników, a ci mają i w tej chwili dostateczny wpływ.”

- „Na losy państwa wywierają duży wpływ robotnicy, dlatego należy te wpływy zmniejszyć, gdyż świadomość robotnika daleko nie wystarcza do rządzenia państwem. Na stanowiskach rządzących winni się znajdować ludzie mądrzy i wykształceni.”

- „Ukrócić swawolę pracowników fizycznych i stronniczość za nimi rady robotniczej.”

I. Majchrzak stwierdza, że „tego typu wypowiedzi stanowią większość w ankietach personelu inżyniersko-technicznego.” („Z badań socjologicznych nad samorządem robotniczym”, część II, „Samorząd robotniczy” nr 4, 1959, s. 14-15).

²¹⁶ Wolfgang Kellner, *Der moderne soziale Konflikt*, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart 1961.

społeczne wewnątrz przedsiębiorstwa.²¹⁷ Z istnienia sprzeczności powstających na tym subiektywnym gruncie zdawano sobie doskonale sprawę już w początkowym okresie działalności rad robotniczych:

„... W dziedzinie stosunków pomiędzy inteligencją fabryczną a pracownikami fizycznymi w zakładach pracy dziedzictwo przeszłości jest szczególnie ciężkie. Tkwi wśród inteligencji sporo lekceważenia dla robotników fizycznych i sporo teoryjek, że właściwie robotnicy ani nie potrafią, ani nie powinni wpływać na kierownictwo przedsiębiorstwa, że powinno to być wyłącznie dziedziną pracy wykształconych, wykwalifikowanych fachowców. Znajduje to wyraz niejednokrotnie w negatywnym stosunku do pracy, w dążeniu do nadmiernej rozpiętości płac, w niesłusznym często premiowaniu...”²¹⁸

Nic zatem dziwnego, że i wśród części robotników tkwi „... sporo niechęci do inteligencji jako do ‘panów’, którzy nie są związani z robotnikiem, a żyją rzekomo jego kosztem, którzy z góry patrzą na robotnika. Wyładowuje się to w niechęci do nadzoru, w braku posłuchu dla jego poleceń, w antyinteligenckich wyskokach.”²¹⁹

O istnieniu silnego poczucia odrębności grupowych w łonie społeczności fabrycznych świadczą również wyniki (częściowo już przedstawione) ankiety przeprowadzonej przez Zakład Badań Socjologicznych PAN. Wskazują one wyraźnie na to, że większość robotników uświadomiła sobie – potem, jak prysły złudzenia związane ze wspólnym frontem wszystkich grup społeczno-zawodowych w przedsiębiorstwie – znaczenie postulatu ustawy o radach robotniczych w sprawie składu społeczno-zawodowego rady. W zbadanych przedsiębiorstwach wypowiedzi robotników wyrażały niezadowolenie z faktu, iż personel inżynieryjno-techniczny stanowi większość w radzie. W prezydiach rad zaś nie było ani jednego robotnika.

²¹⁷ W rozdziale IV cytowanej wyżej pracy, W. Kellner powołuje się na wypowiedzi, wspomnienia i pamiętniki czołowych przedstawicieli burżuazji niemieckiej (Friedrich Krupp, August Thyssen, Carl Bosch itd.) i na tej podstawie dowodzi, że w przeświadczeniu tych ostatnich nie motyw zysku, lecz interes ogólnospołeczny (rozwój gospodarki narodowej, troska o pracownika) skłaniał ich do działalności na polu gospodarczym. Przy takim przeświadczeniu walka robotników o własne wyzwolenie społeczne jest utożsamiana z tendencjami antynarodowymi i antyspołecznymi.

²¹⁸ Z wypowiedzi I sekretarza KW PZPR w Zielonej Górze. „Dorobek i zadania samorządu”, Zielona Góra, luty 1958, s. 18.

²¹⁹ Tamże, s. 18.

Pracownicy inżynieryjno-techniczni natomiast oceniali pozytywnie istniejącą na tym odcinku sytuację (patrz tablica 30).

Tablica 30. Opinie załogi o składzie społeczno-zawodowym rad robotniczych

Czy Twoim zdaniem rada robotnicza winna się w większości składać z:	Procent odpowiedzi ^x					
	Pracowników inżynieryjno-technicznych w przedsiębiorstwie			Robotników w przedsiębiorstwie		
	A	B	C	A	B	C
Inżynierów, techników, ekonomistów	46,5	53,8	47,7	5,1	5,07	4,6
Robotników	16,6	11,6	9,1	53,6	52,47	55,7
Zarówno z inteligencji technicznej i robotników	22,2	34,6	34,1	28,1	38,61	21,5
Nie wiem	5,5	-	-	9,8	-	16,5

^x łączne odpowiedzi każdej grup nie stanowią 100%, ponieważ poza tabelą pozostały wypowiedzi inne. Dane zawarte w tablicy 30 pochodzą z artykułu Haliny Szostkiewicz Pt. „Poczucie więzi załogi w radą robotniczą” („Samorząd Robotniczy” nr 2, 1960, s. 16). Badania, na wynikach których opiera się artykuł zostały przeprowadzone w lutym 1958 r.

„Wyobrażenia o sobie” stają się często podstawą działalności grup oraz motywacją określonego postępowania. Zjawisko to występuje ze szczególną ostrością w szeregach personelu kierowniczego. Przeświadczenie o własnej wyższości społecznej rodzi przemożną tendencję do stwarzania za wszelką cenę pozorów własnej nieomyślności oraz do traktowania społeczności fabrycznej jako środowiska pozbawionego z natury rzeczy własnego oblicza i samodzielności. Takie przeświadczenie usprawiedliwia jako konieczne najbardziej arbitralne decyzje, przy czym personel kierowniczy wykorzystuje liczne, stojące do jego dyspozycji środki, aby skłonić społeczność fabryczną do uznania ich takimi, za jakich pragną uchodzić. W tej sytuacji łatwo zrozumieć opory psychiczne przeciwko instytucji samorządu robotniczego, która mogłaby stworzyć obiektywne przesłanki oceny rzeczywistej postawy wszystkich grup społeczno-zawodowych.

2. Samorząd robotniczy jako płaszczyzna integracji załogi robotniczej

Samorząd robotniczy stwarza najszerszą i najbardziej demokratyczną płaszczyznę integracji społeczności fabrycznej, pod warunkiem jednak, że wszystkie odłamy tej

społeczności będą uczestniczyły w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Wszelkie ograniczenie zasady pełnej reprezentacji w organach samorządu sprzyja wzrostowi tendencji partykularnych wśród tych grup i odłamów, które uzyskały przewagę, godzi w interes grup odsuniętych od wpływu i staje się dodatkowym czynnikiem dezintegracji społeczności fabrycznej.

Zasada pełnej reprezentacji stwarza niewątpliwie niebezpieczeństwo starć i konfliktów. Jednakże przeświadczenie, że zlikwidowanie płaszczyzny jawnego ścierania się interesów różnych grup społeczno-zawodowych, w rezultacie zagwarantowania przewagi grupy uznanej za najbardziej powołaną do współudziału w zarządzaniu usunie źródło sprzeczności, opiera się na groźnym w skutki złudzeniu. Jednostka czy grupa zepchnięta na margines działalności samorządu robotniczego z reguły nie manifestuje głośno swego niezadowolenia, aż do chwili, kiedy w jej najgłębszym przekonaniu sytuacja staje się nie do zniesienia. Wówczas wystąpienia noszą cechy gwałtownego i nagłego wybuchu.²²⁰ Do tego momentu jednak panuje na ogół przeświadczenie, że „wszyscy” są zadowoleni z istniejących w przedsiębiorstwie porządków.

Konieczność zabezpieczenia zasady pełnej reprezentacji odnosi się w szczególności do załogi robotniczej i wszystkich jej odłamów. Wewnętrzna spistość jej szeregów decyduje bowiem w procesie integracji całej społeczności fabrycznej.

Grupą faworyzowaną była z reguły grupa robotników wysokokwalifikowanych. Skłonność do faworyzowania tej grupy właściwa była zarówno zwolennikom koncepcji biurokratycznej, jak i zwolennikom koncepcji technokratycznej. Koncepcje te różniły się jednak w swej argumentacji. Pierwsza z nich wychodziła z założenia, że grupę tę cechuje najwyższy wśród załogi robotniczej poziom świadomości socjalistycznej, druga koncepcja natomiast uważała tę grupę za najbardziej wartościową z uwagi na wysoki poziom jej kwalifikacji zawodowych.

²²⁰ Świadczy o tym, m.in. szereg strajków w roku 1958, które wybuchły nieoczekiwanie i stanowiły zaskoczenie dla instancji partyjnych i związkowych oraz organów samorządu robotniczego.

Tendencja do spychania robotników niewykwalifikowanych na margines działalności samorządu jest szkodliwa. Robotnicy wysokokwalifikowani nie zawsze reprezentują w ruchu robotniczym element najbardziej postępowy. Wśród starych robotników należących do tej kategorii pokutuje niemało elementów ograniczonej cechowej. Poza tym, wśród elementów chłopskich i drobnomieszczańskich, które napłynęły do szeregów robotniczych nie zawsze odłamy najbliższe proletariatu (np. biedota wiejska) zasilają szeregi robotników wysokokwalifikowanych. Byli to bardzo często rzemieślnicy-właściciele lub rzemieślnicy zatrudnieni w prywatnych warsztatach (w latach 1950-1955 ulegały one w dużym stopniu likwidacji. Ich marzeniem było bądź odzyskanie, bądź założenie na własny rachunek prywatnego warsztatu. Odłamy te wyróżniały się bardzo często znacznie wyższym poziomem kultury materialnej, większą umiejętnością zabiegania o własne sprawy, poważnym doświadczeniem, jakie daje środowisko miejskie, aniżeli masy biednego czy nawet średniego chłopstwa. Wszystkie te cechy oraz większa zamożność ułatwiały proces stabilizacji w nowym środowisku pracy oraz przystosowania do nowych warunków, co niejednokrotnie mylnie utożsamia się z procesem narastania świadomości socjalistycznej. Wyrażą on bowiem w pierwszym rzędzie świadomość interesów grupowych i wchodzi w kolizję z procesem kształtowania się poczucia solidarności klasowej.

Z drugiej zaś strony niski poziom wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych nie zawsze jest świadectwem niechęci, zacofania czy negatywnego stosunku do tych spraw. Olbrzymią rolę odgrywają trudności obiektywne.

Świadczą o tym, m.in. wyniki ankiety przeprowadzonej w „Pafawagu” we Wrocławiu. Spośród 257 robotników, którzy odpowiedzieli na ankietę w sprawie szkolenia, 168 (62,9%) wyraziło chęć uczenia się, jednakże zaledwie 68 (25,5%) mogło stwierdzić, że warunki domowe i warunki pracy sprzyjają nauce.²²¹

Stosunek personelu kierowniczego przedsiębiorstw do pracowników przystępujących do nauki jest zbyt często negatywny. Wskazują na to wyniki ankiety

²²¹ Patrz: mgr M. Surmaczyński, „O ankiecie w Pafawagu”, „Samorząd Robotniczy” nr 7, 1959.

w sprawie sprawności techników zawodowych dla pracujących.²²² W ankiecie udział wzięli słuchacze i dyrektorzy 45 techników oraz dyrektorzy fabryk i przewodniczący kół NOT i innych organizacji technicznych.

Niezależnie od motywów skłaniających ich do podjęcia takiej decyzji, pracownicy podejmujący naukę w technikach, składają dowody dużego samozaparcia. Dlatego też są oni zainteresowani ukształtowaniem wewnątrz przedsiębiorstwa stosunków, które umożliwiłyby im osiągnięcie zamierzonego celu. Słuchacze techników rekrutują się nie tylko z szeregów robotniczych. Na 448 słuchaczy, którzy udzielili odpowiedzi na ankietę, 293 – to robotnicy, brygadziści i majstrowie, pracowników umysłowych było 76. Większość uczestników ankiety (262, czyli 56,2%) określiło stosunek personelu kierowniczego i dyrekcji zakładu do uczniów techników dla pracujących jako obojętny, zły lub bardzo zły, a nawet wrogie. Wprawdzie 170 uczestników (37,9%) tej grupy respondentów oceniło stosunek personelu kierowniczego i dyrekcji zakładów jako przychylny, dobry lub bardzo dobry. Jednakże liczba słuchaczy, którzy stwierdzają, iż zakład nie udziela im żadnej pomocy wzrasta do 290 (64,7%).

Pytania skierowane pod adresem dyrektorów techników, którzy przy wykonywaniu swych funkcji stykają się najczęściej z dyrekcjami kilku, kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu zakładów, zmierzały do ustalenia przyczyn składających się na to, że zaledwie około 20% osób rozpoczynających naukę w technikach dla pracujących uzyskuje dyplomy. Większość dyrektorów (ogółem 24) stwierdza, że powstaje paradoksalna sytuacja: Pracodawca grozi swym pracownikom zwolnieniem lub zmianą warunków pracy i płacy, jeżeli nie zdobędą odpowiedniego wykształcenia, równocześnie jednak w olbrzymim stopniu, wbrew obowiązującym ustawom, rozporządzeniom i instrukcjom, utrudnia zdobycie tego wykształcenia. Na ankietę skierowaną do dyrekcji fabryk uzyskano 14 odpowiedzi. Z odpowiedzi tych należałoby wnioskować, że słuchacze techników nie napotykają na żadne trudności

²²² „Materiały”, zeszyt 5 Agencji Robotniczej. Dział Badania Opinii Społecznej, Warszawa, wrzesień 1961. Ankieta została przeprowadzona w maju i czerwcu 1961 r.

ze strony swoich zwierzchników i że otrzymują potrzebną im pomoc. Odpowiedzi 5 przewodniczących kół NOT nie są tak pesymistyczne, jak stwierdzenia słuchaczy i dyrektorów techników. Jednakże odbiegają one dość poważnie od optymistycznych odpowiedzi dyrektorów przedsiębiorstw, którzy sytuację oceniają bardzo „różowo”.

Eliminowanie udziału robotników niewykwalifikowanych w pracach samorządu pogłębia wśród robotników wykwalifikowanych skłonność do „cechowego” niemal zasklepienia się w ramach zawodu i do wzrostu tendencji partykularnych. Przejawem tych tendencji jest pokutująca wśród niektórych grup załogi skłonność do przeciwstawiania „czeladnika” robotnikowi wykwalifikowanemu.²²³ Wskazuje na to, m.in. prasa zakładowa. Na jednym z zebrań załogi Zakładów H. Cegielski poruszona została kwestia „czeladnik a robotnik wykwalifikowany”. Wówczas to podniosły się wśród robotników głosy niezadowolenia. Mówiono: „Jak to, czeladnik ma być zrównany w uprawnieniach z robotnikiem wykwalifikowanym?”²²⁴

Odsunięcie robotników niewykwalifikowanych od udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem pozbawia ich możliwości oddziaływania na społeczność fabryczną w kierunku sprostowania błędnych wyobrażeń i poglądów dotyczących ich postawy społecznej oraz prowadzenia kampanii w obronie własnych interesów. W konsekwencji obniżenie pozycji materialnej i społecznej tej grup staje się istotną przeszkodą w procesie podnoszenia jej poziomu wiedzy ogólnej, kultury materialnej i kwalifikacji zawodowych, z kolei zaś zahamowanie tego procesu staje się w oczach pozostałych grup jak gdyby uzasadnieniem (a nawet usprawiedliwieniem) niskiej stopy życiowej robotników niewykwalifikowanych oraz obojętnego czy nawet nieprzyjaznego do nich stosunku. Na tego rodzaju glebie społecznej może powstać zjawisko, które G. Myrdal ujął w swojej teorii przyczynowości okrężnej i objaśnił, m.in. na przykładzie problemu murzyńskiego w Stanach Zjednoczonych:

²²³ Uchwała nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. wprowadziła tytuł „robotnika wykwalifikowanego” jako pojęcie równoznaczne i równouprawnione z tytułem „czeladnik”.

²²⁴ Jerzy Słowiński, „Czeladnik = robotnik wykwalifikowany”, „Nasza Trybuna” – gazeta zakładowa Zakładów H. Cegielski w Poznaniu, nr 41, 1960 r., 22-28.X.1960.

„... z jednej strony przesady wobec czarnych i wynikająca stąd dyskryminacja przeszkadza wysiłkom Murzynów zmierzających do podniesienia niskiej stopy życiowej, z drugiej strony owa niska stopa życiowa przyczynia się częściowo do powstawania u białych przesądów rasowych, prowadzących w konsekwencji do postawy dyskryminacyjnej.”²²⁵

Szkodliwa w swoich skutkach okazała się również niedostateczna reprezentacja młodzieży w organach samorządu robotniczego. Było to w dużym stopniu rezultatem rozwiązania w okresie wydarzeń październikowych 1956 roku jej organizacji – Związku Młodzieży Polskiej.²²⁶ Brak właściwej reprezentacji stał się źródłem wielu ocen krzywdzących młodzież. Świadczą o tym, m.in. wypowiedzi na I Wojewódzkim Zjeździe Rad Robotniczych w Zielonej Górze:

„W naszym Zakładzie – stwierdził sekretarz rady robotniczej Zakładów A-21 w Zielonej Górze – pracuje wielu młodocianych, którzy niestety nie dbają o podnoszenie swoich kwalifikacji i nie ma możliwości, by ich do tego zmusić. Proponuję w związku z Tm podjąć uchwałę, że kto nie ma kwalifikacji zawodowych i ogólnych będzie mniej zarabiał.”²²⁷

O krzywdzącej młodzież jednostronności powyższej wypowiedzi świadczy wymownie głos sekretarza KW ZMS w Zielonej Górze:

„Rady robotnicze winny również wziąć na warsztat sprawę szkolenia zawodowego, bo przecież młodzi ludzie nie mają jeszcze dobrze opanowanego zawodu. Dotychczas w zakładach jest tak, że robotnicy pracują przy operacjach seryjnych i mają tylko jedną specjalizację, a warto by pomyśleć nad tym, by im umożliwić poznanie całego procesu produkcyjnego. Niestety, nie zawsze spotyka się to z przychylnym przyjęciem ze strony dyrekcji. Wiemy ile, np. trzeba było wysiłku ze strony młodych pracowników w A-21, by przekonać zastępcę dyrektora o

²²⁵ Gunnar Myrdal, *Teoria ekonomii a kraje gospodarczo nierozwinięte*, P.W.G., Warszawa 1958, s. 37.

²²⁶ Pod koniec 1957 r. młodzież (w wieku do lat 25) stanowiła 2,7% składu rad robotniczych i 2,4% składu ich prezydiów. (Według danych opublikowanych w artykule J. Balcerka i L. Gilejki Pt. „Przyczynek do tworzenia się rad robotniczych w Polsce”, „Biuletyn IGS” nr 2, 1958, s. 96). W oku 1960 – według danych CRZZ – młodzież (w wieku do lat 25) stanowiła 4,5% składu rad robotniczych.

²²⁷ „Dorobek i zadania samorządu robotniczego”, Zielona Góra, luty 1958, s. 36.

konieczności szkolenia. Dyrekcja wysuwała argument, że po szkoleniu ludzie pójdą gdzie indziej.

Jest wielu młodych, którzy nie wykonują zadań produkcyjnych. Nie zawsze analizuje się, jakie są tego przyczyny. A na to wpływa niedostateczne przygotowanie fachowe młodzieży w szkołach zawodowych, zatrudnienie części absolwentów w niewłaściwych specjalnościach, brak opieki ze strony nadzoru technicznego, brak doksztalania zawodowego, no i system płac, który nie uzależnia płac od wyszkolenia fachowego.”²²⁸

Wyniki kontroli przeprowadzonej wspólnie przez Centralną Radę Związków Zawodowych i Komitet Centralny Związku Młodzieży Socjalistycznej w 502 typowych dla poszczególnych gałęzi przemysłu przedsiębiorstwach, dowiodły, że proces przystosowywania się młodzieży do nowego środowiska napotyka na istotne trudności. Kontrola, która dotyczyła realizacji przepisów ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. w sprawie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i warunków zatrudnienia młodzieży w zakładach pracy²²⁹, została przeprowadzona w połowie 1959 roku, tzn. w rok po wejściu w życie ustawy.

Zakłady bronią się przed przyjmowaniem młodzieży na naukę zawodu zrażając się kłopotami, jakie początkowym okresie mogą w związku z tym wyniknąć. Trzeba bowiem opracować program nauki zawodu, wyznaczyć instruktorów spośród najlepszych fachowców odciągając ich uwagę od bieżącej produkcji, wyznaczyć osoby odpowiedzialne za kontrolę przebiegu nauki zawodu i doksztalanie się ucznia poza fabryką, a ponadto – młodocianych wolno zatrudniać tylko w dzień, tylko 6 godzin na dobę i tylko przy niektórych pracach. Efekty pracy uczniów (przynajmniej w pierwszym roku nauki) są mierne, a płacić trzeba obciążając fundusz płac.

Tak rozumuje wielu dyrektorów, wiele samorządów robotniczych. Dlatego nawet giganty przemysłowe zatrudniają znikomą liczbę młodocianych (Nowa Huta – 130,

²²⁸ Tamże, s. 36.

²²⁹ Ustawa z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych oraz o wstępnym stażu pracy, Dz. U. PRL nr 45, 1958, poz. 226.

FSO – 42, Stocznia Gdańska – 79) i to często nie na naukę zawodu, lecz na warunkach normalnej umowy o pracę lub bez żadnej umowy. Wiele przedsiębiorstw w ogóle nie planuje w najbliższych latach zatrudnienia uczniów. Wśród 502 badanych przez komisje społeczne zakładów takich właśnie jest aż 279.

Obok tendencji kierownictw zakładów pracy do uchylania się od przygotowywania dla własnych potrzeb wykwalifikowanego narybku robotniczego, obserwuje się zjawisko łamania postanowień ustawy. Weźmy dla przykładu Dolnośląskie Zakłady Metalowe w Dusznikach. Mimo że zjednoczenie przysłało ramowy program nauki zawodu – 7 młodocianych, którzy tam pracują, nie uczy się, gdyż zakład nie zadbał o przystosowanie otrzymanego programu do własnych potrzeb. Ponadto żaden z młodocianych nie doksztala się poza fabryką, kilku pracuje na warunkach akordowych, inni w godzinach nadliczbowych, a także przy pracach wzbronionych. Okresowych badań zdrowia młodocianych pracowników nie przeprowadza się. W Fabryce Sprzętu Rolniczego w Inowrocławiu komisja społeczna stwierdziła wprost karygodne wykroczenia. Młode dziewczęta zatrudniano przy pracach spawalniczych. Podobnych wykroczeń i uchybień wymienić by można całą litanię.²³⁰

Przepisy o ochronie pracy młodocianych są często łamane, na co zwróciły uwagę badania przeprowadzone w roku 1958 przez Centralną Radę Związków Zawodowych. Badania, które zostały przeprowadzone metodą ankietową, objęły 3 145 młodocianych zatrudnionych w 260 zakładach pracy reprezentujących 11 gałęzi gospodarki narodowej. Stanowi to 4% ogółu młodocianych zatrudnionych w tych gałęziach.²³¹ Wyniki ankiety ilustruje tablica 31.

Tablica 31. Przestrzeganie przepisów o ochronie pracy młodocianych

Wśród młodocianych objętych ankietą:	W budownictwie	W górnictwie	W przemyśle drobnym	W przemyśle włókienniczym	średnio w badanych 11 gałęziach

²³⁰ Zob.: Bogusław Rychwański, „Jak zakłady oszukały ustawę”, „Rada Robotnicza” nr 16, 1959, s. 1.

²³¹ Zob.: Kwiryn Grela, „Niektóre problemy młodocianych robotników”, „Przegląd Związkowy” nr 2, 1959, s. 11-13.

Wstępnych badań nie przeszło	23%	0%	23%	3%	7%
W godzinach nadliczbowych zatrudniano	18%	32%	14%	19%	21%
W niedziele i święta zatrudniano	14%	36%	8%	12%	20%
Z przepisami bhp nie zapoznano	32%	7%	28%	9%	30%
Z przepisami o ochronie pracy młodocianych nie zapoznano	46%	33%	4%	23%	30%
Nie zaopatrzone w sprzęt ochronny	9%	35%	21%	35%	16%
Nie zaopatrzone w odzież ochronną	9%	15%	-	15%	7%
Zatrudniano w nocy	-	2%	2%	4%	2%

Niedostateczna reprezentacja młodzieży – zwłaszcza robotniczej – nie sprzyja walce o przezwycięzenie nie tylko obiektywnych trudności w procesie przygotowania się młodych pracowników do warunków życia fabrycznego, lecz również uprzedzeń, jakie w stosunku do tej grupy pracowników żywi niejednokrotnie personel kierowniczy, inżynierjno-techniczny, a nawet pewne odłamy starszych pracowników i robotników.

Uprzedzenia te świadczą bardzo często o niezrozumieniu trudności, jakie młodzież (szczególnie młodzież robotnicza) musi przełamywać z chwilą, kiedy

przechodzi ze środowiska rodzinnego i szkolnego do zupełnie innego pod każdym względem środowiska fabrycznego.²³²

Obiektywna ocena postawy społecznej nie jest możliwa bez udziału tej ostatniej, bez uwzględnienia jej opinii w sprawie warunków pracy i atmosfery społecznej w przedsiębiorstwie. Fałszywa decyzja, wynikająca z nieznajomości bądź niezrozumienia warunków nieodzownych dla przystosowania się młodzieży do nowego środowiska, bądź wreszcie z nieprzyjaznego stosunku personelu kierowniczego i innych odłamów społeczności fabrycznej pogłębia się w świadomości młodzieży uczucie „wyobcowania”.

Bardzo wymowne były pod tym względem wyniki ankiety przeprowadzonej w styczniu 1958 roku przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS wśród Aktywistów Związku Młodzieży Socjalistycznej – uczestników Centralnego Kursu Szkoleniowego ZMS w Warszawie – reprezentujących 59 spośród największych przedsiębiorstw naszego przemysłu (zatrudniających łącznie około 330 000 pracowników). Odpowiedzi na pytanie, czy i w jakim stopniu organy samorządu robotniczego interesują się sprawami młodzieży już wówczas mogły wzbudzić poważny niepokój. W 26 przedsiębiorstwach rada robotnicza i jej prezydium w ogóle nie interesowały się sprawami młodzieży. W 5 przypadkach nie udzielono żadnej odpowiedzi. Wprawdzie w 28 przedsiębiorstwach organy samorządu interesowały

²³² Trudności te w życiu młodzieży robotniczej wiążą się w szczególności z ostatecznym wyborem zawodu. G. Friedmann i J.R. Tréanton powołując się na książkę Ginzberga (*Occupational Choice. An Approach to a General Theory*, New York 1951) stwierdzają:

„Zasługą książki Ginsberga jest akcent, jaki ten ostatni kładzie na stopniowe kształtowanie się wyboru zawodu. Okres wyborów urojonych od 6 do 11 lat, okres wyborów próbnych od 11 do 18 lat i okres wyborów realistycznych od 18 do 24 lat. Jest to długotrwały okres, w którym poznanie świata rzeczywistego zbiega się z kształtowaniem osobowości. Osobnik uczy się poznawać samego siebie oraz zgłębiać obiektywne warunki własnego życia zawodowego. Okres przejściowy i płynny, na jaki składają się lata studiów uniwersyteckich pozwala osobnikom z zamożnych środowisk na dokonanie tej podwójnej ewolucji w jak najlepszych warunkach psychologicznych i społecznych. Na każdym etapie eliminują oni określone możliwości, precyzują wybory aż do ustalenia ostatecznego wyboru.

Osobnicy skromnego pochodzenia nie posiadają tych samych szans. Wachlarz ich wyborów bywa ograniczony nie tylko z uwagi na brak środków pieniężnych, lecz również ze względu na niski poziom aspiracji wpływający z ciasnoty horyzontów środowiska pochodzenia. Miast harmonijnego i stopniowego dojrzewania przeskakują oni gwałtownie okres „wyborów realistycznych”, by znaleźć się bardzo wcześnie w strefie niepewności i płynności, gdzie jako istoty bezbronne poddane zostają oddziaływaniu uroków i fałszywych pozorów cywilizacji stawiającej na pierwszym miejscu wartości pieniężne, „popularność” i prestiż zewnętrzny. Wszystkie te miraży odwracają uwagę młodocianych od korzyści i zadowolenia, jakie na dłuższą metę zapewniają wybrane zawody. (*Traité de sociologie*, publié sous la direction de Georges Gurvitch, Presses Universitaires de France, Paris 1958, s. 501).

się sprawami młodzieży, jednakże zainteresowanie to sprowadzało się najczęściej do pewnych marginesowych, z punktu widzenia funkcji tej instytucji, zagadnień.

Faworyzowanie niektórych odłamów załogi robotniczej jest niejednokrotnie pozostałością minionych lat – okresu centralizmu biurokratycznego. W okresie tym o ocenie wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa decydował proces [procent?] przekroczenia produkcji globalnej. Od tego wskaźnika zależała wysokość premii przypadającej w udziale personelowi kierowniczemu (i pozostałym grupom pracowników umysłowych). Z dążenia do przekraczania planów produkcji „za wszelką cenę” zrodziła się tendencja do faworyzowania robotników bezpośrednio produkcyjnych, których praca przynosiła najwidoczniejsze efekty, w przeciwieństwie do robotników zatrudnionych w działach usługowych i pomocniczych, których praca nie przynosiła bezpośrednich efektów. Na Tm gruncie kształtowały się bardzo poważne różnice w zarobkach – niezależnie od kwalifikacji, które trudno w ostatecznej instancji przypisywać przypadkowi lub złej woli, brakowi fachowości czy nawet charakteru kalkulatorów.

Źródłem sprzeczności w Tm przypadku były w gruncie rzeczy partykularne interesy personelu kierowniczego. W świetle powyższej analizy nie trudno wykazać niesłuszne akcenty w rozpowszechnianiu tezy, iż większość robotników hołduje dewizie „czy się robi, czy się leży, dwa tysiące się należy”. Demoralizacja pewnych odłamów robotniczych nie wpływała bynajmniej – wbrew opinii niektórych ekonomistów i socjologów – z naturalnych i odwiecznych rzekomo skłonności proletariatu, lecz z warunków społeczno-gospodarczych, które personel kierowniczy potrafił umiejętnie wykorzystać.²³³

²³³ „System ten – system kierowania gospodarką narodową i zarządzania przedsiębiorstwami oparty na zasadach centralizmu biurokratycznego – doprowadził w rezultacie... do powstawania i utrzymywania się w przedsiębiorstwie tendencji do ukrywania istniejących rezerw i zaniżania planów oraz do forsowania wykonawstwa ilościowych planów produkcyjnych z równoczesnym odsunięciem na dalszy plan troski o jakość produkowanych wyrobów i prawidłowe wykonywanie planów asortymentowych oraz o prawidłowe kształtowanie kosztów własnych produkcji, wreszcie do poważnych strat na skutek systematycznego marnotrawstwa siły roboczej i środków produkcji.” (Z „Tez do referatu na ogólnohutniczą naradę w dniu 14 grudnia 1956 r. w sprawie rad robotniczych).

Kobiety również stanowiły grupę niedostatecznie reprezentowaną w organach samorządu robotniczego.²³⁴ W konsekwencji specyficzne trudności występujące w życiu i pracy kobiet nie znajdowały z reguły właściwego odbicia w działalności samorządu nawet w tych przedsiębiorstwach, w których kobiety stanowią większość załóg. Ujawniło się to poza tym w dość silnych tendencjach do zwalniania w pierwszej kolejności kobiet, lub nie przyjmowania ich do pracy. Tendencje te zyskiwały często poparcie organów samorządu.

Udział całej załogi robotniczej, wszystkich jej odłamów w pracach samorządu stanowi najlepszą gwarancję obiektywnej oceny ich oblicza społecznego ze strony całej społeczności fabrycznej. Szczególnie niebezpieczna jest skłonność do pochopnych ocen w przypadku grupy tzw. Chłopów-robotników, która siłą rzeczy zachowuje wiele cech właściwych drobnemu posiadaczowi. Grupa ta żyje bardzo często na marginesie dwóch zbiorowości, miejskiej i wiejskiej, nie posiadając z reguły możliwości dokonania ostatecznego wyboru.²³⁵

Postanowienie dotyczące definitywnego zerwania ze starym środowiskiem uzależnione jest od szeregu warunków obiektywnych i subiektywnych. Niezbędne jest w pierwszym rzędzie rozwiązanie problemu mieszkaniowego.²³⁶ Poza Tm

²³⁴ Pod koniec 1957 roku procent kobiet w radach robotniczych i ich przydiach wynosił odpowiednio: 6,3 i 5,3. (Według danych opublikowanych w cytowanym już artykule J. Balcerka i L. Gilejki w „Biuletynie IGS” nr 2, 1958, s. 96).

²³⁵ G. Nowotna przeprowadziła w Z.M. „Ursus” badania nad 200-osobową grupą robotników dojeżdżających ze wsi, przede wszystkim w celu określenia ich stosunku do pracy. Jak pisze autorka, z przeprowadzonych badań wynika, że „nie ma prawie żadnej zasadniczej różnicy między robotnikami dojeżdżającymi ze wsi a robotnikami miejscowymi w podstawowych działach produkcyjnych, jeśli chodzi o przygotowanie do pracy, kwalifikacje, postawy i aktywność produkcyjną, mimo że przy rozpoczynaniu pracy start nie był jednakowy.” („Stosunek do pracy robotników dojeżdżających ze wsi w porównaniu z robotnikami zamieszkałymi w mieście”, „Samorząd Robotniczy” nr 2, 1960, s. 33). Patrz również: artykuł Pt. „Opinie kierownictwa i aktywu społecznego na temat postaw robotników dojeżdżających ze wsi”, „Samorząd Robotniczy” nr 11, 1962, s. 51-56).

²³⁶ Życie w hotelach robotniczych nie sprzyjało procesowi integracji załóg robotniczych. Witold Stankiewicz („Nowe Prawo” nr 5, 1955, s. 38) podaje, że według doniesień prasy w roku 1953 w Warszawie istniały 132 hotele, na Śląsku 572. Ten sam autor ocenia liczbę mieszkańców hotelów robotniczych w roku 1955 na 200 000. Jan Turowski i Edward Kubejko podkreślają niejednorodny charakter tych środowisk oraz ich wpływ na rozwój osobowości: „Młodzież, która przebywa w hotelu starzeje się tam, traci swoje cenne lata młodości w bezdusznej atmosferze życia hotelowego... Hotele robotnicze... nie tylko przestrzennie, ale i społecznie znajdują się na peryferiach wsi i na peryferiach miasta.” (J. Turowski i E. Kubejko, „Hotel robotniczy jako środowisko społeczne”, „Przegląd Socjologiczny”, Wydawnictwo Socjologicznego Ośrodka Łódzkiego, tom XIII/1, Łódź 1959, s. 133-134.)

W roku 1962 w hotelach robotniczych mieszkało około 250 000 pracowników, z których większość stanowiła młodzież rekrutująca się ze wsi i małych miasteczek. Kontrole przeprowadzone przez komisję młodzieżową CRZZ i wydział młodzieży robotniczej KC ZMS wykazały, że wiele administracji zakładowych zaniedbuje

warunki społeczne w przedsiębiorstwie (np. groźba zwolnień, stopień rozwoju demokracji robotniczej) nie zawsze sprzyjają podjęciu takiej decyzji. Decyzja ta jest szczególnie trudna do podjęcia w grupach najbliższych proletariatowi, gdyż stosunek personelu kierowniczego nie zawsze jest zachęcający.²³⁷

4. Znaczenie grup nieformalnych w procesie integracji społeczności fabrycznej

Istnienie tzw. grup nieformalnych, powstających w sposób żywiołowy w każdej zbiorowości ludzkiej nie może być rozpatrywane w oderwaniu od struktury władzy przedsiębiorstwa oraz hierarchii statusu społecznego. Nie są one w procesie integracji społeczności fabrycznej czynnikiem autonomicznym. O ich roli i znaczeniu decydują procesy społeczno-ekonomiczne o znacznie szerszym zasięgu i perspektywie, którym w ostatecznej instancji zostają podporządkowane. W rezultacie powstawanie grup nieformalnych może być wyrazem postępu lub regresu społecznego.

W warunkach przedsiębiorstwa kapitalistycznego, przyjęta przez kierownictwo inicjatywa rozwijania grup nieformalnych, kształtowaniu poczucia ich odrębności, umacniania więzi łączących członków poszczególnych grup, prowadzi (w sposób zamierzony) do atomizacji załogi robotniczej, do wzmożenia antagonizmów grupowych i ułatwia prowadzenie polityki podporządkowywania całej społeczności fabrycznej interesom przedsiębiorstwa kapitalistycznego i woli jego kierownictwa.²³⁸ Niebezpieczeństwo dezintegracji załóg i społeczności fabrycznych wzrasta się na gruncie ciągle rozwijającego się podziału pracy i specjalizacji zawodów.²³⁹

obowiązki w zakresie bieżących napraw i remontów pomieszczeń hotelowych, nie przestrzega przepisów w zakresie „zageszczenia” pokoi, nie troszczy się o właściwy dobór personelu wychowawczego. (Patrz: „Życie Warszawy” nr 214 z 8.IX.1962 r., s. 4).

²³⁷ Autor spotkał się – w czasie prowadzonych badań – w rozmowach z przedstawicielami personelu kierowniczego w dwóch przedsiębiorstwach przemysłu chemicznego w Rzeszowskim, ze zdaniem, iż chłopcy posiadający większe gospodarstwa są znacznie lepszymi pracownikami niż robotnicy pozbawieni własności środków produkcji i biedota wiejska, ponieważ nigdy i w niczym nie przeciwstawiają się swoim przełożonym. Pojęcie „dobrego” pracownika było w tym przypadku tożsame z pojęciem pracownika uległego.

²³⁸ „Poszczególni osobnicy tworzą klasy jedynie w tym stopniu, w jakim prowadzą walkę przeciwko jakiegokolwiek innej klasie. W pozostałych stosunkach występują oni wrogo jeden przeciwko drugiemu w charakterze konkurentów” (K. Marks, F. Engels, *Niemiecka ideologia*, Gosudarstwennoje Izdatielstwo Politiczeskoj Literatury, Moskwa 1956, s. 55).

²³⁹ „Wówczas (autor ma na myśli średniowieczną organizację cechową – przypis nasz J.B.) bariery utrudniające więzi między zawodami były wznoszone rozmyślnie i broniłone nie bez trudu. Obecnie powstają one żywiołowo w rezultacie wysokiego stopnia dyferencjacji i szybkiego tempa przemian zawodowych.” (Theodore Caplow, *The Sociology of Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1954, s. 23).

Umiejętność wykorzystywania rozgrywek klikowych w interesie własnej kariery winna nawet świadczyć o zdolnościach osobistych personelu zarządzającego,²⁴⁰ a samo istnienie grup nieformalnych jest często traktowane jako uzupełnienie tzw. Formalnej organizacji przedsiębiorstwa.

Grupy nieformalne istniały i istnieją również w naszych przedsiębiorstwach. Dotyczy to zarówno okresu przed, jak i po powstaniu samorządu robotniczego. W warunkach, kiedy hierarchia wypływająca z potrzeb zespołowego procesu pracy stawała się równocześnie podstawą struktury władzy w przedsiębiorstwie, jednym z ośrodków wokół których kształtowały się grupy nieformalne byli kierownicy różnych szczebli. Rozwijały się one z reguły za gruncie interesów partykularnych tych grup, których członkowie korzystali z różnego rodzaju przywilejów, jakie mógł im zagwarantować majster, kierownik czy też dyrektor. Faworyzowanie nielicznych pracowników rodziło niezadowolenie wśród pozostałych i jakże często usprawiedliwiało pełne goryczy wypowiedzi robotników.²⁴¹ W tej sytuacji liczne grupy nieformalne powstawały i konsolidowały się na gruncie walki czy samoobrony przeciw uprzywilejowanym grupom czy klikom skupiającym się wokół poszczególnych przedstawicieli personelu kierowniczego.

Rozbicie społeczności fabrycznej na zwalczające się wzajemnie grupy nieformalne prowadzi w konsekwencji do całkowitej anarchii i do zatomizowania społeczności fabrycznej, w szczególności zaś załogi robotniczej. Kryteria zróżnicowania załóg robotniczych można – zwłaszcza w naszych warunkach – mnożyć w nieskończoność, by wreszcie dojść do wniosku, że pojęcie „robotnik” straciło sens i że należy je uznać za konstrukcję myślową niewiele mającą wspólnego z rzeczywistością. Burżuazyjna

²⁴⁰ „Pod pewnymi względami konflikty klikowe wewnątrz współczesnych wielkich organizacji są nieuniknione. Liczna grupa uzdolnionych jednostek prowadzi między sobą walkę konkurencyjną o malejącą – w miarę wznoszenia się po szczeblach tej organizacji – liczbę pozycji. Konieczność zdobywania poparcia kliki w celu ‘wybicia się’ może się stać niemal imperatywem dla kierowniczego i poważnie zainteresowanego personelu zarządzającego.” (Robert Dubin, *The World of Work. Industrial Society and Human Relations*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.Y. 1958, s. 395).

²⁴¹ Oto opinia robotnika, który sądzi, że nie warto uczyć się: „Bo uczyłem się zawodu, a obecnie zarabiam mniej aniżeli ten, który w ogóle nie uczył się, a tylko jakimś lewym sposobem dostał się do dobrej roboty.” (formiarz lat 37, pracuje w Pafawagu 5 lat) – mgr Marian Surmaczyński, „O ankiecie w Pafawagu”, „Samorząd Robotniczy” nr 7, 1959, s. 39.)

socjologia przemysłu i przedsiębiorstwa zρέcznie wykorzystuje wszelkie kryteria zróżnicowania załóg robotniczych i usiłuje na tej podstawie dowieść, że pojęcie „klasa robotnicza” w rozumieniu marksistowskim zrodziła się jako plód wyobraźni doktrynerów komunistycznych.²⁴²

Teza, iż zasadniczym czynnikiem procesu integracji społeczności fabrycznej w przedsiębiorstwie socjalistycznym jest umiejętność kierowania ludźmi oraz odpowiedniego manewrowania grupami nieformalnymi i że decydującą rolę w Tm zakresie mają do spełnienia kierownicy wszystkich szczebli, nie oznacza nic innego, jak koncepcję podporządkowania społeczności fabrycznej personelowi kierowniczemu.²⁴³ Zgodnie z tą koncepcją organizacje robotnicze w przedsiębiorstwie (organizacja partyjna, związkowa oraz samorząd robotniczy) mają do spełnienia w tym okresie rolę pomocnika personelu kierowniczego.²⁴⁴

Realizacja tej koncepcji musiałaby zmierzać w sposób konsekwentny do przyznania personelowi kierowniczemu – w ramach przedsiębiorstwa – „pełni władzy nad ludźmi”. Obrona autorytetu i prestiżu „szefa” (spełniającego funkcję „przywódcy” w stosunku do podległych mu zespołów) za wszelką cenę zostałyby wówczas uznana niemal jako konieczność historyczna. „Umiejętne” kierowanie

²⁴² „Musimy się całkowicie uwolnić od wyobrażenia, zgodnie z którym robotnik miałby stanowić jednolity ‘typ człowieka’, ‘postać’, która w perspektywie burżuazyjnego obrazu świata miałaby spełnić rolę męczennika lub ojcobójcy” (H. Popitz, *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, J.C.B. Mohr, Tuebingen 1957, s. 6).

