

RÉSUMÉ DE LA DISCUSSION

Un vaste débat s'est engagé sur les sujets abordés dans les rapports. Les discutants soulevaient des questions relatives aux rapports présentés le jour donné, mais souvent revenaient aussi aux questions discutées antérieurement ou abordaient des problèmes de nature générale présentant une importance pour l'ensemble des problèmes liés au fonctionnement du droit du travail à l'entreprise. Tenant compte de ce fait et en nous efforçant en même temps de décrire de façon aussi claire que possible le déroulement de la discussion, nous allons les présenter non pas par ordre des interventions mais par problèmes soulevés à propos de tel ou tel rapport.

Au cours de la conférence consacrée aux droits et devoirs du travailleur et aux garanties de leur observation dans l'entreprise (rapports des professeurs J.-M. Verdier et W. Szubert) ont pris la parole : X. Blanc-Jouvain, P. Langlois, G. Lyon-Caen, J. Pelissier, A. Supiot, M. Stroobant, J.-M. Verdier, J. Nowacki, B. M. Ćwiertniak, J. Nózka, W. Piotrowski, M. Pliszkiewicz, E. Poloczek et W. Szubert. Deux sujets notamment ont été abordés : la problématique de la discipline au travail et les facteurs incitant les travailleurs à bien s'acquitter de leurs devoirs, et les droits et libertés du travailleur.

Comme l'a démontré un échange animé de vues, l'interprétation même de la notion de la discipline au travail prête à controverse, tant en droit polonais que français. Le rapport entre les devoirs du travailleur et la discipline du travail suscite, lui aussi, des doutes. Ces questions ont occupé beaucoup de place dans les interventions des participants polonais. On a souligné que le caractère controversé de ce thème est dû, dans une grande mesure, à ce que le terme en question a des sens multiples. Il apparaît, en effet, non seulement dans le contexte juridique,

mais aussi psychologique, sociologique, politique, etc. Par ailleurs, les divergences d'opinions en cette matière s'accroissent du fait de la mauvaise rédaction des dispositions juridiques. On a fait également remarquer que la notion de la discipline au travail suscite, en Pologne, une association d'esprit particulière, car elle évoque une loi extrêmement impopulaire de 1950 sur la protection de la discipline au travail. Compte tenu de toutes considérations, on a émis des doutes sur l'opportunité de l'emploi de cette notion dans le domaine du droit. On a souligné à ce propos que sur le plan normatif il suffit d'utiliser la notion des devoirs du travailleur et de définir les effets de leur inexécution ou exécution imparfaite. Par ailleurs on soulevait le fait que sur le plan descriptif également il est plus utile et plus adéquat de parler non pas de la discipline au travail mais de la "volonté" de travail, cette "volonté" présente une haute importance dans chaque société, quel que soit son système socio-économique.

Comme l'ont fait remarquer les participants français à la conférence, en France la notion de la discipline au travail n'est apparue dans le langage juridique que dans la loi du 4 août 1982. Auparavant, elle était débattue dans la doctrine quoique avec moins d'intensité qu'en Pologne. La loi précitée a apporté une définition des sanctions disciplinaires (encore qu'insuffisamment précise), sans définir cependant qu'est-ce que est la transgression disciplinaire. Au cours de la discussion a été formulée l'opinion qu'il serait difficile de qualifier de transgression à la discipline tout manquement du travailleur à ses devoirs. Car il est des formes d'inexécution du contrat qui peuvent être sanctionnées non pas sur la voie disciplinaire mais sur celle de la responsabilité civile (p.ex. le fait par le travailleur d'exercer une activité concurrentielle). En récapitulant ce problème on a constaté qu'en définissant la discipline au travail il faut la rattacher aux exigences propres au travail collectif.

En marge de la discussion sur la problématique de la discipline au travail en France ont été appréciées ces dispositions de la loi du 4 août 1982 qui concernent l'application des peines disciplinaires. Il a été constaté qu'il était dans les intentions du législateur, d'un côté, de restreindre le pouvoir du chef d'entreprise, et de l'autre côté, de le renforcer par une réglementation légale. Certains orateurs se sont déclarés très sceptiques sur la façon dont ces intentions sont mises en oeuvre, tandis que d'autres, tout en apercevant les défauts de l'acte législatif en question (définition imprécise des sanctions et l'absence d'une définition de la transgression disciplinaire) en indiquaient les aspects positifs. Ils ont notamment souligné que la loi concernée offre au travailleur la possibilité de se défendre contre les abus du pouvoir de l'employeur, règle la procédure disciplinaire et prévoit, ce qui est

particulièrement important, la faculté d'annuler une sanction sur la voie d'une procédure contentieuse.

On a vu une concordance assez poussée de vues sur les facteurs incitant le travailleur à bien exécuter les devoirs relevant du rapport de travail. A propos de cette question on a fait ressortir certaines différences entre les réalités socio-économiques de la Pologne et de la France, liées notamment à la situation sur le marché du travail. Ce qui est important dans ce cas c'est le chômage en France et l'absence, en principe, de ce phénomène en Pologne. Cependant, il n'a pas été contesté que, nonobstant les différences politiques et socio-économiques, on ne saurait former une "volonté de travail" en usant uniquement des sanctions disciplinaires. L'efficacité de ces sanctions est limitée comme le montre l'observation de la pratique dans les entreprises polonaises et françaises. Il a été souligné qu'il est relativement fréquent que les sanctions disciplinaires jouent un rôle de mesure précédant la résiliation du contrat de travail, en servant en même temps de preuve éventuelle du bien-fondé du licenciement. On a par ailleurs attiré l'attention sur les vastes potentialités disciplinantes d'autres pouvoirs de direction de l'employeur, tout en soulevant que l'action de ce genre exercée sur les travailleurs risque d'entraîner un danger. En effet, elle reste en dehors du contrôle judiciaire, ce qui comporte le risque d'abus. Dans cet état de choses il a été reconnu que plus efficace peut être une bonne politique des salaires et bonne politique de l'emploi, une bonne organisation du travail, etc.

On a signalé que de vastes possibilités incitatives à un meilleur travail sont liées à la participation des travailleurs à la gestion et à leur coresponsabilité du sort de l'entreprise. A ce point de vue particulièrement importante est la question de l'influence du personnel sur la désignation et la révocation du chef d'entreprise. Dans la discussion sur le point de savoir quel peut être l'impact de la démocratisation de la vie dans l'entreprise sur la discipline des travailleurs, quelques orateurs (notamment français) se sont opposés à l'opinion d'après laquelle cette démocratisation présente un danger pour un fort pouvoir de l'employeur, en affirmant que c'est juste le contraire qui est vrai. Afin de renforcer le pouvoir du chef d'entreprise il faut instituer un contre-pouvoir du personnel. On a fait remarquer que jusque-là on n'avait pas suffisamment insisté sur le problème des négociations entre l'employeur et les organisations représentant les travailleurs, ces négociations devaient englober également les questions disciplinaires. Les négociations collectives sont en effet une forme de participation qui respecte le plus la dignité du travailleur, ce qui n'est pas sans importance pour former ses attitudes envers le travail.

En parlant de l'initiation au bon travail, on a attiré également l'attention sur l'importance de l'acceptation morale par les travailleurs des règles régissant les rapports de travail dans l'entreprise. Sans une telle acceptation il est difficile de faire respecter le travail par le personnel. Il n'est pas douteux, ajoutait-on, que les valeurs de la législation et la conformité des solutions adoptées avec les exigences de la vie et de l'équité ont une incidence sur la motivation. Il s'ensuit que la conscience juridique des travailleurs et l'information sur le droit présentent leur importance. Comme le montre l'expérience de certaines entreprises, la discipline au travail peut se transformer en autodiscipline lorsque les règles de conduite dans le processus de travail sont reconnues comme justes par les travailleurs et lorsque leur interprétation ne suscite pas de doutes.

Les discutants étaient également fort intéressés par le sujet concernant les droits et libertés du travailleur. En particulier a été soulevée la question du rapport mutuel des droits civiques (civils) et des droits de travailleur. Le travailleur en effet a des droits déterminés en tant que citoyen et ces droits ne peuvent disparaître dès qu'il franchit le seuil de l'entreprise. Il est donc citoyen également à l'entreprise. Au cours de la discussion, les participants français n'étaient unanimes sur le point de savoir si les dispositions du droit français du travail en vigueur tiennent compte de ce que le travailleur est considéré comme un citoyen à l'entreprise. Certains ont exprimé l'opinion qu'en cette matière aucun progrès n'est à noter en droit français du travail. Cependant, la majorité des discutants n'étaient pas d'accord avec cette appréciation pessimiste. A leur avis, rien que le droit d'expression accordé aux travailleurs justifierait un jugement plus favorable. Qui plus est, le travailleur a des possibilités sur les négociations collectives, et il possède aussi, dans une certaine mesure, le droit d'obtenir des informations sur l'entreprise, etc.

