

STEFAN SUŠIĆ

## KONSTITUCYJNO-PRAWNE CECHY PODSTAWOWEJ ORGANIZACJI PRACY ZESPOLONEJ W JUGOSŁAWII

### I

Podstawowa organizacja pracy zespolonej jest elementarną i instytucjonalną formą pracy zespolonej. Przez pojęcie „praca zespolona” w jugosłowiańskiej teorii politycznej i prawnej rozumie się wolną pracę zrzeszonych wytwórców, którzy są właścicielami społecznych środków produkcji, i którzy nieskrępowanie zarządzają swoimi sprawami oraz zawłaszczają produkty swojej pracy. Idzie tu o podkreślenie, że nie jest to już praca najemna, ale nie jest to też praca całkowicie wolna. Wyzwolenia pracy nie może przynieść żadna rewolucja polityczna, nawet socjalistyczna. Celem bowiem rewolucji socjalistycznej jest dokonanie — według Marksa — ekonomicznego wyzwolenia klasy robotniczej.

To ekonomiczne wyzwolenie klasy robotniczej osiąga się przez bezpośrednie zawłaszczanie przez nią materialnych warunków produkcji i wszystkich rezultatów pracy produkcyjnej, usuwanie jakiegokolwiek podporządkowania innym przedsiębiorcom, akcjonariuszom, menadżerom, biurokratom, jak też usuwanie każdego przymusu z ich strony. Samo słowo „praca” wskazuje jednak, że jest to ciągle jeszcze wyalienowana działalność wykonywana pod przymusem potrzeb fizycznych, której celem jest zarobek lub dochód. Słowo „zespolona” wskazuje, że nie jest to praca najemna. Właściwie jest to działalność produkcyjna, która jest wyzwolona od przymusu prywatnych właścicieli środków produkcji i od przymusu ze strony państwa socjalistycznego.

W jugosłowiańskiej teorii „praca zespolona” jest traktowana jako praca, która jest częściowo wyzwolona, a częściowo ciągle jeszcze wyalienowana. Ludzie pracy, aby stali się całkowicie wolni muszą, według Marksa, „zlikwidować warunek swojej własnej dotychczasowej egzystencji, który jest warunkiem egzystencji całego dotychczasowego społeczeństwa, tzn. muszą usunąć pracę”.

W nowej konstytucji SFRJ określone zostały formy polityczne i ra-

my społeczne, w których można pomyślnie budować społeczną organizację pracy zespolonej. Fundamentalną jednostką tej organizacji stanowi podstawowa organizacja pracy zespolonej (POPZ), która jest podstawową formą zespalandia pracy i środków w sensie ekonomicznym i podstawowym podmiotem również w systemie politycznym. Tworzy ją grupa ludzi pracy, którzy mogą wyrazić rezultaty swojej działalności w postaci wartości i zrealizować samodzielnie swoje prawa społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe. POPZ jest podstawą systemu społeczno-ekonomicznego i społeczno-politycznego SFRJ. W POPZ człowiek pracy realizuje swoją bezpośrednią podmiotowość w procesie pracy, wytwarzania i podziału dochodu, a przez POPZ wiąże się w procesie reprodukcji materialnej i społecznej z pracownikami innych POPZ. Przez łączenie i zrzeszanie podstawowych organizacji pracy zespolonej powstają różne złożone organizacje pracy zespolonej. Celem tego łączenia i zrzeszania jest zbudowanie całkowitego systemu pracy społecznie zespolonej w skali narodowej, utworzenie integralnego społeczeństwa pracy, w którym praca i wkład w rozwój społeczny jest podstawowym kryterium siły politycznej i ekonomicznej.

## II

1. Podstawowa organizacja pracy zespolonej jest elementarną i instytucjonalną formą pracy zespolonej, w której każdemu pracownikowi „poręcza się, że realizując prawo do pracy środkami uspołecznionymi w podstawowej organizacji pracy zespolonej i we wszystkich innych formach zespalandających pracę i środki, wspólnie i na równych prawach z innymi pracownikami, zarządza pracą i działalnością zakładu pracy oraz sprawami związanymi z całokształtem stosunków w zakresie reprodukcji społecznej, reguluje wzajemne stosunki w procesie pracy, decyduje o dochodzie uzyskanym w różnych formach zespalandających pracę i środki, uzyskuje dochody indywidualne”<sup>1</sup>.

Zgodnie z tym POPZ jest organizacją samorządową, kierowaną przez pracujących w niej pracowników. Jest też POPZ najlepszą formą organizacyjną dla urzeczywistnienia bezpośredniej samorządności, w której optymalnie może rozwijać się proces kształtowania więzi wytwórców ze środkami produkcji. Organizowanie POPZ w jugosłowiańskim systemie samorządowym nie jest żadnym formalnym zagadnieniem organizacyjnym, lecz najbardziej istotną kwestią ustanowienia podstawowych socjalistycznych stosunków produkcji, co stanowi jedno z zasadniczych zadań państwa jugosłowiańskiego w nadchodzącym okresie (J. Broz Tito). Zgodnie z Ustawą o pracy zespolonej „podstawowa organizacja pracy zespolonej jest podstawową formą tej pracy, w której to formie pracownicy

<sup>1</sup> Konstytucja SFRJ, art. 14 pkt 1.

wykonują bezpośrednio działalność gospodarczą lub inną przy użyciu środków stanowiących własność społeczną, realizują swoje społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe oraz decydują o innych sprawach dotyczących ich sytuacji społeczno-ekonomicznej"<sup>2</sup>. Z cytowanego postanowienia ustawowego, określającego pojęcie podstawowej organizacji pracy zespolonej<sup>3</sup> można wyciągnąć wniosek, że chodzi tu o podstawowe ogniwo gospodarczo-społeczne, w którym — z uwagi na istniejące obiektywne warunki dla realizacji samorządności — występowanie różnych antysamorządowych tendencji (biurokracja, technokracja itp.) praktycznie ograniczone jest do minimum.