²⁴³ Burżuazjna psychologia przemysłu stawia sobie jako cel rozwiązanie problemu właściwego „obchodzenia się z ludźmi” (Menschenbehandlung), które doprowadziłoby do tego, by pracownik zaczął traktować interesy pracodawcy tak jak swoje własne i by wszystkie zdolności, jakie posiada wykorzystywał dla dobra swoich przełożonych. Świadczy o tym, m.in. praca F. Baumgartem pt. *Die Psychologie der Menschenbehandlung im Betriebe* (Rascher Verlag, Zuerich 1946, s. 36).

Daniel Bell w artykule zatytułowanym „Badanie życia fabryki” („Commentary”, styczeń 1947) pisze, że Mayo i jego współpracownicy „... bezkrytycznie przyjmują koncepcję przemysłowców, według której robotnicy są środkiem i odpowiednio powinni być kierowani i przystosowywani do bezosobowego celu. Wiara w człowieka jako cel sam w sobie została pogrzebana przez maszynę, a nauka o społeczeństwie w ujęciu badaczy fabrycznych nie jest nauką o człowieku, lecz ‘socjologią krów’” (Cytuje za J.A.C. Brown, *Spoleczna psychologia przemysłu*, KiW, Warszawa 1962, s. 97).

²⁴⁴ Tęgo rodzaju tendencję w dużym stopniu odzwierciedla książka J. Lutosławskiego Pt. Człowiek w przedsiębiorstwie przemysłowym, Państwowe Wydawnictwo Techniczne, Warszawa 1960. Czytamy tam, m.in. (na s. 24):

„Ulepszanie stosunków współdziałania osiąga się przez celową działalność kierownictwa wszystkich szczebli zmierzającą do takiego kształtowania czynników motywacji, aby w wyniku ich działania następował stały wzrost produktywności.

Działalność taka, aby była skuteczna, musi spełniać kilka podstawowych warunków. A więc musi mieć pełne poparcie najwyższych w przedsiębiorstwie czynników, to jest organizacji partyjnej, samorządu robotniczego i dyrektora.”

ludźmi oparte na przeświadczeniu, iż „bardziej ludzkie” (humanitarne) „podejście” do robotnika usunie główne źródła jego niezadowolenia stanowi jak gdyby najnowsze wydanie dziewiętnastowiecznego paternalizmu. Zgodnie z tymi założeniami robotnicy nie są zdolni do samodzielnego działania i dlatego też winni zawsze pozostawać obiektem troskliwych „zabiegów wychowawczych” ze strony światłych i wykształconych kierowników.

Przy tego rodzaju założeniach proces integracji jest rozumiany jako stopniowa realizacja odgórnie opracowanego programu.²⁴⁵ Jego istota polega na umiejętnym „manipulowaniu” ludźmi, zadaniem zaś socjologa czy psychologa przemysłu staje się określenie najodpowiedniejszych w tym zakresie metod oddziaływania na postawy robotników.

Argument, iż realizacja tych założeń może się przyczynić do podniesienia wydajności pracy, nie jest przekonujący, jeżeli jednocześnie uczyniony zostanie krok wstecz w dziedzinie kształtowania socjalistycznych stosunków produkcji. W tej sytuacji bowiem nastąpiłoby usankcjonowanie nierówności między członkami społeczności fabrycznej, pogłębienie dystansu społecznego między nimi, co w konsekwencji musiałyby wzmóc żądania w kierunku dalszego, bardzo poważnego zróżnicowania płac na korzyść personelu kierowniczego.

Tego rodzaju koncepcja godzi w podstawowe założenia instytucji samorządu robotniczego, które zapewniają wszystkim członkom społeczności fabrycznej prawo do dokonywania oceny postawy społecznej (stosunku do własności socjalistycznej, do pracy oraz do pełnionych obowiązków służbowych) wszystkich pracowników przedsiębiorstwa (bez względu na zajmowane stanowiska), do kontrolowania ich działalności i do stosowania sankcji w przypadku uchybień.

²⁴⁵ „Integracja załogi uspołecznionego przedsiębiorstwa, dająca w rezultacie mocną więź zakładową, powinna rozwijać się stopniowo, zgodnie z jakimś rozsądnym i dalekowzrocznym programem. Trzeba z góry tak określić udział jednostki w społeczności zakładowej, aby nie kolidował on z obowiązkiem pracownika w stosunku do innych społeczności – zarówno istniejących wewnątrz zakładu, jak też istniejących poza nim.” (Aleksandr Matejko, „Więź społeczna w przedsiębiorstwie”, Kultura i Społeczeństwo” nr 1-2, 1960, s. 39).

Zamieranie samorządu robotniczego musiałyby prowadzić do biurokratyzacji personelu kierowniczego oraz do kształtowania się wokół kierowników poszczególnych szczebli coraz liczniejszych grup nieformalnych.

Tego rodzaju grup nieformalne mogą skupiać – w zależności od konkretnego kierunku podjętej działalności – osoby należące do różnych grup społeczno-zawodowych. Z tytułu przynależności do grupy czy kliku korzystać one będą z różnych przywilejów, jakie w warunkach zamierania demokracji robotniczej może im udzielić majster, kierownik czy dyrektor.

Istnienie tych grup stwarza nawet złudzenie integracji. Kierownicy cieszą się poparciem „oddolnym” tych wszystkich, którzy w taki czy inny sposób faworyzowani są przez „szefa”. Harmonia wydaje się wówczas powszechna, ponieważ członkowie społeczności fabrycznej nie należący do owych grup czy klik milczą w obawie przed zwolnieniem lub innymi sankcjami. Jakże często niestety ta „bierna” afirmująca postawa jest klasyfikowana jako wyraz małej aktywności, braku zainteresowania szerszą problematyką społeczną i gospodarczą, a nawet partykularyzmu. Grupy nieformalne skupione wokół poszczególnych stanowisk kierowniczych mogą się łatwo przekształcić – w „sprzyjających warunkach”, które zresztą sami mogą stworzyć – w kliku i bandy przestępcze.

Poza tym zahamowanie rozwoju demokracji robotniczej, zamieranie opinii publicznej oraz nieprzestrzeganie zasad jawności życia wewnątrzzakładowego powodują, że spory między członkami personelu kierowniczego przekształcają się w nieuczciwą walkę podjazdową, w której zwalczające się frakcje nie przebijają w środkach, aby osiągnąć zamierzony cel. Walka ta prowadzi do dezorganizacji procesu produkcyjnego i życia gospodarczego przedsiębiorstwa, poszczególne kliku usiłują bowiem wykorzystać w obronie swych partykularnych interesów różne odłamy załogi.

Proces eliminowania wpływu społeczności fabrycznej, a w szczególności załogi robotniczej na samorząd prowadzi w konsekwencji do radykalnego ograniczenia udziału personelu kierowniczego w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Krytyka

działalności gospodarczej przedsiębiorstwa ze strony personelu kierowniczego, pozbawiona możliwości oceny ze strony całej społeczności fabrycznej szybko przeradza się w formy rozgrywek klikowych, które godzą w interes ekonomiczny przedsiębiorstwa. Krytyka ta, z uwagi na silne zhierarchizowanie personelu kierowniczego i związane z tym dążenia do zajęcia wyższej pozycji społecznej i materialnej, nie może być w pełni ani obiektywna (brak swobody wypowiedzi), ani szczerą. „Zwierzchnik” z reguły uważa krytykę ze strony „podwładnego” za niekonstruktywną, dostrzegając w niej próbę podważenia jego pozycji przez potencjalnych konkurentów. Na Tm podłożu zrodził się tendencje do stwarzania takiego „ośrodka władzy”, który nie zagrażałby żadnemu z jego uczestników. Tendencje te znalazły swój wyraz w powoływaniu do życia „kolektywów kierowniczych”, „prezydów KSR”, w skład których wchodzi: dyrektor, sekretarz komitetu zakładowego PZPR oraz przewodniczący rady robotniczej i rady zakładowej. W tych ramach dokonuje się swoisty podział władzy, który każdemu z członków kolektywu wyznacza samodzielne pole działania i „strefy wpływów” i chroni przed niebezpieczeństwem ingerencji wzajemnej. W dalszej konsekwencji przewagę w „kolektywie kierowniczym” zyskuje dyrektor.

Analiza przestępstw gospodarczych dowodzi istnienia silnych więzi pozasłużbowych, w ramach których członkowie personelu kierowniczego, zwłaszcza z uwagi na ich pozycję w strukturze władzy przedsiębiorstwa, zajmują centralne miejsca. Nie sposób nie dostrzec więzi i współzależności między formalną i nieformalną strukturą przedsiębiorstwa.

Grupy nieformalne w przedsiębiorstwie socjalistycznym mogą spełnić pozytywną rolę w procesie kształtowania nowych stosunków między ludźmi jedynie wówczas, kiedy ich działalność zostanie podporządkowana walce o zabezpieczenie interesu ogólnospołecznego. Istotnym etapem na tej drodze jest zrozumienie konieczności podporządkowania interesów grupowych interesom całej załogi robotniczej. Skłonność do przeceniania znaczenia i roli grup nieformalnych w

procesie integracji społeczności fabrycznej wyływa z niezrozumienia bogatych doświadczeń ruchu robotniczego w naszym kraju.

5. Etapy integracji załogi robotniczej

Teza o istnieniu grup nieformalnych w przedsiębiorstwie nie oznacza nic więcej poza tym, że postawa jednostki jest przede wszystkim wyrazem oddziaływania otoczenia. Nie wyjaśnia nam, a być może usiłuje pominąć problem wpływu przemysłu na świadomość i postawę robotników.

Narodowość, płeć, wiek, zawód, kwalifikacje, wyznanie, pochodzenie, wspólne zainteresowania w dziedzinie kultury i sportu, wykształcenie, poziom kultury materialnej, cechy charakteru itd. (kryteria można mnożyć w nieskończoność) zawsze stanowiły podstawy zbliżenia poszczególnych jednostek – podstawy kształtowania się różnego rodzaju grup nieformalnych. Równocześnie jednak wszystkie te kryteria przekształcały się w określonych warunkach historycznych i społecznych w niezliczone bariery sankcjonujące i utrwalające atomizację załóg robotniczych i klasy robotniczej.

Najbardziej charakterystyczną (i rewolucyjną) cechą ruchu robotniczego jest proces przełamywania wszystkich tych barier, Świadczą o Tm już pierwsze wystąpienia robotników, niedojrzałe odruchy buntu burzycieli maszyn. Powstanie związków zawodowych, które stało się wyrazem i symbolem solidarności klasowej robotników, zapoczątkowało okres walki o przewyżczenie źródeł dezintegracji skwapliwie wykorzystywanych przez burżuazję. W walce o własne wyzwolenie robotnicy uświadamiali sobie wyższość zespołowej zorganizowanej działalności ekonomicznej i politycznej nad działalnością indywidualną i grupową. Stworzenie partii marksistowskiej doprowadziło do zespolenia ruchu robotniczego z najbardziej postępowymi odłamami inteligencji, zapoczątkowując nowy jakościowo okres w procesie konsolidacji szeregów klasy robotniczej. Z tym właśnie nurtem związane są perspektywy rozwojowe samorządu robotniczego w Polsce.²⁴⁶

²⁴⁶ Rola partii w systemie samorządu robotniczego zostanie omówiona w rozdziale VI.

Krok wstecz natomiast – nawet w porównaniu z próbami „uwiecznienia” grup nieformalnych jako podstawowej formy pobudzania i rozwijania inicjatywy produkcyjnej załogi robotniczej – stanowią teorie przedstawiające załogę robotniczą (jak również i całą społeczność fabryczną) jako sumę jednostek niezdolnych rzekomo do współdziałania z własnej nieprzymuszonej woli. Takie stanowisko zajmuje, m.in. J. Lutosławski:

„W przedsiębiorstwie – stwierdza on – kierownictwo ma w dyspozycji różnorakie środki, nie tylko zaspokajania, ale także budzenia pragnień. Obserwacja poucza, że każdy człowiek jest inny pod względem fizycznym, umysłowym i uczuciowym.”²⁴⁷

Argumentacja ta opiera się w istocie rzeczy na przyjętym a priori założeniu, iż cała społeczność fabryczna to masa bezwolna, bezkształtna, dla której jedynym impulsem działania zgodnego z interesem przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa staje się wola, myśl i inicjatywa twórcza kierowników występujących w roli wodzów, opiekunów i wychowawców. Jaskrawy paternalizm niezręcznie maskuje rzekoma troska o najpełniejszy rozwój osobowości ludzkiej. Cała tę argumentację wieńczy jawna apologia dyrektora:

„Rola dyrektora – czytamy – jest o wiele trudniejsza (niż rola pozostałych członków społeczności fabrycznej – przypis nasz J.B.). Musi on działać przeciw prądowi przeciętności, nieróbstwa i niedbalstwa, wzmacniać dyscyplinę, a nie rozluźniać ją.”²⁴⁸

Współdziałanie członków społeczności fabrycznej jest zatem przewidziane głównie jako rezultat odgórnego, administracyjnego nacisku.²⁴⁹ Teorie szermujące tego

²⁴⁷ Jerzy Lutosławski, *Człowiek w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Państwowe Wydawnictwo Techniczne, Warszawa 1960, s. 18.

²⁴⁸ Tamże, s. 80.

²⁴⁹ Bardzo znamienita jest w związku z tym uwaga członków zespołu przeprowadzającego w FSO badania postaw robotników wobec organizacji społecznych w przedsiębiorstwie. Świadczy ona o Tm, że mimo rozczarowań zrozumienie potrzeby organizacji zawodowej wśród robotników jest bardzo żywe:

„Gdy rozdawaliśmy ankiety, na niektórych halach fabrycznych wytwarzała się niemal atmosfera wiecu... Głównym przedmiotem sporu był związek zawodowy. Powtarzające się argumenty były takie, z jednej strony: ‘Związek Zawodowy nic nam nie daje’ – z drugiej, to co mam przekreślić związek? Czuło się w Tm wahanii jakąś głęboką lojalność wobec tej organizacji.” (H. Białkowska, I. Majchrzakowi, R. Tulli, *Postawy robotników FSO wobec organizacji społecznych. Z badań klasy robotniczej i inteligencji*, PWN, Łódź 1958, s. 123).

rodzaju argumentacją godzą najwyraźniej w podstawowe założenia samorządu robotniczego.

Z racji funkcji, jakie spełnia w ramach społecznej organizacji pracy w przedsiębiorstwie, robotnik koncentruje swoją uwagę głównie na sprawach związanych ze stanowiskiem roboczym, z pacą brygady, oddziału czy wydziału. Znalezienie na tej płaszczyźnie najodpowiedniejszych form włączenia całej załogi robotniczej do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, stanowi podstawowy warunek jej integracji w ramach społeczności fabrycznej. Szczególną rolę w tym zakresie mają do spełnienia oddziałowe rady robotnicze.

W warunkach prawidłowej działalności oddziałowych rad robotniczych, cała załoga robotnicza może dzięki wydziałowym radom produkcyjnym brać udział w pracach najwyższych organów samorządu.

Rozwój demokracji gospodarczej w przedsiębiorstwie może się przyczynić w zasadniczym stopniu do właściwej – tzn. zgodnej z wymogami integracji socjalistycznej – ewolucji grup nieformalnych w ramach różnego rodzaju zespołów roboczych. Zespoły te, w oparciu o zasady dobrowolnego i wzajemnego porozumienia się ich członków mogą w pełni uwzględnić nie tylko odpowiedni poziom kwalifikacji zawodowych ich członków, lecz również ich cechy charakteru. W tych warunkach grupy nieformalne mogą się przekształcić w jedne z podstawowych ogniw w procesie włączenia poszczególnych robotników i pracowników do życia gospodarczego i społecznego zbiorowości fabrycznej. O specyfice tego rodzaju zespołów, powstających w sposób żywiołowy, pisała w swoim czasie I. Majchrzak:

„Ostatnio w jednej z fabryk mechanicznych robotnicy jednej z linii produkcyjnych zaczęli pracować na odmiennych niż dotąd zasadach. Przyjmowali zbiorowo zlecenia robocze dzieląc je między sobą według własnego uznania. Wynagrodzenie pobierali również sumarycznie za ilość obrobionych detali. W ciągu kilku tygodni wymienili trzech pracowników – dwóch bumelantów, jednego brakoroba – nie mieli zamiaru na nich pracować.

Po trzech miesiącach stwierdzili, że w zespole mniejszym o dwie osoby dadzą obie równie dobrze radę. Po naradzie uchwalili, kto ma się przenieść na inną linię. Pozostali zarabiają odpowiednio więcej dzieląc te samą sumę między mniejszą ilość osób.

Zespołów takich powstało w tym zakładzie kilka, po pewnym czasie rozpadły się, nie zdołały się utrzymać wśród zupełnie odmiennego systemu, jaki panował powszechnie. Warto się zastanowić, czy nie jest to właśnie taka formą zorganizowania się robotników, która w sposób zasadniczy zmienia stosunek do pracy i stosunki międzyludzkie w zakładzie. W Tm bowiem wypadku bezpośredni wytwórcy przyjmują na siebie funkcję kontroli produkcji i oceny pracy (znacznie zresztą ostrzejszej) współpracowników.”²⁵⁰

Zorganizowanie się załogi robotniczej w tego typu zespoły pozbawiłoby ostatecznie zarówno teoretycznego, jak i praktycznego uzasadnienia koncepcję majstra czy kierownika jako wychowawcy załogi robotniczej, gdyż ich rola zostałaby wówczas sprowadzona do wykonywania zadań wynikających z ich techniczno-organizacyjnej funkcji koordynatora zespołowego procesu pracy

Zgodnie z założeniami koncepcji biurokratycznej i technokratycznej, które do złudzenia przypominają dziewiętnastowieczne idee paternalizmu, do obowiązków majstra, kierownika, dyrektora należy wychowywanie robotników, nagradzanie ich za dobre zachowanie i karanie za wszelkie przewinienia. W rezultacie pozycja materialna i społeczna poszczególnych członków grupy roboczej zależałaby całkowicie od decyzji i dobrej woli ich zwierzchników.²⁵¹ Trudno byłoby wyobrazić sobie, by w tych warunkach robotnicy ośmielili się poddać krytycznej ocenie postawę społeczną oraz kwalifikacje zawodowe i moralne personelu kierowniczego.

Z chwilą przejęcia przez samodzielne zespoły robocze inicjatywy w zakresie dyscypliny pracy oraz realizacji zadań stojących przed nimi, powstałaby realna

²⁵⁰ Irena Majchrzak, „Rada robotnicza a załoga”, „Nowa Kultura” nr 6, 1958.

²⁵¹ Koncepcja ta jest zupełnie zgodna z założeniami kapitalistycznych stosunków pracy, gdyż „jako osoby niezależne, robotnicy są jednostkami, które wstępują w pewien stosunek z tym samym kapitalistą, ale nie między sobą.” (K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op. cit.*, s. 359).

możliwość sprecyzowania odpowiedzialności personelu kierowniczego – jako organizatora zespołowego procesu pracy. Władza nad ludźmi, jaką pod pozorem realizowania funkcji wychowawczych, sprawują kierownicy całkowicie zaciemnia i zamazuje tę odpowiedzialność. Przeciwnostawność dwóch krańcowo przeciwnych koncepcji integracji społeczności fabrycznej doskonale ilustrują poniższe schematy (patrz rysunek 3).

Rysunek 3. Dwie koncepcje integracji społeczności fabrycznej

Schemat nr 1 ilustruje jednostronne hierarchiczne podporządkowanie wszystkich członków społeczności fabrycznej woli najwyższego zwierzchnika – dyrektora. W tym układzie stosunków, który stanowi całkowite zaprzeczenie założeń samorządu robotniczego, „podwładni” pozbawieni zostają możliwości oddziaływania na postawę swoich „przełożonych”, jak również i współtowarzyszy pracy, przy czym w roli „podwładnych” występują wszyscy pracownicy, łącznie z kierownikami. Głównym czynnikiem „integracji” staje się wówczas wola i inicjatywa dyrektora oraz (w hierarchicznym oczywiście porządku) kierowników poszczególnych szczebli, którzy do podległych im zespołów ludzkich wnoszą organizację i zasady współdziałania. Wola i inicjatywa kierowników jest przy tym jedynie odzwierciedleniem woli i inicjatywy najwyższego w przedsiębiorstwie zwierzchnika – dyrektora.

„Decydujące znaczenie dla postawy grupy – stwierdza E. Lipiński – ma jej kierownictwo, przewodzenie, rola autorytetu władzy. Jakość kierownika wywiera podstawowy wpływ na morale grupy, jej postawy wobec postawionych zadań, gotowość wydatkowania wysiłku. Jakość przełożonego jest głównym czynnikiem pobudzającym ilość i jakość produkcji grupy.”²⁵²

Schemat nr 2 obrazuje sytuację w warunkach konsekwentnej realizacji założeń samorządu robotniczego. Kierownicy jako równouprawnieni członkowie

²⁵² E. Lipiński, „Bodźce”, „Kultura i Społeczeństwo” nr 1-2, 1960, s. 56.

społeczności fabrycznej zachowują możliwości oddziaływania na całą załogę nie wyłączając kierownictwa najwyższych szczebli. Pracownicy zyskują podstawę do oceny zasad postępowania swoich „przełożonych” oraz współtowarzyszy pracy. Splot tych współzależności wyjaśnia, chociaż nie wyczerpuje, całą złożoność procesu wychowywania socjalistycznego kolektywu wytwórczego.

Hierarchiczne podporządkowanie społeczności fabrycznej, jako podstawa procesu kształtowania socjalistycznego kolektywu fabrycznego, oznaczało w praktyce konieczność przystosowania się członków załogi robotniczej i pozostałych grup społeczno-zawodowych do zasad postępowania, postaw i cech charakteru (psychiki) poszczególnych przedstawicieli personelu kierowniczego. Niejednokrotnie była to konieczność przystosowywania się do zmienności nastrojów i humoru, co w sposób jaskrawy ujawniało niebezpieczeństwo nie liczenia się z godnością osobistą pracownika.²⁵³

Samorząd robotniczy stwarza płaszczyznę, na której wszystkie grupy społeczno-zawodowe mogą się spotykać jako „równe sobie”, poznawać i wychowywać wzajemnie. Realizacja tych założeń może się przyczynić do zatarcia różnic społecznych. Jeżeli bowiem robotnicy uświadamiają sobie wyraźnie własną odrębność w stosunku do pozostałych grup społeczno-zawodowych, to nie dlatego, że „odgradzają się od nich. Raczej przeciwnie, poczucie odrębności zrodziło się wśród robotników jako reakcja na postawę tych grup, które jednak często podkreślają swoją ‘wyższość społeczną’, nie dopuszczając myśli, by ich postawa miała być przedmiotem krytycznej oceny ze strony załogi robotniczej.

W świetle powyższej oceny błędne wydają się próby dowodzenia, iż rozwiązanie problemu stosunków między majstrem a robotnikiem stanowi samo w sobie najistotniejszy element w procesie kształtowania nowych stosunków między ludźmi

²⁵³ Autor spotkał się (w czasie prowadzonych badań) w jednym z łódzkich zakładów włókienniczych z dość niesamowitym pojmowaniem odpowiedzialności i zadań personelu kierowniczego w procesie „wychowywania” załogi robotniczej. W zakładzie tym kierownik jednego z wydziałów wyraził życzenie, by pracownicy (głównie kobiety) odnosili się do siebie przyjaźnie, by zawsze byli pogodni i uśmiechnięci. Równocześnie jednak, za najmniejsze przewinienie groził zwolnieniem z pracy.

w przedsiębiorstwie.²⁵⁴ W istocie rzeczy w postawie majstra, w jego stosunku do robotnika znajduje swoje odbicie (być może zdeformowane, co jednak nie zmienia istoty rzeczy) postawa całego personelu kierowniczego. Z tych samych przyczyn działalność ekonomiczna oddziałowych rad robotniczych może być skuteczna jedynie w tym stopniu, w jakim stanowi ona ogniwo w działalności gospodarczej systemu samorządu robotniczego w skali całego przedsiębiorstwa. Zespół poleceń, jakie majster przekazuje ostatecznemu wykonawcy stanowi podsumowanie poleceń wyższych ogniw, jak również odzwierciedla styl i metody pracy personelu inżyniersko-technicznego i administracyjno-biurowego.

Rozdział VI

Funkcja organizacji związkowej i partyjnej w systemie samorządu robotniczego

Wraz z powstaniem rad robotniczych zarysował się na nowo problem rozgraniczenia, a tym samym i sprecyzowania funkcji poszczególnych przedstawicielstw robotniczych w przedsiębiorstwie. Problem ten stał się jeszcze bardziej złożony z chwilą powołania Konferencji Samorządu Robotniczego, w skład której wchodziły członkowie rady robotniczej, rady zakładowej i komitetu zakładowego PZPR.

1. Rada zakładowa a rada robotnicza

Konieczność rozgraniczenia zadań rady robotniczej i rady zakładowej dyktuje potrzeba dokonania określonego podziału pracy między przedstawicielstwami robotniczymi reprezentującymi w zasadzie całą załogę, nie zaś rzekomo przeciwstawność ich funkcji. Z niezrozumienia tego podstawowego założenia zrodziła się tendencja do ograniczania funkcji rady zakładowej (i związków zawodowych) do obrony interesów pracowniczych. Tendencja ta znalazła swoje najpełniejsze odzwierciedlenie w tzw. teorii stron, zgodnie z którą rada zakładowa

²⁵⁴ Takiemu przeświadczeniu daje, m.in. wyraz I. Majchrzak w cytowanym już artykule „Rada robotnicza a załoga”.

reprezentuje interesy załogi, rada robotnicza natomiast spełnia rolę współgospodarza.²⁵⁵

„Teoria stron” przyjmowała jako oczywiste założenie, iż robotnicy przedkładają własne interesy partykularne ponad interesy przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa i że w konsekwencji odpowiedzialność za losy przedsiębiorstwa spada na barki rady robotniczej i administracji. Tym samym sankcjonowała ona zjawisko uniezależniania się organów samorządu robotniczego od załogi oraz nieuchronnego w tym stanie rzeczy dążenia do utożsamiania funkcji tych organów z funkcjami administracji. „Teoria stron” upatrywała główną sprzeczność w rozwoju społeczności fabrycznych w przeciwieństwie między bieżącym interesem załóg robotniczych a ich interesem perspektywicznym, zaś rozwiązanie tej sprzeczności miało należeć do zadań administracji i rad robotniczych uwolnionych od nacisku społeczności fabrycznych.

Istnieje niewątpliwie sprzeczność między bieżącym interesem społeczeństwa a jego interesem perspektywicznym. Wypływa ona w naszych warunkach z konieczności ograniczania wzrostu bieżącej konsumpcji na rzecz inwestycji produkcyjnych. Jednakże sprzeczność ta oddziałuje na postawy wszystkich grup społeczno-zawodowych i jedynie nieprecyzyjna interpretacja pojęcia interesu ogólnospołecznego zdaje się potwierdzać podstawową przesłankę „teorii stron”. Polega ona głównie na pochopnym utożsamianiu dążeń administracji gospodarczej do realizacji zadań produkcyjnych za wszelką cenę z obroną interesu ogólnospołecznego. Interpretacja ta traci całkowicie z oczu motywy działania personelu kierowniczego (uzyskanie jak największej premii), skutki gospodarcze tej działalności oraz znaczenie kosztów społecznych, które w warunkach socjalizmu w sposób istotny modyfikują pojęcie efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa.

²⁵⁵ Wyłączenie rad zakładowych z samorządu robotniczego zrodziło fałszywą koncepcję sprowadzenia rad zakładowych wyłącznie do spraw bytowych załogi, do tzw. obrony interesów klasy robotniczej, zaś sprawy produkcji i zarządzania zakładem pracy miały pozostać wyłączną kompetencją rad robotniczych. Próba takiego podziału ról pociąga za sobą przeciwstawienie jednej rady drugiej radzie, ustawienia obydwu rad na pozycjach stron. (Patrz: Wł. Gomułka, Przemówienie na IV Kongresie Związków Zawodowych, IV Kongres Związków Zawodowych, Wydawnictwo Związkowe 1958, s. 19)

„Najbardziej znamiennej cechą ‘ludzkich kosztów’ produkcji – pisze Kapp – jest fakt, że można ich uniknąć. Według oceny kompetentnych osób, za pomocą należytych środków zapobiegawczych można by uniknąć 70-70% wszystkich szkód dla zdrowia, powodowanych pracą zawodową. Jeśli, zamiast im zapobiegać, dopuszcza się, by powstawały i powodowały poważne koszty społeczne, to źródłem tego jest nieznanostwo faktycznych kosztów wypadków przy pracy połączona z niezdolnością i niechęcią indywidualnych przedsiębiorstw do ponoszenia – w warunkach walki konkurencyjnej – kosztów odpowiednich urządzeń zabezpieczających i zapobiegających wypadkom. Można więc powiedzieć, że w istniejącej sytuacji, o ile idzie o społeczne straty spowodowane uszkodzeniem czynnika ludzkiego, przedsiębiorstwo prywatne jest subsydiowane przez mężczyzn i kobiety, tworzących zatrudnioną w nowoczesnym przemyśle siłę roboczą. Można domniemywać, że dzięki stosowaniu odpisów amortyzacyjnych wartość kapitałowa początkowych urządzeń utrzymuje się na poziomie niezmiennym, natomiast ‘wartość kapitałowa’ ludzkiego czynnika produkcji niewątpliwie nie była zachowywana w stosunkowo krótkiej historii społeczeństwa przemysłowego. Gdyby zamiast 20 000 robotników, 20 000 sztuk bydła było narażone na pewną śmierć na skutek powtarzającej się choroby epidemicznej, istniałby łatwy do ustalenia bodziec skłaniający do zastosowania niezbędnych środków zapobiegawczych. A zatem właśnie fakt, że ludzki czynnik produkcji nie ma wartości kapitałowej, stawia go w gospodarce rynkowej w sytuacji mniej korzystnej niż inne środki produkcji.”²⁵⁶

Uspołecznienie środków produkcji, które stwarza nie tylko możliwość, ale i konieczność krańcowo przeciwstawnej oceny kosztów produkcji, winno utrwalić w ten sposób jeden z decydujących elementów przewagi nowego ustroju nad systemem kapitalistycznym:

²⁵⁶ William Kapp, *Społeczne koszty funkcjonowania przedsiębiorstw prywatnych*, PWN, Warszawa 1960, s. 103-104.

„Ustrój gospodarczy oparty na przedsiębiorczości prywatnej może dokonywać jedynie nader niedoskonałej kalkulacji alternatywnych możliwości poświęconych i realizowanych w produkcji. Najbardziej zasadnicze alternatywy, jak życie, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, zostają poświęcone bez uwzględnienia ich jako kosztów produkcji. Gospodarstwo socjalistyczne mogłoby uwzględnić w swym rachunku ekonomicznym wszystkie te alternatywy. Szacowałoby wtedy wszystkie usługi oddawane przez produkcję i zamieszczało w rachunku kosztów wszystkie poświęcone alternatywy, w rezultacie będzie mogło przekształcać wszystkie swoje ogólne koszty socjalne na koszty bezpośrednie.”²⁵⁷

Tendencja do przeciwstawiania funkcji gospodarczych organów samorządu robotniczego funkcjom rady zakładowej zmierzała w poważnej mierze do rehabilitacji (pod nowym szyldem) starych metod wykonywania zadań produkcyjnych „za wszelką cenę” bez względu na koszty społeczne.²⁵⁸ Tego rodzaju założenia były tym bardziej popularne wśród personelu kierowniczego, że nie godziły w jego interesy, nie zagrażały jego zdrowiu i życiu. Wprost przeciwnie, ich realizacja gwarantowała wysoką premię i uwalniała jednocześnie od części obowiązków uznanych jako drugorzędne.

Ocena działalności samorządu robotniczego dowodzi, że jedynie konsekwentna realizacja przez robotnika jego funkcji współgospodarza może zabezpieczyć obronę jego interesów jako pracownika. Zadaniem robotnika jest w tym przypadku wywieranie nacisku w kierunku usprawnienia działalności wszystkich pozostałych

²⁵⁷ ²⁵⁷ Oskar Lange, „O teorii ekonomii gospodarki socjalistycznej”, w: *Pisma ekonomiczne i społeczne (1930-1960)*, PWN, Warszawa 1961, s. 111-112.

²⁵⁸ O skutkach tych metod możemy wnioskować, m.in. z listu górnika Zygmunta Ropczyńskiego z kopalni „Mortimer”:

„Kierownictwo kopalni – pisze on – w walce o plan rzuca wszystkich ludzi na węgiel, pomijając lub opóźniając roboty tak ważne, jak obudowę walących się stropów w chodnikach, konserwacja tras, urządzeń transportowych, remont maszyn dołowych. Wszystko to zmierza w konsekwencji do dewastacji kopalni.

... Kopalnia ‘Mortimer’ jest kopalnią upadową. O ile sama praca górnika jest bardzo ciężka, o tyle zejście do tej pracy i powrót od przodka na powierzchnię – jest katorgą. Wychodzimy po zgniłych, wytartych stopniach, zalanych błotem i wodą, po upadowej o nachyleniu 18 stopni i długości 1,5 km. Każde wyjście upadową to rok życia mniej, to wciąż groźba zapalenia płuc, choroby serca...” (Patz: B. Wiśniewska, T. Gorzkowski, „Anarchia czy walka”, „Życie Gospodarcze” nr 25, 1956, s. 8).

grup społeczno-zawodowych. Dotyczy to w szczególności realizacji zadań w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. „Oszczędności” w tym zakresie wpływają nie tylko na wysokość akumulacji, uwalniają one personel kierowniczy i inżynieryjno-techniczny od konieczności wydatkowania określonej ilości godzin pracy.

Wydatki na inwestycje i kapitalne remonty w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy miały wynieść – zgodnie z założeniami planu sześcioletniego – około 50% ogólnej sumy preliminowanej na te cele. Przyjęte założenia, których realizacja miała wpłynąć na trwałą poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach, pozostały w bardzo poważnym stopniu na papierze. W latach 1956-1957 sytuacja nie uległa istotnym zmianom (patrz tablica 32).

Tablica 32. Struktura nakładów bhp w okresie 1955-1957

Rok	Nakłady ogółem	%	W tym:					
			inwestycje		Kapitalne remonty		Eksploatacja	
1955	3288433,3	100	273075,1	8,3	80504,1	2,5	2934854,1	89,2
1956	3720623,4	100	422400,8	11,3	103412,1	2,8	3194810,5	85,9
1957	4152144,5	100	442791,5	10,7	112493,5	2,7	3596959,5	86,6

Z danych przytoczonych w tablicy 32 wynika, że udział wydatków na inwestycje i kapitalne remonty w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w ogólnej sumie nakładów finansowych przeznaczonych na ten cel stanowił w latach 1955, 1956 i 1957 odpowiednio: 10,8, 14,1 i 13,4%. Odpowiedzialność za ten stan rzeczy spoczywa nie tylko na administracji przedsiębiorstwa, lecz również na kierownictwie wyższych ogniw administracji gospodarczej.

W latach 1957-1958 zlikwidowane zostały w poszczególnych resortach komórki bhp. Wprawdzie wydanie, w wyniku interwencji Centralnej Rady Związków Zawodowych, pisma ókólnego Prezesa rady Ministrów nr 153 z dnia 29.XII. 1958 r. zahamowało tę tendencję, nie wpłynęło jednak na reaktywowanie już zlikwidowanych komórek. Również uchwała nr 522/56 Prezydium Rządu

zobowiązująca ministrów resortów gospodarczych i ministra Zdrowia do przeprowadzenia w określonych terminach szeregu istotnych posunięć w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznej ochrony zdrowia, nie została niemal w całości zrealizowana. Nie zostały ponadto zrealizowane liczne uchwały i postanowienia partii i związków zawodowych. Dotyczy to w szczególności uchwał V Plenum CRZZ i IV Kongresu Związków Zawodowych. Lekceważenie uchwał zmierzających do poprawy warunków bhp i ochrony zdrowia pracowników prowadzi do poważnych konsekwencji.²⁵⁹

Według danych rocznika statystycznego z 1958 roku, na 100 zatrudnionych wypadło w roku 1955 – 1140,6 dni niezdolności do pracy z powodu choroby, w roku 1957 zaś 1401,7 dni. Wypadków przy pracy zanotowano w 1955 roku – 177701, w roku 1956 – 189946, a w roku 1957 – 198630.

Liczba wypadków przy pracy w skali całej gospodarki narodowej wzrastała od 1955 do 1958 roku. W roku 1959 nastąpiło pewne zahamowanie tego wzrostu, co znajduje swój wyraz w spadku wypadków śmiertelnych. Jednakże wzrost wypadków ciężkich jest nadal poważny. W tych nielicznych przedsiębiorstwach, w których zapoznano się nieco dokładniej z głównymi przyczynami tych groźnych w swych skutkach ekonomicznych i społecznych zjawisk, zwrócono przede wszystkim uwagę na wadliwe metody pracy, brak dostatecznego nadzoru, złą organizację pracy, niedostateczną znajomość przepisów bhp, lekceważenie zdrowia i życia robotników przez dozór. Tylko część winy ponoszą sami robotnicy.²⁶⁰

W przemyśle węglowym straty spowodowane absencją chorobową w 59% mają swoje źródło w chorobach pochodzenia zawodowego, w przemyśle hutniczym choroby te powodują 49% absencji, a w przemyśle chemicznym – 46%. Jednakże i te cyfry należy oceniać krytycznie, nie we wszystkich bowiem zakładach istnieje statystyka dotycząca chorób zawodowych, co oczywiście utrudnia (a niekiedy wręcz uniemożliwia) przedstawienie rzeczywistego stanu rzeczy. Według danych

²⁵⁹ Dane dotyczące struktury nakładów na bhp w okresie 1955-1957 pochodzą z artykułu dra Arwalda Hansona pt. „O bhp zwiąźle”, „Przegląd Związkowy” nr 4, 1959.

²⁶⁰ Mgr Z. Jarkiewicz, „Codziennie 543 wypadki”, „Samorząd Robotniczy” nr 10, 1960, s. 34-38.

Wojewódzkiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, w roku 1960, spośród 825 395 pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlanych Stolicy i województwa warszawskiego, zaledwie 25% było objętych opieką przemysłowej służby zdrowia (zorganizowanej w zakładach leczniczo-zapobiegawczych). Dane Wydziału Zdrowia Stołecznej Rady narodowej wskazywały, że około 50 tysięcy pracowników zatrudnionych w warszawskich zakładach pracy wykonuje pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Stołeczna Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna ustaliła poza tym, że w większości (około 70%) warszawskich zakładów istnieją stanowiska pracy, gdzie występuje poważne narażenie na działanie par lub pyłów ołowiu i że około 20 tysiącom pracowników grozi to niebezpieczeństwo. Na 78 zakładów, w których stosuje się rtęć, w 62 (79,4%) stwierdzono przekroczenie dopuszczalnych (maksymalnych) norm zawartości rtęci w powietrzu pomieszczeń pracy.

Wojewódzka Komisja Związków Zawodowych była zmuszona stwierdzić, że działalność lekarzy przemysłowych napotyka na opory ze strony administracji. Dyrekcja przedsiębiorstw z niechęcią ustosunkowują się do badań lekarskich związanych z odrywaniem ludzi od pracy, do żądań dotyczących przeniesienia pracownika do innej roboty, do wprowadzenia innowacji w procesie produkcji i urządzenia pomieszczeń fabrycznych.²⁶¹ Nie jest więc przypadkiem, że w programie usprawnień techniczno-organizacyjnych przedsiębiorstwa sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, urządzeń kulturalno-socjalnych i leczniczych schodzą z reguły na dalszy plan. Tezę tę potwierdza sprawozdanie z badań szczegółowych przeprowadzonych przez Centralną Radę Związków Zawodowych w 8 przedsiębiorstwach przemysłowych.

„Jest rzeczą charakterystyczną – czytamy w sprawozdaniu – że zagadnienia urządzeń kulturalno-socjalnych, leczniczych i bhp pozostają poza sferą objętą przedsięwzięciami organizacyjnymi. Daje się nawet zauważyć jak gdyby

²⁶¹ „Sprawa zdrowia robotników tematem obrad plenum WKZZ” – Z prac WKZZ, „Samorząd Robotniczy” nr 7, 1960, s. 38-39.

przeciwstawienie postulatów wynikających z tych zagadnień, postulatом zgłaszany w imię poprawy produkcji i wydajności. Stan i rozmiary urządzeń kulturalno-socjalnych jedynie w 2 przedsiębiorstwach... określono jako zadowolające, w 3 zaś jest on wyraźnie niedostateczny. W zakresie bhp ocenia się sytuację jako zadowalającą w 3 przedsiębiorstwach, w pozostałych istnieją poważne braki. Dotyczą one przede wszystkim zagadnień związanych z wentyli odpylaniem atmosfery... W niektórych zakładach sprawy urządzeń kulturalno-socjalnych i sanitarno-higienicznych (szatnie, umywalnie, jadalnie itp.) nie cieszą się dostatecznym zainteresowaniem dyrektorów przedsiębiorstw. Wciąż traktuje się je jako swego rodzaju filantropię. Prawda, że wzorowe pod względem higienicznym i estetycznym warunki pracy mają istotnie pozytywny wpływ na wydajność i jakość pracy oraz zmniejszają fluktuację załogi jest, być może, powtarzana, ale nic nie wskazuje na to, aby w nią wierzono.”²⁶²

Nic zatem dziwnego, że spośród wszystkich form absencji najmniej uwagi poświęca administracja absencji spowodowanej chorobami zawodowymi, a metody przeciwdziałania tej absencji sprowadzają się często do nacisku na lekarzy oraz groźby zastosowania jak najdalej idących sankcji w stosunku do robotników.