Les participants polonais ont été particulièrement intéressés au droit du travailleur d'exprimer librement ses opinions. Répondant aux questions posées à ce sujet, les participants français ont précisé que ce droit est limité quant à son objet. Il ne concerne que le travail, et plus exactement les conditions, l'organisation et la durée du travail. Dans la pratique cependant l'objet de ce droit peut susciter des doutes, car la frontière entre les problèmes de travail et les autres affaires de l'entreprise est floue. Il a été souligné par ailleurs que le but primordial du droit accordé aux travailleurs d'exprimer librement leur opinion est le souci d'améliorer les conditions du travail, sur quoi les travailleurs eux-mêmes doivent pouvoir exercer leur influence.

On s'est demandé si le droit en question n'est pas dirigé dans une certaine mesure contre les syndicats. Cette hypothèse n'a pas été

partagée, néanmoins il a été constaté que certains syndicats redoutent réellement d'être poussés en marge de la vie à l'entreprise. On a également précisé qu'elle était l'attitude des employeurs envers le droit en question. Trois attitudes se laissent observer. Les uns sont défavorables à cette idée, d'autres laissent cette question suivre son cours en attendant qu'elle se termine par un échec ou un succès, d'autres encore jugent ce droit de façon positive, en partant du principe que les bons rapports à l'entreprise et une participation effective des travailleurs à l'organisation du travail ne peuvent qu'améliorer la gestion de l'entreprise et sa productivité. Cependant on recueille les expériences qui permettront d'apporter d'éventuels changements à la réglementation du droit de libre expression des travailleurs. Il a été souligné que le succès de cette idée provoquerait une évolution sensible des rapports de travail.

Certaines questions relatives au droit de grève ont également été soulevées. Tout d'abord on a fait remarquer qu'en France, autrement qu'en Pologne, la liberté syndicale et le droit de grève ne sont pas réglés par une législation spéciale. C'est la question de savoir à qui appartient ce droit qui a été plus largement débattue. Deux solutions sont possibles en cette matière : le sujet ayant le droit de grève est le travailleur ou le syndicat (le travailleur dans ce dernier cas ne peut participer qu'à une grève légalement proclamée par les syndicats). La loi polonaise a adopté la seconde solution.

Il a été demandé si en Pologne il n'y a pas d'antinomie entre la loi sur l'autogestion du personnel d'un côté et la loi sur les syndicats et le droit de grève de l'autre. On a fait remarquer qu'en Yougoslavie par exemple l'existence d'une telle antinomie est reconnue et que, pour cette raison, le droit de grève n'y est pas réglé par la loi. Cependant, on a jugé plus judicieuse l'opinion que l'autogestion est une institution socio-politique qui peut mal fonctionner comme toute organisation de ce genre. Les travailleurs donc doivent avoir la possibilité de défendre leurs intérêts. Le droit de grève qui leur offre cette possibilité est, précise-t-on, un moyen de protestation et non de lutte.

Dans la discussion sur le thème "La situation juridique du chef d'entreprise" (statut, compétences, responsabilité), traité dans les rapports des professeurs A. Lyon-Caen et de H. Lewandowski, ont pris la parole M.M. : X. Blanc-Jouvain, P. Langlois, A. Lyon-Caen, A. Supiot, M. Stroobant, J.-M. Verdier, J. Czarnecki, L. Florek, N. Cajl, S. Gutsche, J. Jończyk, Z. Kubot, H. Lewandowski, T. Liszcz, Z. Niedbała, W. Piotrowski, W. Sanetra, M. Seweryński, W. Szubert, B. Trepieński.

Les orateurs ont axé leur attention avant tout sur le statut juridique du chef (directeur) d'entreprise en Pologne. Ce statut peut être examiné dans le contexte des deux conceptions : celle de fonctionnaire d'Etat

et celle de travailleur de l'entreprise. La réponse à la question de savoir laquelle de ces deux conceptions a été choisie par les lois de 1981 se trouve dans la procédure prévue d'investiture du directeur et dans les rapports de propriété des moyens de production. L'analyse des dispositions en vigueur en cette matière n'aboutit pas à des conclusions univoques. Il est vrai que l'organe fondateur de l'entreprise ou le conseil de travailleurs sont indiqués comme des organes compétents pour désigner et révoquer le directeur, mais en même temps le législateur garantit à ces deux organes le droit réciproque d'opposition à ces actes. Ainsi a été mis en place un mécanisme de dépendance divisée de celui qui dirige l'entreprise. En ce qui concerne les rapports de propriété, on a fait remarquer que leur socialisation au sens économique en tant qu'effet des lois de 1981 militerait contre la conception du directeur-fonctionnaire. Toutefois le directeur représente aussi l'intérêt de l'Etat comme en témoigne le droit qui lui est accordé d'arrêter l'exécution des résolutions de l'autogestion. De plus, ce sujet peut être suspendu dans ses fonctions par l'organe fondateur.

Sans perdre de vue les doutes soulevés, la majorité des discutants ont exprimé l'opinion que le directeur d'une entreprise d'Etat en Pologne en est le travailleur. On a souligné par ailleurs que le rapport de travail de ce sujet de droit ne se laisse pas enfermer dans le moule du lien juridique classique unissant l'entreprise et son travailleur, ne serait-ce qu'en raison du rapport de double dépendance susmentionnée et l'absence de subordination aux ordres d'un supérieur — caractéristique reconnue comme un des critères du rapport de travail. Seuls quelques discutants représentaient l'opinion que la dépendance du directeur des organes de contrôle politique, des syndicats, du contrôle d'Etat, etc. rend douteuse la thèse d'après laquelle le directeur est un travailleur de l'entreprise. Néanmoins tout le monde était concordant à affirmer que l'indépendance et l'autonomie de l'entreprise étaient concevables uniquement dans le cas où l'on met en oeuvre la conception du directeur-travailleur.

De plus, polémiquant avec les thèses du rapport polonais certains participants polonais ont émis des doutes sur l'opinion d'après laquelle l'organe fondateur désigne le directeur en tant que représentant légal de l'entreprise. On affirmait qu'il était difficile de concilier avec cette thèse la solution selon laquelle deux sujets agissent au nom de l'entreprise, dotés du droit d'opposition à la décision désignant le directeur. De l'avis de ces discutants l'organe fondateur agit en cette matière dans les limites des compétences impératives de l'Etat. On polémiquait aussi avec une autre thèse du rapport à la lumière de laquelle le veto opposé à la désignation ou la révocation du directeur fait suspendre les effets de ces actes. Une telle suspension pourrait entrer en jeu si la désignation

et la révocation étaient des actes administratifs. On n'a pas partagé l'opinion du rapporteur relative au partage des compétences entre le directeur et les organes d'autogestion. De l'avis des adversaires de cette opinion il n'y a pas de fondements à minimiser le rôle de l'autogestion. A la lumière des dispositions en vigueur elle est le principal sujet exerçant le pouvoir économique dans l'entreprise tandis que le directeur possède des compétences exécutives. Ce partage implique la subordination du directeur quant au fond à l'autogestion. Il a été constaté par ailleurs que de la loi sur les entreprises d'Etat ne découle pas nettement une supériorité de l'organe fondateur en ce qui concerne la désignation du directeur. La formule de la loi suggère même une présomption en faveur du conseil de travailleurs. Ce rapport de forces a été modifié par les dispositions d'application ce qui décide en premier lieu du rôle effectivement moindre des organes d'autogestion dans la désignation du travailleur.

Quant à la problématique de la responsabilité du directeur d'entreprise en Pologne les discutants ont constaté que les règles relatives à cette responsabilité méritent une plus grande attention. Elles ne sont pas développées ce qui est le point faible du système.