Analizując konstytucyjno-prawną definicję POPZ stwierdzamy, że nie jest ta organizacja podstawową formą systemu społecznej produkcji, ponieważ POPZ powstaje *de iure* i *de facto* wyłącznie w ramach zakładu pracy<sup>4</sup>. Stąd, naszym zdaniem, poprawny jest wniosek, że zakład pracy stanowi w dalszym ciągu podstawową formę organizacyjną w systemie pracy społecznej, zaś POPZ jest podstawową formą, w której „robotnicy bezpośrednio i na zasadzie równouprawnienia realizują swoje społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe" (cytowany wyżej art. 14 Konstytucji SFRJ). Celem powoływania POPZ nie jest przejęcie organizacji produkcji, lecz realizacja praw samorządowych. Do takiego wniosku dochodzimy na podstawie konstytucyjnej definicji zakładu pracy, który może składać się z POPZ, ale może również istnieć bez nich. POPZ natomiast nie może istnieć jako samodzielna całość poza zakładem pracy<sup>5</sup>.

Prawna podmiotowość POPZ wynika z Konstytucji SFRJ (art. 45 ust. 1) oraz Ustawy o pracy zespolonej (art. 37), które stanowią, że podstawowe organizacje pracy zespolonej uzyskują status osoby prawnej poprzez zawarcie samorządowego porozumienia o zrzeszaniu się w zakład pracy. POPZ posiada prawną i gospodarczą osobowość i może samodzielnie

<sup>2</sup> Ustawa o pracy zespolonej (publ.). Służbeni list SFRJ nr 53 z 3 XII 1976 r. (art. 14 ust. 2).

<sup>3</sup> POPZ jako kategoria konstytucyjna po raz pierwszy wprowadzona została do systemu społeczno-politycznego w Jugosławii w poprawkach konstytucyjnych z 1971 r. (poprawka XXI, pkt 2, ust. 1). Zgodnie z poprawką XXIII powoływanie POPZ traktuje się jako prawo robotników podczas gdy Konstytucja SFRJ i Ustawa o pracy zespolonej stanowią, że chodzi tu nie tylko o prawo, lecz również o obowiązek robotników.

<sup>4</sup> „Robotnicy zatrudnieni w części zakładu pracy stanowiącej określone ogniwo — w którym rezultat wspólnej pracy tych robotników można określić jako samodzielną wartość produkcyjną lub rynkową oraz w którym robotnicy mogą realizować swoje społeczno-ekonomiczne i inne samorządowe prawa — mają prawo i obowiązek taką część zakładu pracy zorganizować jako podstawową organizację pracy zespolonej" (Ustawa o pracy zespolonej, art. 14 ust. 1).

<sup>5</sup> „Podstawowa organizacja nie może istnieć samodzielnie poza ramami zakładu pracy" (Ustawa o pracy zespolonej, art. 14 ust. 2).

uczestniczyć w zawieraniu umów i dokonywaniu czynności prawnych pomiędzy podstawowymi organizacjami pracy zespolonej w ramach zakładu pracy oraz z trzecimi osobami prawnymi spoza zakładu pracy. Podstawowa organizacja pracy zespolonej może na podstawie samorządowego porozumienia o zrzeszaniu się podjąć decyzję, że w stosunkach prawnych z osobami trzecimi może w jej istnieniu występować cały zakład pracy, w skład którego wchodzi dana organizacja podstawowa nie tracąca przy tym cech podmiotu.

2. Warunki do ukonstytuowania POPZ określone zostały w art. 36 Konstytucji SFRJ, który stwierdza, że: „pracownicy części zakładu pracy stanowiącej komórkę, której wyniki pracy mogą samodzielnie występować na rynku lub w obrębie zakładu pracy jako uprzedmiotowiona wartość, a w której pracownicy mogą realizować swoje prawa społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe, mają prawo i obowiązek zorganizować taką część zakładu pracy w podstawową organizację pracy zespolonej”.

Warunki do ukonstytuowania POPZ unormowane są także w art. 14 Ustawy o pracy zespolonej.

Pierwszy warunek to konieczność, aby część zakładu pracy, mająca się zorganizować jako POPZ, stanowiła pełną jednostkę produkcyjną. Pojęcie pełnej jednostki produkcyjnej nie jest określone normatywnie, co w praktyce wywołuje pewne trudności przy powoływaniu podstawowych organizacji pracy zespolonej. Konieczne jest bowiem w każdym konkretnym przypadku stwierdzenie czy dana część zakładu pracy stanowi pełną jednostkę produkcyjną. Na pewne cechy pełnej jednostki produkcyjnej wskazuje ustawa o pracy zespolonej. Określa ona, że jednostka ta „stanowi odcinek produkcji lub innej pracy w zakładzie pracy, w którym robotnicy są bezpośrednio połączeni jednym procesem pracy i przez to w pracy nawzajem są uzależnieni, a jednocześnie korzystają ze środków wspólnej pracy, realizują wspólny efekt”<sup>7</sup>. Przy wyodrębnianiu pełnej jednostki produkcyjnej należy brać za podstawę konkretne okoliczności, współzależność i więź robotników w dynamicznym, jednolitym procesie pracy oraz rezultat ich wspólnej pracy.