Presja ekonomiczna w stosunku do lekarzy prowadzi do sztucznego kształtowania orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy wynikającej ze stanu zdrowia. Wymownym tego przykładem było rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12.XII.1958 r. w sprawie dodatkowego wynagrodzenia dla lekarzy zatrudnionych w niektórych zakładach leczniczo-zapobiegawczych.²⁶³ Rozporządzenie przewidywało możliwość wypłacenia lekarzowi dodatkowego wynagrodzenia w wysokości od 1 500 do 6 000 złotych kwartalnie, jeżeli wykazał on w ciągu danego kwartału należyta troskę o zdrowie załogi i stan higieniczno-sanitarny zakładu pracy i

²⁶² „Ulepszenia organizacji pracy i zarządzania w przedsiębiorstwach przemysłowych w okresie 1957-1959 oraz udział samorządów robotniczych w zaplanowaniu i realizacji tych ulepszeń” – sprawozdanie opracowane przez inż. Lutosławskiego na podstawie wywiadów lustracyjnych przeprowadzonych w 8 wytypowanych przedsiębiorstwach przemysłowych w okresie od 22.VII do 2>IX.1959 r., s. 14-15.

²⁶³ Dz. U. nr 74 z 1958 r., poz. 377.

doprowadził do ogólnego zmniejszenia absencji chorobowej. W praktyce jednak oznaczało to przede wszystkim, że wynagrodzenie dodatkowe było wypłacane lekarzowi w przypadku, kiedy ustalone dla zakładu pracy kredyty na zasiłki chorobowe dla robotników nie zostały w pełni wydatkowane. Poważny wpływ na ograniczenie absencji chorobowej w sposób sztuczny wywiera również coraz częściej realizowana groźba zwalniania pracowników „mało wydajnych”.

Cała dotychczasowa analiza dowodzi, że wszechstronna ocena wypadków przy pracy i źródeł chorób zawodowych, a tym samym i podjęcie skutecznej działalności profilaktycznej, nie jest możliwe bez przewyciężenia oporów administracji.²⁶⁴ Powstanie Konferencji Samorządu Robotniczego wpłynęło na pewien wzrost zainteresowania organów samorządu tą problematyką. Rady zakładowe składają dość często sprawozdania dotyczące warunków bhp, leczenia zakładowego oraz stanu urządzeń socjalnych i kulturalnych. Sprawozdania te ograniczają się jednak z reguły do przedstawienia pewnych danych statystycznych, nie zawierają one natomiast głębokiej analizy istniejącego stanu rzeczy, nie mówiąc już o wielkości kosztów społecznych, które tylko częściowo obciążają przedsiębiorstwo.²⁶⁵

Organy samorządu robotniczego nie podejmują w ogóle analizy wpływu tak powszechnego zjawiska, jak nie przestrzeganie ustawowego czasu pracy na stan zdrowia załogi i wypadki przy pracy. Temu zagadnieniu poświęcił nieco uwagi Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Metalowców w Warszawie, który w roku 1960 dokonał analizy godzin nadliczbowych w 77 zakładach pracy przemysłu metalowego Stolicy i województwa warszawskiego. Stwierdzono, m.in. , że praca w godzinach nadliczbowych jest przyczyną przemęczenia robotników i pociąga za sobą wzrost wypadków przy pracy. Przedłużanie czasu pracy wywołuje niezadowolenie

²⁶⁴ Na liczne zaniedbania w zakresie BHP zwrócił uwagę na V Kongresie Związków Zawodowych Główny Inspektor Pracy CRZZ, Z. Wierzbicki: „Do podstawowych... zagadnień z zakresu techniki pracy należy sprawa urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych. Urządzenia te instalowane w naszych zakładach pracy wykazują tak poważne braki, iż są często bezużyteczne.” (stenogram z V. dnia obrad).

²⁶⁵ Koszty te obciążają przede wszystkim pracownika. Na pracowniku bowiem, który padł ofiarą wypadku przy pracy (lub choroby zawodowej) i z tego tytułu ubiega się o odpowiednie zaopatrzenie materialne, ciąży obowiązek przeprowadzenia dowodu, że wypadek był skutkiem zaniedbań ze strony zakładu pracy. Na V Kongresie Związków Zawodowych wysunięta została, m.in. propozycja zrewidowania obowiązującej dotychczas w tym zakresie procedury.

wśród robotników, którzy w pierwszej połowie miesiąca często nie są w pełni zatrudniani, w drugiej zaś połowie pracują po 12 i więcej godzin. Godziny nadliczbowe kompensują zatem skutki wadliwej organizacji pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że szereg zakładów nie zwraca się w ogóle do Zarządu Okręgowego o uzyskanie zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ otrzymują ze swoich zjednoczeń pisma stwierdzające, że zezwolenia takie nie są konieczne.²⁶⁶

Administracja dąży do stworzenia sytuacji, w której mogłaby według własnego uznania rozporządzać – w coraz szerszym zakresie – czasem wolnym od pracy, jakim zgodnie z ustawodawstwem pracy dysponują robotnicy. Świadczą o tym nie tylko rozmiary pracy w godzinach nadliczbowych (nie zawsze ujawnianych i opłacanych według obowiązujących stawek), lecz również liczne fakty zmuszania robotników do częściowego wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w przypadku kilkudniowych postojów.²⁶⁷

Niepokojąca sytuacja w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy skłoniła Centralną Radę Związków Zawodowych do podjęcia (uchwała V Plenum CRZZ) uchwały obciążającej administrację gospodarczą główną odpowiedzialnością za warunki pracy, stan bezpieczeństwa i zdrowotności załóg. Uchwała nakładała na kierowników przedsiębiorstw, inżynierów i techników, majstrów i brygadzystów obowiązek stałego przestrzegania, by procesy produkcyjne przebiegały zgodnie z wymaganiami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, by nie naruszano przepisów bhp, by każdy nowy pracownik przeszedł gruntowne przeszkolenie wstępne z zakresu

²⁶⁶ „Godziny nadliczbowe”, „Samorząd Robotniczy” nr 6, 1961, s. 40.

²⁶⁷ „Żyrardowskich Zakładach Pończosznicych nie płacono robotnikom za czas postoju, polecając im w tym czasie udać się do domu. Tego rodzaju praktyka, nieodosobniona zresztą, stanowi istotne naruszenie przepisów układów zbiorowych pracy... Trzeba również nadmienić, że rozmiary pracy w godzinach nadliczbowych są niewątpliwie wyższe od wskaźników statystycznych, gdyż częstokroć nie notuje się godzin nadliczbowych i nie opłaca się ich.” (Z referatu I. Logi-Sowińskiego na XVI Plenum CRZZ: „O dalsze uaktywnienie samorządu robotniczego w realizacji zadań gospodarczych”, dokumenty XVI Plenum CRZZ, Warszawa, 13-14 lutego 1962 r., Wydawnictwo Związkowe, Warszawa 1962, s. 31-32.

Na kursie szkoleniowym aktywu rad oddziałowych i oddziałowych rad robotniczych przedsiębiorstw przemysłu metalowego województwa kieleckiego zorganizowanym przez Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Metalowców (Spała, kwiecień 1962 r.) uczestnicy kursu stwierdzali, że dyrekcje przedsiębiorstw zmuszają robotników do składania podań o kilkudniowy urlop w przypadku postojów (autor był wykładowcą na tym kursie). Tego rodzaju praktyka została ujawniona również w trakcie badań nad realizacją funkcji kontrolnych samorządu przeprowadzonych przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS.

J. Rosner również wskazuje na to, że „nasze statystyki godzin nadliczbowych nie dają pełnego zapisu tych godzin”. (*Zagadnienia czasu pracy*, KiW, Warszawa 1962, s. 201).

bhp. Uchwała przewidywała ponadto, że podjęcie nowej produkcji, zmiana procesu technologicznego wymaga równoczesnego zabezpieczenia robotnikom zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. Dotyczy to również innych zmian: rekonstrukcji oddziałów, uzupełnień parku maszynowego i urządzeń technicznych. Wysłano nawet wniosek, by w stosunku do kierowników produkcji (wszystkich szczebli) naruszających ustawodawstwo ochronne, przepisy bhp, wykazujących bezduszny i niespołeczny stosunek do człowieka, a tym samym dopuszczających się łamania praworządności ludowej, były wyciągane przez odpowiednie władze konsekwencje służbowe, a nawet karne.

Mimo uchwały, sytuacja nie uległa radykalnej poprawie, sankcje zaś nie są często stosowane. Świadczą o tym, m.in. wypadki w Hucie Aluminium w Skawinie. W przedsiębiorstwie tym, w wydziale elektrolizy, w okresie od stycznia do kwietnia 1961 roku, 13 pracowników pracowało bez przerwy 12 godzin dziennie (przez 2 zmiany) bez zezwolenia Technicznej Inspekcji Pracy. Robotnikom, którzy tłumacząc się zmęczeniem, chcieli odmówić pracy przez 12 godzin, grożono konsekwencjami. Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników, po zbadaniu sprawy, nie zastosował żadnych sankcji, „zwrócił jedynie uwagę” dyrekcji zakładu, że w razie dalszego zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych osoby winne pociągnięte zostaną do odpowiedzialności.²⁶⁸

Skłonność administracji do nieliczenia się z uprawnieniami związków zawodowych i organów samorządu robotniczego przejawia się niekiedy w sposób drastyczny: W kopalni „Wesoła” na jednym ze spotkań z przedstawicielami samorządu robotniczego dyrektor przedsiębiorstwa oświadczył – powołując się na ustne polecenie ministra resortu – że będzie zwalniał pracowników naruszających przepisy bhp bez porozumienia z radą zakładową i organami samorządu. Na tym tle zarysował się we wrześniu 1961 r. spór między dyrektorem a samorządem. W

²⁶⁸ Zob. „Trybuna Ludu” nr 197 z dnia 19 lipca 1961 r.

wyniku ostrej interwencji Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Górników dyrektor wycofał się z uprzednio zajętego stanowiska.²⁶⁹

Administracja przedsiębiorstwa stawia często radę zakładową przed dylematami czy zamknąć oczy na uchybienia administracji w zakresie bhp, ochrony zdrowia, ustawodawstwa pracy, czy też podjąć ryzyko nie wykonania planu. Dylemat wynikający pozornie z troski o interes ogólnospołeczny wyraża w istocie rzeczy dążenie do wykonywania planów produkcyjnych „za wszelką cenę” (i uzyskania premii), każde zaś ustępstwo w tym zakresie zagraża perspektywom rozwojowym gospodarki narodowej.

Oszczędności czasu uzyskane przez administrację w wyniku uwolnienia się od wykonywania zadań nie przynoszących „bezpośredniego efektu” (premi) i nadużywania w różnej postaci wolnego czasu pracy robotników nie stanowią żadnej „rezerwy”, służą jedynie maskowaniu zaniedbań czy nieudolności administracji przedsiębiorstwa.

Przeciwstawiając się tendencjom administracji, rada zakładowa nie tylko broni interesów pracowniczych, reprezentuje ona jednocześnie interesy perspektywiczne gospodarki narodowej i całego społeczeństwa. Przedsiębiorstwo socjalistyczne nie może się rozwijać – jak to ma miejsce w kapitalizmie – kosztem gospodarki narodowej i klasy robotniczej. Dlatego też solidaryzowanie się rady robotniczej i organów samorządu robotniczego z administracją godzi nie tylko w interes załóg robotniczych, lecz również w interes ogólnospołeczny.

Brak zainteresowania personelu kierowniczego sprawami socjalno-bytowymi jest często interpretowany jako dowód jego „bezinteresowności”, zaś częste wysuwanie tych spraw przez robotników świadczy rzekomo o „postawie konsumpcyjnej”. Dotyczyło to w szczególności problemu mieszkaniowego. Robotnicy wiązali niewątpliwie z powstaniem samorządu robotniczego nadzieję, że ich sytuacja w tym zakresie ulegnie poprawie, zwłaszcza że poważnie wzrosła współzależność między

²⁶⁹ „Sprawozdanie z badań nad działalnością komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów między konferencjami samorządu robotniczego a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami”, maszynopis, s. 33.

wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstwa (wysokością funduszu zakładowego) a rozmiarami budownictwa mieszkaniowego.²⁷⁰ Oczekiwania te były oceniane jako wyraz partykularyzmu robotników, któremu przeciwstawiano „społeczną” postawę personelu kierowniczego (a częściowo i personelu inżynieryjno-technicznego).

Bezstronna ocena postaw różnych grup społeczno-zawodowych i motywów ich postępowania winna w pierwszym rzędzie ustalić warunki mieszkaniowe tych grup oraz stopień, w jakim potrzeby ich w tym zakresie zostały już zaspokojone. Sporo światła na interesujący nas problem rzucają dane statystyczne dotyczące rozdzielnictwa mieszkaniowego w Warszawie w latach 1953-1955 (patrz tablica 33).

Tablica 33. Rozdział mieszkań oddanych do dyspozycji warszawskich instytucji w latach 1953-1955 według charakteru instytucji

wyszczególnienie		1953	1954	1955
Ogółem (w 3 pierwszych kwartałach roku)		100,0	100,0	100,0
W tym pracownicy:	Ministerstw i centralnych urzędów	38,6	38,9	33,6
	Instytucji i podległych urzędów	18,2	18,1	30,5
	Zakładów produkcyjnych	43,2	43,0	35,9

Z tablicy 33 wynika, że bardzo wysoki był udział pracowników instytucji centralnych . Udział ten wynosił odpowiednio w poszczególnych latach: 56,8, 57,0 i 64,1%. Nieduży natomiast (w stosunku do liczby zatrudnionych) była udział pracowników zakładów produkcyjnych, zwłaszcza robotników. (Patrz tablica 34).

Tablica 34. Rozdział mieszkań oddanych do dyspozycji warszawskich zakładów produkcyjnych w latach 1953-1955 według kwalifikacji pracownika otrzymującego mieszkanie

Wyszczególnienie		1953	1954	1955
Ogółem		100,0	100,0	100,0
W tym:	Aparat kierowniczy^x	6,4	4,8	8,3
	Specjaliści	0,5	2,2	0,6

²⁷⁰ Zgodnie z ustawą o funduszu zakładowym, 25% tego funduszu należy przeznaczyć na cele zakładowego budownictwa mieszkaniowego.

	Pracownicy techniczni	38,1	26,9	21,7
	Pracownicy administracyjni	26,5	15,2	15,0
	Absolwenci	1,0	-	3,0
	Robotnicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji	27,5	50,9	51,4

^x w zasadzie dyrektorzy, wicedyrektorzy, kierownicy działów lub wydziałów (niekiedy również kierownicy sekcji)

W latach 1953, 1954 i 1955 robotnicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji otrzymali odpowiednio: 11,9, 21,9 i 18,5 mieszkań oddanych do dyspozycji instytucji warszawskich. Rezultatem polityki mieszkaniowej było większe aniżeli przeciętne zagęszczenie mieszkań robotniczych. Np. w osiedlu Młynów 66,3%

Mieszkań pracowników fizycznych było zagęszczonych nadmiernie, analogiczny wskaźnik nadmiernie zagęszczonych mieszkań pracowników umysłowych wynosił 29,8%.²⁷¹

Ciężka sytuację mieszkaniową robotników potwierdziły badania przeprowadzone przez J. Malanowskiego w Warszawie. Objęły one 227 rodzin robotniczych. Okazało się, że dwie trzecie mieszkań ma powierzchnię mniejszą od przyjętych wskaźników. Połowa mieszkań – to jedna izba, zaledwie 20% mieszkań pochodzi z nowego budownictwa. Jedynie nowe mieszkania są wyposażone wzorowo. W 43% starych mieszkań nie została doprowadzona woda, w 60% brak jest kanalizacji.²⁷²

Badania w tym zakresie przeprowadzone w innych okręgach przemysłowych potwierdziły tezę o szczególnie trudnych warunkach mieszkaniowych robotników. Wskazuje na to A. Ginsbert w oparciu o dane statystyczne zebrane w Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. Obrońców Westerplatte w Łodzi (zatrudniających

²⁷¹ Dane statystyczne dotyczące rozdzielnictwa mieszkaniowego w Warszawie w latach 1953-1955 pochodzą z artykułu Tadeusza Żarskiego pt. „Rozdzielnictwo mieszkań z uspołecznionego budownictwa” („Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 2, 1957).

²⁷² „Robotnicy odkrywani na nowo” („Życie Warszawy” z dnia 12 lutego 1958 r., s. 3).

powyżej 3 000 pracowników). Z danych, które objęły 2 363 pracowników (w tym 90,2% robotników) wynika, że w mieszkaniach przeludnionych (2 osoby i powyżej na izbę) mieszka 50,7% ogółu ankietowanych, zaś 12,9% - w mieszkaniach skrajnie przeludnionych. Sytuacja pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie jest wyraźnie gorsza od ogólnej w skali miasta.²⁷³ Wyniki te nie odbiegają w sposób istotny od wyników badań przeprowadzonych w 1957 roku przez Zakład Badań Socjologicznych PAN wśród pracowników Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. F. Dzierżyńskiego w Łodzi.²⁷⁴

Personel kierowniczy nie był zatem tak żywotnie zainteresowany w realizacji programu zakładowego budownictwa mieszkaniowego, o czym świadczy niski stopień wykorzystania tzw. zakładowego funduszu mieszkaniowego. Fundusz ten utworzony w roku 1958, składał się głównie z części funduszu zakładowego oraz z dotacji budżetowych i był przeznaczony na budowę zakładowych domów mieszkalnych oraz na pomoc finansową dla pracowników zabiegających o mieszkanie spółdzielcze lub budujących domki indywidualne. Sprawa wykorzystania tego funduszu była przedmiotem badań Komisji Budownictwa Mieszkaniowego oraz Zespołu Analiz Ekonomicznych CRZZ. Badania ankietowe przeprowadzono w 147 zakładach pracy podległych 10 zarządom głównym związków zawodowych i reprezentujących podstawowe gałęzie przemysłu i budownictwa. Do analizy zakwalifikowano ankiety ze 125 przedsiębiorstw.

Badania wykazały, że nie wykorzystuje się co roku około 40% zakładowego funduszu mieszkaniowego. Procent wykorzystania tego funduszu jest szczególnie niski w małych przedsiębiorstwach. Równocześnie jednak wzrastał stopień niewykorzystania funduszu w dużych przedsiębiorstwach – z 33% w 1958 r. do 44% w roku 1960. Łączna kwota niewykorzystanych funduszy wynosiła w 1958 r. 348 mln zł., w 1959 r. – 1 788 mln zł, a w roku 1960 – 2 100 mln zł. W zbadanych przedsiębiorstwach pracownicy otrzymali w okresie 1958-1960 – 3 865 mieszkań

²⁷³ Adam Ginsbert, „Z badań nad sytuacją mieszkaniową robotników łódzkich”, „Biuletyn IGS” 1962, s. 61.

²⁷⁴ T. Miller, „O warunkach mieszkaniowych robotników łódzkich”, „Łódzkie Czasopismo Gospodarcze”, Łódź 1958, zeszyt 1, s. 175-184.

(10 730 izb) z budownictwa zakładowego oraz 3 665 mieszkań (9 830 izb) z budownictwa rad narodowych. Z ogólnej liczby 7 530 mieszkań kadra kierownicza i fachowcy otrzymali 36%, przy czym procent uzyskanych przez te grupy izb jest prawdopodobnie znacznie wyższy.²⁷⁵

Personel kierowniczy przeciwstawiał się zdecydowanie temu, by organy samorządu robotniczego podejmowały uchwały w sprawach mieszkaniowych, motywując swoje stanowisko troską o zagwarantowanie tej instytucji funkcji reprezentanta interesów gospodarczych przedsiębiorstwa. W rzeczywistości grupa ta dążyła do uwolnienia się od dodatkowych kłopotów związanych z budownictwem mieszkaniowym²⁷⁶ i do zachowania decyzji w sprawie podziału mieszkań, zwłaszcza w sytuacji, kiedy robotnicy żądali jawności i prawa udziału w podejmowanych decyzjach.

Niedocenie przez organy samorządu robotniczego problemów socjalno-bytowych prowadzi nie tylko do wzrostu kosztów ekonomicznych w szerokim tego słowa znaczeniu, pogłębia ono wśród robotników uczucie „wyobcowania”. Tym w dużej mierze należy wyjaśnić trudności, na jakie napotyka pełny rozwój inicjatywy twórczej załóg, która mogłaby znaleźć swój wyraz, m.in. we współzawodnictwie pracy oraz w ruchu racjonalizatorstwa i wynalazczości pracowniczej.

Rozwój demokracji robotniczej był w stanie zlikwidować skutki stosowanych poprzednio administracyjnych metod „pobudzania” i „kierowania” inicjatywą załóg, nad którą formalną opiekę sprawowały związki zawodowe. Jednakże spadek autorytetu związków zawodowych oraz brak zainteresowania rzeczywistą, autentyczną inicjatywą produkcyjną i ekonomiczną załóg ze strony administracji i organów samorządu robotniczego doprowadziły do kryzysu na tym odcinku.

²⁷⁵ „Analiza działalności zakładów pracy w dziedzinie własnego budownictwa mieszkaniowego i popierania innych form budownictwa mieszkaniowego”, wyniki przeprowadzonego badania ankietowego, CRZZ, Komisja Budownictwa Mieszkaniowego, mgr J. Dangel, Warszawa, maj 1961.

²⁷⁶ Stosunek personelu kierowniczego do tych spraw doskonale ilustruje przykład Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach. Na jednym z posiedzeń rady robotniczej w roku 1957, przy podejmowaniu decyzji w sprawie podziału funduszu zakładowego (za rok 1956), postanowiono przeznaczyć, m.in. 200 000 zł na zakup maszyn do produkcji prefabrykatów. Podjęte decyzje miały na celu polepszenie sytuacji mieszkaniowej pracowników. Jednakże w połowie 1958 roku okazało się, że uchwały rady robotniczej zobowiązujące kierownictwo przedsiębiorstwa nie zostały zrealizowane. Przykładów podobnych można by przytoczyć wiele.

Personel kierowniczy (a pod jego naciskiem organy samorządu) nie była zainteresowany w rozwoju inicjatywy robotniczej, która narzucała konieczność nieustannego usprawniania działalności administracji przedsiębiorstwa.

O kryzysie w ruchu racjonalizatorstwa i wynalazczości pracowniczej świadczy nagły i gwałtowny spadek zgłoszonych i zrealizowanych projektów (patrz tablica 35). Dotyczy to zwłaszcza projektów robotniczych.

Tablica 35. Dane dotyczące ruchu racjonalizatorskiego w okresie 1955-1958

Wyszczególnienie		1955	1956	1957	1958
Liczba zgłoszonych projektów (w tys.)		274,5	200,6	73,0 ^x	52,3 ^{xx}
Liczba projektów przyjętych do realizacji	Ogółem (w tys.)	182,7	140,5	33,7 ^{xxx}	35,6 ^{xxxx}
	W stosunku (%) do zgłoszonych	66,0	68,0	46,2	68,0
Roczna oszczędność (w mln zł.)		1 149,2	1 358,1	1 223,2	926,0
Średnia wartość projektu (w tys. zł.)		6,3	9,7	22,8	26,0

Dane zawarte w tablicy 35 pochodzą z referatu I. Logi-Sowińskiego wygłoszonego na VII Plenum CRZZ, 8-9 lutego 1960 r., (VIII Plenum CRZZ, Wydawnictwo Związkowe, Warszawa 1960, s. 19).

^x uwzględniono dane Min. Hutnictwa z III kwartału 1957 r. – 1 376 projektów zgłoszonych.

^{xx} uwzględniono dane Min. Rolnictwa – 439 projektów zgłoszonych

^{xxx} uwzględniono dane Min. Hutnictwa z III kwartału 1957 r. – 1 187 projektów przyjętych do realizacji

^{xxxx} uwzględniono dane Min. Rolnictwa – 386 projektów przyjętych do realizacji

Z przeprowadzonej oceny wynika, że stosunki między radą robotniczą a radą zakładową mogą się kształtować zgodnie z założeniami samorządu robotniczego jedynie na gruncie ścisłego i harmonijnego współdziałania obu przedstawicielstw. Współdziałanie to może zabezpieczyć interesy załogi i całego społeczeństwa. Podział pracy jest oczywiście niezbędny, gdyż pozwala uniknąć niebezpieczeństwa „dublowania się” tych przedstawicielstw robotniczych. Nie może on jednak usprawiedliwiać tendencji do przeciwstawiania rady robotniczej radzie zakładowej.

2. Organizacja partyjna a samorząd robotniczy

Funkcja polityczna organizacji partyjnej determinuje jej rolę ideowego przywódcy społeczności fabrycznej. Zasady, na jakich, zgodnie z jej założeniami, winny się opierać stosunki między członkami partii, stanowią pod wieloma względami antycypację przyszłych stosunków między ludźmi w łonie socjalistycznych kolektywów wytwórczych. Członkowie organizacji partyjnej posiadają równe prawa i podlegają jednej dla wszystkich dyscyplinie ze względu na stanowisko w hierarchii służbowej, poziom wykształcenia i pozycje materialną. Łączy ich wspólna idea wytyczająca główny cel i kierunki ich działalności. Jedynie bowiem z głębokiego zrozumienia założeń socjalizmu naukowego może wypłynąć gotowość podporządkowania interesów i ambicji osobistych sprawie ostatecznego wyzwolenia społeczeństwa.

Wspólnota idei predestynuje organizację partyjną do pełnienia kierowniczej roli w procesie integracji społeczności fabrycznej. Żywiołowy rozwój stosunków między ludźmi nie prowadzi bowiem do ukształtowania socjalistycznych stosunków produkcji. Główną przeszkodę na drodze do osiągnięcia tego celu stanowią w chwili obecnej opory wpływające z tendencji do wyeliminowania udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwami i gospodarką narodową. Tendencje te znajdują swoje uzasadnienie i usprawiedliwienie w różnych ideologiach. Spośród licznych kierunków ideologicznych i politycznych (od komunizmu do faszyzmu), które w Polsce przedwrześniowej oddziaływały na świadomość i postawę poszczególnych klas, grup i warstw społecznych, jedynie marksizm-leninizm bronił konsekwentnie i bez zastrzeżeń tezy, iż klasa robotnicza naszego kraju może i powinna odegrać decydującą rolę w zarządzaniu gospodarką narodową i rządzeniu państwem.

Nawet uświadomienie sobie nieodwracalności rewolucyjnych przeobrażeń gospodarczych oraz konieczność przystosowania się do nowych warunków społeczno-ustrojowych nie musi oznaczać wewnętrznej zgody na najdalej idące implikacje systemu socjalistycznego. Walka ideologiczna nie straciła dotąd swojego znaczenia nawet w odniesieniu do pokolenia, które zdobywało podstawy swego światopoglądu w nowych warunkach ustrojowych. Np. wprowadzenie do

programów nauczania szkół wyższych marksistowskiej ekonomii politycznej i filozofii nie stwarzało w sposób autentyczny gwarancji wychowania młodzieży (kadr nowej inteligencji) w duchu ideologii proletariackiej:

„Wprowadzenie przed przeszło dziesięciu laty nauczania dyscyplin o zadaniach specjalnie światopoglądowych do programu nauczania wszystkich wyższych uczelni w Polsce – stwierdza absolwent Politechniki warszawskiej – było posunięciem w zasadzie słusznym... Mnie osobiście wykłady materializmu dialektycznego i historycznego ciągle przypominały moja i współsłuchaczy nieznaną filozofii w ogóle. Dlatego starałem się na własną rękę poznać podstawy filozofii tomistycznej i starania te – choć w bardzo skromnym stopniu nadal podtrzymuję.”²⁷⁷

Nie trzeba dowodzić, że ideologie wrogie marksizmowi (do nich zaliczyć można bez żadnych wątpliwości główne kierunki katolickiej myśli społecznej) z samej istoty swych założeń przeciwstawiają się zdecydowanie idei dyktatury proletariatu i wszystkim jej implikacjom. Również teorie socjaldemokratyczne szermujące hasłami socjalistycznymi postulują „podniesienie poziomu kulturalnego” robotników jako warunek stopniowego, pokojowego przechodzenia od kapitalizmu do socjalizmu.²⁷⁸

²⁷⁷ Z wypowiedzi 25-letniego absolwenta Politechniki Warszawskiej, który w latach 1951-1956 studiował na Wydziale Komunikacji i w chwili wypełniania ankiety był pracownikiem instytutu badawczego. („Tygodnik Powszechny” z 20 marca 1960 r., s. 1).

²⁷⁸ W polemice z Kautsky’em Lenin zajmował w tej, m.in. sprawie krańcowo przeciwstawne stanowisko, wykazując niezbicie, że dopiero zdobycie władzy przez proletariat może stworzyć materialne i społeczne przesłanki rewolucyjnych przeobrażeń w poziomie wiedzy i kultury klasy robotniczej. Słuszność stanowiska Lenina potwierdza w szczególności przykład naszego kraju, w którym klasowe uwarunkowania rozwoju kulturalnego poszczególnych klas, grup i warstw społecznych występowało zawsze ze szczególną ostrością:

„W naszej strukturze społecznej – pisał Rychliński – mamy więc do czynienia z dosyć wyraźną linią demarkacyjną, dzielącą nieliczne kategorie uprzywilejowanych od mas pozbawionych większości ułatwień i udogodnień. Owych grupiek korzystających z przywilejów znajduje się najmniej stosunkowo w warstwach gospodarczo upośledzonych. Przechyla to szanse życiowe na korzyść burżuazji, inteligencji zawodowej oraz drobnego mieszczaństwa.

Kultura zachowuje skutek tego piętno na poły stanowe.

Można nawet śmiało powiedzieć, że stanowość kultury wzrasta na bardzo wielu odcinkach, że tendencje rozwojowe są wręcz odmienne niż na zachodzie Europy. Nieliczne odłamy ludności uprzywilejowanej, powstałe zazwyczaj w drodze selekcji noszącej znamiona daleko posuniętej przypadkowości, tym silniej starają się wyodrębnić od masy i tym uporczywiej ‘dowieść’ swojej wyjątkowej wartości elitarniej, że brak im widomych oznak ich wyższego przeznaczenia. Sprzyja temu niewątpliwie uznana już przez tradycję wysoka ocena wykształcenia, mit inteligencji, w którym społeczne wartościowanie intelektu miesza się z uznaniem przywilejów ‘szlachectwa’ warstwy wykształconej i posiadającej dyplomy. Poza świadectwem szkolnym działają zresztą również inne kategorie wyższości społecznej, jak np. stanowisko zdobyte w służbie wojskowej.”

Socjalizm chrześcijański oraz liczne zbliżone do jego założeń koncepcje „ładu społecznego” postulują ze swej strony doskonalenie moralne robotników jako warunek ich wyzwolenia społecznego. Wydaje się, że wszystkie te teorie żywo oddziałują, chociaż nie w sposób jawny, na mentalność społeczności przemysłowej naszego kraju.

Podjęcie przez organizację partyjną walki ideologicznej ma podwójne znaczenie. Osłabia ona wpływy wrogich marksizmowi ideologii na świadomość i postawę społeczności fabrycznej i przyczynia się do przywrócenia robotnikom wiary we własne siły. Bierność, jaką niekiedy obserwujemy w ich szeregach stanowi w dużym stopniu ponure dziedzictwo pozostawione w spadku przez stary ustrój. Pisząc o sile oddziaływania atmosfery społecznej w przedsiębiorstwie kapitalistycznym na psychikę robotnika, Simone Weil stwierdza, m.in.:

„... Ucisk, poczynając od pewnego stopnia intensywności, powoduje nie odruch buntu, lecz nieprzewidywalną prawie skłonność do całkowitej uległości.”²⁷⁹

Okres centralizmu biurokratycznego nie sprzyjał przezwyciężeniu tego dziedzictwa, zaś ideologia biurokratyczna i technokratyczna wpływają niewątpliwie na pogłębianie się w świadomości robotników kompleksu niższości.

Skuteczność walki ideologicznej zależy jednak w głównej mierze od udowodnienia w praktyce słuszności jej założeń. Z tego też względu na organizacji partyjnej ciąży obowiązek organizowania inicjatywy załogi robotniczej w dziedzinie zarządzania przedsiębiorstwem. Spełnienie tego obowiązku nakłada wprawdzie na całą organizację partyjną szczególną odpowiedzialność, równocześnie jednak zabezpiecza decydujący jej wpływ na rozwój samorządu robotniczego.

Prawidłowy rozwój nowej instytucji demokracji gospodarczej zależy więc w pierwszym rzędzie od sprecyzowania treści i charakteru stosunków między organizacją partyjną a załogą robotniczą. Podstawowym warunkiem organizacji partyjnej jest kierowanie walką o pokonywanie przeszkód utrudniających, a niekiedy

(Stanisław Rychliński, „Zależność procesów demokratyzacji kultury od dynamiki społecznej”, „Przegląd Socjologiczny”, t. XIII/1, s. 61-62, Łódź 1951).

²⁷⁹ Simone Weil, *La condition ouvrière*, Gallimard, 31-ème édition, s. 138.

wręcz uniemożliwiających udział robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Tak sformułowane zadanie rodzi bardzo często wątpliwości, a ponadto obawy, iż samodzielny rozwój inicjatywy robotniczej godzi w interes ogólnospołeczny. Tego rodzaju wątpliwości nie są uzasadnione, gdyż właśnie pomoc, jakiej załódze może udzielić organizacja partyjna stanowi najtrwalszą podstawę jej autorytetu wśród robotników. W tej sytuacji bowiem nie mogą oni odmówić członkom partii moralnego prawa do dokonywania krytycznej oceny ich postaw, stosunku do pracy i własności ogólnospołecznej.

Realizacja tych założeń napotykała jednak od pierwszej chwili powstania rad robotniczych na poważne trudności wynikające głównie z niejednolitości postaw członków organizacji partyjnych. Znalazły one swoje odbicie w odchyleniu dogmatycznym i rewizjonistycznym oraz w niepokojącym (z uwagi na swoje rozmiary) zjawisku bierności wśród członków partii, której wyrazem były uchwały VIII Plenum KC PZPR, nie zawsze znajdowała pełne poparcie w szeregach organizacji partyjnych, które w rezultacie nie były w stanie wykorzystać w pełni możliwości utrwalenia własnego autorytetu wśród załóg dość żywiołowo, lecz szczerze opowiadających się za samorządem robotniczym.

W konsekwencji dość wyraźnie zarysował się podział organizacji partyjnej na grupy społeczno-zawodowe wchodzące w jej skład. Ten podział stał się źródłem rozbieżności w ocenie samorządu robotniczego i roli organizacji partyjnej w przedsiębiorstwie w warunkach istnienia tej nowej instytucji demokracji gospodarczej.

J. Waclawek wskazuje na dwa zasadnicze nurty w dyskusji nad tymi problemami: Pierwszy nurt – rewizjonistyczny – reprezentował pogląd, że partia winna zajmować się wyłącznie „czystą polityką” i że w związku z tym należałoby uchylić §50 statutu partii (przyjęty na II Zjeździe PZPR w 1954 r.), który upoważniał organizację partyjną do sprawowania kontroli nad działalnością administracji przedsiębiorstwa. Drugi nurt – konserwatywny – wysuwał żądanie zachowania bez zmian §50 statutu partii i niechętnie odnosił się do ruchu rad robotniczych. Obok tych

nurtów zarysował się trzeci – biurokratyczno-technokratyczny – reprezentowany przez pewne koła inteligencji technicznej i niektórych naukowców. Reprezentantów tego nurtu łączyło ze stanowiskiem konserwatywnym niedoceniające samorządu robotniczego. Według koncepcji biurokratyczno-technokratycznej rady robotnicze miały spełniać funkcje ciał techniczno-doradczych przy administracji przedsiębiorstwa.²⁸⁰

Dyferencjacja organizacji partyjnej podważyła w poważnym stopniu jej wspólnotę ideową, a postawę członków partii zaczął coraz bardziej kształtować interes partykularny i grupowy. Zaczęła wzrastać przewaga personelu kierowniczego, m.in. w rezultacie skreślenia lub wydalenia z szeregów organizacji partyjnych członków biernych, wśród których przeważali robotnicy.²⁸¹ Skutki tej dyferencjacji, a zwłaszcza sprzeczności między robotnikami a przedstawicielami personelu kierowniczego ujawniły się już w latach 1957-1958 na partyjnych zebraniach sprawozdawczo-wyborczych.²⁸² Łatwo więc zrozumieć dlaczego w tej sytuacji tak trudno było sprecyzować praktyczne formy realizowania przez

²⁸⁰ Patrz: Juliusz Waclawek, „Partia i samorząd”, w zbiorze: *Szkice o samorządzie robotniczym*, KiW, Warszawa 1962, s. 191-192.

Nurt konserwatywny był w istocie rzeczą nurtem biurokratycznym. Niechętny stosunek do rad robotniczych wyrażał niechęć wobec perspektywy rozwoju demokracji robotniczej, bez której nie do pomyślenia jest demokracja wewnątrzpartyjna. Kontrola organizacji partyjnej nad działalnością administracji przedsiębiorstwa, którą postulował statut przyjęty na II Zjeździe PZPR, sprowadzała się w praktyce do „kontroli” ze strony egzekutywy komitetu zakładowego PZPR bądź wyłącznie jej sekretarza. J. Waclawek nie dostrzega biurokratycznych tendencji w nurcie konserwatywnym głównie dlatego, że usprawiedliwia metody stosowane w okresie centralizmu biurokratycznego tym, że w okresie industrializacji „... napływ do fabryk nowych robotników ze wsi, wielokrotnie przewyższający liczebnie stare kadry robotnicze musiał w działalności partii wysunąć bardziej na czoło sprawę przygotowania tych ‘początkujących’ robotników do wielkoprzemysłowej produkcji społecznej, a odłożyć niejako zadanie rozszerzenia demokracji robotniczej” („Partia i samorząd”, *op. cit.*, s. 186-187).

²⁸¹ Liczne głosy i wypowiedzi w prasie i wydawnictwach partyjnych wskazywały na niepokojące zjawisko skreślenia – w okresie weryfikacji członków partii – z list członków partii przede wszystkim robotników. Wśród skreślonych z partii w łódzkich organizacjach partyjnych (na dzień 12 lutego 1958 r.) robotnicy stanowili 79,2%, wśród wydalonych – 66,02% (Michalina Tatarówna-Majkowska, „Prawidłowa struktura partii – warunkiem rozwoju i żywotności organizacji partyjnej”, „Nowe Drogi” nr 3, 1958, s. 26). Na to samo niebezpieczeństwo zwracał uwagę Jan Szydłak („Z doświadczeń województwa katowickiego w kampanii weryfikacyjnej”, „Nowe Drogi” nr 1, 1958, s. 29-36). Zjawiska te były tym bardziej niepokojące, że miały miejsce w najbardziej „proletariackich” okręgach przemysłowych.

²⁸² „Na niektórych zebraniach wyborczych wystąpiło niepokojące zjawisko braku krytyki, zwłaszcza towarzyszy zajmujących kierownicze stanowiska w zakładzie pracy, nawet wówczas kiedy skreślano z listy członków partii ich kandydatów do władz partyjnych. Takie stanowisko członków partii wynika najczęściej z obawy przed zemstą krytykowanych w przeprowadzanym obecnie porządkowaniu spraw zatrudnienia.” („Nowe Drogi” nr 6, 1958, s. 16).

organizację partyjną jej funkcji politycznych.²⁸³ Przewaga personelu kierowniczego zarysowała się również w składzie komitetu zakładowego PZPR. Wskazują na to wyraźnie badania przeprowadzone w 25 przedsiębiorstwach warszawskich, w ramach badań nad działalnością samorządu robotniczego w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego (patrz tablica 36).

Tablica 36. Skład społeczno-zawodowy organów samorządu robotniczego oraz rady zakładowej i komitetu zakładowego PZPR

Wyszczególnienie	Ogółem członków		W tym (w %):					
	W liczbach	W %	kierownicy	W tym mistrzów	Prac. inż.-techn.	ekonomiści	Prac admin.	Robotnicy
KSR	1999	100	13,61	7,51	13,75	4,45	8,25	46,43
RR	909	100	12,22	6,93	22,88	3,52	5,50	40,95
KZ PZPR	344	100	18,90	9,88	23,54	8,14	5,81	33,73
RZ	468	100	8,53	7,67	13,86	2,98	13,66	53,30

Wynikająca z tych procesów dezorientacja polityczna znalazła swój wyraz, m.in. w negowaniu potrzeby powoływania zespołów partyjnych w radach robotniczych i ustalania dla wszystkich radnych partyjnych wspólnego stanowiska. Głównym argumentem była teza, że powołanie tego rodzaju zespołów zrodzi analogiczną tendencję wśród radnych bezpartyjnych i doprowadzi do wewnętrznego rozbicia w organach samorządu. Przytoczona argumentacja opierała się na błędnym założeniu, iż radni jako reprezentanci załogi winni bronić przede wszystkim jej interesów, a uchwały partyjne, sprzeczne z wolą wyborców, nie mogą ich zobowiązywać.

W tej koncepcji podwójne podporządkowanie radnych członków partii zostało przedstawione jako nierozwiązywalna sprzeczność. W rzeczywistości istnieje nie

²⁸³ „Wielu członków partii teraz, w nowej sytuacji, po prostu nie wie co ma robić. Dotychczas np. organizacja partyjna w wydziale zajmowała się sprawami produkcyjnymi – były więc określone zadania i jakoś tam szło. A dziś? Mówimy towarzyszom, że mają się zajmować zagadnieniami politycznymi. Ale co to jest i jak się tym zajmować – to jeszcze zupełnie nie jest jasne dla członków partii.” (Izydor Mackowiak, „Trudny jest zawsze początek”, „Samorząd Robotniczy” nr 1, 1957, s. 7).

tylko możliwość, ale i konieczność jej przewyciężenia. Załogi wysuwając jako swoich przedstawicieli w organach samorządu członków partii wyrażali zaufanie i poparcie dla reprezentowanej przez nich linii politycznej. Nie wykluczało to oczywiście niebezpieczeństwa osłabienia wzajemnych więzi, a nawet groźby konfliktów między radnymi członkami partii a załogami, które ich wysunęły jako swoich reprezentantów. Zaistnienie tego rodzaju sytuacji może świadczyć o zmianie nastrojów politycznych wśród społeczności fabrycznych, niezrozumieniu polityki partii, treści uchwał organizacji partyjnych, metod postępowania i stylu pracy jej instancji. Poznanie źródeł wszystkich tych ujawnionych zjawisk stanowi podstawę obiektywnej oceny stosunków społecznych w przedsiębiorstwie, prawidłowej działalności politycznej organizacji partyjnej oraz jednolitej postawy wszystkich jej członków.