Les participants français ont fait remarquer qu'en ce qui concerne la problématique de la situation juridique du chef d'entreprise, leur doctrine s'intéresse principalement aux modalités de désignation du président du conseil d'administration, à la composition de ce conseil et à la relation entre le conseil d'administration et son président dans les entreprises nationalisées. Ces orientations de recherche inspirées par la réforme de 1982 et aussi par les propositions de nouvelles solutions que contient le projet de loi sur la démocratisation du secteur public. Sur ce fond — soulignait-on dans la discussion — une importance particulière revient à l'appréciation des aspirations à l'adaptation de la composition tripartite du conseil d'administration, c.-à-d. des représentants de l'Etat, des travailleurs et des usagers. Il est caractéristique que les syndicats acceptent ces aspirations. Ce qui suscite beaucoup d'émotion c'est le mode de désignation des travailleurs au conseil d'administration. Par ailleurs, ce qui incite à la réflexion, c'est la proposition que le président du conseil d'administration soit nommé par l'Etat et que les compétences du conseil soient ramenées à débattre des grandes décisions stratégiques, économiques et financières, sans que le conseil soit doté d'un moyen efficace dans le processus décisionnel.

Au cours de la discussion ont également été soulevées des questions qui dépassent les problèmes locaux de la situation juridique du chef d'entreprise. Les participants français s'intéressaient à la signification du choix d'une conception du statut du directeur, tandis que les partici-

pants polonais au statut du chef d'entreprise en France. En ce qui concerne la première question, on a fait remarquer que l'importance attachée au problème du statut du directeur d'entreprise en Pologne s'explique par la dimension générale de ce problème. Se prononcer pour l'une des deux conceptions : directeur-fonctionnaire ou directeur-travailleur, c'est en réalité se prononcer pour la politique d'étatisation ou pour la gestion décentralisée, démocratique.

Quant au statut du chef d'entreprise en France, on a constaté qu'il est déterminé par l'influence de l'Etat, du marché compétitif et l'idée de la démocratisation de la gestion. Dans cette situation les chefs d'entreprise ne sont ni fonctionnaires d'Etat ni travailleurs. Le président du conseil d'administration de l'entreprise est le mandataire de l'entreprise publique. Il est nommé et révoqué par un décret du gouvernement (la durée du mandat est de six ou de dix ans). Les directeurs généraux sont désignés suivant la même procédure. Les litiges en cette matière sont des litiges administratifs. Le chef d'entreprise publique jouit dans une grande mesure de la protection dont jouissent les travailleurs, également en matière de sécurité sociale. Dans la majorité des cas il conserve le statut du membre délégué du Conseil d'Etat où se recrutent le plus fréquemment les chefs d'entreprises publiques. C'est également le statut de mandataire que possèdent les chefs d'entreprise du secteur privé (les sociétés à structure dualiste des organes de gestion) et du secteur coopératif. Cependant dans ces cas la procédure d'élection est différente et le caractère des litiges survenant à ce propos change en conséquence.

Des remarques ont été formulées sur deux questions : l'étendue de l'indépendance du chef d'entreprise à l'égard du pouvoir d'Etat et le rôle de ses aptitudes. En France, affirmation, l'influence de l'Etat sur les entreprises publiques se réalise par la voie de contrats planifiés qui définissent les objectifs et les moyens d'action de ces unités. C'est donc en principe la seule limitation d'activité du chef d'entreprise nationalisée. L'indépendance de ce chef n'est nullement mise en cause par l'acte de nomination par l'Etat. En Pologne, la gestion dans les entreprises d'Etat doit être conforme aux buts du plan socio-économique national (on arrive à cette conformité par application des lois appropriées, notamment de la loi sur la planification et les rapports statistiques). D'autre part, dans certains cas, l'Etat peut imposer à l'entreprise l'obligation d'inscrire dans son plan une tâche déterminée ou lui assigner une tâche en sus du plan. Il agit sur les unités de gestion par l'intermédiaire d'instruments économiques tels que les prix, les crédits, les impôts. La procédure d'élection adoptée implique aussi, de l'avis des discutants, une dépendance de fait du directeur d'entreprise de l'organe fondateur.

Les discutants étaient unanimes à affirmer que les aptitudes sont de nos jours le critère fondamental du choix des chefs d'entreprise. On a fait remarquer qu'en France la nomination par l'Etat ne garantit pas encore que le chef possède les aptitudes requises. Aussi est-il opportun que les aptitudes du candidat soient vérifiées par des experts. En Pologne, par suite d'une longue politique du personnel fondée sur des critères non professionnels, la plupart du temps politiques, on manque de hauts cadres de chefs. Tout au plus on peut parler de l'existence de chefs amateurs. On a proposé qu'à l'heure actuelle on consacre plus de temps aux méthodes de recrutement des candidats et d'appréciation de leurs aptitudes et que l'on s'oppose à des influences informelles forçant à accepter des candidats incompetents. De l'avis de l'un des orateurs, l'acte de choix du directeur par le conseil de travailleurs ne garantit pas le bon fonctionnement de ces mécanismes. Aussi ne peut-il être un moyen garantissant un bon choix du directeur.

A la discussion sur les rapports des professeur P. Langlois et M. Seweryński concernant la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise ont pris part A. Lyon-Caen, G. Lyon-Caen, P. Langlois, A. Supiot, J. Czarnecki, L. Florek, J. Jończyk, J. Kulpińska, T. Liszcz, Z. Niedbała, W. Piotrowski, M. Seweryński, W. Szubert, T. Zieliński.

Les orateurs ont avant tout attiré l'attention sur les problèmes qui se posent dans leurs pays respectifs et relatifs à la participation des travailleurs aux processus décisifs à l'entreprise. Les participants français se sont concentrés avant tout sur les négociations collectives. On a exprimé l'opinion que ces négociations menées notamment au niveau de l'entreprise devraient devenir une forme privilégiée de la participation parce qu'elles placent le travailleur sur un pied d'égalité avec l'employeur. Cette égalité n'existe pas en cas de participation des travailleurs aux conseils d'administration, tandis que dans le comité d'entreprise le travailleur n'a qu'une voix consultative. Bien que les négociations soient une idée qui est à la base de la réforme du droit français du travail et que ces négociations soient nombreuses dans la pratique, il a été jugé que leur réglementation juridique n'est pas suffisamment développée et n'offre pas de garantie d'une négociation authentique. Cette réglementation en effet ne contient pas de moyens efficaces contraignant à la négociation. La sanction pénale prévue contre l'employeur a été jugée inadéquate. Plus juste eût été la sanction frappant de nullité la décision prise sans négociation préalable. Il est aussi nécessaire de définir la notion de l'"obligation de négocier" et de considérer la possibilité de faire exécuter cette obligation en cas de conflits collectifs ou individuels.

Des divergences d'opinions sont apparues à propos de l'appréciation de la justesse de l'obligation de négocier imposée seulement à l'employeur.

On a fait remarquer à ce propos que pour que la négociation collective soit un instrument authentique de participation l'obligation en doit revenir également au syndicat. L'argument qui milite contre l'action de contraindre les syndicats à mener des négociations est que les travailleurs peuvent participer aux conflits (y compris la proclamation d'une grève) sans participation du syndicat. La problématique des négociations collectives comporte également le doute quant à la façon dont elles doivent être conduites dans les conditions du pluralisme syndical.

Les discutants polonais ont reconnu la justesse de l'opinion présentée dans le rapport que l'expression "l'autogestion du personnel" ne cerne pas l'étendue réelle de la participation des travailleurs aux processus décisionnels. De l'avis de l'un des orateurs le terme d'"autogestion" ne figure que dans le vocabulaire démocratique. Car en réalité les travailleurs ne font que participer à la gestion de l'entreprise assumée par le directeur.

On a soulevé aussi le problème du rapport entre les syndicats et l'autogestion ouvrière. Evoquant les controverses autour de la position constitutionnelle, certains orateurs ont accepté l'idée fondamentale des nouvelles réglementations qu'est la séparation institutionnelle des syndicats et de l'autogestion, et leurs rapports mutuels conçus en catégories de coopération. Ils ont en même temps indiqué la nécessité d'un partage précis des compétences entre ces deux organisations de travailleurs. L'absence de cette précision a déjà provoqué des difficultés pratiques d'application de la loi sur l'autogestion. D'autres discutants ont critiqué les nouvelles solutions, car à leur avis l'autogestion devrait être placée sous le contrôle des syndicats conformément au vœu de sa consolidation et protection ainsi que de constitution de garantie qu'elle exprimera réellement les intérêts des travailleurs.

On a relevé que la loi de 1981 ne règle pas strictement la hiérarchie des organes d'autogestion ce qui fait naître des difficultés dans son application. L'absence d'une telle réglementation risque d'aboutir à la naissance de rapports de fait fondés sur la force. Il a été reconnu aussi que la réglementation juridique présente le défaut de situer l'autogestion uniquement au niveau de l'entreprise (ou de son établissement), en laissant de côté l'idée d'organisation de la participation des travailleurs à la gestion à des niveaux aussi bas que possible.