Drugim warunkiem powołania POPZ jest fakt, że rezultat wspólnej pracy robotników określonej części zakładu pracy (tj. części, z której powstaje POPZ) może wyrazić się jako samodzielna wartość albo na rynku (poza zakładem pracy) albo w tymże zakładzie pracy. Istotne jest —

<sup>6</sup> Doświadczenia praktyczne wykazują, że tworzenie POPZ w zbyt wąskich odcinkach procesu produkcyjnego, organizowanie karłowatych ogniw samorządu doprowadza do parcelacji procesu technologicznego, do „automatyzacji” samorządu, do izolacji od wpływu społeczeństwa.

<sup>7</sup> Ustawa o pracy zespolonej, art. 321.

moim zdaniem — aby rezultat wspólnej pracy posiadał tak zwaną wartość handlową, która wyraża wartość przeniesioną i wartość nowo utworzoną. Powinno to być ogólną normą przy powoływaniu podstawowej organizacji pracy zespolonej.

Trzecim warunkiem do utworzenia POPZ jest wymóg, aby pracownicy tej części zakładu pracy, z której ma być utworzona POPZ mogli realizować swoje społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe. Jako prawa samorządowe rozumie się zbiór rozmaitych praw, które przysługują robotnikom w pracy zespolonej, a które wynikają z Konstytucji, ustaw oraz samorządowych aktów ogólnych (społecznych postanowień, samorządowych porozumień oraz innych). Konstytucja SFRJ określa dwa podstawowe prawa robotników w pracy zespolonej: prawo do pracy przy użyciu środków stanowiących własność społeczną i prawo do decydowania o pracy, jej warunkach i rezultatach<sup>8</sup>. Wszystkie inne prawa robotników w pracy zespolonej wywodzą się z tych dwóch praw podstawowych, które jako niezbywalne, stanowią istotne składniki fundamentalnych stosunków społecznych.

Podstawowym elementem wyrażającym wszystkie prawa samorządowe w pracy zespolonej jest człowiek pracy (zrzeszony robotnik — pracownik), który dzięki swojej społeczno-ekonomicznej pozycji w pracy zespolonej „decyduje bezpośrednio i o wszystkich sprawach reprodukcji społecznej w warunkach wzajemnej współzależności, odpowiedzialności i solidarności, co pozwala mu zaspokajać osobiste potrzeby materialne i duchowe i daje prawo do korzystania z rezultatów pracy wykonywanej i wykonanej w przeszłości, z osiągnięć powszechnego postępu materialnego i społecznego, a na tej podstawie do coraz pełniejszego zaspokajania swoich potrzeb osobistych i społecznych oraz rozwijania swoich umiejętności pracy i innych możliwości twórczych”<sup>9</sup>. W ten sposób konstytucyjnie ustanowiona została społeczno-ekonomiczna pozycja człowieka jako jednostki zdezalienowanej, nie przeciwstawianej ani innym ludziom, ani całemu społeczeństwu, jednostki, która swobodnie i na równych prawach z innymi zespala swoją pracę i środki, w warunkach wzajemnej zależności i solidarności realizuje swoje społeczno-ekonomiczne i inne samorządowe prawa w stosunkach, w których — parafrazując sło-

<sup>8</sup> Art. 13 ust. 1 Konstytucji SFRJ. Wśród praw społeczno-ekonomicznych najważniejsze są następujące: prawo do pracy przy użyciu środków stanowiących własność społeczną, prawo do samoorganizowania się w POPZ, prawo do decydowania o pracy i gospodarowaniu, prawo do wpływu na tworzenie dochodu i na jego podział, prawo do decydowania o użyciu środków i ich łączeniu w różnych formach pracy zespolonej oraz o dochodzie dzięki temu wypracowanemu, prawo do samorządu, a następnie prawo robotników do regulowania wzajemnych stosunków w pracy oraz inne prawa.

<sup>9</sup> Zasady podstawowe, podrozdz. II ust. 1 Konstytucji SFRJ.

wa Marksa — wolność jednostki jest warunkiem wolności społeczeństwa; w którym klasa robotnicza wyzwalaając samą siebie wyzwala całe społeczeństwo.

Czwartym warunkiem dla powołania POPZ jest podjęcie przez robotników określonej części zakładu pracy (która ma stanowić podstawę POPZ) decyzji o zorganizowaniu się w podstawową organizację pracy zespolonej. Inicjatywa w tej sprawie przysługuje samym robotnikom, związkom zawodowym lub organom zarządzania w zakładzie pracy, jeśli uważają, że spełnione są warunki dla zorganizowania POPZ. Na ogólnym zebraniu pracowników części zakładu pracy, która ma ukonstytuować się jako POPZ, oni sami oceniają czy spełnione zostają warunki niezbędne dla powołania podstawowej organizacji pracy zespolonej. Jeśli ocena robotników jest pozytywna, przeprowadza się referendum, w trybie którego podejmowana jest uchwała o powołaniu POPZ. Z inicjatywą utworzenia POPZ mogą wystąpić także robotnicy z innych części zakładu pracy, związek zawodowy, społeczny rzecznik interesów samorządu, wspólnoty społeczno-polityczne oraz inne ustawowo uprawnione organy<sup>10</sup>. Zorganizowanie części zakładu pracy w POPZ jest pod względem konstytucyjno-prawnym zgodne z zasadą swobodnego samookreślenia się robotników w pracy zespolonej, dlatego nie jest tu potrzebna zgoda organu samorządu. Jest konstytucyjnym, niezbywalnym prawem robotników zorganizowanie się w POPZ przy założeniu, że spełnione zostały określone warunki.