Praktyka dowodzi, że podstawowym warunkiem spełnienia przez organizację partyjną kierowniczej roli w ruchu samorządu robotniczego jest przewyciężanie wszystkich tendencji odśrodkowych w jej szeregach oraz rozbieżności teoretycznych, jakie im towarzyszą. Istnieje w szczególności konieczność przełamania dość powszechnie występujących wśród członków partii przedstawicieli personelu kierowniczego oporów przeciwko udziałowi robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Obowiązek ten ciąży zwłaszcza na organizacjach partyjnych, w skład których wchodzi często większość tej grupy. Według danych pochodzących z 39 przedsiębiorstw przemysłu kluczowego (i zaliczających się do największych w kraju) na 2 148 pracowników zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze – 1 233 (57,4%) należało do partii. Przynależność do partii jest niekiedy wykorzystywana bezpośrednio w walce o zabezpieczenie interesów partykularnych i grupowych.²⁸⁴

²⁸⁴ „... Próba wyciągnięcia wniosków w stosunku do majstra za wadliwą pracę, za to, że dzieli robotę według własnego widzimisię, często według ilości litrów wódki wypitej z poszczególnymi robotnikami, nie zaś według potrzeby planu produkcyjnego, kończy się – mamy niestety nieodosobnione wypadki – interwencją bądź całkowitą biernością organizacji partyjnej.

Dotyczy to niekiedy także i premiowania majstrów, brygadzystów i kierowników, którzy są członkami partii. I niekiedy legitymacja partyjna daje monopol na to, aby być kierownikiem wydziału czy majstrem, niezależnie od tego, jaki jest poziom kierowania tym wydziałem produkcyjnym czy brygadą.” (Z wypowiedzi sekretarza KW PZPR w Warszawie, Harasimowskiego. Stenogram z narady aktywu partyjnego w sprawie węzłowych problemów XII Plenum KC PZPR, s. ?)

Znajduje to często swój wyraz w skłonności do utożsamiania krytyki personelu kierowniczego (dotyczy to w szczególności dyrektorów) z atakiem na partię i jej linię polityczną. W rezultacie następuje osłabienie wpływu robotników nie tylko w organach samorządu, lecz również w instancjach partyjnych. Na tym zaś gruncie rodzi się zjawisko przejmowania funkcji organizacji partyjnej przez komitet zakładowy PZPR, jego egzekutywę czy nawet sekretarza.

W tych warunkach oceny działalności zespołu partyjnego oraz funkcjonowania organów samorządu dokonują z reguły nie całe organizacje partyjne, lecz jedynie wąskie zespoły aktywu, w których najczęściej dominują przedstawiciele personelu kierowniczego. Tym, m.in. należy wyjaśnić proces powstawania tzw. kolektywów kierowniczych, które – jak już wykazywaliśmy – dyktują organom samorządu ich program działania, a nawet przejmują ich faktyczne uprawnienia.

Ograniczanie samodzielności organów samorządu robotniczego, a tym samym i inicjatywy załóg stoi w rażącej sprzeczności ze sformułowanym na III Zjeździe PZPR - §50 statutu partii, który stwierdza:

„Zakładowe organizacje partyjne w przedsiębiorstwach ponoszą przed partią odpowiedzialność za stan gospodarki i sprawną pracę swoich przedsiębiorstw. Zasadniczym obowiązkiem tych organizacji partyjnych jest polityczna kontrola i wpływanie na pracę administracji przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących węzłowych problemów produkcji i ekonomiki przedsiębiorstwa, polityki kadrowej oraz warunków bytu i pracy załogi... Tę swoją rolę spełniają organizacje zakładowe w przedsiębiorstwach przede wszystkim przez aktywny udział w pracach samorządu robotniczego, zabezpieczając słuszne kojarzenie interesów załogi z interesami ogólnonarodowymi.”²⁸⁵

Istnienie niebezpieczeństwa naruszania samodzielności organów samorządu wskutek nieprawidłowej działalności organizacji partyjnych potwierdziły badania przeprowadzone w roku 1962 w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego. W zdecydowanej większości zbadanych przedsiębiorstw układ stosunków między

²⁸⁵ Statut PZPR uchwalony przez III Zjazd PZPR, „Nowe Drogi” nr 4, 1959, s. 757-758.

komitetem zakładowym PZPR a organami samorządu robotniczego był sprzeczny z założeniami §50 statutu partii. Metody działania i styl pracy komitetów zakładowych ograniczały sferę samodzielnej działalności organów samorządu, a zwłaszcza rady robotniczej i oddziałowych rad robotniczych.²⁸⁶

Komitety zakładowe PZPR, jak wykazały badania, nie przeciwstawiają się istnieniu i działalności różnego rodzaju grup nieformalnych, przejmujących w praktyce faktyczne (ustawowe) uprawnienia legalnych organów samorządu. Do tych grup zaliczyć należy:

- 1) w skali całego przedsiębiorstwa – „kolektywy kierownicze”, „kolektywy zakładowe” oraz „prezydium KSR”;
- 2) w skali wydziału – „kolektywy wydziałowe”, „małe KSR” oraz „samorządy wydziałowe”.

Wymienione „nieoficjalne” organy samorządu nie wyczerpują bynajmniej listy grup nieformalnych przejmujących uprawnienia organów samorządu robotniczego. W NZPO „Rokita”, np. powołano do życia tzw. zespół społeczno-polityczno-administracyjny, który rozpatruje wszystkie wnioski dotyczące spraw bhp, produkcji i gospodarki zakładu. Zespół ten obraduje dwa razy w miesiącu. W hucie „Stalowa Wola” wprowadzono tzw. czwartkowe narady kolektywu zakładowego, którego zadaniem jest „koordynowanie działalności wszystkich członków KSR”.

Komitety zakładowe w większości przedsiębiorstw popierają i sankcjonują działalność tych samozwańczych zespołów, usiłując nawet wykazać, że ich działalność rozszerza zakres uprawnień samorządu. Jedynie w 3 przypadkach („Pafawag” we Wrocławiu, Zakłady mechaniczne im. K. Świerczewskiego w Elblągu i Poznańskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego) komitety zakładowe PZPR przeciwstawiły się działalności „kolektywów kierowniczych”. W „Pafawagu”

²⁸⁶ Na rolę całej organizacji partyjnej i jej odpowiedzialności za właściwy rozwój samorządu robotniczego wskazywały przed III Zjazdem PZPR postanowienia XII Plenum KC PZPR: „Zorganizowanie i uruchomienie instytucji samorządu robotniczego będzie najważniejszym sprawdzianem praktycznego włączenia się do organizacji partyjnych w produkcyjnych zakładach pracy do realizacji podstawowych zadań partii na gruncie gospodarczym. Świadczyć to będzie również o politycznej aktywności tej organizacji.” (Władysław Gomułka, „Zadania organizacji partyjnych w akcji przed III Zjazdem Partii”, materiały XII Plenum KC PZPR, KiW, Warszawa 1958, s. 43).

komitet zakładowy PZPR uznał tendencję do powoływania tego rodzaju kolektywów za sprzeczną z ideą samorządu, a nawet szkodliwą z politycznego punktu widzenia, gdyż zawężają zakres demokracji i uniemożliwiają społeczną kontrolę nad działalnością administracji.

W wielu przedsiębiorstwach komitety zakładowe przejmują bezpośrednio funkcje organów samorządu, często nie informując ich nawet o treści podjętych decyzji. Na tym podłożu kształtują się w świadomości członków organów samorządu (jak i rady zakładowej) przeświadczenie, że ich rola sprowadza się w praktyce do wykonywania poleceń komitetu zakładowego PZPR, że nie mają oni w rzeczywistości prawa podejmowania samodzielnych inicjatyw i decyzji.²⁸⁷ W Fabryce Maszyn Rolniczych „Unia” w Grudziądzu, np. komitet zakładowy PZPR wysłuchuje sprawozdań rady robotniczej, rady zakładowej, oddziałowych rad robotniczych i rad oddziałowych i daje zalecenia w sprawie dalszej ich działalności. W kopalni „Siemianowice” komitet zakładowy PZPR zatwierdza plany pracy rady robotniczej i rady zakładowej. Łatwo zrozumieć, że w tej sytuacji zanikają nawet pozory samodzielnej działalności organów samorządu robotniczego i instancji związkowych w przedsiębiorstwie.

Analiza tych procesów prowadzi do wniosku, że ograniczają one nie tylko inicjatywę załogi robotniczej, lecz również organizacji partyjnych, stawiając pod znakiem zapytania perspektywę rozwojową demokracji wewnątrzpartyjnej. Większość składu organów samorządu robotniczego stanowią przecież członkowie partii.²⁸⁸ (Patrz tablice 37, 38 i 39).

²⁸⁷ Ugrupowania nieformalne (zwłaszcza „kolektywy kierownicze” i „kolektywy wydzielone”) przejmują decyzje nie tylko w sprawach ekonomicznych wchodzących w zakres kompetencji rady robotniczej i innych organów samorządu, lecz również w zakresie warunków pracy i płacy załogi, kar, przesunięć, zwolnień, przekreślając tym samym statutową odpowiedzialność i samodzielność rady zakładowej i rad oddziałowych. W konsekwencji sprawa ustanowienia prawidłowego układu stosunków między radą robotniczą a radą zakładową, opartego na określonym podziale pracy, staje się bezprzedmiotowa. Nie ma bowiem kompetencji, które można by rozgraniczyć, gdyż rola tych przedstawicielstw robotniczych sprowadza się do „wykonywania poleceń samowładnych organów nadrzędnych”. Jeżeli uwzględnić ponadto, że grupy nieformalne przejmują również prawo stosowania sankcji i dzielenia korzyści materialnych (nagrody, premie itd.) to bez trudu można wyjaśnić bezsilność rady robotniczej i rady zakładowej.

²⁸⁸ W momencie powstawania rad robotniczych, tendencję do ograniczania kompetencji organów samorządu robotniczego można było w pewnym stopniu zrozumieć (jeżeli nie usprawiedliwić) i wyjaśnić tym, że tu i ówdzie pojawiały się hasła nawołujące do „wybierania rad robotniczych bez komitetów” (M. Borowska, J.

Tablica 37. Udział członków PZPR w składzie rady robotniczej

Liczba przedsiębiorstw ogółem	Liczba przedsiębiorstw, z których brak danych	Liczba przedsiębiorstw, w których w składzie r.r. członkowie PZPR stanowią (w %):							
		28,5	30,1	40,1	50,1	60,1	70,1	80,1	90,1
		30,0	40,0	50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	95,4
72	1	1	8	10	22	16	8	5	1

Tablica 38. Udział członków PZPR w składzie KSR

Liczba przedsiębiorstw ogółem	Liczba przedsiębiorstw, z których brak danych	Liczba przedsiębiorstw, w których w składzie KSR członkowie PZPR stanowią (w %):				
		29,4	50,1	60,1	70,1	80,1
		50,0	60,0	70,0	80,0	90,0
72	4	5	11	25	17	10

Tablica 39. Udział członków PZPR w składzie prezydium rady robotniczej

Liczba przedsiębiorstw ogółem	Liczba przedsiębiorstw, z których brak danych	Liczba przedsiębiorstw, w których w składzie prezydium r.r. członkowie PZPR stanowią (w %):					
		28,5	50,1	60,1	70,1	80,1	90,1
		50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	100,0
72	3	8	12	8	15	13	13

Wszystkie te zjawiska dowodzą, że rozwój demokracji robotniczej i demokracji wewnątrzpartyjnej warunkują się wzajemnie. Trudno bowiem oczekiwać rzeczywistego rozkwitu samorządu robotniczego w warunkach, kiedy demokracja wewnątrzpartyjna zostaje przekreślona w wyniku powstania różnego rodzaju „kolektywów” i zespołów ograniczających inicjatywę robotników-członków partii.

Te tendencje wyjaśniają nam źródła tendencji likwidatorskich w stosunku do rad robotniczych i oddziałowych rad robotniczych, bez istnienia których instytucja

Balcerek, L. Gilejko, „Miejsce rad robotniczych w naszym modelu gospodarczym”, nr 2, 1957, s. 18). W chwili obecnej jednak nic nie usprawiedliwia tego rodzaju tendencji. Członkowie PZPR stanowili w roku 1960 zdecydowaną większość w składzie naczelnego organu samorządu robotniczego – KSR. Wprawdzie w radach robotniczych stanowili oni ogółem 42,3%. Jednakże w przedsiębiorstwach przemysłowych posiadali większość: w przemyśle metalowym – 50,7%, w przemyśle włókienniczym – 51,5%, w przemyśle hutniczym – 51,6% (według danych CRZZ: „Biuletyn Informacyjny CRZZ, sierpień 1961 r., s. 27). Poza tym, na wysunięcie kandydatów bardzo poważny wpływ wywiera obecnie komitet zakładowy PZPR, którego przedstawiciele wchodzi w skład komisji organizacyjnej przygotowującej wybory do rad.

samorządu robotniczego traci swój sens. Na tę groźbę wskazywały cytowane już badania nad działalnością samorządu robotniczego przeprowadzone przez Wydział Organizacyjny KC PZPR w 30 kluczowych przedsiębiorstwach (zatrudniających łącznie 250 000 pracowników).²⁸⁹ Istnienie tego niebezpieczeństwa potwierdziły badania nad działalnością oddziałowych rad robotniczych przeprowadzonych w roku 1960 przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS w przedsiębiorstwach.²⁹⁰

Wreszcie badania przeprowadzone w roku 1962 w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego dowiodły, że te niepokojące zjawiska bynajmniej nie zanikły: Komitety zakładowe PZPR nie wnikają w rzeczywiste przyczyny niedostatecznego udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a tym samym i zamierania działalności samorządu robotniczego. Stąd też wypływają zupełnie fałszywe wnioski. Wysłunięto następujący postulat: Istnieje konieczność wzmocnienia rad robotniczych aktywem o właściwym przygotowaniu ekonomicznym i fachowym... Sprawy te winien przewidzieć komitet zakładowy PZPR w programie przygotowań do następnych wyborów i po konsultacji z oddziałem terenowym związku zawodowego odstąpić od większości 2/3 robotników w składzie rady na korzyść kadr o właściwym przygotowaniu. Niekiedy powierzchowność oceny staje się przesłanką jeszcze bardziej krańcowych wniosków. W Hucie „Baildon” aktyw partyjny i związkowy wypowiadał się przeciwko oddziałowym radom robotniczym, gdyż „istnieją jedynie w ewidencji huty”. Tego rodzaju powoływanie się na „praktykę”, która rzekomo dowodzi nierealności samej idei oddziałowych rad robotniczych, jest często stosowane. Aktyw jednak zda się zapominać, że sam

²⁸⁹ „Jakie argumenty wysuwane są przeciwko o powołaniu rad oddziałowych, a tam, gdzie zostały one powołane – przeciwko rozwijaniu ich aktywności i umacnianiu ich autorytetu wśród załóg. W Nowej Hucie np. niektórzy towarzysze wyrażali pogląd, że istnienie ORR jest ‘dodatковым balastem’, że zadania ORR lepiej i skuteczniej mogą spełniać oddziałowe organizacje partyjne. Ponadto niektórzy towarzysze wręcz kwestionowali słuszność ‘wykorzystywania autorytetu organizacji partyjnej dla umacniania roli i autorytetu rad robotniczych’. W Stoczni Gdańskiej reprezentowano pogląd, że są one niepotrzebne, że przy sprężystej działalności oddziałowych organizacji partyjnych wystarczy istnienie KSR.” (J. Waclawek, „Zalecenia i praktyka”, „Trybuna Ludu” nr 89, 1960, s. 3)

²⁹⁰ Patrz: „Ocena działalności oddziałowych rad robotniczych w FSO, Z.R. im. Kasprzaka, Z.M. im. Nowotki i Hucie ‘Warszawa’”, „Samorząd Robotniczy” nr 7, 1960, oraz „Ocena dotychczasowej działalności oddziałowych rad robotniczych”, „Samorząd Robotniczy” nr 10, 1960.)

stworzył tę „praktykę”, likwidując samodzielność i inicjatywę ustawowych organów samorządu robotniczego.²⁹¹

Rozdział VII

Społeczne uwarunkowania działalności gospodarczej samorządu robotniczego

Dokonana w poprzednich rozdziałach analiza wpływu sprzeczności społecznych na ewolucję samorządu robotniczego ułatwi nam obecnie zrozumienie źródeł piętrzących się trudności w procesie włączania całej społeczności fabrycznej do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Uprawnienia załóg w tym zakresie dadzą się sprowadzić do dwóch podstawowych funkcji – stanowiącej i kontrolnej,²⁹² które w praktyce warunkują się wzajemnie i wiążą w jedną nierozzerwalną całość. Jedynie względy metodologiczne dyktują konieczność oddzielnego ich rozpatrzenia.

1. Prawo stanowienia

Prawo udziału w ustalaniu zasadniczych kierunków rozwoju przedsiębiorstwa i usprawniania jego działalności gospodarczej przysługuje wszystkim grupom społeczno-zawodowym. Realizacja tego założenia napotykała jednak od chwili powstania rad robotniczych na zdecydowany opór, głównie ze strony personelu kierowniczego. Najwięcej zastrzeżeń budziła sprawa udziału robotników, tzn. zdecydowanej większości społeczności fabrycznej, w rozwiązywaniu podstawowych problemów ekonomicznych przedsiębiorstwa. W rzeczywistości za tezę, iż robotnicy posiadają zbyt niski poziom inteligencji i świadomości, by móc uczestniczyć w zarządzaniu przedsiębiorstwem, kryły się sprzeczności społeczne, które wystąpiły ze szczególną ostrością w dyskusjach na temat dróg podniesienia wydajności pracy.

Wzrost wydajności pracy jest obiektywną koniecznością naszego systemu ustrojowego i decyduje w ostatecznej instancji o jego przewadze gospodarczej nad ustrojem kapitalistycznym. Konieczność ta nakłada na całą społeczność fabryczną

²⁹¹ Patrz: „Aktualne problemy samorządu robotniczego w Polsce”, *op. cit.*, s. 39-40.

²⁹² „Załogom w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i rolnych przysługuje prawo kontroli i nadzoru nad całokształtem działalności przedsiębiorstwa oraz prawo stanowienia w zasadniczych sprawach dotyczących działalności i rozwoju przedsiębiorstwa...” (z ustawy o samorządzie robotniczym, art. 1, ust. 1).

obowiązek nieustannego usprawniania własnej działalności. Wydajność pracy robotnika jako ostatecznego wykonawcy zależy bowiem nie tylko od jego wkładu pracy. Całkowity czas pracy związany z wykonaniem określonego wyrobu czy operacji zawiera poza czasem pracy niezbędnej dodatkowy czas pracy wynikający z błędów konstrukcyjnych i technicznych, z błędów kierownictwa oraz czasu pracy, jaki traci sam robotnik. Walka o ograniczenie do minimum błędów konstrukcyjnych i technicznych i usprawnienie pracy kierownictwa winna stanowić – zgodnie z logiką zespołowego procesu pracy – pierwszy etap walki o podniesienie wydajności pracy robotnika. Kończącym etapem tego procesu może być podjęcie wszystkich niezbędnych środków zmierzających do likwidacji strat czasu zawinionych przez ostatecznego wykonawcę.

Logika zespołowego procesu pracy, który przekształca całą społeczność fabryczną w robotnika łącznego, daje odpowiedź na pytanie, od kogo należy rozpocząć proces podnoszenia wydajności pracy. Przed tym dylematem stanęły wszystkie grupy społeczno-zawodowe już w pierwszym okresie działalności rad robotniczych. Konieczność właściwego jego rozwiązania stała się tym bardziej paląca w związku z wprowadzaniem – poczynając od 1961 roku – norm technicznie uzasadnionych jako podstawy obliczania wydajności pracy robotników oraz wysokości ich indywidualnego wynagrodzenia.

Personel kierowniczy i inżynierijno-techniczny bronił tezy, iż głównym źródłem niskiej wydajności pracy w naszym przemyśle jest niedostateczne zdyscyplinowanie, niski poziom świadomości społecznej, brak odpowiedniego poziomu wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych robotnika polskiego, któremu stawiano jako wzór robotnika w najbardziej rozwiniętych krajach przemysłowych. Teza ta służyła nie tylko jako podstawa ocen krzywdzących załogi fabryczne, lecz również jako „logiczne” uzasadnienie konieczności stosowania drakońskich niejednokrotnie sankcji w stosunku do robotników. Bez odpowiedzi natomiast pozostawało pytanie, jakie sankcje należy zastosować wobec personelu kierowniczego, ponoszącego główną odpowiedzialność za poziom organizacji pracy w naszych

przedsiębiorstwach daleki przecież od poziomu osiągniętego w krajach przemysłowych stawianych robotnikowi polskiemu jako wzór.

Potrzeba podjęcia radykalnych kroków w celu usprawnienia organizacji pracy została uznana jako paląca na II Naradzie Przedstawicieli Rad Robotniczych Przemysłu Maszynowego (luty 1958 r.)

„...Większość naszych zakładów – stwierdził przewodniczący rady robotniczej Fabryki Kotłów w Raciborzu – wykonuje pracę w ostatnich dniach miesiąca. Wydajność w ostatnich dniach miesiąca jest bardzo wysoka, ludzie pracują często 12-14 godzin.”²⁹³

Zjawisko nierytmiczności produkcji oraz jego związek ze złym zaopatrzeniem i wadliwą organizacją pracy podkreślali w swoich wystąpieniach przewodniczący rad robotniczych FSO – Żerań, Bydgoskiej Fabryki Sygnałów Kolejowych, Zakładów M-5 we Wrocławiu, warszawskiej Fabryki Wyrobów Metalowych oraz dyrektor Stoczni Szczecińskiej.²⁹⁴

Słuszność tych zarzutów potwierdził ówczesny minister przemysłu ciężkiego K. Żemajtis:

„O rytmiczności pracy mówimy od bardzo wielu lat – stwierdził on – jest to w przemyśle maszynowym... choroba strukturalna... Przemysł maszynowy rośnie szybciej aniżeli jego baza zaopatrzeniowa.”²⁹⁵

Problem wpływu kierownictwa i organizacji na wydajność był podnoszony niejednokrotnie. Na seminarium aktywu związkowego, które odbyło się w październiku 1959 roku, wiceprezes Rady ds. techniki Urzędu Rady Ministrów, mgr inż. Z Lutosławski, stwierdził, m.in.:

„Na konferencji w jednym ze zjednoczeń przemysłu maszynowego główni inżynierowie szacowali, że 60% planowego zwiększenia wydajności warsztatów mechanicznych w planie 7-letnim osiągną właśnie przez

²⁹³ Stenogram z Krajowej Narady Przedstawicieli Rad Robotniczych Przemysłu maszynowego z dnia 5 lutego 1958 r., s. 27.

²⁹⁴ Tamże, s. 12, 18, 25, 42, 64.

²⁹⁵ Tamże, s. 78.

zmniejszenie strat spowodowanych przez nieporządki i niedociągnięcia organizacyjne”.

Na odprawie w innym zjednoczeniu główni inżynierowie stwierdzili, że o ile będą na składzie wszystkie części konieczne do montażu przed jego rozpoczęciem – zmniejszą czasy montażowe o 30%”.²⁹⁶ Bogatego materiału – w zakresie interesującej nas problematyki – dostarczyła Konferencja Naukowo-Techniczna PAN-NOT (styczeń 1960 r.) poświęcona omówieniu głównych czynników wpływających na wzrost wydajności pracy w gospodarce narodowej. Na szczególną uwagę zasługuje referat dyrektora Instytutu Organizacji Przemysłu maszynowego, w którym przedstawione zostały wyniki badań przeprowadzonych przez Branżowe Ośrodki Normowania Pracy.²⁹⁷

W ramach tych badań wykonana została duża liczba fotografii dnia roboczego. Przeprowadzono około 20 analiz w 12 zakładach pracy przemysłu maszynowego obejmujących różne typy produkcji i różne wydziały. W rezultacie okazało się, że czas wykonania stanowi średnio około 60% dnia roboczego. Jedynie w 3 zakładach (Poręba, Węgierska Górka i Zakłady Metalowe w Skarżysku) przekracza on 70%. W 3 zakładach (WFM, Włocławek, Dąbrowa Górnicza) wskaźnik ten spada do 50%, dochodząc nawet do 40%. Jeżeli uwzględnimy ponadto przeciętnie około 13-15% na czas obsługi, czas przygotowawczo-zakończeniowy, czas na potrzeby fizjologiczne, to rezerwy czasu pracy wynoszą średnio około 25%, tj. dwie godziny robocze na zmianę. Powstaje więc pytanie: Jakie są główne przyczyny tych strat?

Przerwy w pracy wskutek braku materiałów, dokumentacji i narzędzi, wskutek awarii itp. wynoszą w 5 przypadkach od 16,6 do 22%, w 4 przedsiębiorstwach mniej niż 5%, w pozostałych zaś zakładach od 7 do 10% dnia pracy. Przerwy w pracy zawinione przez robotników oscylują w 7 przypadkach w granicach od 11,2 do 17,5%, w 2 zakładach spadają one poniżej 4% (w jednym z nich osiągają zaledwie

²⁹⁶ „Znaczenie kierownictwa i organizacji dla wydajności pracy”, s. 7.

²⁹⁷ G. Halak, „Problemy wydajności pracy w przemyśle maszynowym w Polsce”, „Przegląd Techniczny”, listopad 1959, s. 75-90.

1,1%, w jednym przypadku sięgają 47,11%, w 2 pozostałych – wahają się w granicach od 4 do 10%.

Dyskusja „w sprawie organizacji pracy w naszej gospodarce narodowej” – zainicjowana przez redakcję „Nowych Dróg” – wzbogaciła naszą wiedzę o głównych przyczynach niedostatecznego wzrostu wydajności pracy w naszym kraju. W roku 1962 około 10% kluczowych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego osiągnęło, jak na to wskazuje ocena dyrektora Instytutu Organizacji Przemysłu Maszynowego, poziom organizacyjny dobrego przedsiębiorstwa europejskiego.²⁹⁸ Należy przy tym zaznaczyć, że postęp w zakresie organizacji pracy i produkcji oraz zarządzania zaznaczył się najwyraźniej w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego. Osiągnięcia te nie mogą jednak przesłonić faktu, że w dalszym ciągu odcinkiem najbardziej zaniedbanym jest organizacja stanowiska roboczego. J. Kordaszewski stwierdza, że „kierownictwo naczelne i techniczne naszych przedsiębiorstw pochłonięte sprawami ‘wielkiej polityki postępu technicznego, inwestycyjnego i ekonomicznego’, nie znajduje dostatecznej ilości czasu i energii na te codzienne sprawy organizacyjne, które wydają się zbyt banalne, drugorzędne i mniej pilne.”²⁹⁹ Robotnicy zdają sobie doskonale sprawę z ujemnych skutków wadliwej organizacji pracy. Świadczą o tym, m.in. wyniki ankiety przeprowadzonej w marcu 1959 roku przez Ośrodek Badania Opinii przy Polskim Radio na temat wydajności pracy.³⁰⁰ Wzięło w niej udział 769 robotników. Do najczęściej występujących przeszkód w procesie podnoszenia wydajności pracy zaliczali oni przeszkody związane ze środkami pracy (nierytmiczna dostawa surowców, nieodpowiednia ich jakość, brak narzędzi oraz ich zła jakość). Wyniki ankiety ilustruje bardziej szczegółowo tablica 40.

²⁹⁸ G. Halak, Wypowiedź w dyskusji, „Nowe Drogi” nr 8, 1962, s. 94.

²⁹⁹ J. Kordaszewski, Wypowiedź w dyskusji, „Nowe Drogi” nr 8, 1962, s. 101.

³⁰⁰ Wyniki ankiety zostały opracowane przez Adama Sarapatę i udostępnione uczestnikom Konferencji Naukowo-Technicznej PAN-NOT (styczeń 1960 r.)

Tablica 40. Przeszkody utrudniające robotnikom podniesienie wydajności pracy

Przeszkody zaliczane do klasy ^x	% robotników, którzy wymienili przeszkody określonego typu			
	Robotnicy ogółem	Robotnicy przemysłu włókienniczego	Robotnicy przemysłu budowy maszyn	Robotnicy zatrudnieni w hutnictwie żelaza
I	44,1	51,6	45,6	39,7
II	7,6	5,3	5,6	8,6
III	19,0	15,1	18,2	21,8
IV	29,3	28,0	30,6	29,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

^x do klasy I zaliczono przeszkody związane ze środkami pracy,

Do II – przeszkody mające związek z przełożonymi robotnika

Do III – przeszkody związane z systemem płac

Do IV – przeszkody wynikające z osobistych trudności odpowiadających (np. złe warunki mieszkaniowe).

Nie jest więc przypadkiem, że robotnicy oceniają skuteczność działania samorządu robotniczego przede wszystkim z punktu widzenia wpływu, jaki ta nowa instytucja demokracji gospodarczej wywiera na usprawnienie organizacji pracy oraz likwidację przeszkód utrudniających podniesienie wydajności pracy i wzrost zarobków. Wskazują na to wyniki badań nad mechanizmem samorządu robotniczego przeprowadzone w czerwcu 1959 roku w 9 przedsiębiorstwach warszawskich.³⁰¹ W zbadanych przedsiębiorstwach główną formą włączania robotników do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem były wydziałowe narady wytwórcze. Postulaty i wnioski wysuwane na naradach dotyczyły najczęściej zaopatrzenia w narzędzia, materiały, części i półfabrykaty, rytmiczności produkcji, wadliwej organizacji pracy, warunków bhp i usprawnień technologicznych w wydziale. Jednakże duża część wniosków nie była realizowana. Organy samorządu, w których decydującą pozycję zdobył personel kierowniczy, nie czuwały bowiem nad tym, by wnioski zobowiązujące dyrekcję i kierownictwo wydziału były realizowane w całości i w

³⁰¹ Badania zostały przeprowadzone przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS w następujących przedsiębiorstwach: Fabryka Wyrobów Precyzyjnych im. gen. Świerczewskiego, Z.W.L.E. im. Róży Luksemburg, Z.M. im. M. Nowotki, Z.R. im. M. Kasprzaka, Z.W.A.W.N. im. G. Dymitrowa, Z.W.U.T. im. Komuny paryskiej, WZPO-2, WSK-Okęcie, Z.W.A.O. im. 1-go Maja. Ocena zebranych materiałów była przedmiotem obrad Komisji Samorządu Robotniczego Komitetu Warszawskiego PZPR. (Patrz: „Samorząd Robotniczy” nr 11, 1959, s. 45-49).

przewidywanych terminach. W 3 zakładach (Z.M. im. M. Nowotki, Z.R. im. M. Nowotki i ZWLE im. R. Luksemburg) przeprowadzono ankietę wśród załogi. W Z.M. im. M. Nowotki, np. ankietę miała na celu zasięgnięcie opinii pracowników w sprawie możliwości usprawnienia pracy zakładu: otrzymano ogółem 98 odpowiedzi, z czego 20% stanowiły odpowiedzi robotników. Wnioski wysunięte w ankietach ocenione zostały pozytywnie, 10 wniosków wyróżniono. Jednakże mimo ich realności, nie zostały one wprowadzone w życie.³⁰²

Dyrekcje przedsiębiorstwa usiłują usprawiedliwić najbardziej rażące fakty nie liczenia się z wnioskami robotników tym, że dotyczą one głównie stanowiska roboczego, grupy roboczej czy wydziału i nie posiadają znaczenia ogólnozakładowego. W rezultacie dyrekcje tracą z oczu najistotniejsze aspekty działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, a w szczególności wszystkie ujemne skutki wadliwej organizacji pracy, zapominając o tym, że mechanizm działania przedsiębiorstwa zależy od sprawnego funkcjonowania wszystkich jego ogniw.

Inicjatywa produkcyjna i ekonomiczna załogi robotniczej mogłaby wywrzeć zasadniczy wpływ na usprawnienie działalności personelu kierowniczego (wszystkich szczebli) w sposób pośredni. Dokonują krytycznej oceny pracy majstra robotnicy zmuszają tego ostatniego do wywierania nacisku na kierownika wydziału. W warunkach konsekwentnej realizacji założeń demokracji gospodarczej majster nie widzi już potrzeby przyjmowania odpowiedzialności za niedociągnięcia zawinione przez kierownictwo wyższych szczebli na siebie. Funkcja majstra (jak i kierowników niższych szczebli) sprowadza się w dużym stopniu do „przekazywania w dół” poleceń odgórnych oraz do kontroli ich wykonania. Ten układ stosunków mógłby się przyczynić do sprecyzowania odpowiedzialności wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska.

³⁰² Bardzo znamienna jest wypowiedź sekretarza rady robotniczej w Nowej Hucie, wskazująca na główne przyczyny tego procesu. Są to, zdaniem autora: złe przygotowanie sprawozdań, przeładowanie cyframi przy równoczesnym braku analizy, niedbalstwo w informowaniu załogi o naradach, ignorowanie narad wytwórczych przez kierownictwo, brak kontroli realizacji zgłoszonych na poprzedniej naradzie wniosków. („Narady wytwórcze – sprawy wielkiej wagi”, „Głos Nowej Huty” nr 50, 1958.

Konsekwentny rozwój demokracji gospodarczej eliminuje zaburzenia w mechanizmie produkcyjnym i ekonomicznym przedsiębiorstwa wynikające z zasady hierarchicznego podporządkowania członków personelu kierowniczego. Zasada ta wchodzi często w kolizję z interesami przedsiębiorstwa, zwłaszcza na odcinku kooperacji międzywydziałowej. Dotyczy to w szczególności rozwiązań, których skuteczność zależy od szybkości decyzji. Istotą tego problemu przedstawił w sposób bardzo plastyczny H. Fayol w swojej pracy o administracji.³⁰³ (Patrz rysunek 4).

Rozwój samorządu robotniczego, a zwłaszcza powołanie oddziałowych rad robotniczych i oddziałowych rad robotniczych i ożywienie ich działalności stwarza przesłanki zacieśnienia bezpośredniej współpracy między załogami i kierownictwami wydziałów oraz współdziałania w zakresie rozwiązań ekonomicznych nie wymagających decyzji najwyższych ogniw administracji przedsiębiorstwa. W warunkach zamierania demokracji gospodarczej dominującą troską kierowników staje się obawa narażenia się w czymkolwiek kierownikom wyższych szczebli. Nie podejmą oni zatem żadnej samodzielnej decyzji, jeżeli nie będą mieli całkowitej pewności, że ich decyzja nie narusza w niczym ustalonej hierarchii „urzędowego” autorytetu i prestiżu. Rzeczywisty interes ekonomiczny przedsiębiorstwa schodzi wówczas na dalszy plan.

Rysunek 4

Wyjaśnienie do rysunku 4: Dwuramienna drabinka obrazuje nam drogę, jaką, przy przestrzeganiu drogi służbowej, musi przejść propozycja kierownika odcinka F (skierowana do kierownika odcinka P) zanim dotrze do właściwego adresata.

2. Kontrola i nadzór

Jednostronna ocena źródeł hamujących wzrost wydajności pracy usuwa z pola widzenia organów samorządu robotniczego potrzebę sprawowania kontroli i nadzoru nad działalnością administracji przedsiębiorstwa. Potrzeba ta stała się

³⁰³ Henryk Fayol, *Administracja przemysłowa i ogólna oraz nauka o administracji w zastosowaniu do państwa*, Warszawa 1926.

szczególnie paląca w warunkach narastania fali przestępstw gospodarczych. Próby wyjaśnienia tego zjawiska sprowadzały się niejednokrotnie do tezy, że załogi fabryczne solidaryzują się z przestępcami, utrudniając tym samym, a niekiedy wręcz uniemożliwiając akcję organów kontroli państwowej.³⁰⁴ Stąd wypływa wniosek, że postawa załogi stawia pod znakiem zapytania realizację funkcji kontrolnych samorządu.

Próba znalezienia odpowiedzi na te problemy były badania podjęte przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS w 1960 r. w 25 przedsiębiorstwach przemysłu ciężkiego i lekkiego wylosowanych spośród 120 przedsiębiorstw, w których właściwe komórki Najwyższej Izby Kontroli i jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami wykryły bądź nadużycia, bądź poważne nieprawidłowości w działalności gospodarczej zakładów.

Badania wykazały, że przestępstwa i nadużycia powstają głównie na gruncie wszelkiego rodzaju nieprawidłowości w mechanizmie produkcyjnym i ekonomicznym przedsiębiorstwa i że organy samorządu nie są w stanie zlikwidować tych nieprawidłowości, gdyż nadzór, jaki sprawują nad działalnością administracji nosi z reguły charakter formalny.

Konferencja Samorządu Robotniczego – jako naczelną organ samorządu winna, zgodnie z jej ustawowymi uprawnieniami, rozpatrywać bilanse roczne przedsiębiorstwa (wraz z rachunkiem wyników) i okresowe sprawozdania (kwartalne, półroczne i roczne) z działalności przedsiębiorstwa. W większości zbadanych przedsiębiorstw dokumenty te były przedmiotem obrad KSR. Jednakże w nielicznych tylko przypadkach zostały one uprzednio przeanalizowane na posiedzeniach komisji samorządu robotniczego lub rady robotniczej (patrz tablica 41).

³⁰⁴ „Załogi oczywiście potępiają przestępczość gospodarczą jako zjawisko społecznie szkodliwe. Często jednak, gdy chodzi o konkretną sprawę, gdy należy potępić konkretnego sprawcę, podejmuje się próby osłaniania przestępcy, obserwuje się tolerancję i pobłażliwość opinii społecznej zakładu i organizacji zakładowych.” (K. Dąbrowski, „Niektóre problemy walki z przestępczością gospodarczą”, „Nowe Drogi” nr 7, 1959, s. 121). Podobne stanowisko zajmuje M. Kalecki, gdy twierdzi, że „... procesowi organizacji grup przestępczych sprzyja ogólny klimat tolerancji ludności w stosunku do przestępców gospodarczych, odziedziczony z poprzedniego okresu.” („Próba wyjaśnienia przestępczości gospodarczej”, „Życie Warszawy” nr 237, 1962, s. 3).

Tablica 41. realizacja podstawowych funkcji kontrolnych KSR

Wyszczególnienie	Liczba przedsiębiorstw, w których przysługujące jej uprawnienia KSR	
	wykorzystała	Nie wykorzystała
Rozpatrzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa	22	3
Rozpatrzenie bilansu rocznego zostało poprzedzone oceną dokonaną przez komisję samorządu rob. lub rady rob.	5	20
Nie przyjęto bilansu rocznego	-	25
Rozpatrzenie sprawozdania kwartalnego z działalności przedsiębiorstwa	17	8
Sprawozdanie kwartalne zostało uprzednio przeanalizowane przez komisję samorządu rob. lub rady rob.	6	19
Nie przyjęto sprawozdania dyrekcji	-	25

W konsekwencji zatwierdzenie bilansu rocznego czy sprawozdania kwartalnego musi się przekształcić w pustą formalność, zwłaszcza że członkowie KSR z reguły nie otrzymują niezbędnych materiałów (sprawozdań i projektów uchwał) dotyczących spraw omawianych na sesji konferencji. Trudno bowiem oczekiwać, by sprawozdania ustne (czy nawet na piśmie) składane przez dyrektora na sesji mogło się stać podstawą merytorycznej dyskusji. Tym głównie należy wyjaśnić fakt, że nie było przypadku zakwestionowania przez KSR sprawozdania dyrekcji.

Na Konferencji Samorządu Robotniczego ciąży ponadto obowiązek ustalania zasadniczych kierunków i form kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa (jak również poszczególnych jego oddziałów i wydziałów) oraz wytycznych w tym zakresie dla rady robotniczej i oddziałowych rad robotniczych. Jednakże i z tych obowiązków naczelnym organem samorządu nie wywiązuje się, co w szczególności odbija się na funkcji kontrolnej oddziałowych rad robotniczych.³⁰⁵ Ustawa o

³⁰⁵ Oddziałowe rady robotnicze nie wykorzystują w tej sytuacji bogatych materiałów dotyczących działalności przedsiębiorstwa. Wskazuje na to poniższy fragment protokołu z posiedzenia oddziałowej rady robotniczej Wydziału Przędzalni Z.P.W. im. L. Waryńskiego w Łodzi (jedno z badanych przedsiębiorstw) z dnia 20 maja 1959 r.:

samorządzie robotniczym nie precyzuje bowiem zakresu ich uprawnień kontrolnych i każda forma kontroli z ich strony może być zakwestionowana przez kierownictwo wydziału. W konsekwencji oddziałowe rady robotnicze nie spełniają żadnych funkcji kontrolnych.

Proces zamierania funkcji kontrolnych samorządu ujawnia się wyraźnie w działalności rady robotniczej, która w okresach między sesjami KSR winna zastępować naczelny organ samorządu.³⁰⁶ Do jej zadań należy bieżąca kontrola nad działalnością ekonomiczną przedsiębiorstwa i jego administracji. O słabości rady robotniczej na tym odcinku świadczy wymownie tablica 42.

Tablica 42. Wykonywanie przez radę robotniczą jej podstawowych funkcji kontrolnych

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba przedsiębiorstw, w których przysługujące jej uprawnienia rada robotnicza	
		wykorzystała	Nie wykorzystała
1.	Rozpatrywanie sprawozdań miesięcznych	11	14
2.	Rozpatrywanie sprawozdań kwartalnych	14	11
3.	Kontrola gospodarki materiałowej	10	15
4.	Kontrola kształtowania się kosztów produkcji	8	17
5.	Kontrola finansowa (normatywy środków obrotowych)	5	20
6.	Kontrola jakości produkcji	5	20
7.	Kontrola wykorzystania czasu pracy	8	17
8.	Kontrola dyscypliny pracy	7	18

„Drugim zagadnieniem, które poruszył kierownik przędzalni, jest sprawa magazynowania przędzy. Mimo kilkakrotnych interwencji POP, Rady Zakładowej w Dyrekcji Zakładu, sytuacja nie uległa zmianie. Przędza w dalszym ciągu jest w nieodpowiednim czasie zbierana z wydziału przędzalni do magazynów.

Przędza znajduje się w salach produkcyjnych. Z powodu braku miejsca skrzynie są układane jedna na drugiej, co powoduje niszczenie pierwszych warstw przędzy, jak również może nastąpić pomieszenie partii przędzy.

W dyskusji zabrał głos mistrz przędzalni tow. K. zaznaczył, że jak długo pracuje w zakładach takiego bałaganu nie było. Dyrekcja, której obowiązkiem jest troszczyć się o dobro zakładu nie spełnia swego zadania. Karygodnym jest fakt niewłaściwego magazynowania przędzy, co powoduje olbrzymie straty z powodu niszczenia przędzy.”

³⁰⁶ Proces ten wiąże się nierozdzielnie z omówioną w rozdziale IV tendencją prezydium rady do przejmowania funkcji rady.