On a polémique avec la thèse du rapport polonais selon laquelle l'assemblée générale pourrait s'attribuer les compétences qui ne sont pas réservées aux organes d'autogestion. De l'avis des discutants, la définition des prérogatives de l'autogestion fait naître la présomption de compétence du directeur dans toutes les autres matières. Une telle approche est utile du point de vue pratique car elle prévient la rupture de la ligne

de démarcation entre les compétences, et par conséquent élimine la source d'un chaos en matière décisive à l'entreprise.

Le problème suivant abordé dans le cadre du thème de la participation des travailleurs polonais aux processus décisifs concernait les négociations collectives. On a fait remarquer qu'en Pologne les négociations sont prévues dans les procédures de formation des conventions collectives et de liquidation des conflits collectifs. La Pologne dispose d'une riche expérience dans le domaine des conventions collectives. L'importance de ces conventions dont le rôle consiste à différencier et améliorer le droit du travail dépend de la position des syndicats. Dans la période où ils étaient puissants, les conventions se développaient, également au niveau national (accords sociaux). Dans les périodes d'affaiblissement des syndicats, les conventions traversaient des crises bien qu'elles aient toujours joué un certain rôle en permettant aux travailleurs d'exercer une pression déterminée sur la façon de former leurs droits. La réglementation actuelle des conventions exige, de l'avis des discutants, des modifications prévoyant la possibilité de passer des conventions au niveau national et à celui de l'entreprise. Les négociations entre le gouvernement et les syndicats devraient avoir avant tout pour objet les salaires. Quant à la nécessité de passer des conventions au niveau de l'entreprise elle apparaît nettement en particulier à l'heure actuelle quand l'entreprise dispose de plus de liberté en matière de régulation des salaires. A cette liberté doit correspondre la capacité contractuelle des organisations syndicales d'entreprise qui aboutirait à négocier les salaires sous forme de conventions collectives. En conséquence, la position des syndicats serait renforcée et par ailleurs serait liquidée la source virtuelle d'un conflit qu'est l'existence des deux organisations de travailleurs : les syndicats et l'autogestion remplissant des fonctions différentes. La thèse que les négociations collectives sont un meilleur moyen de régulation des salaires que les décisions unilatérales du directeur ou de l'autogestion a été approuvée par les discutants français.

Les aspects idéologiques de la participation des travailleurs à la gestion ont également été soulevés. Les participants français ont avancé la thèse que la doctrine polonaise analyse les relations entre l'Etat et l'entreprise, entre le directeur et l'autogestion en catégories d'autonomie et dans le contexte de la démocratisation des rapports de travail. En France le problème ne se pose pas de cette façon car l'Etat y est réputé être le garant des bons rapports entre les employeurs et le monde du travail. En ce qui concerne les dépendances entre un pouvoir puissant du chef d'entreprise et la participation des travailleurs à la gestion on estime qu'un pouvoir fort garantit une puissante participation, et qu'une puissante participation renforce le pouvoir.

Cette question doit être envisagée, de l'avis des discutants polonais, à travers le prisme d'affrontement des deux méthodes d'administrer la société : pluraliste et monolithique. La première présuppose l'existence de nombreux groupes d'intérêts dans la société et la construction du système contient la possibilité de concurrence et de diversité de la propriété. A ce système correspond une réglementation juridique qui est en état de contenir des solutions autogestionnaires, coopératives et étatiques. La méthode monolithique d'administration adopte, elle, le principe d'homogénéité des intérêts de tous les groupes de la société. Par la voie de conséquence, on juge superflus toute diversification des formes d'activité économique des entreprises et l'élargissement des compétences de leurs personnels. Ce modèle précisément a longtemps existé, et en certain sens, continue à exister en Pologne. Le vœu d'autonomie des entreprises et de développement de l'autogestion (au prix d'amoindrissement des compétences du directeur) traduit une tendance à modifier un système socio-économique monolithique.

Les participants français ont soulevé également qu'en Pologne les compétences de l'autogestion ouvrière sont étroitement associées à leur étendue prévue par la loi. En France les lois ne sont qu'un des éléments déterminant les limites de la participation. En éclaircissant cette question on a constaté qu'en Pologne la réglementation légale de l'autogestion est le fondement de son existence et de son activité. D'autres mécanismes, et notamment les conventions collectives qui se prêtent à faire participer les travailleurs à la prise de décisions économiques concernant l'entreprise n'ont pas encore été utilisés à cet effet. C'est la conséquence de la conception d'après laquelle l'autogestion est une idée plus large que le mouvement syndical et exigeant des moyens juridiques appropriés. De là l'attention portée aux lois définissant les prérogatives des travailleurs, car c'est d'elles que dépend le renforcement ou l'affaiblissement de l'autogestion.

Les discutants ont échangé leurs observations sur la participation effective des travailleurs à la gestion. Il a été constaté qu'en Pologne l'autogestion ouvrière a, en fait, une position plus faible que celle prévue par la loi, ce qui peut découler entre autres du manque d'une bonne préparation d'un grand nombre de travailleurs à la participation, ce qui favorise la domination du chef d'entreprise nommé. En France, la position effective du comité d'entreprise dépend de la dynamique des syndicats. S'ils sont vigoureux ils peuvent faire choisir les travailleurs qu'il faut au comité. D'autre part, le rôle effectif du comité dépend de la volonté du chef d'entreprise de négocier avec cet organe. Et ce qui constitue une garantie de l'exercice effectif de la fonction de participation par les

syndicats, c'est la possibilité qu'ils ont d'user des moyens extralégaux fondés sur la force. On observe que dans les grandes entreprises les comités fonctionnent de façon efficace.

(Elaboré en par Irena oBruta et Zbigniew Góral, Adjoints à la Chaire de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale de l'Université de Łódź; tradvid par Maciej Szepietowski)

OMÓWIENIE DYSKUSJI

Wokół tematyki poruszonej w referatach wygłoszonych w trakcie trwania kolokwium rozwinęła się szeroka dyskusja. Biorący w niej udział odnosili swoje uwagi przede wszystkim do zaprezentowanych w danym dniu referatów, często jednak wracali do kwestii dyskutowanych w dniach poprzednich lub też poruszali problemy ogólniejszej natury, mające znaczenie dla całości zagadnień związanych z funkcjonowaniem prawa pracy w przedsiębiorstwie. Mając to na względzie, a jednocześnie starając się w miarę przejrzystości opisać przebieg dyskusji, przedstawiono ją nie według kolejności zabierania głosów, lecz według poruszonych w niej problemów związanych z poszczególnymi referatami.

Podczas konferencji o prawach i obowiązkach pracownika oraz o gwarancjach ich przestrzegania w przedsiębiorstwie (referaty prof. J. M. Verdiera i prof. W. Szuberta) wypowiadali się: X. Blanc-Jouvain, P. Langlois, G. Lyon-Caen, J. Pelissier, A. Supiot, M. Stroobant, J.-M. Verdier, J. Nowacki, B. M. Cwiertniak, J. Nóżka, W. Piotrowski, M. Pliszkiwicz, E. Poloczek i W. Szubert. Mówcy poruszyli dwa zasadnicze wątki: jeden dotyczył problematyki dyscypliny pracy i czynników motywujących pracowników do starannego wykonywania swych obowiązków, drugi zaś — praw i wolności pracowniczych.

Jak to wykazała ożywiona wymiana poglądów, kontrowersyjne jest — zarówno na gruncie prawa polskiego, jak i francuskiego — samo rozumienie pojęcia „dyscyplina pracy”. Wątpliwości budzi również stosunek pomiędzy dyscypliną pracy a obowiązkami pracowniczymi. Kwestie te zajęły szczególnie dużo miejsca w wystąpieniach polskich uczestników konferencji. Jak podkreślono, na gruncie polskiego prawa pracy kontrowersyjność tej tematyki jest w dużej mierze rezultatem wieloznaczności wymienionego terminu. Występuje on bowiem nie tylko w kontekście prawnym, ale również psychologicznym, socjologicznym, politycznym itp. Rozbieżności zapatrywań w tej materii są nadto potęgowane przez złą redakcję przepisów prawnych. Zwrócono też uwagę, że pojęcie „dyscypliny pracy” ma w Polsce szczególnie wydzźwięk, kojarzy się bowiem z bardzo niepopularną społecznie regulacją prawną z 1950 r. (ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy). Uwzględniając to wszystko, poddano w wątpliwość celowość posługiwania się pojęciem dyscypliny pracy na gruncie prawa. Jak podkreślono, w ujęciu normatywnym wystarczające jest operowanie pojęciem obowiązków pracowniczych i określenie skutków ich niewykonania lub niewłaściwego wykonania. Nadto podniesiono, iż również w ujęciu opisowym bardziej celowe i adekwatne jest mówienie nie o „dyscyplinie pracy”, lecz o „woli pracy”, która ważna jest w każdym społeczeństwie, niezależnie od różnic ustrojowych.