Piątym warunkiem ukonstytuowania POPZ jest, aby powstawała ona w ramach zakładu pracy, ponieważ POPZ nie może istnieć samodzielnie, o czym już była mowa poprzednio. POPZ jest więc samodzielnym podmiotem ekonomicznym w ramach zakładu pracy, a co za tym idzie — także podmiotem prawnym, którego zakres praw, obowiązków i odpowiedzialności wynika z konstytucji, ustawy, samorządowego porozumienia o zrzeszaniu i z aktu założenia POPZ<sup>11</sup>. Naturalnie, jeżeli zakład pracy nie spełnia warunków do powołania w nim POPZ, wówczas on sam jako całość ma właściwość organizacji pracy zespolonej, w której robotnicy realizują swoje społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe, które na podstawie konstytucji realizowane są w POPZ<sup>12</sup>. Jeżeli jednak zakład pracy spełnia warunki, aby utworzyć w nim POPZ, jego robotnicy muszą powołać taką organizację, ponieważ zgodnie z Konstytucją SFRJ oraz ustawą o pracy zespolonej jest to nie tylko ich prawo, lecz także obowiązek.

<sup>10</sup> Art. 328 i 329 Ustawy o pracy zespolonej.

<sup>11</sup> Konstytucja SFRJ, art. 45.

<sup>12</sup> Ibidem, art. 36 ust. 2.

<sup>13</sup> Ibidem, art. 37.

## III

1. Konstytucja zabrania robotnikom wyodrębnić POPZ, w której pracują, z zakładu pracy, o ile byłoby to „sprzeczne z interesem ogólnym, prowadziło do istotnych utrudnień lub uniemożliwienia pracy w innych POPZ albo w całym zakładzie pracy”<sup>14</sup>.

Tak więc, to prawo konstytucyjne mogą pracownicy realizować w swoim interesie, ale w taki sposób, by nie naruszyć interesu ogólnego oraz interesów pracowników z innych POPZ tego samego zakładu pracy. Jest to zrozumiałe, chodzi bowiem o pracę zespoloną, lecz w ramach społecznego podziału pracy w warunkach współzależności, powiązania i współodpowiedzialności. Dlatego postanowienia konstytucyjno-prawne nie dopuszczają, aby POPZ wyodrębniła się z zakładu pracy bez uprzedniego uregulowania swoich stosunków z innymi POPZ i z zakładem pracy jako całością. Dotyczy to zwłaszcza wspólnych obowiązków zaistniałych wobec osób trzecich przed wyodrębnieniem, a także pokrycia szkód powstałych na skutek wyodrębnienia.

Zakład pracy po ukonstytuowaniu się POPZ stanowi asocjację tychże POPZ, które przystąpiły do zrzeszenia dobrowolnie.

POPZ stanowi podstawę systemu społeczno-gospodarczego, bowiem to w niej właśnie dokonuje się zespalanie pracy, integracja w zakłady pracy oraz w złożone organizacje pracy zespolonej. Jednocześnie POPZ stanowi podstawę systemu politycznego, ponieważ system delegacyjny, na którym oparta jest polityczna organizacja społeczeństwa wyrasta z tego ogniwa (powoływanie delegacji do rady pracy zespolonej w skupstynach wspólnot społeczno-politycznych oraz delegacji do samorządowych wspólnot interesów, które są integralną częścią systemu ekonomicznego oraz systemu politycznego)<sup>15</sup>.

Samorząd jest tak usytuowany, że wszechstronnie dąży do ukonstytuowania się jako kompleksowy system społeczno-polityczny, w którym organy władzy czy administracji wyrastają z szerokiej podstawy społecznej. W ten sposób gwarantuje się obywatelom prawo udziału w procesie podejmowania decyzji politycznych we wspólnotach społeczno-politycznych, prawo udziału w kierowaniu organizacjami zajmującymi się sprawami dotyczącymi obywateli i prawo kierowania zakładem pracy. W ten

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> F. Siemieński pisząc o ustroju społeczno-ekonomicznym interesująco wywodzi, że: „z ustrojem politycznym każdego państwa ściśle jest związany jego ustrój społeczno-gospodarczy. Tworzy on ekonomiczną podstawę władzy klasy panującej. Termin 'ustrój społeczno-gospodarczy' używany bywa w dwóch znaczeniach: 1) w znaczeniu całokształtu stosunków produkcji, tworzących ekonomiczną strukturę społeczeństwa, 2) w znaczeniu całokształtu stosunków własnościowych, tj. stosunków produkcji znajdujących swój wyraz w prawie” (*Prawo konstytucyjne*, Warszawa—Poznań 1978, s. 111).

sposób konstytucja nadaje jednakową pozycję wszystkim ludziom pracy i obywatelom, wprowadza integralny, powszechny system samorządu w całym społeczeństwie.