9.	Kontrola zatrudnienia	2	23
10.	Kontrola funduszu płac	7	18
11.	Kontrola listy płac	3	22
12.	Kontrola nagród i premii	5	20

Nie mniej zastrzeżeń budzi realizacja uprawnień kontrolnych prezydium rady robotniczej (patrz tablica 43). Ustawa o samorządzie robotniczym przewiduje, że do uprawnień tego organu należy kontrola umów o dostawy, roboty i usługi zawieranych z przedsiębiorstwami prywatnymi i spółdzielczymi, transakcji (sprzedaż i zakup) na rynku prywatnym, umów o prace zleczone, funduszu płac, list płac oraz nagród i premii. Wymienione odcinki stanowią najbardziej newralgiczne punkty w życiu społeczno-gospodarczym, zakładów pracy. Dotyczy to zwłaszcza stosunków ekonomicznych łączących przedsiębiorstwa państwowe z sektorem prywatnym i spółdzielczym, którego oddziaływanie staje się często źródłem korupcji i nieprawidłowości w przedsiębiorstwie. Nie mniej istotny jest problem prac zleconych oraz podziału funduszu płac, nagród i premii.

Tablica 43. Wykonywanie przez prezydium rady robotniczej jego funkcji kontrolnych

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba przedsiębiorstw, w których przysługujące mu uprawnienia prezydium rady robotniczej	
		wykorzystało	Nie wykorzystało
1.	Kontrola zbywania maszyn i urządzeń	12	13
2.	Kontrola umów o dostawy i usługi	9	16
3.	Kontrola transakcji na rynku prywatnym	-	25
4.	Kontrola funduszu płac	8	17
5.	Kontrola listy płac	2	23
6.	Kontrola nagród i premii	3	22
7.	Kontrola umów o prace zleczone	7	18

Proces zamierania funkcji kontrolnych samorządu robotniczego godzi nie tylko w pozycję i interesy robotników, lecz również i pozostałych grup społeczno-zawodowych. Prowadzi on bowiem do likwidacji demokratycznych dróg rozwiązywania sprzeczności społecznych w przedsiębiorstwie na rzecz arbitralnych decyzji narzucanych przez dyrektora, bądź tzw. kolektyw kierowniczy. Przedstawiciele poszczególnych grup społeczno-zawodowych zdają sobie doskonale sprawę z istniejących tendencji. Świadczą o tym wyniki ankiety przeprowadzonej wśród członków KSR.

Wyniki przeprowadzonej ankiety zadają kłam rozpowszechnionej tezie, iż główną przyczyną niedorozwoju funkcji kontrolnych samorządu jest brak dostatecznego poziomu wiedzy ekonomicznej robotników. Teza ta nie wyjaśnia bowiem dlaczego pozostałe grupy społeczno-zawodowe nie biorą udziału w kontroli. Dotyczy to zwłaszcza personelu kierowniczego i inżynierjno-technicznego, który często z racji pełnionych funkcji służbowych doskonale orientuje się w działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. W odpowiedzi na ankietę większość przedstawicieli poszczególnych [?] przyznaje, że nie bierze udziału w kontroli najbardziej newralgicznych odcinków działalności gospodarczej przedsiębiorstwa (patrz tablica 44).

Tablica 44. Udział członków KSR w realizacji funkcji kontrolnych samorządu według przynależności do grup społeczno-zawodowych

Wyszczególnienie odcinków podlegających kontroli		Udział				
		robotników	mistrzów	kierowników	Personelu inż.-techn.	Personelu adm.-biur.
Kształtowanie się kosztów własnych	W liczbach bezwzględnych	125	16	42	17	37
	W %	40,8	29,6	51,8	44,7	41,1
Analiza przyczyn strat ponoszonych przez przedsiębiorstwo	W liczbach bezwzględnych	94	17	37	13	34
	W %	30,7	31,4	45,6	34,2	37,7

Umowy zawierane z sektorem niepaństwowym	W liczbach bezwzględnych	32	7	25	3	17
	W %	10,4	12,9	30,8	7,9	18,9
Przyznawanie nagród i premii	W liczbach bezwzględnych	145	26	41	20	45
	W %	47,4	48,1	50,6	52,6	50,0
Inne odcinki działalności przedsiębiorstwa	W liczbach bezwzględnych	36	6	33	9	19
	W %	11,7	11,1	40,7	23,7	21,1

Badania wykazały, że nie szkolenie ekonomiczne załóg, lecz ustanowienie (i przestrzeganie) elementarnych zasad jawności życia gospodarczego i społecznego przedsiębiorstwa stanowi najbardziej palącą konieczność. Jedynie na tej drodze może się ukształtować aktywna opinia publiczna zdolna odegrać istotną rolę w walce o uporządkowanie gospodarki zakładu i maksymalne ograniczenie źródeł najbardziej rażących nadużyć. Tymczasem praktyka dowodzi, że wszystkie te ujemne zjawiska nie są ujawniane przed załogą w przypadku kiedy w grę wchodzi fałszywie pojmowany prestiż i autorytet personelu kierowniczego.

W zbadanych przedsiębiorstwach wyniki kontroli przeprowadzonej w okresie od stycznia 1959 do grudnia 1960 roku przez właściwe komórki Najwyższej Izby Kontroli i jednostek nadrzędnych nie zostały ani razu podane do wiadomości całej społeczności fabrycznej. W nielicznych tylko przypadkach wyniki te były przedmiotem obrad organów samorządu robotniczego (patrz tablica 45).

Tablica 45. Informowanie społeczności fabrycznych o wynikach kontroli

Wyniki kontroli zostały omówione na sesjach, posiedzeniach, zebraniach	Liczba przedsiębiorstw, w których wyniki kontroli	
	Zostały omówione	Nie zostały omówione
KSR	3	22
Rady robotniczej	5	20
Prezydium rady robotniczej	8	17

Wspólnym zebraniu egzekutywy KZ PZPR, prezydium rady robotniczej i zakładowej	8	17
POP PZPR	1	24
załogi	-	25

Wyjaśnienie załodze współzależności między wadliwym funkcjonowaniem gospodarki przedsiębiorstwa a mechanizmem powstawania grup przestępczych mogłoby stanowić jedną z najbardziej praktycznych, celowych, a zwłaszcza skutecznych form szkolenia ekonomicznego robotników. Poza tym w warunkach silnego oddziaływania opinii publicznej zarówno osoby winne nadużyć, jak i osoby, które zaniedbując własne obowiązki stworzyły możliwość nadużyć nie mogłyby uchylić się od odpowiedzialności i sankcji.

Tymczasem w większości przypadków z wynikami kontroli zapoznawała się jedynie nieliczna grupa, najczęściej tzw. kolektyw kierowniczy, który z reguły broni tezy, że informowanie o ujawnionych nieprawidłowościach czy nadużyciach szerszych kręgów, nie mówiąc o całej społeczności fabrycznej, jest zbyteczne, a nawet wręcz szkodliwe, gdyż mogłoby poderwać zaufanie załogi do kierownictwa przedsiębiorstwa i organizacji robotniczych i osłabić ich autorytet.

W tych warunkach załoga robotnicza nie jest zdolna do skutecznej walki z falą nadużyć i przestępstw gospodarczych, zwłaszcza że postawę kierownictwa wyższych ogniw administracji gospodarczej cechuje często liberalizm. Wskazuje na to, m.in. sprawozdanie Najwyższej Izby Kontroli dotyczące wyników kontroli dokonanej w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego:

„Zjednoczenie Przemysłu Bawełnianego – czytamy – do którego skierowano wystąpienia NIK omawiające sumarycznie ustalenia wszystkich kontroli... oraz zgłoszone wnioski dyscyplinarne w trybie fakultatywnym, pozostawiającym zjednoczeniu ocenę zjawisk i stopień przewinienia, nie zastosowała sankcji służbowych, powiadamiając NIK pismem z dnia 16.X.1959 r., iż ewentualne ich zastosowanie uzależniono od odpowiedzi przedsiębiorstwa na zarządzenia pokontrolne... Stanowisko zajęte przez Zjednoczenie Przemysłu Bawełnianego

nie sprzyja zwalczaniu naruszeń przepisów i zaniedbań w zarządzaniu oraz naruszaniu uprawnień.”³⁰⁷

Objawy liberalizmu występują również w przedsiębiorstwach przemysłu ciężkiego. W Stoczni Gdańskiej, np. w 1958 i 1959 roku kontrola finansowa ujawniła poważne nadużycia w wypłatach należności za węgiel deputatowy. Nadużycia te występowały przez okres kilku lat w różnych wydziałach stoczni. Polegały one na wpisywaniu na listy węglowe tzw. martwych dusz i pobieranie na nie talonów węglowych. W stosunku do winnych niedopełnienia obowiązku nadzoru i kontroli nie wyciągnięto żadnych sankcji służbowych.³⁰⁸

O skutkach liberalizmu kierownictwa przedsiębiorstw świadczy, m.in. wysokość sum (z tytułu przestępstw gospodarczych) spisanych w straty bez postępowania sądowego. Dotyczy to w szczególności strat wynikających z nieprawidłowości w zakresie gospodarki materiałowej. Bardzo często nie przestrzega się zasady protokólnego przekazywania materiałów w magazynach. Ponadto wiele spraw kierowanych jest do organów powołanych do ścigania przestępstw z dużym opóźnieniem, co utrudnia (a niejednokrotnie wręcz uniemożliwia) udowodnienie winy.

Robotnicy – jak wykazały prowadzone z nimi w ramach badań rozmowy – są zainteresowani sprawowaniem kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa i jego administracji. Na 246 rozmówców 220 wyraziło przekonanie, iż kontrola organów samorządu robotniczego jest potrzebna, 167 stwierdziło, że zabierało głos w sprawach, które ich zdaniem (oraz zdaniem ich współtowarzyszy) winny stać się przedmiotem zainteresowania organów samorządu. Jednakże zdecydowana

³⁰⁷ „Opracowanie zbiorcze wyników kontroli dokonanej w III kwartale 1959 roku w jednostkach gospodarczych resortu Ministra Przemysłu Lekkiego w przedmiocie zwalczania nadużyć gospodarczych”, Warszawa, grudzień 1959, s. 73-74.

³⁰⁸ Ten liberalizm w sposób rażący kontrastował z „konsekwentnym” zwalczaniem drobnych kradzieży, jakich dopuszczali się robotnicy. W Stoczni Gdańskiej wszystkie drobne kradzieże były rejestrowane przez straż przemysłową i kierowane do organów M.O., łącznie z najdrobniejszymi – dwu i kilkuzłotowymi. Według oświadczenia komendanta straży przemysłowej w 1959 roku odbyła się w sądzie rozprawa w sprawie ujawnionej przy bramie kradzieży o wartości około 2 zł. i osoba winna otrzymała za to wyrok 2 tygodni więzienia z zawieszeniem na dwa lata. Tego rodzaju postępowanie rodzi wśród załóg przeświadczenie o istnieniu „dwóch sprawiedliwości” – jednej dla ubogich oraz drugiej – dla osób na kierowniczych stanowiskach.

większość podziela pogląd, że ich wnioski nie są w ogóle brane pod uwagę. W rezultacie robotnicy – taką opinię wyraziło 131 rozmówców – niechętnie zabierają głos.

Słabość kontroli robotniczej nie wynika zatem z braku zainteresowania załogi, lecz z określonego układu stosunków społeczno-gospodarczych, z istnienia którego załogi robotnicze zdają sobie doskonale sprawę. W dotychczasowej działalności samorządu zrodziły się liczne formy rozwijania inicjatywy załogi i całej społeczności fabrycznej, które jednak w starciu z owym układem stosunków najczęściej zamierają. Trudno zatem liczyć na ich upowszechnienie.

Załogi robotnicze upatrują w konsekwentnej realizacji funkcji kontrolnych samorządu jednej z najistotniejszych gwarancji sprawiedliwości społecznej w przedsiębiorstwie. Charakterystyczna dla postaw robotników jest poniższa wypowiedź robotnika zatrudnionego w Widzewskich Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. 1-go maja w Łodzi:

„Funkcje kontrolne samorządu nie przejawiają się, mimo że jest wiele spraw, którymi należy się zająć. Rady robotnicze są potrzebne, nie powinny jednak być tak stronnice, jak dotąd, ponieważ aż nazbyt wiele uwagi przywiązują do tego, by robotnika, który popełnił drobne nawet przestępstwo czy niedopatrzenie, a nie zwracają uwagi na inne ważniejsze nieraz sprawy. Jeśli chodzi o sprawy, którymi powinny się zająć rady robotnicze to widzę następujące: bhp, sprawiedliwe przeprowadzenie podziału premii i nagród... Robotnicy na ogół chętnie dyskutowaliby i poruszali sprawy, gdyby nie istniał obawa przed takimi czy innymi posunięciami ze strony kierownictwa. Poza tym wystąpienia robotników są ignorowane i to ich zniechęca. Obecnie robotnicy nauczyli się milczeć i nawet gdyby jakieś posunięcie kierownictwa było sprzeczne z ich interesami, nikt nie zabierze głosu... Robotnicy absolutnie nie orientują się w tym, co się dzieje w radach. Nie ma również jawności w takich sprawach, jak kształtowanie się wielkości kosztów, pochodzenia braków czy wielkości zużycia materiałowego... W ścisłej tajemnicy przeprowadzany jest podział

nagród i premii oraz ustalana jest wysokość płac, kar dyscyplinarnych i przydział mieszkań.

Przyznawanie nagród odbywa się w następujący sposób: jeśli robotnik jest podany do nagrody, to owszem, może ją otrzymać, ale równocześnie nagrodę otrzymuje majster lub ktoś z kierownictwa, no bo przyznać nagrodę robotnikowi, a nie przyznać jej majstrowi, to przecież nie wypada. Podobnie, jeśli chodzi o mieszkania. Wybudowany został blok dla rodzin posiadających bardzo złe mieszkania. Jednakże mieszkania otrzymali kierownicy, inżynierowie, którzy posiadali już mieszkania, natomiast do zwolnionych przez kierowników mieszkań przekwaterowano rodziny robotnicze po kilka do każdego z tych mieszkań. Dobre i to, ale o polityce zakładu to też mówi wiele.”³⁰⁹

Jedną z głównych przyczyn zamierania kontroli robotniczej stała się obawa przed majstrem i kierownikiem. Tym należy wyjaśnić fakt, że w niektórych przedsiębiorstwach robotnicy odmawiali wręcz udzielenia jakichkolwiek odpowiedzi osobom przeprowadzającym badania. W Gdańskich Zakładach Przemysłu Dzewiarskiego jedna z robotnic – posiadająca dwunastoletni staż pracy w tym przedsiębiorstwie – stwierdziła w odpowiedzi na pytanie dotyczące warunków działania kontroli społecznej w przedsiębiorstwie:

„Niech pan spróbuje skontrolować i zobaczymy jak długo będzie pan pracował.”

Na tym rozmowa skończyła się. W Zakładach Precyzyjnych „Iskra” w Kielcach jednak z robotnic – pracująca od roku w tym zakładzie – scharakteryzowała stosunki panujące w wydziale następująco:

„Robotnicy zabierają głos, obawiają się jednak majstra, który może przesunąć na gorszą maszynę lub do gorszej pracy. Majstrowie są wredni, lepiej być głucho-niemą, wtedy będzie się dobrym pracownikiem. Nikt nie wie dlaczego zostaje przesunięty na gorszą maszynę. Przyczyna jest prawdopodobnie osobista antypatia majstra. Jak kto wypije z majstrem, to ma lepszą maszynę.”

³⁰⁹ Nasz rozmówca był zatrudniony przy konserwacji maszyn i pracował w tym przedsiębiorstwie już 6 lat.

Jeżeli nawet przyjąć, że wypowiedzi robotników zabarwiły się na skutek ich subiektywnego odczucia, faktem pozostaje, że władza personelu kierowniczego przy braku jawności życia gospodarczego stwarza jak gdyby naturalne warunki dla rozprzestrzenienia się zjawisk tak ostro osądzanych przez załogi. W rezultacie powstaje atmosfera sprzyjająca powstawaniu przestępstw gospodarczych.

Ocenę te potwierdzają w pełni wyniki ankiety przeprowadzonej w Zakładach Przemysłu Wełnianego im. T. Rychlińskiego w Bielsku-Białej w sprawie stosunku załogi do przestępczości gospodarczej i jej przyczyn.³¹⁰ Przedsiębiorstwo to – zatrudniające około 2 000 pracowników – było w pewnym stopniu centralnym ośrodkiem słynnej „afery wełnianej”. Do chwili ujawnienia afery przedsiębiorstwo cieszyło się dobrą opinią zarówno powiatowej instancji partyjnej, jak i władz zwierzchnich. Na 350 rozprawionych ankiet uzyskano 288 odpowiedzi. Większość respondentów stanowili robotnicy (267), pozostałe odpowiedzi (21) pochodziły od pracowników umysłowych.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn umożliwiających tak wielkie machinacje, 196 respondentów (68%) wskazało na brak kontroli i nadzoru. Pojęcia te, w ich rozumieniu, oznaczały całkowite sparaliżowanie działalności samorządu robotniczego, zanik wszelkiej kontroli społecznej, brak nadzoru ze strony jednostek nadrzędnych, ograniczoną rolę organizacji partyjnej itd. Dla omawianych opinii charakterystyczna jest następująca wypowiedź:

„Moim zdaniem przyczyn należy szukać w nadmiernym wywyższaniu pracowników na kierowniczych stanowiskach, w związku z czym kontrola społeczna, samorząd robotniczy sprowadzone są do minimum. Tworzą się kliki pracowników na kierowniczych stanowiskach i wywierają presję na tzw. szarą masę, która chociaż coś wie, to woli siedzieć cicho, aby nie stracić pracy, bo w innym zakładzie trudno jest dostać, ponieważ istnieją kliki międzyzakładowe, które ze sobą współpracują.” (pracownica, lat 30).

³¹⁰ Wyniki ankiety przeprowadzonej w marcu 1962 roku w ZPW im. T. Rychlińskiego w Bielsku-Białej na temat stosunku załogi do przestępczości gospodarczej i jej przyczyn. „Materiały”, zeszyt nr 7, Agencja Robotnicza, Dział Badania Opinii Społecznej, Warszawa, marzec 1962 r.

Większość respondentów (293, czyli 82,9%) dostrzega możliwości skutecznego przeciwdziałania przestępczości gospodarczej na drodze zwiększania demokracji robotniczej oraz wzmożenia kontroli i nadzoru ze strony władz zwierzchnich.

Na pytanie dotyczące przyczyn, które mogły nakłonić pracowników zakładu do popełnienia przestępstw gospodarczych, odpowiedzi udzieliło 241 osób (83,6%). Z tej liczby jedynie 8 osób wysunęło jako przyczynę wydatki na utrzymanie rodziny, pozostali wymienili chęć zysku, życie ponad stan, pragnienie gwałtownego wzbogacenia się i zaimponowania pieniędzmi.

Odpowiedzi dowodzą, że załoga nie solidaryzuje się z przestępcami. Tezę tę potwierdzają odpowiedzi na pytanie „Czy czuje się Pan osobiście okradany...” Na 243 odpowiedzi (84,3%), 231 wskazuje na to, że respondenci czują się okradani, przy czym uczucie to obejmuje często stronę moralną zjawiska. Świadczy o tym, m.in. następująca odpowiedź:

„Okradli nas z dobrej opinii. Dziś wstyd powiedzieć, że się jest od Rychlińskiego. Zaraz patrzą jak na złodzieja. Bo oni nie wiedzą, czy to ja czy nie. Ale wiedzą, że za zły wyrób płacą pełną cenę. To taka sama kradzież jak inne.”

Kontrola robotnicza nabiera szczególnego znaczenia, zwłaszcza w sytuacji, kiedy zaznacza się wyraźnie wzrost liczby pracowników kierowniczych zaangażowanych w działalność przestępczą. Wskazuje na to opracowanie J. Mareckiego, który stwierdza:

„Osłabienie wykrywalności, zwłaszcza przestępstw poważniejszych, wskutek doskonalenia metod działalności przestępczej, wyrażać się będzie nie tylko w nie wykryciu samego faktu przestępstwa, nie ujawnieniu sprawców, czy wreszcie umorzeniu postępowania przeciwko określonej osobie z braku dowodów winy (mimo że osoba, co do której brak dowodów winy przestępstwo popełniła), ale wyrażać się może również w dotarciu jedynie do

‘górnjej warstwy’ przestępstwa, którego istota zostaje nieujawniona, względnie nie udowodniona.”³¹¹

W swoim opracowaniu J. Marecki przedstawia następującą strukturę społeczno-zawodową grupy sprawców przestępstw gospodarczych w latach 1958-1960:

Tablica 46

	1958		1959		1960	
		%		%		%
Razem pracownicy umysłowi	40 010	100,0	43 802	100,0	35 812	100
Dyrektorzy i kierownicy	4 559	11,4	4 315	9,8	4 718	13,2
Magazynierzy i księgowi	5 810	14,5	6 698	15,3	5 722	16,0
Pracownicy sklepów	12 690	31,7	12 659	28,9	9 109	25,4
Inni urzędnicy	16 951	42,4	20 130	46,0	16 263	45,4

Wobec tej sytuacji, tym większy niepokój muszą budzić wyniki badań kompleksowych przeprowadzonych w roku 1962 w grupie 72 przedsiębiorstw przemysłu kluczowego, które wykazały, że nastąpiło dalsze poważne osłabienie działalności kontrolnej organów samorządu robotniczego.³¹² Okazało się, że w większości zbadanych przedsiębiorstw naczelny organ samorządu nie wykonuje nawet w sposób formalny swoich podstawowych funkcji w zakresie kontroli. (Patrz tablica 47).

Tablica 47. Stopień wykorzystania przez KSR jej funkcji kontrolnych

Wyszczególnienie	Liczba przedsiębiorstw, w których uzyskano odpowiedzi:
------------------	--

³¹¹ Jacek Marecki, *Ekonomiczne i organizacyjne problemy przestępczości gospodarczej*, Warszawa, marzec 1962, s. 21.

³¹² „Aktualne problemy samorządu...”, *op. cit.*, s. 19-29.

	tak	Nie
1. Czy rozpatrywano bilans roczny?	33	39
2. Czy rozpatrywano sprawozdanie roczne?	35	37
3. Czy rozpatrywano sprawozdania półroczne?	29	43
4. Czy rozpatrywano sprawozdania kwartalne?	25	47

Oslabienie funkcji kontrolnych organów samorządu robotniczego wystąpiło w nie mniejszym stopniu w działalności prezydium rady robotniczej (patrz tablica 48).

Tablica 48. Stopień wykorzystania przez prezydium rady robotniczej jego funkcji kontrolnych

Wyszczególnienie	Liczba przedsiębiorstw, w których funkcje te	
	wykonywano	Nie wykonywano
1. Kontrola umów o dostawach i usługach	21	51
2. Kontrola sprzedaży i zakupów na rynku prywatnym	19	53
3. Kontrola funduszu płac	19	53
4. Kontrola list płac	5	67
5. Kontrola nagród i premii	24	58
6. Kontrola umów o prace zlecone	10	62

Wykorzystanie przez organy samorządu robotniczego ich funkcji kontrolnych ma na celu nie tylko ocenę wyników gospodarczych przedsiębiorstwa, lecz również określenie efektywności i skuteczności uchwał podejmowanych przez poszczególne organy samorządu. Dzięki tej ocenie powstaje realna możliwość określenia wkładu pracy poszczególnych grup społeczno-zawodowych (w szczególności personelu kierowniczego) i zwiększenia efektywności systemu bodźców ekonomicznych.

Organy samorządu robotniczego mogą spełnić swoje funkcje gospodarcze jedynie w tym stopniu, w jakim potrafią zająć własne samodzielne stanowisko i krytycznie ustosunkować się do sprawozdań składanych przez administrację. Jest to jednak możliwe tylko wówczas, kiedy organy samorządu robotniczego w pełni

wykorzystują zarówno inicjatywę załogi, jak i materiały znajdujące się w dyspozycji instytucji i jednostek nadrzędnych – zjednoczeń, resortów, Najwyższej Izby Kontroli, Ministerstwa Finansów, Narodowego Banku Polskiego itd.³¹³ Jak wykazują badania i obserwacje źródła te nie są wykorzystane. Poza tym nawet uchwały, które w tych warunkach odzwierciedlają jedynie stanowisko administracji nie są z reguły kontrolowane. Świadczą o tym wymownie tablice 49 i 50, które wykazują, że kontrola realizacji uchwał podjętych w latach 1960-1961 przez organy samorządu robotniczego w zbadanych (72) przedsiębiorstwach nosi w większości przypadków charakter zupełnie przypadkowy.

Tablica 49. Kontrola realizacji uchwał organów samorządu w 47 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego^x

Kontrola realizacji:	Liczba przedsiębiorstw	Liczba sesji, zebrań	Liczba przedsiębiorstw	Liczba sesji, zebrań	Liczba przedsiębiorstw	Liczba sesji, zebrań
	W (na) których poszczególne organy s.r. kontrolowały realizację uchwał					
	KSR		Rada robotnicza		Prezydium rady robotniczej	
Uchwał KSR	6	8	4	4	10	11
Uchwał r.r.	-	-	2	2	-	-
Uchwał prezydium r.r.	-	-	1	1	2	2

^x dane te nie obejmują grupy 25 przedsiębiorstw warszawskich

Tablica 50. Kontrola realizacji uchwał organów samorządu w 47 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego^x w roku 1961

Kontrola	Liczba	Liczba	Liczba	Liczba	Liczba	Liczba
----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

³¹³ Kontrola społeczna w przedsiębiorstwie mogłaby stanowić doskonałe uzupełnienie kontroli z zewnątrz. To przeświadczenie znalazło swój wyraz w dyskusji na temat funkcji kontrolnych samorządu (zorganizowanej przez CRZZ), m.in. w wystąpieniu E. Ziajowskiego, rewidenta Ministerstwa Przemysłu Lekkiego: „Członkowie ekip kontrolnych czy organów powołanych do ścigania przestępstw – stwierdził on – pełnią swą funkcję w obcym środowisku i bliżej nie znanych warunkach specyficznych dla danego środowiska. Czas wyznaczony na doraźną czy rynkową kontrolę jest krótki. Jakże często przed kontrolującymi zaciera się wszelkie ślady, które mogłyby ułatwić im zadanie. Nie znając załogi trudno rewidującemu oprzeć się w swej pracy na odpowiednim zespole ludzi. Stąd też, pomimo doskonałości metod, doświadczenia i wysokich kwalifikacjach fachowych, nie zawsze ciężka i odpowiedzialna ich praca zostaje uwieńczona sukcesem. Tymczasem członkowie samorządu robotniczego działają w środowisku ludzi znanych sobie nie tylko z pracy, ale również z ich życia prywatnego, mają oni oczy otwarte przez 365 dni w roku i wnikliwy wgląd w każdy przejaw gospodarki w przedsiębiorstwie.” („Samorząd Robotniczy” nr 8-9, 1961, s. 56.)

realizacji:	przedsiębiorstw	sesji, zebrań	przedsiębiorstw	sesji, zebrań	przedsiębiorstw	sesji, zebrań
	W (na) których poszczególne organy s.r. kontrolowały realizację uchwał					
	KSR		Rada robotnicza		Prezydium rady robotniczej	
Uchwał KSR	7	8	4	5	5	5
Uchwał r.r.	-	-	1	1	1	1
Uchwał prezydium r.r.	-	-	-	-	-	-

^x dane te nie obejmują grupy 25 przedsiębiorstw warszawskich

3. Samorząd robotniczy a system bodźców

W przedsiębiorstwie socjalistycznym konsekwentna realizacja założeń demokracji gospodarczej oznacza, że wszystkie grupy społeczno-zawodowe dokonują wzajemnej oceny w oparciu o takie kryteria, jak postawa społeczna, stosunek do wykonywanej pracy lub pełnionych obowiązków służbowych, stosunek do mienia i dobra ogólnospołecznego itd. Bez względu na stanowisko służbowe. Dopiero na tym gruncie mogą działać w sposób zgodny z socjalistyczną zasadą podziału według pracy bodźce materialnego zainteresowania. Niedostrzeżenie tej zależności prowadzi do fetyszyzacji systemu bodźców i rodzi złudzenie ich rzekomego automatyzmu działania.

Wszelki bodziec materialny wyraża ostatecznie określoną politykę, określony system bodźców społecznych. Przy tym sprawą najistotniejszą jest odpowiedź na pytanie, jaka siła (grupa) społeczna decyduje o sposobie stosowania bodźców oraz cel, jaki tym samym zamierza osiągnąć.

Istnienie samorządu robotniczego nie wyklucza potrzeby stosowania bodów. Idzie jedynie o to, by rzeczywistą kontrolę nad ich funkcjonowaniem sprawowała bezpośrednio oraz za pośrednictwem organów samorządu robotniczego cała społeczność fabryczna. Mamy wówczas gwarancję, iż będą one działały nie tylko w interesie rozwoju produkcji, lecz również w interesie rozwoju socjalistycznych stosunków produkcji.

W przedsiębiorstwie kapitalistycznym podstawę społecznego systemu bodźców materialnego zainteresowania (w szerokim tego słowa znaczeniu) stanowi własność prywatna. Właściciel czy jego reprezentanci decydują o obsadzie stanowisk kierowniczych, o klasowej w swojej istocie polityce wyróżniania określonych grup i wywierają główny nacisk na wzrost efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa. Nacisk personelu kierowniczego na całą społeczność fabryczną stanowi już tylko funkcję pochodną. Niewątpliwie złudzenie automatyzmu systemu bodźców jest większe w przedsiębiorstwach zarządzanych nie przez właściciela, lecz przez radę nadzorczą.

W przedsiębiorstwie socjalistycznym podstawę społeczną systemu bodźców stanowi uspołeczniona własność, zaś o wzroście efektywności ekonomicznej zakładu decyduje nacisk całej społeczności fabrycznej, w szczególności nacisk załogi robotniczej. To społeczne uwarunkowanie skuteczności działania bodźców można było prześledzić głównie na przykładzie funduszy zakładowego.³¹⁴

Instytucja samorządu robotniczego zakwestionowała już w swoich założeniach dotychczasowe wyłączne prawo personelu kierowniczego do nagradzania i karania członków społeczności fabrycznej. Odtąd wszyscy pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska mieli podlegać ocenie całej załogi. Wprawdzie samorząd robotniczy uzyskał prawo decydowania jedynie o podziale funduszu zakładowego. Jednakże ocena stanowiąca podstawę do określania wysokości udziału członków personelu kierowniczego musiałaby wpłynąć na podział wszystkich pozostałych nagród i premii. Wreszcie ocena mogła stanowić podstawę do określenia stopnia

³¹⁴ W przedsiębiorstwie socjalistycznym przestaje działać zewnętrzny mechanizm, który w warunkach przedsiębiorstwa kapitalistycznego w sposób żywiłowy narzuca konkurencja. W socjalizmie straty poniesione przez przedsiębiorstwo nie mogą doprowadzić do jego bankructwa, gdyż obciążają bezpośrednio całą gospodarkę narodową. Na ten fakt w istocie rzeczy zwraca uwagę E. Lipiński, kiedy stwierdza: „Przewaga socjalizmu nad kapitalizmem w małej tylko części wynika z socjalistycznego planowania. Zastąpienie motywu zysku motywem korzyści ogólnospołecznej stwarza przewagę planowego socjalizmu nad nie „planowanym” kapitalizmem... Ale głównie przewaga ta płynie z planowego wyznaczenia stosunku między akumulacją a spożyciem. Jasne jest bowiem, że tylko w tym stopniu, w jakim zmniejszamy udział konsumpcji na rzecz produkcji, możemy przyspieszać proces wzrostu.” („Model gospodarki socjalistycznej”, „Nowe Drogi” nr 11-12, 1956, s. 35).

przydatności poszczególnych członków tej grupy na aktualnie zajmowanych przez nich stanowiskach.

Personel kierowniczy dostrzegł już w pierwszej chwili grożące mu niebezpieczeństwo, zwłaszcza że pozostałe grup społeczno-zawodowe manifestowały niejednokrotnie swoje niezadowolenie z dotychczasowych zadań podziału funduszu płac, premii, nagród oraz innych korzyści wynikających z działalności przedsiębiorstwa. Świadczyło o tym, m.in. żądanie równościowego podziału funduszu zakładowego. Z interesującego nas punktu widzenia na szczególne wyróżnienie zasługuje artykuł Ireny Majchrzak oparty na wynikach badań ankietowych przeprowadzonych przez Zespół Badań Socjologicznych PAN w 2 przedsiębiorstwach warszawskich – w Fabryce Samochodów Osobowych na Żeraniu oraz w Warszawskiej Fabryce Motocykli.³¹⁵

W odpowiedzi na ankietę w sprawie zasad podziału zysku większość pracowników wypowiedziała się z podziałem równościowym (patrz tablica 51), przy czym za takimi właśnie zasadami podziału wypowiadali się nie tylko robotnicy, lecz również pracownicy inżynieryjno-techniczni i administracyjno-biurowi. Wskazuje na to wyraźnie tablica 51.

Tablica 51. Wypowiedzi pracowników FSO i WFM w sprawie zasad podziału funduszu zakładowego

Jaką zasadę podziału wygosparowanego zysku uważasz za najbardziej sprawiedliwą?	Procent wypowiedzi w:	
	FSO	WFM
a) w stosunku do płacy zasadniczej	11,9	13,1
b) w stosunku do osiągniętego zarobku w okresie obrachunkowym	10,3	15,0
c) wszystkim taka samą sumę	71,5	66,3
d) inne	0,8	5,4

³¹⁵ „Jak dzielić zysk”, „Nowa Kultura” nr 23, 1957.

Tablica 52. Wypowiedzi pracowników FSO i WFM w sprawie równościowego podziału funduszu zakładowego według grup społeczno-zawodowych

Za zasadą „wszystkim taką samą sumę” wypowiedzieli się przedstawiciele wyróżnionych grup w następującym stosunku:		
	FSO	WFM
Robotnicy niskokwalifikowani	88%	75%
Robotnicy średniokwalifikowani	75%	71%
Robotnicy wysokokwalifikowani	66%	47%
Personel inżynieryjno-techniczny	49%	58%
Pracownicy biurowi	88%	58%

Przy ocenie wyników zawartych w tablicy 51 należy uwzględnić fakt, że przyjęty podział na grupy społeczno-zawodowe zamazuje sprzeczności społeczne w przedsiębiorstwie, nie wyodrębnia ona bowiem (zgodnie zresztą z naszą statystyką) personelu kierowniczego jako odrębnej grupy.³¹⁶ W rozdziale III wskazywaliśmy na istotne różnice w położeniu materialnym i pozycji społecznej dzielącej personel kierowniczy i inżynieryjno-techniczny, nie mówiąc już o pracownikach administracyjno-biurowych. Na gruncie tych różnic ujawniają się niejednokrotnie silne tarcia oraz konflikty.

W Toruńskich Zakładach Nawozów Fosforowych źródłem głębokiego niezadowolenia stał się podział tzw. Premii koncepcyjnej, na którego zasady zwróciła również uwagę komisja Komitetu Wojewódzkiego PZPR. W sporządzonym przez nią sprawozdaniu czytamy:

„Komisja, rozmawiając z pracownikami umysłowymi, stwierdziła, iż są odgłosy w sprawie nierealnego podziału premii na pracowników koncepcyjnych, którzy zabierają większą część premii... Dla przykładu

³¹⁶ W FSO rada robotnicza poszła za głosem załogi, wprowadzając jednie modyfikację w zasadzie „równościowego” podziału, uwzględniając staż pracy. W WFM natomiast rada robotnicza wbrew załodze podzieliła stanowisko dyrektora. Wysokość udziału obliczono w stosunku do wysokości zarobku miesięcznego.

pracownicy koncepcyjni na ogólną liczbę 20 otrzymali kwotę 34 065 zł, pozostałych 68 pracowników umysłowych – 27 437 zł.”³¹⁷

Z dalszych obliczeń wynika, że pracownicy określani jako koncepcyjni otrzymali przeciętnie 1 700 zł., pozostali – 400 zł (stosunek: 4,25:1).

Głośny stał się w lutym 1958 roku konflikt, jaki wybuchł w WSK-Okęcie w związku z podziałem premii eksportowej. Projekt podziału, z jakim wystąpiła dyrekcja przewidywał, że personel kierowniczy stanowiący zaledwie 3% załogi otrzyma 20% sumy przeznaczonej do podziału. Rozpiętość między udziałem uprawnionego do premii robotnika (150 zł.) a udziałem kierownika wydziału (1 800 zł.) czy kierownika działu (od 2 000 do 3 500 zł.) kształtowałyby się na poziomie 1:10 czy 1:20. Projekt przewidywał poza Tm dość wysokie udziały dla etatowych pracowników rady zakładowej i komitetu zakładowego PZPR.³¹⁸

Niezadowolenie personelu inżynieryjno-technicznego jest zjawiskiem dość powszechnym. Jednakże w warunkach ograniczania demokracji gospodarczej wewnątrz przedsiębiorstwa i braku jawności grupa ta nie ośmiela się wystąpić z jawną krytyką zasad podziału funduszu płac, nagród i premii. Niekiedy ankieta stwarza możliwość wypowiedzenia nieskrępowanej opinii, jak o Tm świadczy poniższa odpowiedź absolwenta Politechniki Warszawskiej na ankietę ogłoszoną przez „Tygodnik Powszechny”:

„Chociaż ‘nazywam się’ starszym projektantem, to jednak niczego mi nie wolno projektować. Albowiem w moim biurze za inżynierów uważa się jedynie kierowników zespołów. Oni projektują, oni podpisują. Reszta jest do czarnej roboty. Dostaje się element konstrukcji zaprojektowanej przez kierownika zespołu i oblicza się.

³¹⁷ Dane te pochodzą z opracowania Pt. „Charakterystyka działalności samorządu robotniczego w Toruńskich Zakładach nawozów Fosforowych”.

Charakterystyka ta została opracowana na podstawie analizy, jakiej dokonał w okresie od 24.IX do 17.X.1959 r. zespół CRZZ w składzie: Julian Dudy, sekretarz Komisji Samorządu Robotniczego CRZZ, mgr Janina Zajdzikowska (IEOP), Józef Balcerek (IGS) i Zbigniew Radomski, pracownik ZG ZZPPChem.

³¹⁸ Zobacz: J. Waclawek, „Konflikt w WSK”, „Trybuna Ludu” z dnia 6 lutego 1958 r.

Druga strona medalu to podział pieniędzy (premiowych); kierownik zespołu dolicza sobie np. 20% więcej, mimo że stawkę zasadniczą ma i tak o 800-1 600 zł. Wyższą od członków swojego zespołu. Jeżeli do tego dodać, że często kierownik zespołu jest gorszy fachowo i głupszy intelektualnie, to zrozumiałe chyba, dlaczego można zniechęcić swoją pracę.

Ja osobiście jestem tak wyczerpany pracą na siebie i na kierownika zespołu (muszę mu oddać – oficjalnie – 15-20% swojego zarobku), że nie mam już siły na jakiegokolwiek zajęcia po pracy.”³¹⁹

W cytowanym już artykule Irena Majchrzak zwraca uwagę na niezwykle istotny czynnik skłaniający załogę do wypowiedzania się za podziałem „równościowym”. Była nim obawa przed kumoterstwem:

„Ludzie, którzy – jak pisze autorka – nigdy nie umieli rozszyfrować swojego miesięcznego zarobku, na którego wysokość składają się jakieś tajemne premie, dodatki, podatki i świadczenia, którzy najczęściej nie mieli wpływu na rozdział nagród i premii, chcą teraz wiedzieć, że nie ma żadnych kantów, chcą rozumieć sumę otrzymaną przez siebie, przez kolegów i zwierzchników.”³²⁰

Autorka przytacza przykład jednej z fabryk łódzkich, gdzie włókniarze zażądali równego podziału funduszu zakładowego. Okazało się bowiem, że dość duża suma została już poprzedniego roku wypłacona zaliczkowo tradycyjną metodą indywidualnych nagród i premii przez dyrekcję. Wzburzenie załogi było tak silne, że groził strajk.

Nadzieje społeczności fabrycznych nie spełniły się. Fundusz zakładowy przekształcił się w dodatkowy element systemu bodów, o działaniu którego decyduje – zgodnie z zasadą hierarchicznego podporządkowania – personel kierowniczy.

Badania przeprowadzone przez Centralną radę Związków Zawodowych w 14 przedsiębiorstwach, a dotyczące zasad tworzenia i gospodarowania środkami

³¹⁹ „Tygodnik Powszechny” z dnia 20 marca 1960 r., s. 1.

³²⁰ „Jak dzielić zysk”, „Nowa Kultura” nr 2, 1957.

funduszu zakładowego w roku 1957 i w ciągu 3 kwartałów 1958 roku, wskazywały na to, że regulaminy podziału przewidują zmniejszenie, a nawet pozbawienie udziału w nagrodach pracowników łamiących dyscyplinę pracy (przede wszystkim nieusprawiedliwiona absencja)³²¹ I nie podporządkowujących się zwierzchnikom oraz w niektórych przypadkach pracowników nadzoru uwłaczających godności pracownika.

Regulaminy nie przewidywały natomiast żadnych sankcji w stosunku do personelu kierowniczego nie wywiązującego się dość nagminnie z zadań nałożonych przez organy samorządu robotniczego. Poszła w niepamięć instytucja referendum, mimo że została uwzględniona w ustawie o samorządzie robotniczym. Równocześnie zarysowała się wyraźnie tendencja do faworyzowania personelu kierowniczego poprzez stosowanie różnych współczynników. Tendencja ta wzmożła się po przyjęciu przez Centralną Radę Związków Zawodowych uchwały w sprawie podziału funduszu zakładowego, która przewidywała, że w celu odpowiedniego zróżnicowania nagród zależnie od wkładu pracy „zaleca się”, by regulaminy przewidywały możliwość uzyskania nagród w wysokości do 150% miesięcznego zarobku nagrodzonego pracownika, za poszczególne zaś osiągnięcia nagrody w wysokości do 200%. Listę pracowników, którym przyznano nagrody w granicach 150-200% zarobku winna była zatwierdzić konferencja samorządu robotniczego. Również nagrody dla dyrekcji miała zatwierdzić KSR.

O wzmożeniu się tendencji do faworyzowania personelu kierowniczego świadczą wyniki badań przeprowadzonych w 146 przedsiębiorstwach przemysłowych przez Zespół Ekonomiczny CRZZ (przy współpracy Departamentu Księgowości Ministerstwa Finansów), a dotyczących wielkości i podziału funduszu zakładowego w roku 1959.