Jak z kolei zaznaczyli francuscy uczestnicy konferencji, we Francji pojęcie „dyscypliny pracy” pojawiło się w języku prawnym dopiero w ustawie z 4 sierpnia 1982 r. Wcześniej dyskutowano o nim w doktrynie, choć ze znacznie mniejszym natężeniem niż w Polsce. Powołana wyżej ustawa przyniosła definicję sankcji dyscyplinarnych, brak jednak również i w niej określenia, co stanowi przekroczenie dyscyplinarne. W toku dyskusji wyrażono pogląd, iż trudno byłoby uznać za owo przekroczenie wszelkie niedopełnienie obowiązków przez pracownika. Są bowiem pewne przejawy niewykonania umowy, które mogą być sankcjonowane nie na drodze dyscyplinarnej, lecz na drodze odpowiedzialności cywilnej (np. prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej). Reasumując stwierdzono, iż definiując dyscyplinę pracy, należy ją wiązać z wymogami charakterystycznymi dla pracy kolektywnej.

Na marginesie dyskusji o problematyce dyscypliny pracy we Francji dokonano również oceny tych przepisów ustawy z 4 sierpnia 1982 r., które dotyczą stosowania kar dyscyplinarnych. Jak stwierdzono, intencją ustawodawcy było w tym przypadku z jednej strony ograniczenie władzy szefa przedsiębiorstwa, a z drugiej — poprzez ustawowe uregulowanie — jej umocnienie. Niektórzy dyskutanci wyrazili bardzo sceptyczny stosunek do sposobu realizacji tej intencji, inni jednak, dostrzegając niedostatki omawianej regulacji (nieprecyzyjne określenie sankcji i zupełny brak definicji przekroczenia dyscyplinarnego), wskazywali również na jej zalety. Podkreślono zwłaszcza, iż ustawa daje pracownikowi możliwość obrony przed nadużyciami władzy pracodawcy, reguluje tryb postępowania dyscyplinarnego oraz przewiduje — co jest szczególnie ważne — możliwość anulowania sankcji na drodze sporu.

Dość daleko idąca zbieżność poglądów wystąpiła w sprawie czynników motywujących pracownika do należytego wykonywania obowiązków objętych stosunkiem pracy. Poruszając te kwestie zwrócono jednak uwagę na pewne odmienności realiów społeczno-ekonomicznych Polski i Francji. W szczególności wiążą się one z sytuacją na rynku pracy. Istotne znaczenie w tym przypadku ma z jednej strony występowanie bezrobocia we Francji i w zasadzie brak podobnego zjawiska w Polsce. Dostrzegając to nie kwestionowano jednak, iż bez względu na różnice polityczne i społeczno-gospodarcze „woli pracy” nie można wykształcić wykorzystując w oddziaływaniu na pracowników tylko sankcje dyscyplinarne. Skuteczność tych sankcji jest ograniczona, na co wskazuje obserwacja praktyki zarówno w przedsiębiorstwach polskich, jak i francuskich. Podkreślono, iż stosunkowo często sankcje dyscyplinarne spełniają rolę środka poprzedzającego rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, będąc jednocześnie ewentualnym dowodem zasadności zwolnienia pracownika. Zwrócono też uwagę na duże możliwości dyscyplinujące tkwiące w innych uprawnieniach kierowniczych pracodawcy, ostrzegając jednak, że tego typu oddziaływanie na postawy pracowników może nieść za sobą pewne niebezpieczeństwo. Pozostaje ono bowiem poza kontrolą sądową, co stwarza możliwość nadużyć. W tym stanie rzeczy uznano, iż bardziej efektywne może być oddziaływanie na pracowników poprzez właściwą politykę płac, politykę zatrudnienia, prawidłową organizację pracy itp.

Wskazano, iż duże możliwości pobudzania pracowników do lepszej pracy wiążą się z ich partycypacją w zarządzaniu i współodpowiedzialnością za przedsiębiorstwo. Szczególnie istotna z tego punktu widzenia jest sprawa wpływu załogi na powoływanie dyrektora i jego odwołanie ze stanowiska. Rozważając kwestię, jak może oddziaływać na poziom zdyscyplinowania pracowników demokratyzacja życia w zakładzie pracy, w kilku wypowiedziach (zwłaszcza francuskich uczestników

konferencji) przeciwstawiono się stanowisku, iż owa demokratyzacja stanowi zagrożenie dla silnej władzy pracodawcy. Wysunięto pogląd, iż jest wręcz odwrotnie. Dla wzmocnienia władzy szefa przedsiębiorstwa konieczne jest ustanowienie kontrwładzy załogi. Zwrócono też uwagę, iż za mało — jak dotąd — nacisku kładzie się na problem negocjacji między pracodawcą i organizacjami reprezentującymi pracowników, które to negocjacje powinny obejmować również sprawy dyscyplinarne. Negocjacje zbiorowe są bowiem formą partycypacji respektującą najbardziej godność pracownika, co nie jest bez znaczenia dla kształtowania jego postaw wobec pracy.

Mówiąc o problemie motywacji do dobrej pracy, zwrócono uwagę także na znaczenie moralnej akceptacji przez pracowników norm regulujących stosunki pracy w zakładzie. Bez takiej akceptacji trudno jest wymóc na pracownikach szacunek dla pracy. Nie ulega wątpliwości, iż na motywację pracowników rzutują też walory legislacyjne prawa oraz zgodność przyjętych rozwiązań z wymogami życia i słuszności. Ważna zatem jest sprawa świadomości prawnej pracowników oraz informacji o prawie. Jak uczy doświadczenie niektórych przedsiębiorstw, dyscyplina pracy może przekształcić się w samodyscyplinę, jeżeli normy wyznaczające zachowania pracowników w procesie pracy są przez nich uznawane za słuszne, a ich rozumienie nie następuje z wątpliwościami.

Duże zainteresowanie dyskutantów wywołał również wątek dotyczący praw i wolności pracowniczych. W szczególności podjęto kwestię wzajemnego stosunku praw obywatelskich i praw pracowniczych. Pracownik ma bowiem określone prawa jako obywatel i prawa te nie mogą zniknąć, kiedy przekroczy on bramę przedsiębiorstwa. Pracownik jest zatem obywatelem także w przedsiębiorstwie. W toku dyskusji francuscy uczestnicy konferencji byli różnego zdania co do tego, czy obowiązujące przepisy francuskiego prawa pracy uwzględniają ten fakt w odpowiednim stopniu. Niektórzy wyrażali pogląd, iż w tym zakresie we francuskim prawie pracy nie ma żadnego postępu. Większość dyskutantów nie zgodziła się jednak z tak pesymistyczną oceną. O tym, że na obecną regulację należy spojrzeć nieco przychylniej, świadczyć ma chociażby — ich zdaniem — przyznanie pracownikom prawa swobodnego wypowiedzania swoich poglądów (*droit d'expression*). Nadto pracownik ma pewne możliwości wpływania na negocjacje zbiorowe, a w pewnym zakresie ma także prawo do uzyskiwania informacji o przedsiębiorstwie itp.

Ze szczególnym zainteresowaniem wśród polskich uczestników konferencji spotkało się zwłaszcza prawo pracownika do swobodnego wyrażania swych poglądów. Odpowiadając na stawiane w tej sprawie pytania, francuscy uczestnicy kolokwium wyjaśnili, iż prawo to jest ograniczone w swoim przedmiocie. Dotyczy ono tylko pracy, a ściślej warunków, organizacji i czasu pracy. W praktyce jednak zakres tego prawa może budzić wątpliwości, płynna jest bowiem granica między problemami dotyczącymi pracy a innymi sprawami przedsiębiorstwa. Podkreślono ponadto, iż pierwszoplanowym celem przyznania pracownikom prawa do swobodnego wyrażania swych poglądów jest dążenie do poprawy warunków pracy, na co wpływ powinni mieć również sami pracownicy.