2. Ludzie przez swoją pracę, zajmują jednakową pozycję społeczno-ekonomiczną także we wszystkich dziedzinach życia<sup>16</sup>. Ze względu na to, że nie każda praca może być uprzedmiotowiona tak jak to się dzieje w produkcji materialnej, gdzie zgodnie z tym może mieć miejsce wymiana na pracy w postaci produktu — Konstytucja SFRJ wprowadza zasadę swobodnej wymiany pracy. Zasada ta umożliwia wprowadzenie określonych stosunków społeczno-ekonomicznych pomiędzy pracownikami takich dziedzin jak na przykład kultura, nauka, oświata itp. oraz pracownikami w sferze produkcji materialnej<sup>17</sup>. Prowadzi to do wniosku, że dochód realizowany jest nie tylko w postaci rynkowej wymiany produktu pracy, lecz również w drodze wzajemnej wymiany pracy dokonywanej w ten sposób, że usługodawcy i usługobiorcy umawiają się i postanawiają wspólnie jaka część dochodu, to jest środków pieniężnych pochodzących ze sfery produkcji materialnej, zostanie wniesiona do dochodu usługodawców w sferę stanowiącą działalność pozagospodarczą. Jednakże nie byłoby możliwe wprowadzenie przez swobodną wymianę pracy równości w zakresie społeczno-ekonomicznej pozycji pracowników służb i świadczeń społecznych, gdyby w tych służbach i świadczeniach nie zakładano podstawowych organizacji pracy zespolonej i nie realizowano prawa do pracy przy użyciu środków<sup>7</sup> stanowiących własność społeczną oraz nie realizowano innych praw samorządowych.

Dochód wypracowany w POPZ charakteryzuje się tym, że do jego zrealizowania użyto środków stanowiących własność społeczną, i że jest on rezultatem zarówno wspólnej pracy pracowników POPZ, jak i całej pracy społecznej<sup>18</sup>. Konstytucja wychodzi więc z założenia, że produkt pracy jest rezultatem wspólnej działalności produkcyjnej szerszej rzeszy pracowników<sup>7</sup>. W konsekwencji tego dochód osiągnięty w POPZ nie jest wynikiem wyłącznie wspólnej pracy robotników tej POPZ, lecz również

<sup>16</sup> Pracownicy POPZ prowadzący działalność w dziedzinach usług społecznych, dokonując swobodnej wymiany swej pracy, pozostają w takiej samej sytuacji społeczno-ekonomicznej jak pracownicy organizacji pracy zespolonej prowadzący inną działalność (art. 16 ust. 3 Konstytucji SFRJ).

<sup>17</sup> Intencją Konstytucji SFRJ jest aby w dziedzinie oświaty, nauki, kultury, służby zdrowia i opieki społecznej powoływać tzw. samorządowe wspólnoty interesów jako zinstytucjonalizowane formy zaspokajania wspólnych potrzeb i interesów. Samorządowe wspólnoty interesów powstały w wyniku przezwyciężenia stosunków pośrednictwa państwowego i stosunków administracyjno-budżetowych. Samorządowe wspólnoty interesów mogą w różnej formie prowadzić współpracę między sobą, zrzeszać się w większe wspólnoty interesów, zakładać związki i inne zrzeszenia (art. 51 - 59 i 110-113 Konstytucji SFRJ).

<sup>18</sup> Art. 17 Konstytucji SFRJ.

rezultatem pracy ogólnospołecznej, ponieważ środki produkcji jako wspólne należą do wszystkich robotników.

POPZ stanowi właśnie dlatego podstawową instytucjonalną formę zespalaania pracy, że w niej i poprzez nią ludzie pracy realizują swoją pozycję społeczno-ekonomiczną. Decydują bowiem o warunkach i rezultatach pracy nie tylko swojej podstawowej organizacji pracy zespolonej, lecz także pracy ogólnospołecznej. Wypracowując dochód w każdej z form organizacyjnych zespolenia pracy i środków — ludzie pracy decydują o nim w POPZ. Prawo pracowników do decydowania w POPZ o całym dochodzie jest ich prawem konstytucyjnym, zapewniającym dominującą pozycję klasy robotniczej w stosunkach ekonomicznych i w ogóle w społeczeństwie. Ponieważ zrealizowany dochód jest rezultatem bezpośredniej pracy samych pracowników POPZ oraz całej pracy społecznej — konieczne jest rozwiązywanie tej sprzeczności społecznej przez samorządowe porozumienia i społeczne postanowienia. Z samej natury dochodu, ze sposobu i warunków jego wypracowania wynikają dla pracowników obowiązki i odpowiedzialność wobec innych pracowników w społeczności<sup>19</sup>. Wynika to z faktu, że wypracowany dochód jest nie tylko wynikiem wspólnej pracy pracowników w POPZ, lecz także „pracy społecznej”. Całość wypracowanego dochodu dzielona jest między poszczególne POPZ według wkładu każdej z nich w jego wypracowanie.