Jak wykazały badania, w wielu przypadkach wykorzystano uprawnienie do przyznawania wysokich nagród (150-200%) jako formę dodatkowego

³²¹ W Łódzkich Zakładach Przędzalniczych np. około 44% załogi pozbawiono częściowo lub całkowicie udziału w funduszu zakładowym z powodu nieusprawiedliwionej absencji.

wynagrodzenia dla nielicznej grupy pracowników, przy czym nagrody te przypadły najczęściej w udziale dyrekcji, „aktywowi KSR” oraz prezydium rady zakładowej.³²² Niejednokrotnie „obowiązywała” wzajemność: dyrekcja stawiała wnioski o przyznanie wysokich nagród „aktywowi”, ten zaś występował z propozycją „wyróżnienia” dyrekcji (Dzierżoniowskie Zakłady Przemysłu Bawełnianego, Zakłady im. 1-go Maja w Pruszkowie, Bydgoska Fabryka Mebli, kopalnia „Rydułtowy”). Skutki tego podziału doskonale ilustruje tablica 53. Z przytoczonych danych wynika, że na 133 pracowników, którzy otrzymali nagrody powyżej 150% - 35 (26,3%) to członkowie dyrekcji.

Zatwierdzanie nagród przyznawanych dyrekcji i aktywowi na sesjach KSR nosiło z reguły charakter formalny.³²³ W tym samym czasie zastrzone zostały sankcje w stosunku do załogi. Regulaminy podziału funduszu zakładowego przewidywały zmniejszenie udziału o 25-50% za każdy dzień nieusprawiedliwionej absencji. W przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego i spożywczego przyjęto ponadto zasadę pozbawiania prawa do nagrody w przypadku marnotrawstwa, kradzieży oraz pijaństwa w czasie pracy. W przemyśle maszynowym regulaminy przewidywały zmniejszenie nagród jako sankcję za braki zawinione przez pracownika. Bezwzględne stosowanie coraz ostrzejszych sankcji w stosunku do robotników stworzyło możliwość zwiększenia udziału personelu kierowniczego w nagrodach z funduszu zakładowego. Wskazują na to częściowo dane dotyczące struktury tych nagród. (Patrz tablice 54 i 55).

Tablica 53. Podział nagród w wysokości powyżej 150% miesięcznego wynagrodzenia w 19 wybranych przedsiębiorstwach

Lp.	Nazwa przedsiębiorstwa	Liczba nagród powyżej 150% przyznanych	Wysokość średniej nagrody (w zł.)
-----	------------------------	--	-----------------------------------

³²² Spośród zbadanych przedsiębiorstw jedynie w Zakładach Fajansu we Wrocławiu przyjęto zasadę podziału „równościowego”. Poza tym, w 1 przypadku (Zakłady „Archimedes” we Wrocławiu) najwyższe nagrody otrzymali pracownicy najmniej zarabiający.

³²³ Dla zilustrowania tego zjawiska można przytoczyć następujący przykład: w ZPW im. L. Waryńskiego w Łodzi, na posiedzeniu KSR w dniu 16.IV.1960 r. prezydium rady robotniczej zaproponowało “wyplacić w zależności od zasług i wysiłku pracy zgodnie z uchwałą CRZZ z dnia 9.II.1960 r. następującym osobom po 150%.” Po czym bez jakiegokolwiek uzasadnienia wymieniono nazwiska 4 kierowników oddziałów. W jednej formule zawarta została cała „motywacja” wniosku, który, jak stwierdza protokół, został przyjęty jednogłośnie.

		Ogółem w tym:		
			Dyrekcji	
1.	F-ka Maszyn Budowlanych- Wrocław	2	2	5 400
2.	„Superfosfat” - Bogucice	2	2	4 654
3.	„Superfosfat” - Wrocław	8	2	6 250
4.	Huta Szkła Siemianowice	27	3	3 213
5.	Huta Szkła Ząbkowice	15	3	7 840
6.	Kopalnia Brzeszcze	32	2	4 000
7.	Z-dy Urzędzeń Młyńskich - Toruń	1	1	2 000
8.	Zakłady Zielarskie - Bydgoszcz	14	2	7 820
9.	Zakłady Młynarskie - Bydgoszcz	9	3	5 778
10.	Fabryka Mebli - Bytom	1	1	160% płacy
11.	Fabryka Papieru - Pabianice	1	1	200%
12.	ZPW im. Gwardii Ludowej	5	3	200%
13.	Zakłady Pończosznice im. Buczka	1	1	200%
14.	ZPB im. Szymańskiego	1	1	170%
15.	ZPB im. Hanka Sawickiej	5	3	200%
16.	Huta „Łabędy”	3	2	200%
17.	Zakłady Chemiczne – Bydgoszcz	4	2	200%

18.	Zakłady Farmaceutyczne - Łódź	1	-	-
19.	Kopalnia „Marcel”	1	1	200%

Rzeczywisty obraz mogliśmy otrzymać dopiero po wyodrębnieniu personelu kierowniczego.

Istnienie tych tendencji potwierdziły materiały XVI Plenum CRZZ, z których wynika, że z najwyższych nagród korzystają głównie pracownicy na kierowniczych stanowiskach. Np. w przemyśle przetworów papierowych średnia nagroda członków dyrekcji wynosiła 4 432 zł., średnia nagroda robotnika – 530 zł. W przemyśle organicznym i tworzyw sztucznych odpowiednie nagrody wynosiły: 4 330 zł dla dyrekcji i 402 zł. Dla robotników. Z tych właśnie tendencji wynikają rażące dysproporcje w wysokości nagród przyznawanych dyrekcji i robotnikom.³²⁴

W tej sytuacji XVI Plenum CRZZ było zmuszone podjąć szereg kroków w celu przeciwdziałania wszystkim tym nieprawidłowościom. Dotyczy to w szczególności zasady jawności gospodarowania środkami z funduszu zakładowego, co, m.in. znalazło swój wyraz w podkreśleniu znaczenia referendum. Na uwagę zasługuje również postulat zmierzający do ograniczenia wysokości nagrody do jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Najistotniejsze jednak znaczenie posiada postulat, zgodnie z którym KSR może pozbawić nagrody osoby, które nie wywiązały się ze swoich obowiązków w zakresie realizacji uchwał organów samorządu robotniczego lub w sposób niewłaściwy dysponowały funduszami. KSR ma również prawo pozbawić udziału w funduszu zakładowym pracowników, którzy naruszyli obowiązujące w danym przedsiębiorstwie zasady wynagradzania lub winne są łamania przepisów ustawodawstwa pracy. Jednakże w praktyce słuszne postanowienia XVI Plenum VRZZ nie zostały uwzględnione w większości

³²⁴ Np. w Zakładach 1-go Maja w Łodzi najwyższą nagrodę otrzymał pracownik dyrekcji (8 100 zł.), najniższą – jeden z robotników – 240 zł.

W oddziale PKS Warszawa-Wolska odpowiednie relacje kształtowały się następująco: 9 120 zł i 138 zł.

regulaminów podziału funduszu zakładowego. Świadczą o Tm dane zebrane w 18 przedsiębiorstwach warszawskich.³²⁵

We wszystkich tych przedsiębiorstwach przyjęta została zasada zmniejszania premii lub całkowitego jej pozbawienia za nieusprawiedliwioną absencję, a w 12% z nich – za nieusprawiedliwione spóźnienia. W większości przedsiębiorstw 3 dni nieusprawiedliwionej absencji stanowiły podstawę do całkowitego pozbawienia premii z funduszu zakładowego. W 9 przedsiębiorstwach za podstawę do stosowania sankcji uznano pijaństwo, w 8 – nadużycia (kradzieże, malwersacje), w dalszych 8 – nagany lub upomnienia wyrażone w formie pisemnej, niską jakość wyrobów oraz braki produkcyjne, w 3 wreszcie – za nie przestrzeganie przepisów bhp. Natomiast w jednym tylko przedsiębiorstwie przewidziano w regulaminie możliwość zastosowania sankcji za niezrealizowanie uchwał KSR lub rady robotniczej.

W tych warunkach sankcje przewidziane w regulaminach podziału funduszu zakładowego skierowane były głównie przeciwko robotnikom. Nieusprawiedliwiona absencja jest z reguły wyższa wśród pracowników fizycznych, zwłaszcza z uwagi na ściślejszą kontrolę obecności. Personel kierowniczy (zwłaszcza najwyższych szczebli) kontroli tej w praktyce w ogóle nie podlega. Tym głównie należy wyjaśnić poważny wzrost liczby robotników częściowo i całkowicie pozbawionych udziału w funduszu zakładowym. (Patrz tablice 56 i 57) na przestrzeni ostatnich lat bowiem absencja nieusprawiedliwiona zdradzała dość wyraźną tendencję spadkową.

Tablica 56. Pracownicy 18 przedsiębiorstw warszawskich częściowo pozbawieni udziału w funduszu zakładowym wg grup społeczno-zawodowych

Rok	Pracownicy fizyczni ogółem	Pracownicy umysłowi ogółem	W tym:				
			kierownicy	mistrzowie	Pracownicy inż.-techn.	Ekonomiści	Prac. Admin.-

³²⁵ Dane te zostały zebrane w ramach badań nad działalnością samorządu robotniczego przeprowadzonych w roku 1962 w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego. (Patrz: „Aktualne problemy samorządu...”, *op. cit.*, s. 29-32).

							biurowi
1959	1 468	90	3	15	55	4	13
1960	1 819	145	5	24	90	2	24
1961	3 526	386	31	31	128	8	170

Tablica 57. Pracownicy 18 przedsiębiorstw warszawskich całkowicie pozbawieni udziału w funduszu zakładowym wg grup społeczno-zawodowych

Rok	Pracownicy fizyczni ogółem	Pracownicy umysłowi ogółem	W tym:				
			kierownicy	mistrzowie	Pracownicy inż.-techn.	Ekonomiści	Prac. Admin.-biurowi
1959	1060	39	7	9	9	3	1
1960	1 293	25	2	7	9	-	7
1961	1 761	38	3	5	17	2	11

Należy stwierdzić, że jedynie nacisk załogi robotniczej mógłby skłonić organy samorządu robotniczego do uwzględnienia wszystkich postulatów wsuniętych przez XVI Plenum CRZZ w regulaminach podziału funduszu zakładowego oraz do konsekwentnej ich realizacji. Pracownicy umysłowi bowiem w większym stopniu niż robotnicy korzystają z premii oraz nagród specjalnych, o podziale których decyduje personel kierowniczy. W przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego personel kierowniczy i część robotników otrzymuje nagrody i premie za wdrażanie postępu technicznego, nowe uruchomienia, produkcję eksportową, wykorzystanie złomu itd.³²⁶

Udział w funduszu zakładowym stanowi tylko część wypłat pozapłacowych personelu kierowniczego.³²⁷ Wskazują na to, m.in. dokładne wyliczenia zawarte w

³²⁶ Np. w fabryce Samochodów Ciężarowych w Starachowicach nagrody i premie z funduszy specjalnych wynosiły w 1958 r. przeciętnie na 1 pracownika umysłowego 2 198 zł. (628 zł. Z funduszu dyrektorskiego, 1 171 zł. Za postępowanie techniczne, 399 zł. Za produkcję eksportową). Nagroda z funduszu zakładowego za wyniki ekonomiczne w 1957 r. wyniosła 793 zł. Na 1 pracownika (około 1 000 zł. na pracownika inżyniersko-technicznego). W nagrodach i premiach specjalnych partycypowało około 70% zatrudnionych pracowników umysłowych i około 15% robotników.

³²⁷ Dane, jakie można w Tm zakresie uzyskać w przedsiębiorstwie są niepełne, zwłaszcza w odniesieniu do dyrektora i jego zastępców: „Niekompletne i z reguły obniżone są dane o elementach ruchomej części płac (szczególnie dotyczy to tzw. Nagród dyrektora i jego zastępców – części wypłat nie ewidencjonuje się w przedsiębiorstwie). Wykazane zatem wielkości, odnoszące się do poziomu zarobków dyrektorów należy

komentarzu „Życia Gospodarczego” (nr 26, 1956) pt. „Bodźce syntetyczne czy wyspecjalizowane” (Patrz tablica 58).

Tablica 58. Udział wypłat pozapłacowych w wynagrodzeniu personelu kierowniczego

Nazwa zakładu	Udział (%) w wypłatach ogółem (bez dodatkowego funduszu prem, i funduszu zakładowego)		Stosunek (%) dod. Fund. Prem. i fund. zakł. do wypłat pozapłacowych ogółem, przy założeniu, że dod. fund. prem. =15% plan. fund. płac i dod. fund. zakł.=8,5% plan. fund. płac	Stosunek (%) dod. fund. prem. i fund. zakł. do wypłat pozapłaca. ogółem przy założeniu, że dod. fund. prem. = 8% plan. fund. płac. i dod. fund. zakł. = 4% plan. fund. płac.
	Płaca zasadnicza (część stała)	Wypłaty pozapłacowe (część ruchoma, bez fund. zakł, fund. Prem. I dod.)		
1. Z-dy H. Cegielski – Poznań	69,0	31,0	52,5	27,4
2. Bielska F-ka Maszyn Włók. – Bielsko	66,0	34,0	45,8	23,8
3. Z. Mech. J. Strzelczyka – Łódź	57,8	42,2	33,0	17,1
4. Łódzkie Z-dy Włókien Sztucznych – Łódź	71,8	28,2	58,0	31,2
5. ZPG „Stomil” – Poznań	63,5	36,5	41,1	21,4
6. WZPB im. 1-go Maja - Łódź	72,7	27,3	63,4	33,0
7. ZPB im. J. Marchlewskiego – Łódź	68,5	31,5	51,3	26,7
8. W-wskie Z-dy Papiernicze Jeziorna	66,0	34,0	45,2	23,8
9. Elektrownia „Jaworzno II” - Jaworzno	62,6	37,4	40,1	20,9
10. Elektrownia - Będzin	61,7	38,3	37,7	19,6

traktować jako minimalne.” (L. Pasieczny, „Płace personelu kierowniczego jako bodziec ekonomiczny”, „Ekonomista” nr 3, 1962, s. 632.)

W konsekwencji realne możliwości oddziaływania społeczności fabrycznej na postawę społeczną personelu kierowniczego, jego stosunek do pacy i własności ogólnospołecznej, musiały okazać się znikome. O stosowaniu bodźców materialnego zainteresowania decyduje bowiem personel kierowniczy. Tym samym problem demokracji gospodarczej staje się przedmiotem zainteresowania społeczności fabrycznej, a zwłaszcza załogi robotniczej w momencie, w którym traci on swoje znaczenie dla personelu kierowniczego. Występuje to ze szczególną jaskrawością w dziedzinie polityki płac. Określony z góry limit funduszu płac (w rozbiciu na osobowy i bezosobowy), ustalone dla poszczególnych grup średnie – oto główne argumenty personelu kierowniczego świadczące rzekomo o tym, że na tym odcinku działalność samorządu robotniczego staje się bezprzedmiotowa. Za tą argumentacją kryje się przeświadczenie, iż w tych z góry narzuconych ramach decyzje należą wyłącznie do personelu kierowniczego i wszelkie naruszenie tego założenia przekreśla zasadę jednoosobowego kierownictwa i jednoosobowej odpowiedzialności. W rzeczywistości jest to próba usankcjonowania osobistej zależności pracownika od majstra, kierownika i dyrektora.

Pozbawienie wpływu społeczności fabrycznej na przydział robót oraz podział funduszu płac prowadzi do poważnych nieprawidłowości w działaniu systemu bodźców ekonomicznych. W. Krencik dowodzi, że „główną przyczyną wysokiego tempa wzrostu funduszu płac są przyjęte zasady planowania funduszu płac w stosunku do założonego wzrostu wydajności pracy, na abstrahowaniu od przyjętych zasad opłacania poszczególnych pracowników oraz na niekontrolowaniu prawidłowości indywidualnych wypłat.”³²⁸ Argumenty i fakty przytoczone przez autora wskazują na palącą konieczność szybkiej likwidacji nagminnie występujących nieprawidłowości przy nagradzaniu poszczególnych pracowników.

Główną odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponosi personel kierowniczy. Dlatego też trudno zgodzić się z tezą, iż narzucenie sztywnych limitów w zakresie

³²⁸ W. Krencik, *Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej*, PWN, Warszawa 1962, s. 168.

funduszu płac przekreśla sens działalności samorządu robotniczego na tym odcinku. W tych właśnie warunkach staje się ona szczególnie paląca.

Dość rozpowszechniona jest teza, że przekroczenie limitu płac następuje w wyniku nacisku załogi i że jedyną skuteczną metodą przeciwdziałania tej presji jest zwiększenie prerogatyw kierowników poszczególnych szczebli, a tym samym i ograniczenie demokracji robotniczej. W rzeczywistości rażące dysproporcje w płacach wypływają głównie z wadliwej organizacji pracy i produkcji, niedociągnięć w działalności personelu kierowniczego, inżynieryjno-technicznego i administracyjno-biurowego oraz z tendencji personelu kierowniczego do faworyzowania niektórych grup. Błędna jest również teza o „urawniłowce”, która rzekomo uniemożliwia zróżnicowanie płac zgodnie z kwalifikacjami. W. Krencik wykazuje, w oparciu o ogólne i szczegółowe dane statystyczne, że zróżnicowanie płac roboczych jest obecnie większe aniżeli przed wojną.³²⁹ Jednakże nieporządki organizacyjne i brak rytmiczności powodują konieczność wykorzystywania do prac wymagających dobrego przygotowania fachowego – wszystkich pracowników niezależnie od kwalifikacji. Innym nie mniej istotnym źródłem tych rażących częstokroć nieprawidłowości – to dążenie do wykonania planu za wszelką cenę, co staje się źródłem uprzywilejowania robotników bezpośrednio produkcyjnych w stosunku do robotników działów usługowych i pomocniczych, wśród których odsetek pracowników wysokokwalifikowanych („rzemieślników”) jest wyższy aniżeli w pozostałych działach. Wreszcie przydział robót, o którym decyduje personel kierowniczy, staje się często podstawą do faworyzowania nielicznych grup.³³⁰

Twierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie płac są wynikiem nacisku ze strony społeczności fabrycznej opiera się bądź na nieporozumieniu, bądź na powierzchownej ocenie mechanizmu społeczno-gospodarczego naszych

³²⁹ Tamże, s. 95.

³³⁰ Nadużycia w tym zakresie ujawnił w swoim czasie w Zakładach Radiowych im. Kasprzaka w Warszawie artykuł T. Płuzańskiego i J. Śmietańskiego Pt. „Republika Kasprzaka” („Polityka” nr 22, 195?).

przedsiębiorstw.³³¹ Personel kierowniczy, który stanowi decydujący ośrodek decyzji i dyspozycji w przedsiębiorstwie i posiada dużą samodzielność w zakresie podziału płac, nagród i premii, potrafi w sposób skuteczny wykorzystać swoje prerogatywy i narzucić własną wolę całej społeczności fabrycznej. Świadczy o tym, m.in. narastająca do rangi problemu sprawa godzin nadliczbowych.

Bliższa analiza wykazuje, że nie cała załoga i nie w jednakowym stopniu korzysta z godzin nadliczbowych i jest nimi materialnie zainteresowana. A. Gutowski stwierdził, że w Zakładach Wytwórczych Urządzeń Telefonicznych T-2, 216 pracowników (11% całej załogi) miało na swoim koncie ponad 50% ogółu godzin nadliczbowych i otrzymało łącznie 1 mln złotych. Jednakże większość robotników tej grupy przepracowała tylko po 150 godzin nadliczbowych, pozostali zaś, stanowiący mniejszość, przepracowali po 690 godzin nadliczbowych, z które otrzymali po 10 000 zł., co stanowiło ponad 50% ich średniej płacy rocznej.³³² Trudno byłoby stwierdzić, że tego rodzaju sytuacja jest rezultatem nacisku załogi, zwłaszcza że istnieją tzw. Ukryte godziny nadliczbowe, których część kierownictwo zakładu wymusza jako bezpłatną, dodatkową pracę, zwaną przez robotników „rentą odróbkową”.³³³ W świetle tych faktów łatwo zrozumieć, że posługiwanie się przez personel kierowniczy „długim ołówkiem” nie świadczy bynajmniej o jego wrażliwości na „niedolę ludzką”.

Analogicznie przedstawia się sprawa podziału premii i prac zleconych wśród pracowników umysłowych. Jak wskazuje na to Z. Makarczyk, z analizy przeprowadzonej przez Narodowy Bank Polski, a obejmującej 1 000 przedsiębiorstw, wynika, że około 50% wypłat z funduszu bezosobowego idzie na rzecz pracowników własnych. Trudno jednak zgodzić się z wnioskiem, iż „... w okresie niskich wynagrodzeń jest to sposób podwyższania zarobków. Można tu

³³¹ „Przy niskich i przez wiele lat nie zmienianych stawkach godzinowych tendencja do pracy w godzinach nadliczbowych miała zapewne te same przyczyny, co zaniżanie norm: dążenie do pokrycia zwyżki kosztów utrzymania i do podniesienia stopy życiowej.” (Z. Makarczyk, „Niektóre aktualne zagadnienia polityki płac”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 4, 1960).

³³² A. Gutowski, „Godziny nadliczbowe”, „Polityka” nr 42, 1962).

³³³ Tamże.

powtórzyć to, co już mówiono przy robotnikach: również pracownik umysłowy chciałby mieć telewizor czy motocykl.”³³⁴ Tego rodzaju wnioski sugerować mogą, że I w tym przypadku nieprawidłowości są wynikiem nacisku całej grupy pracowników umysłowych w przedsiębiorstwie jako jednolitej zbiorowości. W rzeczywistości głównie członkowie personelu kierowniczego i faworyzowani przez nich pracownicy partycypują w podziale tego funduszu.

Dokonana analiza prowadzi nas do wniosku, że nie nadmiar demokracji gospodarczej, lecz jej niedorozwój staje się najistotniejszym hamulcem w prawidłowym funkcjonowaniu systemu bodźców ekonomicznych. Jak wykazała ocena funkcji kontrolnych samorządu, społeczność fabryczna nie bierze żadnego udziału w kontroli funduszu płac i list płac, nagród, premii i prac zleconych. Kontrolę w Tm zakresie winno sprawować przede wszystkim prezydium rady robotniczej. Jednakże skład społeczno-zawodowy tego organu powoduje, że nie działa on jako rzeczywisty organ kontroli społecznej. W praktyce – jak dowodziliśmy – i ten organ został w większości przedsiębiorstw odsunięty od kontroli na tych odcinkach. Jego funkcje również i w tym zakresie przejmuje często tzw. kolektyw kierowniczy.

Robotnicy wiązali z samorządem nadzieje na ustanowienie sprawiedliwszego rozdziału robót i rzetelniejszej oceny rzeczywistego wkładu pracy. Świadczą o tym wypowiedzi robotników. Stosunki społeczne w przedsiębiorstwie bowiem jako przedmiot oddziaływania samorządu nie mogą być rozpatrywane w oderwaniu od jego funkcji gospodarczych.

Najbardziej precyzyjne z naukowego punktu widzenia normy pracy nie gwarantują w pełni zgodnego z wkładem pracy podziału funduszu płac, jeżeli w ich opracowaniu nie uczestniczą aktywnie sami robotnicy. Nawet w Stanach Zjednoczonych – ojczyźnie naukowej organizacji pracy – praktyka przemysłowa nasuwa tego rodzaju wnioski:

³³⁴ Z. Makarczyk, *op. cit.*

„Ideal w pełni dokładnych i odpowiednich stawek akordowych nie zostaje nigdy osiągnięty. Istnieją zawsze normy korzystne, przy których z łatwością można osiągnąć wysoką płacę akordową oraz normy niekorzystne, które trudno wykonać. Sytuacja ta jest źródłem stałego niezadowolenia wśród robotników. Robotnik, któremu udało się uzyskać pracę opartą na normach korzystniejszych może przy mniejszym wysiłku zarobić więcej aniżeli jego współtowarzysz, który otrzymał normę niekorzystną.”³³⁵

Można spotkać się z tezą, że oddanie w ręce personelu kierowniczego pełnej dyspozycji w zakresie stosowania bodźców materialnych w szerokim tego słowa znaczeniu zapewni szybszy (i skuteczniejszy) wzrost efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa aniżeli rozwijanie demokracji gospodarczej. Teza wypływa po części z niezrozumienia (lub wręcz negowania) implikacji wynikających z socjalistycznego systemu własności, częściowo z pochopnego uogólnienia tzw. praktyki.

Udział całej społeczności fabrycznej w realizowaniu polityki związanej z systemem bodźców ekonomicznych mogłoby niewątpliwie wywołać niezadowolenie i opory ze strony personelu kierowniczego, co mogłoby znaleźć swój wyraz w tendencji do zaniechania lub nierzetelnego wykonywania przez tę grupę jej obowiązków służbowych. W konsekwencji musiałyby nastąpić chwilowy spadek efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Z drugiej strony skuteczność nacisku całej społeczności fabrycznej musi być udowodniona w praktyce. Dotąd bowiem nie zaistniały warunki, w których inicjatywa ta mogłaby się w pełni rozwinąć. Wreszcie prawdą jest, że nawet przy złej organizacji pracy i nieudolnym kierownictwie istnieje możliwość wykonywania planów produkcyjnych kosztem robotników, zwłaszcza jeżeli nie bierze się pod uwagę wszystkich kosztów społecznych.³³⁶

³³⁵ B.B. Gardnem und D.G. Moore, *Praktische Menschenfuehrung...*, op. cit., 115-116.

³³⁶ Problem ten został szerzej omówiony w rozdziale VI, w części poświęconej działalności rady zakładowej.

„Organizacja pracy – to przeważnie parawan, za którym kryje się nieróbstwo. Bo nawet przy najgorszej organizacji można dojść do pewnych wyników, ale trzeba uczciwie pracować.”³³⁷

Niezadowolenie zaś powstające na tym gruncie można zlikwidować za pomocą stałej groźby zwolnienia lub szerzej biorąc – bezrobocia. Tym należ wyjaśnić wypowiedź, iż „... rezerwowa armia pracy powinna istnieć dla wzrostu wydajności pracy.”³³⁸

Nie wszystkie wypowiedzi zwolenników „rządów silnej ręki” idą tak daleko. Większość z nich wskazuje jednak na konieczność stosowania jak najdalej idących sankcji w stosunku do robotników.

„Rozszerza się mniemanie – stwierdza E. Lipiński – że aby zmusić robotników do pilniejszej pracy, należy stworzyć groźbę bezrobocia, strach przed bezrobociem. Tkwi tu nieporozumienie. Po cóż budować socjalizm, jeżeli pozostawiamy bezrobocie jako element struktury społecznej? Natomiast musi istnieć groźba utraty pracy jako kara za bumelanctwo, zła robotę lub systematyczną absencję. Demokratyzacja zarządzania nie tylko nie zaprzecza dyscyplinie, ale ją zakłada.”³³⁹

Również W. Brus upatruje w likwidacji strukturalnego bezrobocia główne źródło spadku dyscypliny pracy i spotęgowanej płynności siły roboczej:

„Nie jest także wolna od sprzecznych skutków – stwierdza on - radykalnie zmieniona przez socjalizm sytuacja czynnika osobowego w procesie produkcji. Pełne wykorzystanie zdolności produkcyjnej dotyczy nie tylko rzeczowych czynników produkcji, lecz znajduje jaskrawy wyraz także w likwidacji strukturalnego bezrobocia. Trudno przecenić zarówno socjalne, jak i ekonomiczne znaczenie tego wielkiego osiągnięcia. Ale i ono nie jest

³³⁷ Z przemówienia J. Góreckiego, z-cy przewodniczącego rady robotniczej FSO-Żerań, na naradzie przedstawicieli rad robotniczych i dyrektorów zakładów odbytej w Ministerstwie Przemysłu maszynowego w dniu 7 lutego 1957 r. Protokół z narady, s. 15.

³³⁸ Z wypowiedzi dyrektora Fabryki Wyrobów Emaliowanych na I Krajowej Naradzie Ekonomistów Przemysłu w Skarżysku (20-21.XI.1959 r.), stenogram z narady, s. 36.

³³⁹ E. Lipiński, „Bodźce”, „Kultura i Społeczeństwo” nr 1-2, 1960, s. 59.

pozbawione kolców w postaci ujemnego wpływu na dyscyplinę pracy, w postaci potęgowania płynności siły roboczej itd. Wprawdzie i tutaj trzeba wystrzegać się przesadnych reakcji (np. poglądu, że konieczne jest tworzenie sztucznego kilkuprocentowego bezrobocia), niemniej jednak problem istnieje i niewielką pociechę stanowi stwierdzenie, że wypływa on z niedostatecznego poziomu świadomości mas.”³⁴⁰

Stworzenie strukturalnego bezrobocia utrwaliłoby ostatecznie władzę personelu kierowniczego, gdyż przekreśliłoby całkowicie założenia samorządu robotniczego. Trudno bowiem wyobrazić sobie, by robotnicy (a dotyczyłoby to również personelu inżynieryjno-technicznego i administracyjno-biurowego), nad którymi jak miecz Damoklesa wisiałaby groźba znalezienia się w każdej chwili w szeregach bezrobotnych, ośmielili się w czymkolwiek zakwestionować słuszność zasad postępowania swoich zwierzchników. Tak jak trudno byłoby sobie wyobrazić tak „chłodne i obiektywne” rozważania (ze strony personelu kierowniczego) nad potrzebą stworzenia rezerwowej armii pracy, gdyby niepewność jutra oraz wszystkie skutki tej klęski społecznej miały się stać ich udziałem. W tych dążeniach wyraża się tendencja grup społeczno-zawodowych, które osiągnęły wysoki stopień stabilizacji pozycji zarówno materialnej, jak i społecznej i pragną ją utrwalić za wszelką cenę, głównie kosztem stabilizacji załóg robotniczych.

Osiągnięty na tej drodze wzrost wydajności pracy nie mógłby jednak być traktowany jako wyraz wykorzystania potencjalnych możliwości tkwiących w „robotniku łącznym”, tzn. w usprawnianiu pracy wszystkich grup społeczno-zawodowych w przedsiębiorstwie. Ponadto zastosowane w stosunku do robotników środki nacisku będą rodziły w ich szeregach uzasadnione poczucie krzywdy, co bynajmniej nie wpłynie na ich gotowość świadomego zaangażowania się w walce o polepszenie wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa. Leży to w niezamierzonych być może intencjach personelu kierowniczego, który w ten sposób zyskuje

³⁴⁰ Włodzimierz Brus, *Ogólne problemy funkcjonowania gospodarki socjalistycznej*, PWN, Warszawa 1961, s. 20-21.

dodatkowy argument świadczący o konieczności dalszego umocnienia jego pozycji w strukturze władzy.

Dążenie robotników do przeciwstawienia się naciskowi personelu kierowniczego znalazło swój wyraz w różnego rodzaju koncepcjach organizacyjnych, m.in. w powstających żywiołowo – bez wiedzy i zgody kierownictwa – brygad pracy zespołowej.³⁴¹ Bezpośrednią przyczyną, która zrodziła tę inicjatywę była zła organizacja pracy oraz brak organizacyjnego uregulowania pracy zespołowej. Brygady te przyjęły dwa systemy rozliczania płac. Pierwszy system polegał na tworzeniu z zarobków wszystkich członków brygady jednej wspólnej kasy. Podział „funduszu płac” był dokonywany w oparciu o kryteria przyjęte przez zespół. Drugi system zakładał, iż członkowie brygady rozliczają się w oparciu o już wycenione karty pracy, przy czym czynności te wykonywane były przez samych robotników. Karty pracy były następnie przekazywane do rachuby, która na tej podstawie obliczała zarobki.

Członkowie brygad podpisywali umowę, która ustalała ich obowiązki wobec całego kolektywu. Dzięki właściwemu podziałowi zadań i płac, które bardziej odpowiadały rzeczywistemu wkładowi pracy aniżeli zarobki ustalane przez kierownictwo, brygady osiągały wyższą wydajność aniżeli pozostałe grupy czy zespoły. Brygady pracy zespołowej dzięki cechującej je solidarności wywierały znacznie silniejszy nacisk na personel kierowniczy zmuszając go często do zabezpieczenia lepszego i sprawniejszego zaopatrzenia w materiały, narzędzia i dokumentację. Do tak skutecznego nacisku nie były zdolne pozostałe odłamy załogi. Ponadto pozbawiały one majstra i kierownika wydziału tak istotnego narzędzia presji (i umacniania własnej pozycji kosztem dezintegracji załogi robotniczej), jak arbitralne przydzielanie robót według własnego uznania, co z reguły stanowiło źródło niezadowolenia i konkurencji wśród robotników.

³⁴¹ Zdzisław Bobera, „Samoistne brygady pracy”, „Życie Gospodarcze” nr 32, 1960. Brygady pracy zespołowej, których ocenie poświęcony został ten artykuł, przypominają pod wieloma względami znacznie wcześniejszą koncepcję zespołów produkcyjnych, omówioną przez Irenę Majchrzak w artykule Pt. „Rada robotnicza a załoga” („Nowa Kultura” nr 6, 1958).

Upowszechnienie brygad pracy zespołowej mogło odegrać bardzo poważną rolę w procesie usprawniania gospodarki przedsiębiorstwa i obniżenia kosztów własnych. Sprowadzając funkcje majstra i kierownika wydziału do roli organizatora zespołowego procesu pracy (koordynatora pracy brygad i zespołów), brygady mogły się przyczynić w pierwszym rzędzie do zmniejszenia stanu liczebnego „dozoru”.³⁴² Odpowiedzialność za dyscyplinę pracy i sumienne wykonywanie zadań produkcyjnych przejmowały kolektywy robotnicze.

Wszystkie te koncepcje musiały jednak napotkać na zdecydowany opór ze strony personelu kierowniczego, gdyż pozbawiały jego funkcję najistotniejszych elementów władzy nad ludźmi. Świadczyły one bowiem o tym, że robotnicy potrafią sami sobą kierować i że są świadomi konieczności przestrzegania żelaznej dyscypliny i gotowi są podporządkować się jej wymogom bez nacisku administracyjnego. Inicjatywa robotników prowadziła do ścisłego sprecyzowania zakresu obowiązków oraz stopnia odpowiedzialności personelu kierowniczego za organizację procesu pracy i produkcji i wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Trudno nawet sobie wyobrazić bardziej masową i skuteczniejszą formę sprawowania kontroli przez całą załogę robotniczą. Wreszcie istnienie brygad pracy zespołowej mogłoby ułatwić wprowadzenie w przedsiębiorstwie modelu polityki płac, który W. Krencik określa jako standardowy (w przeciwieństwie do modelu obrachunkowego).³⁴³

Należy jednak stwierdzić, że brygady te nie mogą odegrać poważniejszej roli dopóki nie zostaną upowszechnione. Jak długo bowiem stanowią one wyodrębnione wysepki w przedsiębiorstwie, mogą one być tolerowane przez personel kierowniczy. Istnieje przecież możliwość stworzenia im lepszych warunków zaopatrzenia w materiał i narzędzia (a tym samym i rytmiczności pracy) aniżeli przeciętne, bez

³⁴² „W hutnictwie utworzyliśmy nie mało etatów administracyjnych. Dawniej w stalowni – na sześć pieców martenowskich był jeden majster. Obecnie od szeregu lat na jednego majstra przypada jeden piec duży lub dwa piece martenowskie. W hali pieców czy odlewni – co paru robotników, to jeden majster. A kiedyś czuwał nad nimi pierwszy wytapiacz.” (Z wypowiedzi sekretarza POP huty „Kościszko”. II Krajowa Narada Działaczy Samorządów Robotniczych, Wyd. Związkowe, Warszawa 1960, s. 84).

³⁴³ “Obrachunkowy model... zapewniając intensyfikację pracy poszczególnych robotników nie zapewnia intensyfikacji procesu produkcji. Standardowy model natomiast pozwala intensyfikować pracę tak robotnika indywidualnego, jak i zbiorowego.” (W. Krencik, *Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej*, PWN, Warszawa 1962, s. 135).

naruszenia w sposób istotny dotychczasowego stylu pracy kierownictwa.³⁴⁴ Dopiero z chwilą upowszechnienia inicjatyw samodzielnych kolektywów roboczych, pełne wyzwolenie tkwiących w nich potencjalnych możliwości wzrostu wydajności pracy nie byłoby do pomyślenia bez przeprowadzenia radykalnych zmian w systemie organizacji pracy oraz stylu i metodach działania pozostałych grup społeczno-zawodowych. Dlatego też przeświadczenie, iż decydującym elementem procesu włączania robotników do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest uregulowanie ich pozycji w ramach wydziału nie znajduje potwierdzenia w praktyce.

Tego rodzaju złudzeniom ulega, m.in. Irena Majchrzak (w cytowanym już artykule „Rada robotnicza a załoga”), mimo że wniosek, jaki wyciąga z analizy warunków, w których powstawały zespoły produkcyjne budzi raczej pesymizm:

„Zespołów takich – stwierdza autorka – powstało w tym zakładzie kilka, po pewnym czasie rozpadły się, nie zdołały się utrzymać wśród zupełnie odmiennego systemu, jaki panował powszechnie.”

Upowszechnienie brygad pracy zespołowej czy zespołów produkcyjnych mogłoby przekształcić wydziałowe narady wytwórcze w element skutecznego oddziaływania załóg robotniczych na usprawnienie pracy kierownictwa wydziału. Wnioski wysunięte na naradach wytwórczych i uogólnione w postaci uchwał oddziałowych rad robotniczych wymagają jednak sankcji rady robotniczej i KSR, zwłaszcza w przypadkach, kiedy żądania załóg wykraczają poza kompetencje kierownictwa wydziału.

Rozdział VIII

Samorząd robotniczy a społeczeństwo

Spółeczny podział pracy, który w świecie współczesnym coraz silniej spaja poszczególne gałęzie gospodarki narodowej w jedną, nierozzerwalną całość, implikuje integrację społeczną i polityczną kraju. Ten potężny proces, którego motorem

³⁴⁴ Tego rodzaju sytuacja powstała w okresie centralizmu biurokratycznego w ruchu współzawodnictwa pracy i prowadziła do jego kompromitacji. Poza tym pogłębiała ona proces dezintegracji załogi robotniczej.

pozostaje przemysł, powoduje, że oblicze i pozycja klas, grup i warstw społecznych krystalizuje się w coraz wyższym stopniu nie pod wpływem określonego, zamkniętego środowiska, lecz w wyniku oddziaływania całokształtu stosunków społeczno-gospodarczych panujących w społeczeństwie. Odnosi się to w szczególności do społeczności fabrycznych.

Pozycję społeczną robotnika, majstra, inżyniera, dyrektora przedsiębiorstwa określa nie tylko miejsce, jakie każdy z nich zajmuje w hierarchii władzy w przedsiębiorstwie, lecz również prestiż i autorytet, jakim się cieszą w całym społeczeństwie. Uprawnienia, jakie w dziedzinie zarządzania przedsiębiorstwami uzyskały społeczności fabryczne, nie stanowią jeszcze wystarczającej podstawy do określenia pozycji poszczególnych grup społeczno-zawodowych wchodzących w ich skład. Przedsiębiorstwo jako określona komórka społeczno-gospodarcza to jedynie część organizmu społecznego. O pozycji poszczególnych grup decyduje wpływ, jaki wywierają na gospodarkę narodową i społeczeństwo jako całość.

Wszechstronne oddziaływanie społeczności fabrycznych na rozwój całego społeczeństwa posiada szczególne znaczenie dla robotników. Zajmują oni bowiem najniższą pozycję społeczną w drabinie prestiżu i autorytetu nie tylko w przedsiębiorstwie, ale i w całym społeczeństwie. W walce przeciwko tendencjom do zachowania i utrwalenia tej hierarchii, robotnicy wkraczają na drogę przewycięzania źródeł własnej alienacji. Głównym źródłem alienacji robotnika w systemie kapitalistycznym nie jest bowiem społeczny podział pracy, lecz sam ustrój, w interesie którego leży utrwalanie dezintegracji mas pracujących.

„Zróżnicowanie mas ludowych, ideologia cechowa, zadowolenie jednostki z pracy cząstkowej, jaką wykonuje w ramach podziału pracy w kapitalizmie, świadoma afirmacja sposobu myślenia, horyzontów myślowych, sposobu odczuwania, jakie żywiłowo powstają na gruncie tego podziału pracy –

wszystkie te czynniki ułatwiają burżuazji niezakłócone sprawowanie władzy.”³⁴⁵

Zwycięstwo rewolucji socjalistycznej likwiduje źródła ustrojowe tendencji do ograniczania sfery wpływów ekonomicznych i społecznych robotników, którzy dopiero w procesie wszechstronnego oddziaływania na całą gospodarkę narodową i całe społeczeństwo mogą ostatecznie przełamać przeszkody utrudniające, a niekiedy wręcz uniemożliwiające pełny rozwój ich osobowości oraz ujemne następstwa jednostronności, jaką narzuca podział pracy w przedsiębiorstwie i społeczeństwie.

Niektórzy socjologowie dopatrują się głównych źródeł alienacji robotnika w sferze świadomości i subiektywnych odczuć:

„Rozbieżność między zakresem własnych doświadczeń a splotem ogólnospołecznych współzależności skłania jednostkę do zaniechania wszelkich prób powiązania obu sfer zjawisk. Konsekwentnie ich rozdzielenie rodzi niezwykle trwałe zjawisko wyobcowania w społeczeństwie.”³⁴⁶

W rzeczywistości bezradność umysłowa jednostki – to w zjawisku alienacji element wtórny, skutek nie przyczyna. Główne źródło wyobcowania tkwi w rzeczywistej bezsilności wobec „wielkich” wydarzeń (gospodarczych i politycznych), na oblicze których decydujący wpływ wywiera nie całe społeczeństwo, lecz „elita władzy”.³⁴⁷

Najskuteczniejszą drogą zwalczania pozostałości alienacji w szeregach robotniczych jest organizowanie i rozszerzanie form oddziaływania społeczności fabrycznych, w szczególności załóg robotniczych na rozwój ekonomiczny, społeczny i polityczny kraju. Dotychczasowa działalność samorządu robotniczego stała się

³⁴⁵ Georg Lukács, *Karl Marks und Friedrich Engels als Literaturhistoriker*, Berlin 1948, Aufbau Verlag, s. 191.

³⁴⁶ H. Popitz, *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tuebingen 1957, s. 3.

³⁴⁷ „W skład ‘elity władzy’ (the power elite) wchodzi osoby zajmujące stanowiska, które umożliwiają im wzniesienie się ponad zwykłe środowisko zwyczajnych ludzi. Dzięki temu mogą one podejmować decyzje pociągające za sobą doniosłe konsekwencje. To, czy podejmują one takie decyzje, czy też nie, jest mniej ważne niż sam fakt, że zajmują one kluczowe stanowiska: jeśli nie działają, jeśli nie podejmują decyzji, którą powinny podjąć, to tym samym dokonują aktu, który może nieraz wywołać skutki bardziej doniosłe niż decyzja, jaką rzeczywiście podejmują. Opanowały one bowiem główne hierarchiczne organizacje współczesnego społeczeństwa: to one rządzą wielkimi korporacjami, spółkami akcyjnymi, to one kierują machiną państwową i roszczą sobie prawo do wynikających stąd prerogatyw, to one panują nad aparatem wojskowym. Zajmują decydujące, strategiczne stanowiska kierownicze (strategic command posts) w strukturze społecznej, stanowiska, w których ogniskują się obecnie efektywne środki władzy, bogactwa i sława, jakie są ich udziałem.” (C.W. Mills, *Elita władzy*, KiW, Warszawa 1961, s. 2).