W trakcie dyskusji zastanawiano się, czy omawiane prawo nie jest w pewnym stopniu wymierzone przeciwko związkom zawodowym. Sugestii tej raczej nie podzielono, potwierdzając jednakże, iż niektóre związki zawodowe rzeczywiście obawiają się zepchnięcia na margines życia w przedsiębiorstwie. Wyjaśniono również, jaki jest stosunek pracodawców do prawa swobodnego wypowiedzania się. Stwierdzono, iż występują tu trzy rodzaje postaw. Jedni są nieprzychylni dla tej idei, inni oceniają ją pozytywnie, wychodząc z założenia, że dobre stosunki w zakładzie

i efektywne uczestnictwo pracowników w organizacji pracy mogą tylko poprawić zarządzanie przedsiębiorstwem i jego produktywność, jeszcze inni przyjmują postawę biernego oczekiwania na rozstrzygnięcie w tej sprawie. Tymczasem zbierane są doświadczenia, które po zbilansowaniu pozwolą na dokonanie ewentualnych zmian w regulacji prawa swobodnego wypowiedziania się pracowników. Podkreślono jednocześnie, że ewentualny sukces tej idei spowoduje głęboką ewolucję stosunków pracy.

Nieco miejsca w dyskusji poświęcono również niektórym kwestiom związanym z prawem do strajku. Na wstępie zwrócono uwagę, iż we Francji — inaczej niż w Polsce — nie ma odrębnej ustawowej regulacji wolności związkowej i prawa do strajku. Szerzej zajęto się odpowiedzią na pytanie, komu to prawo przysługuje. Jak podkreślono, są tu dwa możliwe rozwiązania: podmiotem uprawnionym jest pracownik bądź też podmiotem uprawnionym są związki zawodowe (pracownik ma jedynie prawo uczestniczenia w strajku zorganizowanym legalnie przez związki zawodowe). Na gruncie prawa polskiego zostało przyjęte to drugie rozwiązanie.

W toku dyskusji postawiono pytanie, czy w warunkach polskich nie ma antynomii między ustawą o samorządzie załogi a — z drugiej strony — ustawą o związkach zawodowych i prawem załogi do strajku. Podkreślono, iż np. w Jugosławii uznaje się istnienie takiej antynomii i w związku z tym brak jest tam ustawowej regulacji prawa do strajku. Za bardziej jednak trafne uznano twierdzenie, że samorządy są instytucjami społeczno-politycznymi, które — jak każda tego typu organizacja — mogą źle funkcjonować. Pracownicy powinni mieć zatem możliwość obrony swych interesów. Prawo do strajku, które daje taką możliwość, jest przy tym środkiem protestu, a nie walki.

W dyskusji nt. „Sytuacja prawna dyrektora przedsiębiorstwa (status, kompetencje, odpowiedzialność)” (referaty prof. A. Lyon-Caen i doc. dra hab. H. Lewandowskiego), głos zabrali: X. Blanc-Jouvain, P. Langlois, A. Lyon-Caen, A. Supiot, M. Stroobant, J.-M. Verdier, J. Czarnecki, L. Florek, N. Gajl, S. Gutsche, J. Jończyk, Z. Kubot, H. Lewandowski, T. Liszcz, Z. Niedbała, W. Piotrowski, W. Sanetra, M. Seweryński, W. Szubert, B. Trepiński.

Mówcy skoncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na statusie prawnym dyrektora przedsiębiorstwa w Polsce. Status ten można rozpatrywać na gruncie dwóch koncepcji: funkcjonariusza państwa i pracownika przedsiębiorstwa. Rozpoznanie, którą z nich realizują ustawy z 1981 r., jest implikowane przewidzianą procedurą obsadzania stanowisk dyrektorskich i stosunkami w sferze własności środków produkcji. Analiza przepisów w tym zakresie nie prowadzi do jednoznacznych wniosków. Wprawdzie określa się organ założycielski przedsiębiorstwa albo radę pracowniczą jako podmioty właściwe do powołania (odwołania) dyrektora, ale jednocześnie ustawodawca zapewnia obu tym organom wzajemne prawo sprzeciwu wobec wspomnianych aktów. Tym samym został uruchomiony mechanizm podzielonej zależności kierującego przedsiębiorstwem. Gdy zaś chodzi o stosunki własności, zauważono, że ich uspołecznienie w sensie ekonomicznym jako efekt ustaw z 1981 r. przemawiałoby przeciwko koncepcji dyrektora jako funkcjonariusza. Jednakże dyrektor reprezentuje także interes państwa, o czym świadczy wyposażenie go w prawo wstrzymywania wykonania uchwał samorządu. Nadto podmiot ten może zostać zawieszony w swych czynnościach przez organ założycielski.

Nie tracąc z pola widzenia podniesionych wątpliwości, większość dyskutujących stanęła na stanowisku, iż dyrektor polskiego przedsiębiorstwa państwowego jest jego pracownikiem. Podkreślono także, że stosunku pracy tego podmiotu nie można wtłoczyć w ramy klasycznej więzi prawnej łączącej zakład pracy i pracownika,

z uwagi choćby na wspomniany układ podwójnej zależności i brak podporządkowania poleceniom przełożonego — cechy uznanej za jedno z kryteriów definiujących stosunek pracy. Tylko nieliczni dyskutanci reprezentowali pogląd, że fakt uwikłania dyrektora w różnorakie zależności, w tym także od organów nadzoru politycznego, związków zawodowych, kontroli państwowej czyni wątpliwą tezę, iż dyrektor jest pracownikiem przedsiębiorstwa. Zgodnie jednak stwierdzono, że niezależność i samorządność przedsiębiorstwa jest do pomyślenia tylko w przypadku realizowania idei dyrektora-pracownika.

Nadto, polemizując z tezami polskiego referatu, niektórzy polscy uczestnicy kolokwium poddali w wątpliwość pogląd, iż organ założycielski dokonuje powołania dyrektora jako przedstawiciel ustawowy przedsiębiorstwa. Stwierdzono, że trudno pogodzić z tą tezą rozwiązanie, według którego w imieniu przedsiębiorstwa działają dwa podmioty wyposażone w prawo sprzeciwu wobec decyzji o powołaniu. Zdaniem dyskutujących organ założycielski działa w tym zakresie w ramach władczych kompetencji państwa. Polemizowano też z inną tezą referatu, w świetle której weto co do powołania lub odwołania dyrektora powoduje zawieszenie skutków tych aktów. Zawieszenie takie mogłoby bowiem wchodzić w grę, gdyby powołanie i odwołanie były aktami administracyjnymi. Nie zgodzono się ze stanowiskiem referenta w kwestii oceny podziału kompetencji pomiędzy dyrektora i organy samorządu. Zdaniem oponentów brak jest podstaw do pomniejszania roli samorządu. W świetle przepisów jest on głównym podmiotem sprawującym władzę gospodarczą w przedsiębiorstwie, dyrektor zaś ma kompetencje wykonawcze. Ten podział oznacza merytoryczne podporządkowanie dyrektora samorządowi. Stwierdzono również, że z ustawy o przedsiębiorstwach państwowych nie wynika wyraźna przewaga organu założycielskiego w obsadzeniu stanowiska dyrektora. Sformułowanie ustawowe sugeruje nawet swoiste domniemanie kompetencji na rzecz rady pracowniczej. Ten układ został zmieniony przez przepisy wykonawcze, co przede wszystkim decyduje o faktycznie mniejszej roli organów samorządu w powoływaniu dyrektora.

Przechodząc do problematyki odpowiedzialności dyrektora przedsiębiorstwa w Polsce dyskutanci stwierdzili, że reguły tej odpowiedzialności zasługują na większą uwagę. Nie są one rozwinięte, co jest słabym punktem systemu.