W dochodzie każdej z POPZ zawarta jest część dochodu przeznaczona na rozszerzenie materialnych podstaw pracy zespolonej. Bez względu na to czy dochód został zrealizowany w ramach zakładu pracy złożonej organizacji pracy zespolonej, czy też w innej formie organizacyjnej — zawsze należy on do pracowników w podstawowych organizacjach pracy zespolonej, którzy o dochodzie tym decydują. Ponieważ przez kategorię dochodu wyrażane są społeczno-ekonomiczne stosunki pracowników pracy zespolonej można stwierdzić, że stosunki te w szerszym sensie są stosunkami opartymi na dochodzie i stanowią podstawę całego systemu stosunków samorządowych. Klasa robotnicza w takim stopniu urzeczywistnia samorządność i sprawuje władzę, w jakim zrzeszony robotnik zarządza dochodem bez pośredników pomiędzy nim jako podmiotem pracy a środkami produkcji jako przedmiotami pracy.

Zrzeszając się w POPZ i w inne formy zespalaania pracy i środków pracownicy wypracowują i powiększają zarówno swoje dochody indywidualne, jak i dochód ogólnospołeczny, samorządnie regulują stosunki pracy, warunki wypracowywania i podziału dochodu<sup>20</sup>. Podejmowanie w POPZ decyzji o dochodzie zakłada, że dochód ten nie jest wyobcowany od pracowników, że pracownik staje się podstawowym podmiotem i nosicielem społecznego działania w procesach reprodukcji społecznej. W ten

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Art. 4 Ustawy o pracy zespolonej.

sposób dokonuje się społeczne wyzwalenie pracy: przez socjalistyczne stosunki społeczne wprowadzające bezpośredni stosunek pomiędzy swobodnymi i równoprawnymi wytwórcami jako podmiotami pracy oraz środkami produkcji jako przedmiotami pracy, stosunek kontrolowany przez samych wytwórców. Społeczne wyzwalenie pracy (dezalienacja robotników) jest założeniem koniecznym, aby pracownicy mogli zapanować nad warunkami pracy, procesem pracy i rezultatami pracy. Praca stanowi podstawę dla realizacji samorządnej pozycji robotników, zgodnie z zasadą konstytucyjną, według której „praca człowieka jest jedynym warunkiem zawłaszczania produktu pracy społecznej oraz zarządzania środkami społecznymi”<sup>21</sup>. Innymi słowy, nikt nie może zawłaszczać produktu pracy na podstawie prawa własności, lecz jedynie na podstawie swojej pracy. Może to być jednym z czynników wpływających na kształt i wielkość POPZ. Ponieważ robotnicy w ramach POPZ bezpośrednio uczestniczą (proporcjonalnie do wkładu pracy) w wypracowaniu i podziale dochodu, to właśnie w tej instytucjonalnej formie pojawia się możliwość pełniejszej dezalienacja pracy à osobowości człowieka.

Istotą postanowień konstytucyjnych jest stworzenie warunków do zespolenia podmiotów pracy i środków produkcji. W świetle unormowań konstytucyjnych nie ma miejsca na alienację tych środków od pracy zespolonej, z czego też dalej wynika, że środki produkcji poza pracą zespoloną nie mogą być źródłem dochodu. Pracownicy w POPZ mają prawo i obowiązek podzielić dochód zgodnie ze swymi potrzebami indywidualnymi i zespołowymi, a także zgodnie z potrzebą rozszerzania materialnych podstaw zarówno swojej własnej pracy, jak i pracy społecznej. Niewywiązywanie się z tego konstytucyjnego obowiązku omawianego w art. 17 pociąga za sobą interwencję wspólnoty społecznej<sup>22</sup>. Pracownicy mają także prawo do części dochodu uzyskanego dzięki pracy uprzednio włożonej, która jest obecna w środkach produkcji. W ten sposób potwierdzona została inna zasada konstytucyjna głosząca, że środki pochodzące z wkładu pracy wykonanej w przeszłości mogą być odizolowane od robotników<sup>23</sup>.

POPZ jako instytucjonalna forma pracy zespolonej stanowi z jednej strony świadome nadawanie kierunku w organizowaniu pracy, z drugiej zaś strony — jest wynikiem rozwoju socjalistycznych stosunków produkcji. Przy tym kiedy jest mowa o realizowaniu postanowienia konstytucyjnego należy pamiętać, że każdemu robotnikowi należy się w POPZ wynagrodzenie indywidualne zgodne z zasadą podziału środków według pracy (tj. według jakości i ilości pracy).

<sup>21</sup> Zasady podstawowe, podrozdz. III, ust. 5 Konstytucji SFRJ.

<sup>22</sup> Konstytucja SFRJ, art. 21 ust. 3.

<sup>23</sup> Ibidem, art. 19 ust. 2.