źródłem pewnych doświadczeń w Tm zakresie. Dotyczy to w szczególności takich zagadnień, jak wpływ społeczności fabrycznych na usprawnianie systemu zarządzania gospodarką narodową, zwłaszcza przemysłem oraz na środowisko znajdujące się w bardziej bezpośrednim zasięgu oddziaływania przedsiębiorstwa.

1. Samorząd robotniczy a system zarządzania gospodarką narodową

Procesowi powstawania samorządu robotniczego towarzyszyły różne koncepcje rozszerzenia wpływu społeczności fabrycznych na system zarządzania gospodarką narodową. Znalazły one swoje odbicie w wypowiedziach uczestników VIII Plenum Komitetu Centralnego PZPR (październik 1956 r.)³⁴⁸ Koncepcje te były interpretowane przez ich autorów jako wyraz troski o umocnienie wpływów politycznych klasy robotniczej w społeczeństwie. Ich rozwinięciem była w pewnym sensie tzw. koncepcja pionowej rozbudowy rad robotniczych wysuwana niejednokrotnie w różnych wystąpieniach i artykułach.³⁴⁹ Jednakże z ideą samorządu robotniczego wiązała się przede wszystkim nadzieja na skuteczne przeciwdziałanie niebezpieczeństwu nadmiernej biurokratyzacji i centralizacji zarządzania gospodarką narodową.³⁵⁰

Znacznie szerzej natomiast rozprzestrzeniała się idea zabezpieczenia decydującego wpływu społeczności fabrycznych na działalność wyższych ogniw

³⁴⁸ Według dotychczasowych poglądów przedsiębiorstwo stanowiło tylko ogniwo powszechnej własności państwowej. Obecnie zastanawiamy się nad tym, czy własność społeczna i państwowa są pojęciami identycznymi, czy nie należy widzieć w klasie robotniczej jednocześnie i bezpośrednio gospodarza uspołecznionych środków produkcji, który z racji swego przodującego światopoglądu, dojrzałości politycznej i doświadczenia może zawiadywać nim w interesie wszystkich pracujących, całego społeczeństwa.

Z takiej dyskusji, której temat tylko marginesowo i fragmentarycznie poruszam, może się zrodzić przekonanie o celowości powiązania wzajemnego rad robotniczych w skali miast, powiatu, województwa i państwa, a więc także koncepcja reprezentacji rad robotniczych w Sejmie.” (E. Szyr, „Wypowiedź w dyskusji na VIII Plenum KC PZPR”, „Nowe Drogi” nr 10, 1956, s. 258).

- „Faktem jest, że mamy wybory terytorialne. Czy oprócz wyborów terytorialnych nie powinniśmy mieć w formie dwóch izb albo w formie wyborów kurialnych odrębnej reprezentacji klasy robotniczej, zwłaszcza wielkich zakładów, odrębnej reprezentacji chłopów, inteligencji pracującej. Przecież faktem jest, że poseł Żerania to byłoby coś odmiennego niż poseł Pragi Wschodniej. Ta sprawa jest dyskusyjna, ale warto się nad nią zastanowić.” („Z wypowiedzi H. Minca na VIII Plenum KC PZPR”, „Nowe Drogi” nr 10, 1956, s. 129).

³⁴⁹ Patrz: M. Borowska, J. Balcerek, L. Gilejko, „Rady czy system rad (artykuł dyskusyjny)”, „Po Prostu” nr 1, 1957; tych samych autorów, „Miejsce rad robotniczych w naszym modelu gospodarczym”, „Nowe Drogi” nr 2, 1957; H. Witkowski, „Niech wytwórcy decydują o produkcji”, „Życie Gospodarcze” nr 2, 1957.

³⁵⁰ „... Istnienie rad robotniczych przeciwdziałałoby tendencjom do nadmiernej biurokratyzacji i centralizacji gospodarki narodowej, gdyż ich opór przeciwko takim tendencjom byłby bardziej skuteczny od oporu dyrektora zależnego od władz centralnych.” (M. Kalecki, „Rady robotnicze a centralne planowanie”, „Nowe Drogi” nr 11-12, s. 39).

administracji gospodarczej, w szczególności centralnych zarządów, przeciwko którym skoncentrował się główny atak. Centralne zarządy stały się jak gdyby symbolem biurokratyzmu w starym systemie zarządzania gospodarką narodową.³⁵¹

Na tym gruncie rodziły się różne projekty wskazujące na konieczność przekształcenia centralnych zarządów jako ogniw administracyjnych w organa zarządzania mające w swojej dyspozycji niezbędne środki ekonomicznego działania. Projekty te różniły się jednak często dość poważnie pod względem swej treści społecznej. Dotyczyło to w szczególności składu rad, które – w myśl tych projektów – miały powstać na szczeblu jednostki nadrzędnej czy nawet resortu oraz zakresu ich kompetencji.³⁵²

Wszystkie te koncepcje, szczególnie żywe na przełomie 1956 i 1957 roku zaczęły stopniowo zamierać, zwłaszcza po odrzuceniu przez IX Plenum KC PZPR (maj 1957 r.) jako błędnej i szkodliwej koncepcji pionowej rozbudowy rad robotniczych. Nie oznaczało to, oczywiście, że idea organizowania udziału samorządu robotniczego we współzarządzaniu została całkowicie zarzucona.

Formą tego udziału stały się narady przedstawicieli samorządu robotniczego. Ich celowość wynikała przede wszystkim z konieczności walki o ciągłe usprawnienie stylu i metod pracy administracji gospodarczej. Stanowią one jednocześnie istotny czynnik w procesie kształtowania postawy społecznej (stosunku do pełnionych obowiązków służbowych i mienia społecznego) personelu kierowniczego wyższych ogniw systemu zarządzania gospodarką narodową.

³⁵¹ Nie zwrócono uwagi na fakt, że na mocy zarządzenia Rady Ministrów z dnia 23.XII.1950 r. centralne zarządy utraciły swoją dawną samodzielność i przekształciły się w jednostki kontrolujące wykonanie planu i wzrost wydajności pracy.

³⁵² Tego rodzaju projektów powstało na przełomie 1956 i 1957 roku bardzo wiele, a w hucie „Florian” wysunięto nawet projekt utworzenia sejmu hutniczego.

W skład rady zrzeszenia (taką nazwę proponowano bardzo często dla jednostek mających powstać na miejsce dotychczasowych centralnych zarządów) mieli wchodzić bądź przedstawiciele rad robotniczych, bądź dyrektorzy przedsiębiorstw, niekiedy zarówno jedni, jak i drudzy. Sprzeczności między społecznością fabryczną a dyrektorem ujawniły się więc i na tym odcinku. O tym, jak silne były podówczas te tendencje najlepiej świadczy fakt wysunięcia przez warszawski oddział NOT projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie powołania rad wytwórców przy centralnych zarządach i resortach. (Projekt został omówiony w „Głosie Pracy”, w dodatku „Rada Robotnicza” nr 2, 1957 r.)

Usprawnienie działalności wyższych ogniw administracji gospodarczej stanowi elementarny warunek prawidłowego funkcjonowania samorządu robotniczego w poszczególnych przedsiębiorstwach. Łamanie przez jednostki nadrzędne zasady terminowego przekazywania wskaźników wynikających z narodowego Planu Gospodarczego rodzi poważne zaburzenia w przebiegu procesów produkcyjnych i gospodarczych w przedsiębiorstwie i utrudnia, a niekiedy wręcz wypacza działalność samorządu robotniczego. Praktyka ta nie została dotąd przewyżczona. Świadczy o tym przeprowadzona przez związki zawodowe kontrola realizacji poleceń zawartych w piśmie okólnym nr 237 Prezesa rady Ministrów z dnia 11.XII.1961 roku, w sprawie terminowego przekazania przez resorty przedsiębiorstwom ich zadań oraz podstawowych wskaźników wynikających z Narodowego Planu Gospodarczego najpóźniej do dnia 8 stycznia 1962 roku. Na tej podstawie konferencje samorządu robotniczego miały przecież opracować roczne plany gospodarcze swoich przedsiębiorstw. Jak wynika z tablicy 59 w większości zbadanych przedsiębiorstw (80,5%), nie uchwalono do dnia 31 stycznia planów rocznych z uwagi na to, że nie uzyskano podstawowych wskaźników.³⁵³

Tablica 59. Przedsiębiorstwa, w których KSR uchwały roczny plan gospodarczy w styczniu 1962 r. (w rozbiciu na branże przemysłowe)

Przemysł	Ogólna liczba KSR	Odbyło się KSR				Pozostało na luty
		1.I-9.I	10.I-25.I	26.I-31.I	Razem w styczniu odbyło się KSR	
Górnictwo	208	49	39	3	85	125
Hutnictwo	84	2	20	2	24	60
Metalowy	314	4	38	3	45	269
Chemiczny	302	19	13	6	38	264
Energetyczny	111	11	19	-	30	81
Lekki	380	21	17	12	50	330

³⁵³ Patrz: „O dalsze uaktywnienie samorządu robotniczego w realizacji zadań gospodarczych”, referat I. Logi-Sowińskiego. Dokumenty XVI Plenum CRZZ, Wydawnictwo Związkowe, Warszawa 1962.

Poligraficzny	79	9	12	9	30	49
Leśno-drzewny	144	-	3	12	15	129
ogółem	1 622	109	161	47	317	1 305

Dalszym – wprawdzie pośrednim – krokiem w kierunku umocnienia wpływu samorządu robotniczego na działalność jednostek nadrzędnych było przyznanie związkom zawodowym prawa reprezentowania samorządu robotniczego w jego sporach z administracją gospodarczą. W roku 1957 powołane zostały komisje rozjemcze do rozstrzygania sporów między radami robotniczymi a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami. Listę superarbitrów oraz osobę prezesa komisji rozjemczej ustalał minister przy współudziale przedstawicieli zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

Przedmiotem postępowania przed komisjami rozjemczymi mogły być spory powstające na tle przepisów dotyczących uprawnień przedsiębiorstwa i ich jednostek nadrzędnych. Rada robotnicza mogła się ponadto odwołać do decyzji komisji w przypadku nałożenia w ciągu roku nowych zadań na przedsiębiorstwo, jeżeli zadania te powodowały zmniejszenie planowej rentowności, a nie nastąpiło odpowiednie wyrównanie przez zwiększenie udziału przedsiębiorstwa w zysku lub „w inny sposób”. Podstawą sporu mogła być wreszcie odmowa jednostki nadrzędnej zaaprobowania proponowanych przez radę robotniczą zmian w obowiązujących przedsiębiorstwo wskaźnikach planu, jeżeli zmiany te – zdaniem rady robotniczej – pozwalały na osiągnięcie lepszych wyników gospodarczych aniżeli wynikające z obowiązujących wskaźników. Właściwy minister (lub prezydium wojewódzkiej rady narodowej) miał prawo uchylć orzeczenie komisji rozjemczej. Jednakże ciążył na nim obowiązek przekazania sprawy innemu (powiększonemu) zespołowi orzekającemu. Komisje te istniały formalnie do chwili wejścia w życie ustawy o samorządzie robotniczym.

Zgodnie z artykułem 23 ustawy o samorządzie robotniczym wydane zostało – w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych – rozporządzenie Rady

Ministrów z dnia 25 lutego 1960 roku w sprawie komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów między konferencjami samorządu robotniczego a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami.³⁵⁴

Komisje te składają się w połowie z przedstawicieli administracji gospodarczej, w połowie zaś z przedstawicieli związków zawodowych. Ich działalność winna była przeciwdziałać niebezpieczeństwu naruszenia przez administrację uprawnień samorządu robotniczego. W przypadku naruszenia tych uprawnień lub zlecenia przedsiębiorstwu dodatkowych zadań produkcyjnych w ciągu roku bez wyrównania ujemnych skutków ekonomicznych, komisja rozjemcza może uchylić decyzje jednostki nadrzędnej. Równocześnie jednak zobowiązana jest ustalić wytyczne dla wydania nowej decyzji przez jednostkę nadrzędną. W tych punktach konferencje samorządu robotniczego zachowały uprawnienia przysługujące radom robotniczym w okresie działalności pierwszych komisji rozjemczych, pozbawione zostały natomiast prawa kwestionowania skuteczności ekonomicznej obowiązujących wskaźników i wysuwania własnych korzystniejszych rozwiązań.

Wnioski KSR dotyczące spraw wynikających z ustalenia przez jednostki nadrzędne wskaźników, komisja rozjemcza nie rozpatruje, lecz przekazuje do rozstrzygnięcia właściwemu ministrowi (lub prezydium wojewódzkiej rady narodowej). Ministrowi przysługuje ponadto prawo uchylenia orzeczenia komisji rozjemczej w przypadku naruszenia prawa lub grożącej gospodarce narodowej szkody i rozstrzygnięcia sprawy merytorycznie po uprzednim porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

Badania, które na zlecenie Centralnej Rady Związków Zawodowych, przeprowadziła Pracownia Samorządu Robotniczego IGS, wykazały niezbicie, że mimo nagminnego naruszenia przez administrację gospodarczą uprawnień

³⁵⁴ Dz.U. nr 12, poz. 73.

samorządu robotniczego, działalność komisji rozjemczych utknęła w martwym punkcie.³⁵⁵

Przedmiotem oceny była praca komisji rozjemczych przy 7 resortach i 2 wojewódzkich radach narodowych. Samo zestawienie wniosków zgłoszonych i rozpatrzonych przez komisje rozjemcze (zarówno pierwsza kadencja, jak i druga) nasuwa dość smutne wnioski i refleksje. (Patrz tablica 60).

Tablica 60. Lista wniosków zgłoszonych i rozpatrzonych przez komisje rozjemcze

Nazwa resortu wzgl. woj. rady narod.	Komisje powołane w roku 1957			Komisje powołane w roku 1960x		
	Liczba r.r., które zgłosiły wnioski	Liczba wniosków		Liczba KSR, które zgłosiły wnioski	Liczba wniosków	
		zgłoszonych	rozstrzygniętych		zgłoszonych	rozstrzygniętych
1. Min. Przemysłu Ciężkiego	Nie było komisji			4	4	4
2. Min. Górnictwa i Energetyki	5	5	4	Nie powołano komisji		
3. Min. Przemysłu Chemicznego	Nie powołano komisji			-	-	-
4. Min. Przemysłu Lekkiego	Nie powołano komisji			1	1	1
5. Min. Bud. i Przem. Mat. Bud.	40	40	40	11	12	12
6. Min. Żeglugi i Gosp. Wodnej	Nie powołano komisji			-	-	-
7. Min. Rolnictwa	Nie powołano komisji			3	3	3
8. WRN- Kraków	Nie powołano komisji			1	1	1
9. WRN- Gdańsk	Nie powołano komisji			-	-	-

³⁵⁵ „Badania nad działalnością komisji rozjemczych do rozstrzygania sporów między KSR a jednostkami nadrzędnymi nad przedsiębiorstwami”, „Samorząd Robotniczy” nr 7, 1962, s. 41-47.

Jak wynika z tablicy 60, w okresie działalności rad robotniczych jako naczelnego organu samorządu, komisje rozjemcze – w nielicznych resortach przy których zostały powołane – miały stosunkowo dużą liczbę sporów do rozstrzygnięcia. Dotyczy to w szczególności budownictwa. Najbardziej ożywiona działalność komisji rozjemczej przy tym resorcie przypada na rok 1958. Głównym źródłem sporów było naruszanie przez administrację gospodarczą uprawnień rad robotniczych, nakładanie nowych zadań w ciągu roku operacyjnego oraz sprawa wskaźników dyrektywnych. Do Komisji Rozjemczej przy Ministerstwie Górnictwa i Energetyki wpłynęło ogółem 5 wniosków. Jeden z nich dotyczył sprawy stosunkowo błażej – przeseregowania pracownika ZSE w jeleniej Górze. Z wniosku jednej z kopalń (przypuszczalnie kopalni „Thorez”) zawierającego skargę przeciwko Dolnośląskiemu Zjednoczeniu Przemysłu Węglowego pozostała w dokumentacji ministerstwa jedynie wzmianka na marginesie jakiejś luźnej notatki. Trzy pozostałe wnioski świadczą jednak dostatecznie o celowości istnienia komisji rozjemczej. Analiza działalności dwóch komisji w okresie 1957-1958 wskazuje wyraźnie, że spełniały one pożyteczną rolę i wywierały pewien wpływ na kształtowanie się prawidłowych stosunków między samorządem robotniczym a jednostkami nadrzędnymi. Na tym tle szczególnie wyraźnie rysuje się proces całkowitego zamierania działalności komisji rozjemczych powołanych w roku 1960. Nastąpił nie tylko gwałtowny spadek liczby zgłaszanych wniosków. W Ministerstwie Górnictwa i Energetyki „zapomniano” po prostu powołać komisję rozjemczą. W Ministerstwie Żeglugi i Gospodarki Wodnej powołano wprawdzie komisję, jej członkowie jednak nie odbyli nawet pierwszego formalnego spotkania w celu „ukonstytuowania się”.

Dość ciekawe światło na przyczyny tego wysoce niepokojącego zjawiska rzucają wyniki ankiety przeprowadzonej wśród członków komisji rozjemczych oraz rozmowy z nimi. Na 25 odpowiedzi – 13 pochodzi od przedstawicieli związków zawodowych, 12 od reprezentantów administracji. Różnice w ocenach, jakich dokonały te dwie grupy, zarysowują się bardzo wyraźnie.

Zdaniem przedstawicieli administracji, jednostki nadrzędne nie naruszają w niczym uprawnień samorządu, gdyż w swojej pracy przechodzą od metod administracyjnych do metod analitycznych. W konsekwencji działalność komisji rozjemczych staje się bezprzedmiotowa.

Opinia reprezentantów związków zawodowych jest wręcz przeciwna. Bardzo charakterystyczna dla tej grupy jest następująca wypowiedź:

„Mały napływ wniosków (a nawet całkowity ich brak) wynika z tego, że głównie administracja przedsiębiorstwa stara się rozwiązać problem we własnym zakresie, łamiąc niejednokrotnie przepisy. Przyczyną jest obawa przed narażeniem się przełożonym.”

Również w rozmowach z członkami komisji rozjemczych występowały wyraźnie te dwa stanowiska.

Badania uzupełniające przeprowadzone w 24 przedsiębiorstwach podległych resortów, przy których powołano komisje rozjemcze, dowodzą, że w zdecydowanej ich większości istnieją źródła bardzo poważnych sporów między konferencjami samorządu robotniczego a administracją gospodarczą. Są one głównie rezultatem zlecenia przedsiębiorstwom dodatkowych zadań w ciągu roku bez uwzględnienia ujemnych skutków tych decyzji. Poza tym szczególnie uderzające jest absolutne nie liczenie się administracji ze zdaniem naczelnego organu samorządu robotniczego. Potwierdza to, m.in. przykład Nowej Huty.

Od grudnia 1960 do kwietnia 1961 roku trwały „targi” między Hutą a Zjednoczeniem w sprawie wskaźników planu na rok 1961. KSR zatwierdziła plan roczny w marcu 1961 roku. Jednakże nieoficjalnie było wiadomo, że wskaźniki zostaną zwiększone, a uchwała KSR okaże się fikcją. Zgodnie z przewidywaniami przedsiębiorstwo otrzymało wskaźniki dopiero w kwietniu 1961 roku. Limit obniżki kosztów został ustalony w wysokości 6,9%, Huta tymczasem osiągnęła zaledwie 4% (zdaniem komisji rozjemczej więcej nie można było oczekiwać) i w konsekwencji 2 500 pracowników umysłowych nie otrzymało do maja 1961 roku premii. Decyzje jednostek nadrzędnych nie mogły jednak być zakwestionowane przede wszystkim z

uwagi na to, że sprawy produkcyjne i ekonomiczne Huty rozstrzygane są na posiedzeniach prezydium Rządu, kompetencje zaś kończą się na szczeblu zjednoczenia.

W kopalni „Wesoła” źródłem sporu stał się, m.in. ustalony przez zjednoczenie wskaźnik asortymentu grubego (26% ogólnego wydobycia), który – jak zdaniem dyrekcji i organów samorządu robotniczego kopalni – nie jest możliwy do osiągnięcia w warunkach daleko posuniętej mechanizacji. Wskaźnik mechanicznego urabiania węgla, który w skali całego przemysłu węglowego wynosi 36,1%, osiągnął w kopalni „Wesoła” 85,9%. Nie wykonanie planu asortymentu grubego pociąga za sobą obniżenie premii, mimo że wskaźnik wydajności wzrasta. Członkowie KSR wychodzą ze słusznego założenia, że zjednoczenie winno przeprowadzić odpowiednie badania w celu stwierdzenia, czy założony wskaźnik asortymentu grubego jest możliwy do osiągnięcia. Zjednoczenie jednak zbywa milczeniem tego rodzaju sugestie. Ten sam problem występuje również w kopalni „Chwałowice”.

Przeprowadzone badania wykazały, że mimo istnienia wśród dyrekcji przedsiębiorstw, a częściowo i przedstawicieli organów samorządu robotniczego tendencji do nie ujawniania źródeł sporów przed osobami „z zewnątrz”, nietrudno jest dostrzec przyczyny rażących nieprawidłowości w stosunkach między administracją gospodarczą a organami samorządu robotniczego. Administracja gospodarcza, która zdradza wyraźne skłonności do „administrowania” podległymi jej przedsiębiorstwami i dąży do obrony własnego prestiżu i autorytetu „za wszelką cenę” nie jest zainteresowana istnieniem komisji rozjemczych. Kierownictwo jednostek nadrzędnych preferuje metodę „uzgadniania” wszystkich problemów spornych w „ciszy gabinetów dyrektorskich” i z niechęcią odnosi się do „pertraktacji” z przedstawicielami samorządu robotniczego. Dążenie to nie pozostaje bez wpływu na postawę dyrekcji i organów samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach, co szczególnie jaskrawo ujawniło się w rozmowach przeprowadzonych w przedsiębiorstwach podległych Ministerstwu Żeglugi (Gdańska Stocznia Remontowa, PPD „Dalmor” i PPUR „Arka” w Gdyni). Zdaniem

rozmówców sprzeczenie się z jednostką nadrzędną nie ma sensu, ponieważ zjednoczenie może, ale nie musi uwzględniać postulatów załogi. Ponadto członkowie organów samorządu nie są z reguły w stanie ustosunkować się do działalności zjednoczenia. Większość decyzji jest motywowana ogólną polityką gospodarczą i sytuacją społeczno-polityczną. Dlatego też lepiej przyjmować każdą decyzję jednostek nadrzędnych z aprobatą zwłaszcza, że powszechnym zjawiskiem jest brak informacji o pracy zjednoczeń.

Trudno byłoby w tych warunkach stwierdzić, że związki zawodowe spełniają swoje funkcje reprezentowania samorządu robotniczego w jego stosunkach z administracją gospodarczą. Wynika to w dużym stopniu z faktu, że administracja preferuje metodę bezpośredniego rozstrzygnięcia sporów w rozmowach z instancjami partyjnymi (komitetami wojewódzkimi PZPR), nie licząc się ze zdaniem słabszego w jej mniemaniu partnera – związków zawodowych. Poważną odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponoszą instancje związkowe. Są one bardzo często słabo zorientowane w sprawie zakresu uprawnień resortowych komisji rozjemczych, które w przedsiębiorstwach utożsamia się niejednokrotnie z zakładowymi komisjami rozjemczymi.

Słuszność tej oceny potwierdziły badania przeprowadzone w roku 1962 w 72 przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego.³⁵⁶W zdecydowanej większości zbadanych przedsiębiorstw (53 – tzn. 73,6%) wystąpiły bardzo poważne nieprawidłowości w stosunkach między organami samorządu robotniczego a zjednoczeniami. Nieprawidłowości te znalazły swój wyraz głównie w następujących zjawiskach:

- zbyt późne przekazywanie projektów, a następnie wskaźników planów, co wyklucza możliwość wszechstronnego przeanalizowania tych dokumentów na sesjach KSR;

³⁵⁶ „Aktualne problemy samorządu...”, *op. cit.*, s. 3-8.

- administracyjne narzucanie (nakaz) wskaźników planu, a tym samym nie liczenie się z opinią samorządu opartą w większości przypadków na analizie rzeczywistych możliwości ekonomicznych przedsiębiorstwa;

- nakładanie na przedsiębiorstwo dodatkowych zadań w ciągu roku bez wyrównania ujemnych skutków ekonomicznych, jakie pociągają za sobą tego rodzaju decyzje;

- systematyczne zwiększanie liczby wskaźników dyrektywnych, których liczba dochodzi do 20 i więcej;

- słaba aktywność komisji rozjemczych.

Zaburzenia w stosunkach między organami samorządu robotniczego a administracją gospodarczą ujawniają się głównie w stosunkach ze zjednoczeniami. W istocie rzeczy źródła tych zaburzeń tkwią znacznie głębiej – w działalności poszczególnych resortów. Świadczą o tym dane zawarte w „Sprawozdaniu jednorazowym dotyczącym ustalania planów tpf”³⁵⁷, a oparte na materiałach dotyczących 94 zjednoczeń (obejmujących 2 042 przedsiębiorstwa) podległych 9 resortom.³⁵⁸

Z danych tych wynika, że w roku 1962 (w porównaniu z rokiem 1961) liczba wskaźników dyrektywnych, otrzymywanych z resortu zmniejszyła się w 13 zjednoczeniach i pozostała bez zmian w 30, w 51 zjednoczeniach natomiast liczba ta wzrosła. Poza tym, wskaźniki te zjednoczenia otrzymują z dużym opóźnieniem (patrz tablica 61).

Tablica 61. Przekazywanie zjednoczeniom (przez resorty) wskaźników do planu na rok 1962

	Miesiąc, w którym wskaźniki zostały przekazane					
	1961 r.	1962 r.				
	XII*	I	II	III	IV	V
Liczba	59	16	6	1	8	4

³⁵⁷ Materiały te zostały zebrane przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

³⁵⁸ Są to resorty: Przemysłu Chemicznego, Przemysłu Ciężkiego Górnictwa i Energetyki, Przemysłu Lekkiego, Przemysłu Spożywczego, Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Żeglugi, Komunikacji oraz Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

zjednoczeń						
-------------------	--	--	--	--	--	--

^x Dane dotyczą przeważnie drugiej połowy grudnia, przy czym częściowo obejmują wskaźniki pierwotne, które zostały później zmienione

Nieprawidłowości w systemie planowania i zarządzania gospodarką narodową zaciemniają treść stosunków społecznych w przedsiębiorstwie, a zwłaszcza istotę sprzeczności między załogą robotniczą a personelem kierowniczym. Świadczą o tym, m.in. wnioski, do jakich dochodzi Z. Mikołajczyk:

„Krytykując niedomagania samorządu robotniczego należy pamiętać, że funkcje, które mu się przeznacza nie natrafiają na gotowe warunki ani w systemie zarządzania i planowania, a ni w formie przygotowania załóg do udziału w zarządzaniu. Upowszechnienie, wdrożenie idei samorządności w przedsiębiorstwie spoczywa na nielicznej stosunkowo jeszcze grupie ludzi składającej się z kadry kierowniczej i aktywistów społecznych.”³⁵⁹

Tego rodzaju oceny usprawiedliwiają przejmowanie przez kolektywy kierownicze ustawowych uprawnień organów samorządu robotniczego. W rzeczywistości faktyczne zagwarantowanie samodzielności gospodarczej przedsiębiorstw (przyznanej im w ustawie o samorządzie robotniczym) nie zabezpiecza samo przez się udziału społeczności fabrycznej w zarządzaniu zakładami pracy, zwłaszcza że metody postępowania administracji przedsiębiorstw i jednostek nadrzędnych nie różnią się często nie tylko w swojej treści, ale i pod względem formy. Poza tym, zadania narzucone odgórnie bez uwzględnienia opinii społeczności fabrycznej realizowane są z reguły głównie kosztem załogi robotniczej.³⁶⁰

³⁵⁹ „Aby samorząd był na miarę...”, „Życie Gospodarcze” nr 14, 1962.

³⁶⁰ Mówiąc o kosztach społecznych, które w tych warunkach muszą nieuchronnie wzrastać, mamy na myśli nie tylko straty na jakie narażony jest tzw. czynnik ludzki. Nie mniej poważne są straty, jakie ponosi społeczeństwo z tytułu rabunkowej gospodarki w zakresie urządzeń i innych rzeczowych czynników produkcji. Brak rytmiczności (i wynikająca tzw. szturmowszczyzna) powoduje, że w okresach największego „spiętrzenia” zadań produkcyjnych kierownictwo przedsiębiorstwa nie zwraca zbyt wiele uwagi na konserwację i remont maszyn, oszczędne zużycie surowców, materiałów i narzędzi. Przedwczesne zużycie maszyn i urządzeń nie znajduje właściwego odbicia w odpisach amortyzacyjnych, lecz w ostatecznej instancji obciąża przed wszystkim płacę roboczą ostatecznego wykonawcy.

2. Samorząd robotniczy a rozwój innych form samorządu pracowniczego

Proces oddziaływania społeczności fabrycznych na funkcjonowanie wyższych ogniw administracji gospodarczej stanowi podstawę solidarności robotniczej w warunkach socjalizmu oraz warunek wstępny integracji wszystkich grup i warstw społecznych związanych własną pracą z gospodarką uspołecznioną. Szczególną rolę w tym procesie mają do spełnienia robotnicy wielkoprzemysłowi skupieni w największych ośrodkach przemysłowych kraju.

W znacznie trudniejszych warunkach powstał samorząd robotniczy w małych na ogół przedsiębiorstwach przemysłu terenowego, często położonych w ośrodkach słabo uprzemysłowionych. Zakłady wchodzące w skład tych przedsiębiorstw – rozrzucone niejednokrotnie na terenie miasteczek prowincjonalnych i powiatów – różnią się często nawet swoją produkcją (przedsiębiorstwa wielobranżowe). Więzy między załogami, mimo ich niedużej liczebności, są raczej słabe. Dotyczy to również w dużym stopniu przedsiębiorstw gospodarki komunalnej (miejskie przedsiębiorstwa komunikacyjne, miejskie przedsiębiorstwa wodociągów i kanalizacji, przedsiębiorstwa gospodarki komunalnej) przede wszystkim w mniejszych miastach i miasteczkach. Tym, m.in. należy wyjaśnić szczególnie słaby rozwój samorządu robotniczego w tych przedsiębiorstwach. Wskazują na to badania przeprowadzone w roku 1961 przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego w Polsce.

Na ogólną liczbę 108 zbadanych przedsiębiorstw, w 100 powołano rady robotnicze. W pozostałych przedsiębiorstwach w skład KSR wszedł komitet zakładowy PZPR oraz rada zakładowa.³⁶¹ O słabości organów samorządu robotniczego świadczy przede wszystkim działalność rad robotniczych. Wskazuje na to częstotliwość ich posiedzeń (patrz tablica 62)

Tablica 62. Częstotliwość posiedzeń rady robotniczej w okresie od 1.I.1960 do 31.VIII.1961 r.

Okres	Liczba	W tym liczba przedsiębiorstw, w których rada robotnicza odbyła
-------	--------	--

³⁶¹

	przedsiębiorstw ogółem	posiedzeń:							
		0	1	2	3	4	5-8	9-11	12 i powyżej
1960 r.	107	12	11	16	12	18	32	4	2
1.I- 31.VIII.1961 r.	108	16	12	24	22	14	19	1	0

Rozwój samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach wielkoprzemysłowych decyduje w praktyce o możliwościach i perspektywach rozwoju innych form samorządu pracowniczego. Inicjatywa i aktywność robotników wielkoprzemysłowych stwarzają niezbędne przesłanki integracji klasy robotniczej jako całości. Narady przedstawicieli samorządu robotniczego podstawowych gałęzi przemysłu mogą służyć jako pomoc dla załóg robotniczych i społeczności małych fabryk, przedsiębiorstw budowlanych i państwowych gospodarstw rolnych. Integracja klasy robotniczej zaś decyduje o integracji całego społeczeństwa.

Gospodarka uspołeczniona obejmuje poza przemysłem (i częściowo rolnictwem) większość przedsiębiorstw transportowych, usługowych i handlowych. Specyfika tych sfer działalności ekonomicznej pozostających pod szczególnie silnym wpływem tradycji drobnomieszczańskich, m.in. w rezultacie dość mechanicznie przeprowadzonego uspołecznienia i wchłonięcia poważnego odsetka dawnych drobnych posiadaczy, wskazuje na potrzebę ścisłej kontroli nad ich działalnością ze strony robotników, w szczególności robotników wielkoprzemysłowych. Nie wyklucza to, lecz przeciwnie – zakłada rozwój form samorządu pracowniczego w tych właśnie dziedzinach.

Rozwój samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach wielkoprzemysłowych decyduje w praktyce o możliwościach i perspektywach rozwojowych innych form samorządu pracowniczego. Świadczą o tym doświadczenia konferencji ekonomicznych w jednostkach usługowych podległych dyrekcjom PKP i ministerstwa łączności oraz propozycje powołania samorządów pracowniczych w przedsiębiorstwach handlowych i biurach projektowych.

Konferencje ekonomiczne stanowią w pewnym sensie formę samorządu gospodarczego w dziedzinach, których specyfika (silna centralizacja zarządzania oraz konieczność stosowania bardzo rygorystycznych i operatywnych metod kierowania wielozakładowymi przedsiębiorstwami, jakie stanowią PKP i PTT) została uznana jako czynnik utrudniający, a niekiedy wręcz uniemożliwiający³⁶² wprowadzenie rozwiniętej formy samorządu – samorządu robotniczego. Specyficzny jest również – w porównaniu z przedsiębiorstwami przemysłowymi – skład społeczno-zawodowy społeczności w jednostkach usługowych podległych dyrekcji kolei i ministerstwu łączności. W jednostkach łączności większość składu załóg stanowią nie robotnicy, lecz pracownicy umysłowi. W jednostkach usługowych PKP³⁶³ stali pracownicy są funkcjonariuszami, których status społeczny różni się pod wieloma względami od statusu robotników zatrudnionych głównie sezonowo. W tej sytuacji proces włączania załóg do udziału w rozpatrywaniu problemów produkcyjnych i ekonomicznych jednostek napotyka – jak wykazały badania – na istotne trudności, główną zaś rolę w działalności konferencji ekonomicznych spełnia personel kierowniczy oraz wąski aktyw społeczno-polityczny (sekretarz KZ PZPR, przewodniczący rady zakładowej i przedstawiciele instancji nadrzędnych). Wskazuje na to wyraźnie skład społeczno-zawodowy uczestników konferencji w dyskusji nad sprawozdaniami kierownictwa (patrz tablice 63 i 64).

Tablica 63. Skład społeczno-zawodowy uczestników dyskusji na konferencjach ekonomicznych w 13 jednostkach usługowych podległych PKP^x

Liczba dyskutantów ogółem	W tym liczba dyskutantów zaliczających się do grupy ^{xx} :					
	I		II		III	
	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów

³⁶² „Czy... istnieje możliwość rozciągnięcia ustawy o samorządzie robotniczym na konferencje ekonomiczne? Wykluczone. Mielibyśmy wówczas jedną radę robotniczą i jedną konferencję w całej Polsce, bo ustawa może być rozciągnięta jedynie na przedsiębiorstwa. A przedsiębiorstwem jest kolej państwowa, dyrektorem jest minister komunikacji. A sprawa organizacji kolei została uregulowana.” (Marian Błażejczyk, członek Komisji Samorządu Robotniczego CRZZ: Wypowiedź w dyskusji, „Samorząd Robotniczy” nr 10, 1961, s. 38.

³⁶³ Konferencje ekonomiczne zostały powołane w 440 jednostkach łączności oraz w 420 jednostkach PKP. W 58 zakładach resortu komunikacji (przede wszystkim w Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego) powołano Konferencje Samorządu Robotniczego (z radami robotniczymi w ich składzie).

316	198	62,6	80	25,3	38	12,0
-----	-----	------	----	------	----	------

^x dotyczy 3 sesji konferencji (1 sesji w 1959 i 2 sesji w 1960 roku)

^{xx} do grupy I zaliczono pracowników zajmujących kierownicze stanowiska, do grupy II – pracowników zajmujących podrzędne stanowiska, do grupy III – robotników.

Tablica 64. Skład społeczno-zawodowy uczestników dyskusji na konferencjach ekonomicznych w 11 jednostkach usługowych podległych Ministerstwu Łączności^x

Liczba dyskutantów ogółem	W tym liczba dyskutantów zaliczających się do grupy ^{xx} :							
	I		II		III		IV	
	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów	W liczbach bezwzględnych	% ogółu dyskutantów
312	218	69,8	41	13,1	47	15,0	6	1,9

^x dotyczy 3 sesji konferencji (1 sesji w 1959 i 2 sesji w 1960 roku)

^{xx} do grupy I zaliczono pracowników zajmujących kierownicze stanowiska (dyrektorzy, kierownicy wydziałów, referatów, przedstawiciele D.O.P. i T.), do grupy II – kierowniczy aktyw społeczno-polityczny (sekretarz POP, przewodniczący rady zakładowej, przedstawiciele instancji nadrzędnych), do grupy III – pracowników umysłowych zajmujących podrzędne stanowiska, do grupy IV – robotników.

Nic zatem dziwnego, że konferencje ekonomiczne w zbadanych przedsiębiorstwach nie spełniały swoich funkcji gospodarczych, zwłaszcza w dziedzinie kontroli nad działalnością gospodarczą jednostek i ich administracją.³⁶⁴

Przeprowadzone badania miały, m.in. na celu wykorzystanie doświadczeń konferencji ekonomicznych w innych dziedzinach gospodarki narodowej, w szczególności w handlu.³⁶⁵ Należy bowiem pamiętać, że procesowi powstawania rad robotniczych towarzyszyły propozycje powołania rad pracowniczych handlu. W Centralnym Domu Towarowym w Warszawie została nawet powołana w tym okresie Tymczasowa Rada Pracownicza.

Rady Pracownicze powstały ponadto w kilku biurach projektowych – w Warszawskim Biurze Projektów Budownictwa Przemysłowego, w Biurze Projektów Budownictwa Komunalnego „Stolica”, w Biurze Projektów Transportu Drogowego i

³⁶⁴ Badania zostały przeprowadzone przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS w 13 jednostkach usługowych PKP i 11 jednostkach resortu łączności w marcu 1961 roku. Wyniki badań zostały opublikowane w „Samorządzie Robotniczym” nr 10, 1961, s. 22-35).

³⁶⁵ „Celem przeprowadzonych badań było wykorzystanie doświadczeń konferencji ekonomicznych, które obejmują poważny odłam mas pracujących w Polsce. Uważaliśmy, że przy tej ocenie uda się – być może – doświadczenia uzyskane w pracy konferencji ekonomicznych w łączności i na kolei wykorzystać w innych dziedzinach gospodarki narodowej. Mieliśmy na myśli przede wszystkim handel. Handel zatrudnia około 700 000 pracowników (handel miejski i wiejski).” Julian Dudy, sekretarz Komisji Samorządu Robotniczego CRZZ: Wypowiedź na posiedzeniu Komisji, „Samorząd Robotniczy” nr 10, 1961, s. 39.

Lotniczego. W Biurze Projektów „Hydroprojekt” podjęta została z inicjatywy komitetu zakładowego PZPR i rady zakładowej dyskusja w sprawie powołania Rady Pracowniczej. W Biurze Projektów Przemysłu Szklarskiego i Biurze Projektów Przemysłu materiałów Budowlanych powołano kolegia o charakterze nieco zbliżonym do instytucji samorządu pracowniczego. Główne zadanie kolegium miało się sprowadzać do opiniowania wniosków dyrektora i poszczególnych członków kolegium.

Przedstawiciele Biur Projektowych Budownictwa Przemysłowego (bydgoskiego, gdańskiego, gliwickiego, krakowskiego, łódzkiego, poznańskiego, szczecińskiego, warszawskiego, wrocławskiego biura projektów) oraz Biura Studiów i Projektów Typowych Budownictwa Przemysłowego, Biura Studiów i Projektów Prefabrykacji Budownictwa Przemysłowego i Biura Projektów Urządzeń Wodnych Budownictwa Przemysłowego podjęli na naradzie zorganizowanej w Warszawie w dniu 4 lutego 1957 roku rezolucję, w której zwracali się do Prezesa Rady ministrów z wnioskiem o rozciągnięcie ustawy o radach robotniczych na wszystkie biura projektów budownictwa przemysłowego. W związku z tym wysunięty został szereg żądań natury ekonomicznej. Domagano się, m.in. nadania tym biurom statutu pozwalającego im działać na zasadach pełnego rozrachunku gospodarczego oraz udzielenia szerokich uprawnień ich kierownictwom oraz ograniczenia funkcji Centralnego Zarządu Projektów do koordynacji oraz nadzoru gospodarczego i technicznego.

W kwietniu 1957 roku na naradzie aktywu polityczno-gospodarczego biur projektowych Warszawy-Śródmieście w Komitecie dzielnicowym PZPR, za aprobatą wicepremiera Jaroszewicza, powołana została komisja społeczna, która opracowała projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie powoływania rad robotniczych w biurach projektowych oraz projekt uchwały rady ministrów w sprawie rozszerzenia ich uprawnień.

Ten krótki przegląd różnorodnych możliwości rozwijania inicjatywy mas pracowniczych świadczy najwymowniej o sile oddziaływania proletariatu

wielkoprzemysłowego. Pełne wykorzystanie inicjatywy twórczej klasy robotniczej i mas pracujących związanych swoją aktywnością zawodową z gospodarką uspołecznioną stwarza najlepszą gwarancję przeciwko niebezpieczeństwu biurokratyzmu w systemie zarządzania gospodarką narodową oraz niezbędne przesłanki integracji wszystkich grup społeczno-zawodowych. Proces ten nie byłby wolny oczywiście od tendencji partykularnych (od prób wykorzystania samodzielności gospodarczej w interesie grupowym). Jednakże pełen rozwój samorządu robotniczego w wielkich przedsiębiorstwach przemysłowych oraz zorganizowanie kontroli i innych form oddziaływania proletariatu wielkoprzemysłowego na kształtowanie się różnych form samorządu pracowniczego stanowiłoby dostateczną przeciwwagę dla tych ujemnych zjawisk.