Uczestnicy konferencji z Francji zauważyli, że w problematyce sytuacji prawnej szefa przedsiębiorstwa głównymi kierunkami zainteresowań doktryny ich kraju są obecnie zagadnienia: sposobu wyłaniania przewodniczącego rady administracyjnej, składu tej rady i relacji pomiędzy radą administracyjną i jej przewodniczącym — w przedsiębiorstwach znacjonalizowanych. Kierunki te są inspirowane reformą z 1982 r., a także propozycjami nowych rozwiązań zawartymi w projekcie ustawy o demokratyzacji sektora publicznego. Na tym tle, jak podniesiono w dyskusji, szczególnego znaczenia nabiera ocena dążeń do adaptacji trzyczęściowego składu rady administracyjnej, tj. reprezentantów państwa, pracowników i użytkowników. Jest charakterystyczne, że związki zawodowe akceptują te dążenia. Dużo emocji wywołuje określenie sposobu wyłaniania przedstawicieli pracowników do rad administracyjnych. Refleksje wzbudza propozycja mianowania przez państwo przewodniczącego rady administracyjnej na wniosek jej członków oraz sprowadzenie kompetencji rady do debatowania nad ważnymi decyzjami strategicznymi, ekonomicznymi i finansowymi bez przyznania jej jakiegokolwiek skutecznego środka w procesie podejmowania decyzji.

W czasie dyskusji poruszono również zagadnienia wykraczające poza lokalne problemy sytuacji prawnej kierującego przedsiębiorstwem. Francuskich uczestników konferencji zainteresowało znaczenie wyboru koncepcji statusu dyrektora, zaś

Polaków — koncepcja statusu szefa przedsiębiorstwa we Francji. Odpowiadając na pierwsze z pytań zauważono, że uzasadnieniem dla nadania tak dużej rangi problemowi statusu kierującego przedsiębiorstwem w Polsce jest ogólniejszy wymiar tego zagadnienia. Opowiedzenie się za jedną z dwóch koncepcji: dyrektora-funkcjonariusza albo dyrektora-pracownika jest w gruncie rzeczy opowiedzeniem się za polityką etatyzacji albo zarządzaniem zdecentralizowanym, demokratycznym.

Omawiając status szefa przedsiębiorstwa we Francji stwierdzono, że jest on zdeterminowany oddziaływaniami państwa, konkurencyjnego rynku oraz ideą demokratyzacji zarządzania. W tym układzie kierujący nie są funkcjonariuszami państwowymi ani pracownikami. Przewodniczący rady administracyjnej przedsiębiorstwa jest jego mandatariuszem. Powołuje go i odwołuje rząd w drodze dekretu (okres trwania mandatu wynosi sześć lub dziesięć lat). W takim samym trybie są powoływani dyrektorzy generalni. Spory na tym tle są sporami o charakterze administracyjnym. Szef przedsiębiorstwa publicznego korzysta w znacznym stopniu z ochrony przysługującej pracownikom, także w zakresie zabezpieczenia społecznego. W większości przypadków zachowuje on jednocześnie status oddelegowanego członka Conseil d'Etat, z której wywodzi się najczęściej kadra kierujących przedsiębiorstwami publicznymi. Pozycję mandatariusza mają również szefowie przedsiębiorstw sektora prywatnego (tj. spółek z dualistyczną strukturą organów zarządzania) i spółdzielczego. W tych przypadkach jest jednak przewidziana inna procedura elekcyjna i zmienia się charakter powstałych na tym tle sporów.

Dyskutanci wymienili również swoje spostrzeżenia co do dwóch kwestii: zakresu niezależności kierującego przedsiębiorstwem od władzy państwowej oraz roli jego kwalifikacji. Stwierdzono, że we Francji wpływ państwa na przedsiębiorstwa publiczne odbywa się za pośrednictwem umów planowych, które określają cele i środki działania tych jednostek. Jest to w zasadzie jedyne ograniczenie działalności szefa przedsiębiorstwa znacjonalizowanego. Niezależności tego podmiotu nie podważa w żadnym razie akt nominacji dokonanej przez państwo. W Polsce gospodarowanie w przedsiębiorstwach państwowych musi być zgodne z celami narodowego planu społeczno-gospodarczego (ta zgodność jest osiągnięta w wyniku stosowania odpowiednich ustaw, zwłaszcza ustawy o planowaniu i sprawozdawczości statystycznej). Nadto w pewnych przypadkach państwo może nałożyć na przedsiębiorstwo obowiązek wprowadzenia do planu określonego zadania lub wyznaczyć zadanie poza planem oraz generalnie oddziałuje na jednostki gospodarowania za pośrednictwem takich instrumentów ekonomicznych, jak ceny, kredyty, podatki. Przyjęta procedura elekcyjna wprowadza, zdaniem dyskutujących, także faktyczną zależność dyrektora od organu założycielskiego.

W dyskusji zgodnie stwierdzono, że kwalifikacje stanowią podstawowe kryterium doboru współczesnych menagerów. Zaznaczono, że we Francji nominacja dokonana przez państwo nie gwarantuje sama w sobie, iż kierujący będą się legitymować odpowiednimi umiejętnościami. Stąd też jest celowe, by kwalifikacje kandydata na szefa przedsiębiorstwa były sprawdzane przez ekspertów. W Polsce efektem stosowania przez długi czas polityki kadrowej opartej na kryteriach pozazawodowych, najczęściej politycznych, jest brak kadry menagerów. Można jedynie mówić o istnieniu kierowników-amatorów. Postulowano, by w chwili obecnej więcej uwagi poświęcić metodom wylaniania kandydatów i ocenie ich kwalifikacji oraz by przeciwdziałać nieformalnemu wpływowi forsującym kandydatów niekompetentnych. Zdaniem jednego z mówców akt wyboru dyrektora przez radę pracowniczą nie zapewnia prawidłowości tych mechanizmów. Nie jest tym samym środkiem gwarantującym prawidłowy dobór dyrektora.

W dyskusji nad referatami prof. P. Langlois i doc. dr hab. M. Seweryńskiego o udziale pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem wystąpili: A. Lyon-Caen, G. Lyon-Caen, P. Langlois, A. Supiot, J. Czarnecki, L. Florek, J. Jończyk, J. Kulpińska, T. Liszcz, Z. Niedbała, W. Piotrowski, M. Seweryński, W. Szubert, T. Zieliński.

Mówcy zwrócili przede wszystkim uwagę na występujące w ich krajach problemy odnoszące się do włączenia pracowników do procesów decyzyjnych w przedsiębiorstwie. Uczestnicy konferencji z Francji skoncentrowali się przede wszystkim na negocjacjach zbiorowych. Wyrażono pogląd, że negocjacje te, prowadzone zwłaszcza na poziomie przedsiębiorstwa, powinny stać się uprzywilejowaną formą partycypacji, ponieważ stawiają one pracownika w równej sytuacji z pracodawcą. Tej równości brakuje w razie udziału pracowników w radach administracyjnych, zaś w komitecie przedsiębiorstwa pracownik ma jedynie głos doradczy. Pomimo iż negocjacje są ideą, która legła u podstaw reformy francuskiego prawa pracy, i negocjacji tych prowadzi się w praktyce dużo, oceniono że ich reglamentacja prawna jest niedostatecznie rozwinięta i nie stwarza gwarancji rzeczywistego negocjowania. Nie zawiera ona bowiem skutecznych środków, które zmuszałyby do rokowań. Sankcję karną przewidzianą w stosunku do pracodawcy uznano za niewłaściwą. Bardziej właściwa byłaby sankcja nieważności decyzji powziętej bez uprzedniego prowadzenia rozmów. Niezbędne jest także zdefiniowanie pojęcia „obowiązek negocjowania” oraz rozważenie możliwości zastosowania tej powinności w przypadku zaistnienia konfliktów zbiorowych i indywidualnych.

Pewne rozbieżności poglądów powstały na tle oceny słuszności nałożenia obowiązku pertraktacji jedynie na pracodawcę. Zauważono z jednej strony, że po to, by negocjacje zbiorowe były rzeczywistym instrumentem partycypacji, obowiązek ich prowadzenia musi spoczywać także na związku zawodowym. Przeciwno zaś przymuszaniu związków zawodowych do prowadzenia rozmów przemawia argument, że pracownicy mogą uczestniczyć w konfliktach (łącznie z organizacją strajku) bez udziału związku zawodowego. Problematyka negocjacji zbiorowych obejmuje także wątpliwość co do sposobu ich prowadzenia w warunkach pluralizmu związkowego.

Dyskutanci polscy zgodnie uznali trafność zaprezentowanego w referacie poglądu, że zwrot „samorząd załogi” nie określa rzeczywistego zakresu włączenia pracowników do procesów decyzyjnych. Zdaniem jednego z mówców słowo „samorząd” należy jedynie do słownika demokratycznego. W rzeczywistości bowiem pracownicy tylko uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwem sprawowanym przez dyrektora.