Zgodnie z zasadą konstytucyjną, pracownicy w pracy zespolonej mogą uzyskiwać korzyści materialne, które są oparte na ich pracy, to jest na osobistym wkładzie robotnika w postaci pracy uprzednio włożonej i pracy bieżącej niezbędnej dla uzyskania dochodu<sup>24</sup>. Ponieważ nikt nie może zawłaszczyć tego, co nie jest rezultatem jego pracy, konstytucja stwierdza, że część dochodu, która została wypracowana w wyjątkowych okolicznościach może zostać wykorzystana tylko dla rozszerzenia materialnych podstaw pracy zespolonej i należeć do wszystkich zrzeszonych pracowników jako własność społeczna<sup>25</sup>. Celem postanowienia konstytucyjnego jest umożliwienie podejmowania decyzji o środkach produkcji przez odpowiedni mechanizm społeczny, aby środki te nie zostały wyobcowane od pracy zespolonej i nie stały się źródłem, z którego powstaje „kapitał państwowy”. Przeprowadzenie podziału dochodu na spożycie indywidualne i zbiorowe, na cele rozszerzania materialnych podstaw pracy zespolonej oraz na gromadzenie rezerw unormowane zostało w Konstytucji SFRJ w art. 19 i stanowi nie tylko prawo pracowników realizowane w POPZ, lecz również obowiązek, ponieważ Konstytucja zobowiązuje ich do dokonania tego podziału z uwzględnieniem trzech wymienionych celów. Głównym powodem, dla którego w Konstytucji SFRJ ustrojodawca w taki sposób problem ten unormował, jest fakt, że pracownicy w pracy zespolonej tworzą środki nie tylko dla swoich potrzeb indywidualnych i zbiorowych, ale również dla rozszerzenia podstaw materialnych pracy własnej i całej pracy zespolonej. Prawo robotników do gospodarowania także tą częścią dochodu, która jest przeznaczona na cele reprodukcji rozszerzonej i to gospodarowania nią jako jedynym i wyłącznym podmiotem, stanowi istotny element stosunków produkcji wynikających z pozycji człowieka w pracy zespolonej. Wypracowany bowiem przez robotników dochód w każdym ogniwie i formie organizacyjnej zespala pracy i środków stanowi zawsze dochód POPZ. O dochodzie tym, jako o wspólnym dochodzie będącym wynikiem wspólnej pracy decydują robotnicy w POPZ na podstawie kryteriów, które sami dla siebie określają w zawartym porozumieniu samorządowym<sup>26</sup>. Zarządzając środkami stanowiącymi własność społeczną POPZ nie może kierować się swoim interesem cząstkowym (bez względu na to, że jest podstawowym podmiotem reprodukcji społecznej), lecz ponosi pełną odpowiedzialność społeczną wobec robotników w innych POPZ oraz we wspólnotach społecznych. Na skutek tego podstawowa organizacja pracy zespolonej odpowiada za „celowe z gospodarczego punktu widzenia wykorzystanie społecznych środków produkcji” za „ich odnawianie, doskonalenie i powiększanie, jak również za świadome wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych”<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Ibidem, art. 20.

<sup>25</sup> Ibidem, art. 18.

<sup>26</sup> Ibidem, art. 17 ust. 2.

<sup>27</sup> Ibidem, art. 15 i 46.

Dochód stanowi też materialną podstawę prawa robotników do decydowania o warunkach ich pracy i o własnych wynagrodzeniach. Robotnik bowiem, decydując o dochodzie jaki wypracował w POPZ, staje się osobiście zainteresowany, aby wypracować jak największy dochód, ponieważ w ten sposób tworzy materialną podstawę do decydowania o warunkach swej pracy, o podziale dochodu oraz do uzyskiwania dochodu indywidualnego<sup>28</sup>.

3. W POPZ kształtują się podstawowe stosunki produkcji. Powody organizowania POPZ nie mają jednak wyłącznie charakteru formalno-prawnego lub gospodarczo-technologicznego. Jak podkreślali bowiem klasycy marksizmu — określone stosunki produkcji mają odpowiadające im formy organizacji pracy oraz formy własności. Ludzie nawiązują stosunki zawsze przez określone formy organizacyjne, oddziałujące na zasadzie sprzężenia zwrotnego na charakter realnych stosunków społeczno-ekonomicznych.

Podstawowe cele zespalandia pracy robotników oraz środków stanowiących własność społeczną określone są w art. 4 Ustawy o pracy zespolonej w sposób dosyć ogólny. Mówi się tam bowiem o doskonaleniu socjalistycznych stosunków samorządowych, rozszerzaniu materialnych podstaw pracy zespolonej, zwiększaniu dochodu, skutecznym zarządzaniu i gospodarowaniu pracą bieżącą i uprzednio włożoną itd. Konkretyzacja tych postanowień zostaje dokonywana w samorządowych aktach ogólnych.

Společno-ekonomiczna treść procesu zespalandia pracy robotników i środków stanowiących własność społeczną traktowana z punktu widzenia powoływania POPZ zawiera<sup>29</sup> się we wprowadzaniu jakościowo nowych więzi ekonomicznych i w rozwijaniu społecznych stosunków pomiędzy robotnikami w procesach pracy, co faktycznie bezpośrednio wpływa na wszystkie sprawy związane z ich pozycją społeczną-ekonomiczną i decyduje o tej pozycji. W aspekcie systemu delegacyjnego POPZ stanowi nie tylko kategorię ustroju społeczeństwa-ekonomicznego, lecz także systemu społeczno-politycznego. Podstawą systemu delegacyjnego jest człowiek pracy, samorządowo i samorządnie zorganizowany w POPZ oraz w innych ogniwach samorządowej organizacji ludzi pracy, we wspólnotach lokalnych, w innych samorządowych wspólnotach oraz w organizacjach społeczno-politycznych.

<sup>28</sup> Ibidem, art. 17 ust. 3.