Samorządowi robotniczemu przysługuje prawo kontroli umów o dostawy, roboty i usługi zawierane z rzemieślniczymi spółdzielniami zaopatrzenia i zbytu, spółdzielniami pracy i przedsiębiorstwami prywatnymi. Kontrola ta, mająca na celu przeciwdziałanie niebezpieczeństwu nadużyć zarówno ze strony kierownictwa państwowego przedsiębiorstwa przemysłowego, jak i zarządu czy kierownictwa spółdzielni czy wreszcie ze strony przedsiębiorcy prywatnego, stanowi doskonały punkt wyjścia dla szerokiego oddziaływania załóg fabrycznych na najbardziej newralgiczne punkty styku różnych dziedzin działalności gospodarczej, jak i stosunków społecznych. Na problem ten zwracano uwagę już w roku 1957:

„Rady robotnicze powinny zwrócić szczególną uwagę na kontrolowanie wszelkich umów zawieranych z prywatnym zakładem lub spółdzielnią usługową (często fikcyjną). Najwłaściwszą formą byłoby w tym przypadku stosowanie przetargów i wprowadzenie zasady zatwierdzania tego rodzaju umów przez plenum rady robotniczej...

Wobec niewłaściwej często polityki rad narodowych w udzielaniu koncesji dla inicjatywy prywatnej, należałoby upowszechnić inicjatywę katowickiego Komitetu Wojewódzkiego Partii i wprowadzić do komisji przemysłu i handlu rad narodowych – robotników. Przedstawiciele klasy robotniczej w tych

komisjach skutecznie mogliby realizować zasadę kontroli robotniczej nad kierunkami rozwoju inicjatywy prywatnej. Najlepiej, by byli to robotnicy mieszkający na terenie działania danej rady narodowej. W ten sposób realizowano by zasadę współdecydowania klasy robotniczej o polityce gospodarczej. Jednocześnie ta forma kontroli robotniczej pozwalałaby ograniczać jedną z poważniejszych przyczyn narastania spekulacji i przestępczości gospodarczej.”³⁶⁶

Kontrola robotnicza staje się potrzebą tym bardziej palącą, że rozszerza się krąg osób na kierowniczych stanowiskach zamieszanych w afery gospodarcze.³⁶⁷

Jednakże zamieranie funkcji kontrolnych samorządu robotniczego nie sprzyja rozwinięciu inicjatywy robotników na tym odcinku, zwłaszcza że możliwości stosowania sankcji wykraczają często poza sferę uprawnień społeczności fabrycznych i jej przedstawicielstw.³⁶⁸

W procesie przeobrażeń społeczno-gospodarczych w okresie przejściowym i integracji całego społeczeństwa decydującym problemem pozostaje sprawa chłopstwa. Formy i metody oddziaływania klasy robotniczej na chłopstwo odgrywają zasadniczą rolę z punktu widzenia perspektywy kolektywizacji rolnictwa. Istotne znaczenie posiadają zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie formy

³⁶⁶ J. Balcerek, M. Borowska, L. Gilejko, „Kontrola robotnicza”, „Polityka” nr 15, 1957.

³⁶⁷ „Sprawcy wielkich kradzieży, aby lepiej ukryć swoją działalność, rozszerzają organizację grupy przestępczej wzwyż i wszcz: działając w jednostkach gospodarki uspołecznionej, opanowują coraz to nowe komórki organizacyjne tych jednostek i wspinają się wzwyż po drabinie organizacyjnej aparatu zarządzania.” (J. marecki, Ekonomiczne i organizacyjne problemy przestępczości gospodarczej, s. 21).

J. Marecki ilustruje swoją tezę, m.in. na przykładzie procesu grupy Galickiego:

„... rozwój grupy zaczynał się od współdziałania kilku pracowników jednej garbarni, następnie siatka przestępcza opanowała prawie cały kierowniczy personel przedsiębiorstwa z naczelnym dyrektorem włącznie, po czym dla uzyskania właściwej dokumentacji, gang rozpoczął kooperację z pracownikami innych przedsiębiorstw (Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Handlu Obuwem) i Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Skupu Skór.” (tamże, s. 22).

³⁶⁸ W Toruńskich Zakładach Nawozów Fosforowych, członkowie komisji Komitetu Wojewódzkiego PZPR w Bydgoszczy stwierdzili, m.in., że w rozmowie z robotnikami spotkali się z odgłosami na temat „... zwalczania złodziejstwa i nadużyć w gospodarce państwowej i uspołecznionej... Niestety mówili oni (robotnicy) o niestałości Komitetu miejskiego PZPR w podejmowaniu decyzji i rugowaniu ludzi nieuczciwych, którzy nie powinni być w partii. I tak np. szeroko omawiane były sprawy nadużyć na szkodę Skarbu Państwa w Toruńskich Zakładach Spożywczych Przemysłu Terenowego, gdzie dyrektorem był ob. Barawas Tadeusz. Został on zdjęty ze stanowiska i jak się teraz okazuje został mianowany prezesem Spółdzielni Inwalidów w Toruniu. Słyszeliśmy także o niektórych prezesach spółdzielni, którzy odsiadali akry więzienia, a dzisiaj jeżdżą samochodami, a są podobno i tacy prezesi, których nazwisk nie chciano nam wymienić, mających dobre pensje i dodatkowe dochody.” Cytat pochodzi z opracowania pt. „Charakterystyka działalności samorządu robotniczego w Toruńskich Zakładach Nawozów Fosforowych” (już cytowanego w rozdziale VII), s. 5.

oddziaływania proletariatu wielkoprzemysłowego. Do form bezpośrednich można było kiedyś zaliczyć brygady łączności między zakładami produkcyjnymi a wsią. Spośród form pośrednich na szczególną powinien zasługiwać obecnie rozwój samorządu robotniczego w państwowych gospodarstwach rolnych, a zwłaszcza sprawa umocnienia pozycji robotników rolnych jako współgospodarzy. Specyfika samorządu robotniczego w państwowych gospodarstwach rolnych, która wypływa z rozproszenia załóg, wysokiego stosunkowo odsetka robotników sezonowych, utrudnia niewątpliwie rozwój demokracji robotniczej w tej dziedzinie gospodarki uspołecznionej.

Stosunki społeczne w państwowych gospodarstwach rolnych – to w świadomości chłopów okolicznych wsi obraz przyszłych stosunków między ludźmi w rolniczych spółdzielniach rolnych.³⁶⁹ Nie mniej istotnym czynnikiem jest wpływ robotników wielkoprzemysłowych na zabezpieczenie harmonijnego procesu przechodzenia nadmiaru rąk do pracy ze wsi do przemysłu. Temu procesowi nie sprzyjają tendencje do zwalniania robotników pochodzących ze wsi oraz do szermowania hasłem bezrobocia jako warunkiem podniesienia wydajności pracy, zwłaszcza że tendencje te godzą najboleśniej w biedotę wiejską – w warstwę chłopską najbliższą proletariatu.³⁷⁰ Niepewność jutra w przemyśle i stabilizacji w mieście nie zachęca

³⁶⁹ Układ stosunków w państwowych gospodarstwach jest często niezachęcający. „Trybuna Ludu” (nr 198, 1962) cytuje np., że w województwie białostockim, Związek Zawodowy Pracowników Rolnych otrzymuje w ciągu roku ponad 500 skarg na łamanie przez administrację ustawodawstwa pracy; w tym ponad ¾ skarg słusznych, w tym ani jednego wypadku zainteresowania rady zakładowej lub organizacji partyjnej. („Samorząd pod strzechą”).

³⁷⁰ Jeżeli w województwie krakowskim w 1954 r. pracowało stale poza rolnictwem 30,9% ogólnej liczby właścicieli gospodarstw rolnych, to w grupie obszarowej od 0 do 1 ha liczba ta wynosiła 54,1%, w grupie od 1 do 3 ha – 31,2%, a w grupie od 3 do 5 ha już tylko 10,3%. Dokładniejsze dane z trzech powiatów potwierdzają to w pełni (patrz tablica 65).

Tablica 65. Struktura gospodarstw chłopskich i liczba chłopów-robotników w poszczególnych grupach arealowych

Grupa gospodarstw	Powiat					
	chrzanowski		olkuski		Dąbrowski	
	% ogólnej liczby gospodarstw	% właścicieli pracujących	% ogólnej liczby gospodarstw	% właścicieli pracujących	% ogólnej liczby gospodarstw	% właścicieli pracujących

bynajmniej do zrezygnowania z działki ziemi (z reguły obciążonej nadmiarem rąk do pracy), która – chociaż nie zapewnia egzystencji – stwarza przynajmniej złudzenie stabilizacji i niezależności. Nie sprzyja to również popularyzowaniu idei kolektywizacji rolnictwa.

3. Samorząd robotniczy a samorząd terytorialny

Przedsiębiorstwo przemysłowe oddziałuje zarówno pod względem ekonomicznym, jak i społecznym na otaczające je środowisko zewnętrzne. Środowisko to ze swej strony również oddziałuje na ekonomikę przedsiębiorstwa i społeczność fabryczną. W tym splocie wzajemnych powiązań i współzależności na szczególną uwagę zasługuje sprawa stosunków między samorządem robotniczym a organami władzy terenowej – radami narodowymi.

Już pierwsze doświadczenia z lat 1957-1958 wskazywały na niezliczone korzyści gospodarcze i społeczne wypływające ze współpracy między samorządem robotniczym a radami narodowymi. Współpraca ta ujawniała szereg możliwości racjonalnego wykorzystania funduszy i inicjatyw dotychczas rozproszonych i dlatego mało skutecznych.

Od 0 do 1 ha	60,95	89,4	28,45	85,7	17,81	22,2
Od 1 do 3 ha	34,03	83,5	40,79	38,8	46,40	9,5
Od 3 do 5 ha	4,31	63,3	18,39	19,3	23,88	3,0
Od 5 do 7 ha	0,60	26,0	8,90	6,9	8,43	10,0
Od 7 do 10 ha	0,08	5,0	2,61	3,9	3,12	-
Od 10 do 15 ha	0,02	-	0,74	2,0	0,31	-
Pow. 15 ha	0,01	-	0,12	-	0,05	-
Ogółem pracujących poza rolnictwem	-	89,6	-	40,0	-	9,3

Dane te (łącznie z tablicą) pochodzą z artykułu Franciszka Kolbusa pt. „Wpływ uprzemysłowienia kraju na karłowatą gospodarkę chłopską” („Nowe Drogi” nr 5, 1958, s. 41). W artykule tym autor przytacza fragment uchwały konferencji sprawozdawczo-wyborczej krakowskiej organizacji partyjnej opublikowanej na łamach „Gazety Krakowskiej” z dnia 8.I.1957 r., która w jednym ze swoich punktów zalecała zakładowym organizacjom partyjnym dążenie do zwalniania z pracy robotników posiadających na wsi gospodarstwo rolne, motywując to spadkiem produkcji rolnej.

Współdziałanie było możliwe i pożądane na wszystkich szczeblach władzy terenowej. Najsilniej jednak rozwinęła się ona na szczeblach najniższych. Nie sposób wyliczyć wszystkich przykładów tego współdziałania. Dlatego też ograniczymy się tylko do przykładów najbardziej typowych.

Próby złączenia wysiłków samorządu robotniczego i rad narodowych uwidoczniły się głównie na odcinku budownictwa mieszkaniowego, wykorzystania funduszy na akcję socjalną, kulturę, sport itd., aczkolwiek nie brak również przykładów bezpośredniej współpracy i na odcinku gospodarczym.

Już w roku 1957 sporo osiągnięć miało pod tym względem województwo poznańskie. W Chodzieży, którego życiu ton nadają dwie fabryki słynnej w świecie porcelany, wspólnym wysiłkiem rad robotniczych obu fabryk oraz Miejskiej rady Narodowej wybudowany został Dom Kultury. W Gnieźnie Miejska rada Narodowa nie była w stanie we własnym zakresie pokryć kosztów związanych z remontem budynków przekazanych przez wojsko. Okazało się to jednak możliwe przy współudziale rad robotniczych. W Sierakowie rada robotnicza Zakładów Przetwórczych Owoców i Warzyw rozpatrzyła wspólnie z radą narodową plan rozbudowy zakładów.

W październiku 1957 roku rada narodowa m. Poznania zorganizowała spotkanie sekretarzy prezydiów rad narodowych Krakowa, Katowic, Wrocławia, Szczecina i Poznania z udziałem przedstawicieli największych fabryk Wielkopolski w celu omówienia pierwszych doświadczeń współpracy między radami narodowymi a radami robotniczymi i rozważenia możliwości dalszego jej rozszerzania.

Sprawami tymi zajęła się również – w styczniu 1958 roku – Komisja do Spraw Rad Robotniczych KW PZPR w Poznaniu. Zwróciła ona uwagę na celowość nawiązywania tej współpracy, która, w szczególności w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego i produkcji materiałów budowlanych, może się okazać korzystna dla obu stron. Dotyczyło to w szczególności lokalizacji budownictwa mieszkaniowego, urządzeń socjalnych i kulturalnych, dokumentacji, zaopatrzenia w materiały itd. Wykazywano, że współpraca ta mogłaby się przyczynić w poważnym

stopniu do ożywienia życia kulturalnego miasta, częstokroć bez dodatkowych nakładów pieniężnych. Np. Zakłady H. Cegielskiego posiadają olbrzymią świetlicę, świecąca najczęściej pustkami, która mogłaby zaspokoić szereg potrzeb kulturalnych całej dzielnicy. Również niektóre doskonale wyposażone zakładowe ośrodki zdrowia, których urządzenia są często wykorzystywane zaledwie w 10-15%, mogłyby służyć potrzebom szerszych rzesz ludności.

Szczególnie istotne znaczenie ma współpraca między samorządem robotniczym a samorządem terenowym w najbardziej uprzemysłowionych ośrodkach kraju. Dowodzi tego przykład Śląska.

W Hucie „Kościeszko” została przedyskutowana na wspólnym posiedzeniu rady zakładowej, rady robotniczej, komitetu zakładowego PZPR i dyrekcji prawa udziału przedsiębiorstwa w rozbudowie urządzeń komunalnych miasta Chorzowa na rok 1958. Projekt przewidywał udział w wysokości około 20 mln złotych, który miał być finansowany z funduszków przewidzianych na inwestycje i kapitalne remonty oraz środków z funduszu zakładowego. Rada robotnicza Huty „Florian” przeznaczyła – po porozumieniu się z radą narodową – hotel robotniczy na szkołę. Dzięki funduszom uzyskanym na tej drodze, realnym stał się projekt wybudowania bloku mieszkalnego. W Wojtkowicach Komornych, w powiecie będzińskim, rada robotnicza kopalni „Jowisz” przystąpiła wspólnie z radą narodową osiedla do budowy domu kultury i oświetlenia lampami jarzeniowymi głównej ulicy osiedla i drogi prowadzącej do kopalni.

Wyrazem szeroko rozwijającej się inicjatywy był opracowany przez Miejską Radę Narodową w Szopienicach – pod koniec 1957 roku – program współpracy z radami robotniczymi, który przewidywał udział delegatów rad robotniczych we wszystkich sesjach M.R.N., jak również uczestnictwo przedstawicieli prezydium M.R.N. w posiedzeniach rad robotniczych. Wspólne obrady miały przede wszystkim na celu zapoznanie przedstawicieli samorządu robotniczego z działalnością organów władzy terenowej oraz uwzględnienie postulatów załóg fabrycznych w zakresie gospodarki terenowej, planów gospodarczych oraz wykorzystania surowców

miejscowych. Przedstawiciele samorządu terytorialnego ze swej strony mieli zapoznawać się z potrzebami robotników i pracowników przedsiębiorstw. Realizacja podjętych uchwał miała być kontrolowana co 6 tygodni na wspólnych posiedzeniach prezydium M.R.N. i prezydiów rad robotniczych. Miejska rada Narodowa rozesłała nawet radom robotniczym projekt aktywizacji gospodarczej miasta w latach 1958-1960 w celu rozpatrzenia uwag i wniosków przed wniesieniem projektu na porządek dzienny sesji.

Współdziałanie między radami robotniczymi a samorządem terenowym rozwinęła się początkowo również w innych województwach. Na pierwszym spotkaniu z przedstawicielami rad robotniczych zorganizowanym przez prezydium Powiatowej rady Narodowej w Ciechanowie wysunięto szereg bardzo konkretnych propozycji. Dotyczyły one w pierwszym rzędzie spraw budownictwa mieszkaniowego. Okazało się bowiem, że większość rad robotniczych dysponuje poważnymi funduszami na ten cel, rada robotnicza cukrowni Izabelin posiadała nawet odpowiednie działki i materiały na budowę całego osiedla robotniczego. Na przeszkodzie stały jednak trudności natury techniczno-administracyjnej, których samorząd robotniczy nie był w stanie przełamać (np. sprawa zatwierdzenia planu przestrzennego osiedla). Na spotkaniu tym architekt powiatowy zwrócił się do przedstawicieli rad robotniczych z propozycją, aby z uwagi na małą liczbę działek budowlanych i wysokie koszty uzbrojenia terenu złączyć wysiłki i podjąć budownictwo wielopiętrowych budynków. Dyrektor cegielni Krubin zwrócił uwagę na niesłuszną jego zdaniem praktykę, w wyniku której Powiatowa Rada Narodowa nic nie otrzymuje z produkcji tej cegielni (roczna produkcja: 30 mln sztuk cegieł) na potrzeby własnego powiatu.

Na tym spotkaniu przedstawiciele rad robotniczych wskazywali na możliwość upłynnienia zbędnych maszyn i urządzeń i zorganizowania produkcji ubocznej, zaś pomoc prezydium P.R.N. w uzyskaniu odpowiedniego lokalu miała umożliwić dodatkowe zatrudnienie kobiet przy produkcji konfekcji, przetworów owocowo-warzywnych itp. Ponadto zwrócono uwagę, iż prezydium P.R.N. mogłoby pomóc

załogom organizując punkty sprzedaży środków żywnościowych i określonych artykułów przemysłowych zgodnie z ich potrzebami.

Pewne formy współpracy między radami robotniczymi a radami narodowymi zarysowały się już w momencie powstania samorządu robotniczego w takich przedsiębiorstwach, jak Zakłady Mechaniczne „Ursus” i Zakłady Ceramiki Budowlanej „Zielonka”.

Na Kielecczyźnie rada robotnicza Huty im. M. Nowotki w Ostrowcu Świętokrzyskim pomogła miastu budując z własnych środków szpital. Rada robotnicza Zakładów Metalowych w Skarżysku po przeanalizowaniu możliwości lepszego wykorzystania pomieszczeń zakładu, przeznaczyła część z nich na hale przyszłej fabryki obuwia, wygospodarowując równocześnie odpowiednie środki na jej budowę.

Szczególnie szeroki był zakres programu przyjętego przez Radę narodową m. Wrocławia, która powołała stała komisję współpracy z przemysłem. Do zadań komisji należało, m.in. przedstawienie Radzie narodowej postulatów załóg i rad robotniczych, opracowywanie form współdziałania z samorządami robotniczymi w celu jak najbardziej racjonalnego wykorzystania niepodzielnej części funduszu zakładowego (w powiązaniu z funduszami rady narodowej), współdziałanie przy organizowaniu czynów społecznych, przy realizowaniu wspólnych inwestycji komunalnych, przy zabezpieczeniu właściwej gospodarki wodą, gazem, energią elektryczną w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Można śmiało stwierdzić, że zakres spraw rozwiązywanych wspólnie musiał wzrastać w miarę gromadzenia się doświadczeń. Pole współdziałania i jego perspektywy okazywały się coraz szersze. Podstawą zacieśniania więzi współpracy między obu radami był niewątpliwie proces rozszerzania zakresu samodzielności rad narodowych, który stwarzał materialne przesłanki dla koordynowania różnych stron ich działalności ekonomicznej i społecznej.

„Drugi podstawowy kierunek demokratyzacji i decentralizacji w zarządzaniu gospodarką narodową i sferą oświaty, kultury i zagadnień społecznych – to

kierunek na wzmocnienie znaczenia rad narodowych, a zwłaszcza rad narodowych niższego szczebla.”³⁷¹

Poważnym krokiem na drodze decentralizacji i rozszerzenia uprawnień terenowych organów władzy była uchwała Rady Ministrów z dnia 3.X.1956 roku w sprawie dalszego rozszerzania uprawnień rad narodowych w dziedzinie kierowania gospodarką narodową.

Z interesującego nas punktu widzenia najważniejsze były przepisy dotyczące przemysłu. Rady narodowe przejęły na mocy tej uchwały w zakres planów i budżetów terenowych szereg zadań gospodarczych dotąd planowanych centralnie. Do nich zaliczyć należy kierowanie działalnością zakładów wyodrębnionego przemysłu drobnego, przemysłu materiałów budowlanych i przemysłu spożywczego, pracujących przeważnie dla potrzeb terenu.

Decydujące znaczenie posiadała jednak ustawa o radach narodowych z 25.I.1958 roku³⁷², ponieważ stwarzała materialne przesłanki ścisłej współpracy między radami narodowymi a radami robotniczymi przedsiębiorstw przemysłu kluczowego.

Ustawa określiła ustawowy zakres działania organów władzy terenowej, rozszerzyła ich dotychczasowe uprawnienia, umacniając tym samym ich samodzielność gospodarczą.

Zgodnie z ustawą rady narodowe kierują na swym terenie całokształtem działalności ekonomicznej, społecznej i kulturalnej. Uzyskały one prawo koordynowania i kontrolowania wszystkich organów państwowych, instytucji i jednostek gospodarczych, a więc również i przedsiębiorstw rozliczających się z budżetem centralnym.

W tym przypadku funkcje rad narodowych winny się wyrażać, m.in. w ścisłym współdziałaniu z kierownictwami przedsiębiorstw i z radami robotniczymi. Zakres zagadnień, których omówienie i uzgodnienie może przynieść bardzo poważne korzyści obu stronom jest niezwykle szeroki. Należy tu wymienić:

³⁷¹ Wł. Gomułka, „Węzłowe problemy polityki partii. Referat na IX Plenum KZ PZPR”, „Trybuna Ludu” nr 133, 1957, s. 4.

³⁷² Dz. U. nr 5, poz. 16.

1. Wykorzystanie możliwości produkcyjnych zakładów dla potrzeb rynku miejscowego i potrzeb gospodarki komunalnej;
2. Uzgadnianie planów budownictwa mieszkaniowego (lokalizacja, wykorzystanie wspólnych funduszy itd.);
3. realizowanie planów wspólnego budownictwa dla potrzeb socjalnych i kulturalnych;
4. Udział w finansowaniu wspólnych inwestycji komunalnych;
5. Zapewnienie racjonalnej gospodarki wodą i gazem w przedsiębiorstwach oraz innymi środkami komunalnymi;
6. Podejmowanie czynów społecznych itd.

Proces decentralizacji nie mógł oczywiście prowadzić do podporządkowania przedsiębiorstw przemysłu kluczowego jak najściślej związanych z całym mechanizmem działania gospodarki narodowej. Miał on jedynie na celu zharmonizowanie różnych stron działalności przedsiębiorstw przemysłu kluczowego z działalnością terenowych organów władzy. Wszystkie przedsiębiorstwa, zarówno terenowe, jak i kluczowe, korzystają z urządzeń i usług komunalnych, oddziałując w różny sposób na ich funkcjonowanie. Również załogi są jak najżywotniej zainteresowane w sprawnym działaniu organizacji zaopatrzenia, gospodarki mieszkaniowej, komunikacji miejskiej itd.

W dyskusji nad tymi zagadnieniami wysuwano niekiedy tezę, iż przedsiębiorstwa winny bezpośrednio uczestniczyć w kształtowaniu budżetu rad narodowych. Były, m.in. projekty przyznania radom narodowym prawa do pobierania od przedsiębiorstw podatku od wynagrodzeń. Słuszniejsza jednak wydaje się koncepcja udziału rad narodowych w części zysków przedsiębiorstwa przemysłowego, aczkolwiek i w tym przypadku nasuwały się poważne zastrzeżenia. Przy wadliwej strukturze cen bowiem wysokość zysku często nie jest pojęciem jednoznacznym.

Dalsze rozszerzanie uprawnień rad narodowych i zacieśnianie ich więzi ekonomicznej z przedsiębiorstwami stwarzało konieczność zwiększenia kontroli robotniczej nad organami władzy terenowej, zwłaszcza na odcinku wydatkowania funduszy powstałych z zysków osiągniętych przez przedsiębiorstwo. Załogi robotnicze były zainteresowane sprawowaniem tej kontroli zarówno jako mieszkańcy miast i osiedli, jak i współgospodarze swych przedsiębiorstw.

Jako współgospodarzom przedsiębiorstw przysługuje im prawo kontrolowania celowości wydatkowania dotacji pochodzących z funduszu zakładowego czy innych środków przedsiębiorstwa na cele komunalne. O znaczeniu tych dotacji świadczy w pewnym stopniu tablica 66.³⁷³

Tablica 66. Dotacja z funduszu zakładowego na cele (inwestycje) komunalne^x

Lp.	resort	Liczba zakładów, które udzieliły dotacji	Kwota w tys. złotych
1.	Górnictwa i Energetyki	18	8 050
2.	Przemysłu Ciężkiego	4	450
	a) huty żelaza i stali	11	580
	b) pozostałe przedsiębiorstwa		
3.	Przemysłu Chemicznego	6	528
4.	Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych	4	227
5.	Przemysłu Lekkiego	2	5,3
6.	Przemysłu Spożywczego i Skupu	1	20
7.	Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego	1	8
8.	Komitet Drobnej Wytwórczości	3	35
	Ogółem	50	9 903,3

³⁷³ W czasie rozmowy, jaką przeprowadziłem z robotnikami – członkami jednej z oddziałowych rad robotniczych w Hucie im. F. Dzierżyńskiego w Dąbrowie Górniczej (w ramach badań przeprowadzonych przez Pracownię Samorządu Robotniczego IGS. Badania dotyczyły działalności oddziałowych rad robotniczych – czerwiec 1960 r.) moi rozmówcy wyjaśnili mi przyczyny, które na jednej z sesji KSR powstrzymywały robotników od zabrania głosu w sprawie wydatkowania dotacji z funduszu zakładowego przyznanej Miejskiej Radzie Narodowej. Robotnicy byli zainteresowani przeprowadzeniem drogi od osiedla robotniczego. Tymczasem sprawa położenia nowej nawierzchni na jednej z głównych ulic miasta (mimo że stara nawierzchnia była jeszcze w niezłym stanie) była – jak twierdzili moi rozmówcy – z góry przesądzona. Robotnicy zdawali sobie sprawę z tego, że zdecydował nacisk personelu kierowniczego.

^x Dane zostały zebrane przez Zespół Ekonomiczny CRZZ w grupie 146 przedsiębiorstw przemysłowych. Dotyczą one dotacji z funduszu zakładowego uzyskanych z tytułu wyników gospodarczych osiągniętych w roku 1959.

W miarę pogłębiania się współpracy między samorządem robotniczym a samorządem terenowym, w miarę zwiększania się możliwości wzajemnego oddziaływania, rosło zainteresowanie załóg przedsiębiorstw działalnością samorządu terenowego. Łatwo więc zrozumieć, że wraz z rozszerzaniem samodzielności gospodarczej i społecznej rad narodowych coraz większe znaczenie mogło posiadać oddziaływanie klasy robotniczej na organa samorządu terenowego, na całokształt ich polityki gospodarczej, społecznej i politycznej.

Stopę życiową członków naszego społeczeństwa określa nie tylko płaca czy dochód bezpośredni, lecz również udział w korzystaniu z urządzeń komunalnych, służby zdrowia, socjalnych, kulturalnych itd. O tych zaś sprawach miał w coraz większym stopniu decydować samorząd terenowy.

W ustroju kapitalistycznym robotnicy nie wywierają poważniejszego wpływu na działalność samorządu terytorialnego. Niektórzy socjologowie wyjaśniają to zjawisko specyfiką pracy robotnika (praca na zmiany, brak czasu). Tego rodzaju wyjaśnienie budzi zasadnicze zastrzeżenia. Przekonująca jest natomiast ocena upatrująca źródeł tego stanu rzeczy w samych założeniach społeczeństwa burżuazyjnego.

„Jeżeli cel – pisze Schneider – jakim jest maksymalna dochodowość ma zostać osiągnięty, to trzeba nieuchronnie liczyć się z odrzuceniem wielu więzi społecznych. W warunkach szybko rozwijającego się przemysłu, praca musi być traktowana jako towar. Traktowanie pracy jako towaru, który winien być zakupiony po możliwie najniższej cenie i jedynie wówczas, kiedy istnieje nań rzeczywiste zapotrzebowanie, zakłada istnienie stosunków stanowiących całkowite przeciwieństwo stosunków ukształtowanych w tradycyjnej społeczności.”³⁷⁴

³⁷⁴ Eugene V. Schneider, *Industrial Sociology*, Mc Craw Hill Book Cy Inc., New York 1957, s. 365.

Teza ta nie jest daleka – w swojej istocie – od sformułowania Marksa, iż „... kapitalista i jego ideolog, ekonomista, uważają za produkcyjną tylko tę część indywidualnej konsumpcji robotnika, która jest potrzebna do uwiecznienia klasy robotniczej, a więc faktycznie musi być spożyta, żeby kapitał mógł spożywać siłę roboczą; to, co robotnik spożyje ponadto dla dogodzenia sobie, jest spożyciem nieprodukcyjnym. Gdyby akumulacja kapitału spowodowała podwyższenie płacy roboczej, a więc pomnożenie środków konsumpcji robotnika, jednocześnie zaś nie wzrosłoby spożycie siły roboczej przez kapitał – przyrost kapitału byłby spożyty nieprodukcyjnie. Istotnie, indywidualna konsumpcja robotnika jest nieprodukcyjna dla niego samego, gdyż odtwarza tylko jednostkę potrzebującą; jest produkcyjna dla kapitalisty i dla majstra, gdyż jest produkcją siły produkującej cudze bogactwo.”³⁷⁵

Pełny rozwój osobowości i indywidualności robotnika napotyka więc w ustroju kapitalistycznym na nieprzezwyciężalną granicę kosztów produkcji. W konsekwencji jego perspektywy życiowe zostają ograniczone nawet z biologicznego punktu widzenia. Powołując się na tablicę statystyczną Mayera i Hausera, Schneider stwierdza:

„... osobnik z najniższej klasy ekonomicznej może się spodziewać, iż będzie żył 5 lat krócej aniżeli przeciętny osobnik i 10 lat krócej od osobnika należącego do najwyższej grupy ekonomicznej. Ta różnica – chociaż zmaląły one ostatnio – są nadal wyraźne. Największa różnica, bo sięgająca 18 lat, występuje między osobnikiem rekrutującym się z najniższej klasy ekonomicznej i nie należącym do rasy białej a białym z najwyższej klasy.”³⁷⁶

O wpływie warunków bytu na rozwój fizyczny i umysłowy najbiedniejszych warstw ludności pisał wcześniej Sombart w swojej pracy skierowanej przeciwko marksizmowi.³⁷⁷ Prace te dowodzą, że wbrew apologetom kapitalizmu, warunki fizycznego i kulturalnego rozwoju klasy robotniczej od okresu, w którym Engels

³⁷⁵ K. Marks, *Kapitał*, t. I, KiW, Warszawa 1951, s. 617.

³⁷⁶ Eugene V. Schneider, *op. cit.*, s. 384.

³⁷⁷ Werner Sombart, *Der proletarische Sozialismus*, Verlag von Gustav Fischer, Jena 1924, s. 105-112.

piisał swoją pracę o położeniu klasy robotniczej w Anglii, nie uległy poprawie w stopniu, który by upoważniał do uznania problemu za nieaktualny lub mało istotny.

Dlatego też w warunkach ustroju socjalistycznego zagwarantowanie wpływu załóg robotniczych na działalność organów władzy terenowej ma, m.in. na celu zlikwidowanie wszystkich pozostałości starego systemu ustrojowego, które znajdują swój wyraz – nawet po 15 latach władzy ludowej – w zaniedbaniach tak charakterystycznych pod każdym względem dla osiedli i dzielnic robotniczych. W przededniu II wojny światowej Komisja Rozbudowy Miast oceniała sytuację mieszkaniową w Polsce jako wyjątkowo trudną:

„... pomoc okazywana ze strony czynnika publicznego okazała się zbyt mało intensywna dla osiągnięcia komornego dostatecznie niskiego, jak na możliwości płatnicze ludności mało zamożnej... To też sytuacja uległa od roku 1919 pewnej poprawie jedynie jeśli idzie o mieszkania sfer średnio zamożnych. Natomiast w odniesieniu do mieszkań typu robotniczego, tj. jedno- i dwu-izbowych, stanowiących około 65% wszystkich mieszkań w miastach polskich, sytuacja nie tylko nie poprawiła się, ale wprost przeciwnie nie przestała stawać się niemal z każdym rokiem coraz gorszą, jak stwierdzają zgodnie urzędowe dane statystyczne.”³⁷⁸

Zagrożenie biologicznych podstaw egzystencji i normalnego rozwoju osobników rekrutujących się z najbiedniejszych warstw ludności – już w latach ich dzieciństwa – zwracało niejednokrotnie uwagę polskiej lewicy społecznej w okresie dwudziestolecia międzywojennego. Badania lekarskie podejmowane w szkołach powszechnych, w różnych dzielnicach kraju wykazywały wszędzie fatalny stan zdrowotny dzieci. W Dąbrowie Górniczej, na 5 631 dzieci uczęszczających do szkół powszechnych zbadano 5 566. Wśród nich okazało się zupełnie zdrowych 936, tj. 17%, zdrowych, lecz wyniszczonych fizycznie – 276 (5%), chorowitych lub chorych – 4 354 (78%). Próchnicą dotkniętych było 5 225 (93%). Krzywicę kręgosłupa stwierdzono u 530 (10%), wybitnie niedorozwiniętych było 175 (przeszło 3%), kalek i

³⁷⁸ „Samorząd Miejski” nr 10-11, 1939, s. 849-850.

ułomnych 40, a z ciężką wadą serca – 98. W Łodzi na 72 411 dzieci w 113 szkołach powszechnych (dane z 1933 roku) dzieci: podejrzanych o gruźlicę było 5 000 (7%), niedokrwistych 18 000 (25%), z powiększonymi gruczołami – 40%. W jednej ze szkół na Bałutach w roku szkolnym 1933-1934 nie znaleziono ani jednego dziecka zupełnie zdrowego: 49 dzieci było chorych na oczy, 5 – z dziedziczną kiłą, 46 – z wadą serca, 6 – z przepukliną, 20 – z próchnicą zębów. W Warszawie, w dzielnicy żydowskiej, w roku szkolnym 1934-1935, w dużej, licznej szkole było około 70% dzieci chorych lub chorowitych: krzywica, anemia, gruźlica, gruczoły.³⁷⁹

Zastraszający wręcz stan zdrowia dzieci robotniczych wynikał z całokształtu warunków materialnych bytu ich rodziców. Przeprowadzona przez Instytut Gospodarstwa Społecznego ankietę wykazała, że w gospodarstwach robotniczych wydatki na żywność nie odbiegały bardzo daleko od minimum niezbędnego dla utrzymania życia.³⁸⁰ Do głównych przyczyn procesu degeneracji rodzin robotniczych zaliczały się niezwykle ciężkie warunki mieszkaniowe.

W sytuacji tej nastąpiła pewna poprawa, jednakże warunki mieszkaniowe robotników pozostają nadal bardzo ciężkie (patrz rozdział VI). Rozszerzenie wpływu załóg fabrycznych na działalność samorządu terytorialnego musiałyby wywrzeć bardzo silny nacisk na realizację założeń polityki mieszkaniowej. Świadczą o tym wypowiedzi robotników oraz przedstawicieli organizacji robotniczych w dzielnicach przemysłowych.³⁸¹

³⁷⁹ *Polska lewica społeczna wobec oświaty*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1960, s. 257-258.

³⁸⁰ *Warunki życia robotniczego w Warszawie, Łodzi i Zagłębiu Dąbrowskim w świetle ankiet 1927 roku*, IGS, Warszawa 1929, s. 118.

³⁸¹ „Mam pewne zastrzeżenia do proponowanego zagęszczenia w poszczególnych dzielnicach w najbliższych latach. Np. na Starym Mieście proponuje się zagęszczenie na jedną izbę w wysokości 1,72 osoby, w Śródmieściu 1,7, a na Pradze-Północ – 2 osoby. Jest to nieduża różnica, ale ja za tą różnicą dopatruję się czegoś więcej. W Śródmieściu mieszka pewna grupa ludzi, która już kiedyś mieszkała w lepszych warunkach niż mieszkańcy Pragi-Północ. Na Pradze zamieszkują przeważnie ludzie zatrudnieni w produkcji. Uważam, że należy wprowadzić wskaźnik zagęszczenia do jednej normy dla całej Warszawy, tym bardziej, że i tak na Pradze-Północ są gorsze warunki mieszkaniowe.” (Władysław Pluciński, „Mieszkania w pierwszym rządzie potrzebującym”, „Samorząd Robotniczy” nr 12, 1958, s. 63-64).

Kilka lat później ten sam niepokój przebija w wypowiedzi I sekretarza KD PZPR Praga-Północ – Edwarda Ługowskiego: „W trakcie trwania ostatniej kampanii wyborczej do rad narodowych – stwierdził on – zapoznaliśmy mieszkańców z programem rozwoju dzielnicy, który wówczas wyglądał dość różowo. Mówiliśmy, że plan zabudowy tej części miasta w rejonie Bródna będzie wynosił 20 tys. izb. To była pierwsza wersja, druga wersja – 13 500 izb. W świetle ostatnich wyliczeń i danych, jakie są w moim posiadaniu, wynika, że tych izb w

Umocnienie wpływu załóg zwłaszcza dużych przedsiębiorstw przemysłowych w organach władzy terenowej mogło stanowić jedną z form ich inicjatywy twórczej i aktywności politycznej. Duże znaczenie posiadała koncepcja okręgów przemysłowych zrealizowana w okresie wyborów do rad narodowych w roku 1958. Wśród pracowników przedsiębiorstw przemysłu kluczowego, za pośrednictwem których wąskie grono aktywu społeczno-gospodarczego usiłowało oddziaływać na pracę rad narodowych w kierunku zwiększania ich zainteresowania sprawami przedsiębiorstwa oraz warunkami socjalno-bytowymi ich załóg. Wszystkie te postulaty były jednak trudne do zrealizowania zarówno z uwagi na bardzo ograniczoną samodzielność organów władzy terenowej, jak i ze względu na brak ściśle określonych form powiązań radnego ze społecznością własnego przedsiębiorstwa.

W świetle nowej ordynacji wyborczej więzi uzależniające radnego od społeczności fabrycznych, które go wysunęły występują bardzo wyraźnie. Wyborcy – w tym przypadku społeczność fabryczna – ma prawo odwołać radnego, który zgodnie z jej zrozumieniem nie reprezentuje w sposób właściwy jej stanowiska i nie wywiązuje się ze swoich obowiązków. W tej sytuacji słuszna wydaje się myśl, iż inicjatorami wymiany doświadczeń i współdziałania między samorządem robotniczym a samorządem terenowym winni być radni wybrani w przemysłowych okręgach wyborczych.³⁸²

Załoga zyskiwała dzięki temu możliwość formułowania – za pośrednictwem reprezentujących ją organów samorządu – konkretnych wniosków, propozycji i postulatów pod adresem organów władzy terenowej oraz przedyskutowania celowości i znaczenia rozwiązań proponowanych przez organy samorządu terenowego. Na tej podstawie społeczność fabryczna była w stanie ocenić pracę

5-latce przybędzie w dzielnicy zaledwie 800.” („Praga-Północ dzielnica przemysłowa bez mieszkań”, „Samorząd Robotniczy” nr 2, 1961, s. 14).

³⁸² W wyborach do rad narodowych w roku 1958 utworzono w całym kraju ponad 1 000 okręgów przemysłowych. Okręg przemysłowy był tworzony jedynie dla wyboru rady narodowej miejskiej, dzielnicowej, osiedla i powiatowej, w zakładach, w których liczebność załogi uzasadniała przyznanie co najmniej jednego mandatu. W drodze wyjątku powstawały okręgi przemysłowe obejmujące więcej niż 1 zakład i to w zasadzie tylko wówczas, gdy chodziło o sąsiadujące i powiązane więzią produkcyjną zakłady.

swego radnego, a w razie potrzeby nawet go odwołać. Nie wykluczało to oczywiście celowości bezpośrednich spotkań społeczności fabrycznej z jej radnymi oraz wysłuchania sprawozdań z pracy rady narodowej i dokonania oceny jej działalności.

Znaczenie przemysłowych okręgów wyborczych można w pełni ocenić jedynie na podstawie praktyki. Jednakże sam fakt wysokiej frekwencji wyborczej³⁸³ świadczył o dużym zainteresowaniu robotników tą instytucją, zwłaszcza że nie zawsze w sposób dostateczny wyjaśniono wagę i znaczenie faktu bezpośredniego powiązania największych zakładów przemysłowych z radami narodowymi. Nie wszędzie omawiano kandydatury radnych na zebraniach załogi.

Sama kampania wyborcza, jak i wyniki wyborów pozwalały w dużym stopniu na głębszą analizę sytuacji politycznej, nastrojów społeczności fabrycznych oraz źródeł ich niezadowolenia. Miało to istotne znaczenie nie tylko dla działalności rady robotniczej, lecz również, i to w nie mniejszym stopniu – dla działalności rad zakładowych i organizacji partyjnych.

Okręgi przemysłowe mogły się przekształcić w główne źródło i środek zabezpieczenia właściwej reprezentacji klasy robotniczej w organach władzy terenowej, robotnicy produkcyjni stanowili bowiem zdecydowaną większość wśród radnych wybranych w tych okręgach.³⁸⁴ Ich udział w pracach rad narodowych, ściśle powiązanie ze społecznością fabryczną i organami samorządu robotniczego mogły stanowić najlepszą gwarancję umocnienia wpływów proletariatu wielkoprzemysłowego w samorządzie terenowym. Jednakże ewolucja, jakiej uległ samorząd robotniczy w tych przedsiębiorstwach, spowodowała, że już w następnych wyborach do rad narodowych koncepcja okręgów przemysłowych musiała stracić swoje pierwotne znaczenie.

³⁸³ Frekwencja sięgała w zasadzie powyżej 90% wyborców.

³⁸⁴ Oto dane z niektórych województw: robotnicy produkcyjni stanowili – wśród radnych wybranych w okręgach przemysłowych – 77,5% w województwie katowickim, 64,8 – w województwie bydgoskim, 63,6% - w Łodzi, 88,5% - w województwie lubelskim, 55,4% - w województwie białostockim, 58,1% - w Warszawie/