Podniesiono również problem stosunku związków zawodowych do samorządu pracowniczego. Nawiązując do sporów wokół ustrojowej pozycji tego ostatniego jedni z mówców zaakceptowali zasadniczą ideę nowych uregulowań, którą jest instytucjonalne rozdzielenie związków zawodowych i samorządu oraz ułożenie ich stosunków w kategoriach współpracy. Wskazali oni jednocześnie na konieczność precyzyjnego podziału kompetencji obu tych organizacji pracowników. Brak tej precyzji w przepisach spowodował praktyczne trudności w stosowaniu ustawy o samorządzie. Inni dyskutanci ocenili krytycznie nowe rozwiązania. Ich zdaniem samorząd winien podlegać nadzorowi związków zawodowych w imię postulatu jego wzmocnienia i ochrony oraz ustanowienia gwarancji, iż będzie on rzeczywiście wyrażał interesy pracowników.

W dyskusji zwrócono uwagę, iż ustawa z 1981 r. nie reguluje ściśle układu hierarchicznego organów samorządu, co rodzi trudności w jej stosowaniu. Brak

takiej regulacji może prowadzić do powstania pewnych układów faktycznych opartych na sile. Uznano też, iż systemowym niedociągnięciem regulacji prawnej jest usytuowanie samorządu jedynie na poziomie przedsiębiorstwa (lub jego zakładu), z pominięciem idei zorganizowania udziału pracowników w zarządzaniu na możliwie niskich szczeblach.

Polemizowano również z tezą polskiego referatu o możliwości przejmowania przez zebranie ogólne uprawnień, które nie zostały zastrzeżone organom samorządu. Zdaniem dyskutujących określenie prerogatyw samorządu rodzi domniemanie kompetencji dyrektora w pozostałych sprawach. Takie podejście jest przydatne z punktu widzenia praktyki, gdyż zapobiega przesuwaniu linii podziału kompetencji, a w konsekwencji eliminuje źródło chaosu decyzyjnego w przedsiębiorstwie.

Kolejne zagadnienie, które podjęto w ramach problematyki włączania polskich pracowników do procesów decyzyjnych, dotyczyło negocjacji zbiorowych. Zauważono, że w Polsce przewiduje się prowadzenie negocjacji w procedurach zawierania układów zbiorowych oraz likwidowania sporów zbiorowych. Polska ma bogate doświadczenia, gdy chodzi o układy zbiorowe pracy. Znaczenie układów, których rola polega na dyferencjacji prawa pracy oraz jego ulepszaniu, zależy od pozycji związków zawodowych. W okresie, gdy były one silne, układy się rozwijały, i to także na szczeblu ogólnokrajowym (porozumienia społeczne). W okresach osłabienia związków zawodowych układy przeżywały kryzys, chociaż ciągle odgrywały pewną rolę, umożliwiając pracownikom wywieranie określonej presji na sposób kształtowania ich praw. Obecna regulacja prawna układów zbiorowych wymaga, zdaniem dyskutantów, zmian w kierunku umożliwienia zawierania umów ogólnokrajowych i zakładowych. Przedmiotem negocjacji pomiędzy rządem i związkami zawodowymi powinny być przede wszystkim płace. Potrzeba zaś zawierania układów na poziomie przedsiębiorstwa jest wyraźna zwłaszcza obecnie, gdy przedsiębiorstwo ma więcej swobody w regulowaniu płac. Swobodzie tej powinna odpowiadać zdolność układowa zakładowych organizacji związkowych, która prowadziłaby do negocjowania płac w formie układów zbiorowych pracy. W konsekwencji uległaby wzmocnieniu pozycja związków zawodowych, nadto zlikwidowane zostałoby potencjalne źródło konfliktu implikowane istnieniem dwóch organizacji pracowników: związków zawodowych i samorządu, spełniających różne funkcje. Teza, iż negocjacje zbiorowe są lepszym środkiem regulowania płac niż jednostronne decyzje (dyrektora albo samorządu), została zaakceptowana przez dyskutantów z Francji.

W dyskusji poruszono również aspekty ideologiczne udziału pracowników w zarządzaniu. Uczestnicy konferencji z Francji wysunęli tezę, iż w polskiej doktrynie analizuje się relacje zachodzące pomiędzy państwem i przedsiębiorstwem oraz dyrektorem i samorządem w kategoriach autonomii i w kontekście demokratyzacji stosunków pracy. We Francji podejście takie nie występuje, ponieważ państwo uważa się tam za gwaranta właściwych stosunków pomiędzy pracodawcami i światem pracy. Gdy zaś chodzi o zależności pomiędzy silną władzą szefa przedsiębiorstwa i udziałem pracowników w zarządzaniu, uznaje się, że silna władza warunkuje silną partycypację, a silna partycypacja wzmacnia władzę.

Na poruszoną kwestię, zdaniem mówców z Polski, należy spojrzeć przez pryzmat ścierania się dwóch dróg zarządzania społeczeństwem: pluralistycznej i monolitycznej. Pierwszy sposób myślenia zakłada istnienie wielu grup interesów w społeczeństwie, a konstrukcja systemu zawiera w sobie możliwość konkurencji i zróżnicowania własności. Z tym systemem współdziała regulacja prawna, która jest w stanie pomieścić w sobie rozwiązania samorządowe, spółdzielcze i państwo-

we. Monolityczna droga zarządzania przyjmuje natomiast założenie o jednolitości interesów wszystkich grup społeczeństwa. W związku z tym uważa się za zbędne różnicowanie form działalności gospodarczej przedsiębiorstw i rozszerzanie uprawnień ich załóg. Ten właśnie model istniał w Polsce długo i w pewnym sensie występuje nadal. Postulowanie autonomii przedsiębiorstw i rozwoju samorządu (dokonującego się kosztem uszczuplenia uprawnień dyrektora) jest dążeniem do zmiany monolitycznego systemu społeczno-gospodarczego.

Francuscy uczestnicy konferencji zauważyli również, że w Polsce kompetencje samorządu pracowniczego łączy się ściśle z ich zakresem wyznaczonym w ustawie. We Francji ustawy są tylko jednym z elementów określających granicę partycypacji. Wyjaśniając to zagadnienie stwierdzono, że w Polsce ustawowa regulacja samorządu jest podstawą jego istnienia i działania. Inne mechanizmy, a zwłaszcza układy zbiorowe pracy, nadające się do kreowania udziału pracowników w podejmowaniu decyzji gospodarczych dotyczących przedsiębiorstwa, nie były dotąd w tym celu stosowane. Zjawisko to jest konsekwencją traktowania samorządu jako idei szerszej niż ruch związkowy i wymagającej właściwych środków prawnych. Stąd też tak wiele uwagi poświęca się na ustawy określające uprawnienia pracowników. Od nich zależy wzmocnienie albo osłabienie samorządu.

Dyskutanci wymienili także swoje spostrzeżenia co do rzeczywistego udziału pracowników w zarządzaniu. Stwierdzono, że w Polsce samorząd pracowniczy ma w rzeczywistości słabszą pozycję od przewidzianej w ustawie, co może m.in. wynikać z braku należytego przygotowania szerokich rzesz pracowników do partycypacji w zarządzaniu, sprzyjającego dominacji etatowego kierownika. We Francji rzeczywista pozycja komitetu przedsiębiorstwa zależy od dynamiki związków zawodowych. Jeżeli są one prężne, to mogą spowodować wybór właściwych pracowników do wspomnianego komitetu. Nadto rola komitetu zależy od woli szefa przedsiębiorstwa negocjowania z tym organem. Gwarancją zaś dla rzeczywistego wypełniania funkcji partycypacyjnej przez związki zawodowe stanowi możliwość korzystania przez nie ze środków pozaustawowych opartych na sile. Daje się zauważyć, że w dużych przedsiębiorstwach komitety działają sprawnie.

Prace i zadania komitetu w przedsiębiorstwie w Polsce i we Francji (oprac. Irena Boruta, Zbigniew Góral)

Wachowicz Stanisław — Les droits des travailleurs dans l'entreprise en France et en Pologne

III. TROISIÈME QUESTION : LA SITUATION JURIDIQUE DU CHef D'ENTREPRISE
POLSKA SYTUACJA PRACOWNIKÓW I DZIAŁALNOŚCI

Andrzej Iwan-Dąb — Les entreprises et les droits des travailleurs en France et en Pologne

Klimaszewicz Stanisław — Les droits des travailleurs dans l'entreprise en France et en Pologne

Henryk Ławicki — La situation juridique du chef d'entreprise d'Etat en France et en Pologne

IV. TROISIÈME QUESTION : LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
A LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Philippe Lang — La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise en France et en Pologne