<sup>29</sup> W Ustawie o pracy zespolonej (art. 15) mówi się o wspólnocie pracy stanowiącej wstępną formę zespalandia jedynie w odniesieniu do określonej grupy robotników, która z uwagi na specyfikę zawodową nie może ukonstytuować się jako POPZ: kryterium przesądającym o tym czy zostanie powołana wspólnota pracy, czy też POPZ — zgodnie z Konstytucją SFRJ (art. 29) jest charakter i istota działań wykonywanych przez określonych robotników. Wspólnota pracy, podobnie jak podstawowa organizacja pracy zespolonej jest obowiązkową formą zespalandia pracy i środków.

Pracownicy w pracy zespolonej realizują swoje społeczno-ekonomiczne i inne prawa samorządowe przez swoich delegatów do rad robotniczych, jak również przez delegacje i delegatów do skupsztyn samorządowych wspólnot interesów oraz skupsztyn wspólnot społeczno-politycznych. Wychodząc z postanowień zawartych w konstytucji (art. 14 ust. 2; i art. 36 Konstytucji SFRJ) Ustawa o pracy zespolonej (art. 14) określając bliżej fundamentalne cechy POPZ daje jej miejsce zasadniczego, wyjściowego ogniwa dla wszelkich innych form zespalania pracy i środków. W płaszczyźnie zaś systemu delegacyjnego pracownicy POPZ w sposób zorganizowany uczestniczą w funkcjach władzy i zarządzania skupsztyn wspólnot społeczno-politycznych.

Koncepcja organizacji samorządu w POPZ została określona normatywnie w ten sposób, że tworzy ona kompleksowy system społeczny bazując na systemie delegacyjnym, wyrastającym z podstawowych ogniw samorządu oraz wspólnotach samorządowych we wszystkich dziedzinach samorządu społecznego. Demokracja samorządowa staje się w ten sposób demokracją pluralizmu interesów samorządowych. Człowiek pracy w POPZ realizuje bezpośrednio siebie jako podmiot procesu pracy, wytwarzania dochodu i jego podziału, regulowania stosunków w pracy zespolonej, w planowaniu i wytyczaniu polityki rozwoju. Przez POPZ łączy się w toku procesu reprodukcji materialnej i społecznej z pracownikami POPZ i w ten sposób realizuje swoją funkcję podmiotu w całokształcie społecznej reprodukcji w społeczeństwie. Z drugiej strony z POPZ i ze wspólnot samorządowych wyrastają delegacje to jest podstawowe ogniwa skupsztyn jako organów samorządowych i organów władzy politycznej, które wyrażają wszystkie potrzeby i interesy samorządowo i samorządnie zrzeszonych robotników, biorąc za punkt wyjścia pracę jako podstawowe kryterium określania władzy ekonomicznej i politycznej.

*Z języka serbsko-chorwackiego  
przełożyły Teresa Wójcik i Krystyna Bąk  
Tłumaczenie weryfikowała Hanna Suchocka*

TRAITS CONSTITUTIONNELS ET JURIDIQUES DE L'ORGANISATION  
FONDAMENTALE DU TRAVAIL COLLECTIF EN YUGOSLAVIE

Résumé

Cet article présente les traits constitutionnels et juridiques de l'organisation fondamentale du travail collectif. L'organisation en question est la forme institutionnelle et élémentaire du travail collectif. La notion du „travail collectif" signifie le travail libre des producteurs associés, propriétaires des moyens de production communs, ayant la gestion illimitée de leurs affaires et la possession complète des produits de leur travail. La nouvelle constitution de la Yougoslavie a bien deter-

miné les formes politiques et les limites sociales nécessaires pour la création de l'organisation sociale du travail collectif. L'unité de base de cette organisation est constituée par l'organisation fondamentale du travail collectif, forme principale d'unir le travail et les moyens dans le sens économique, sujet de base dans le système politique. Elle est orée par un groupe des travailleurs qui peuvent présenter les résultats de leur activité en forme de valeur, qui peuvent réaliser eux-mêmes leurs droits sociaux et économiques ainsi que les autres droits concernant l'autonomie.

L'existence de ces organisations en Yougoslavie n'est pas un problème d'organisation formelle, elle concerne la création des conditions de la production dans le système socialiste. C'est une des tâches principales de l'état yougoslave dans le temps à venir.

L'organisation en question peut être créée dans une entreprise, elle ne peut pas exister en tant qu'unité autonome en dehors de ses limites. Elle possède la personnalité juridique et économique, peut signer les contrats et les actes juridiques entre les organisations fondamentales du travail collectif d'une entreprise et les personnes juridiques non liées à l'entreprise.

La constitution yougoslave défend aux ouvriers de détacher les organisations fondamentales du travail collectif des entreprises dans la situation où un tel acte viserait l'intérêt commun, menerait aux difficultés dans le travail des autres organisations ou de toute l'entreprise, ou même le rendrait impossible.

Une entreprise, où les organisations en question se sont constituées d'une façon volontaire, forme leur association. Les travailleurs qui créent les différentes formes d'assembler les moyens et le travail augmentent leurs revenus individuels et le revenu global, règlent d'une manière autonome les rapports du travail, les conditions de créer et de partager le revenu grâce au fait que les ouvriers participent dans toutes ces actions. Cette organisation du travail ouvre la possibilité de desaliéner le travail et la personnalité de l'homme. Les organisations du travail collectif forment aussi leurs représentations, unités principales des organes de l'autonomie et du pouvoir politique qui expriment les besoins et les intérêts des ouvriers organisés d'une manière indépendante et autonome, qui prennent le travail comme point de départ du critère pour définir le pouvoir économique et politique