

L'AUTOGESTION OUVRIÈRE*

Jerzy Starościak

Les principes politiques du système socialiste comportent l'idée de la participation directe des citoyens au règlement des questions de caractère social. La mise en oeuvre de cette idée ne présente pas le même degré d'intensité tout au long de la période d'édification de l'Etat d'un type nouveau. Les possibilités pratiques à cet égard sont déterminées par les conditions suivantes.

Premièrement, il faut que ceux qui vont être appelés à gouverner soient au courant du règlement des rapports complexes de la société dans le régime socialiste ou bien qu'ils soient initiés aux problèmes de gestion de la production de grandes entreprises socialistes.

Deuxièmement, une large participation à la gestion des affaires publiques implique l'exécution des tâches qui ne peuvent être résolues que par un appareil administratif discipliné et centralisé. Des tâches de ce genre se sont posées à l'administration polonaise pendant les premières années après la dernière guerre. Il suffit de mentionner de graves problèmes liés à la pénurie alimentaire ou aux grandes migrations internes, les questions relatives à la reconstruction économique, etc. Tout cela devait être résolu alors que s'opéraient simultanément d'importantes transformations sociales.

La solution des tâches de ce genre en Pologne et des tâches similaires dans tous les Etats socialistes a ouvert des perspectives à la mise en oeuvre d'une nouvelle conception de gestion des affaires publiques, fondée sur les principes de l'autogestion populaire. En Pologne cette conception s'est cristallisée aux VIII^e et IX^e sessions plénières du Comité Central du Parti Ouvrier Polonais Unifié, en 1956 et 1957. C'est alors que l'on a indiqué les trois piliers fondamentaux de l'autogestion. Le premier, ayant la base la plus large représentée par l'ensemble des citoyens, c'est l'institution des conseils populaires locaux. Le second c'est l'autogestion des producteurs agricoles représentée par les coopératives agricoles de production et les associations agricoles. Le

* Dans le n° 1/1963 du Droit Polonais Contemporain fut publié le texte de la loi sur l'autogestion ouvrière. En liaison avec ce texte, la Rédaction publie l'article ayant pour but de faire mieux comprendre le rôle de cette loi et de quelques unes de ses solutions particulières dans le système juridique de l'Etat socialiste;

troisième enfin c'est l'autogestion ouvrière représentée par les organes, de formation spontanée, de l'autogestion ouvrière, appelés à l'origine «conseils ouvriers».

Nous consacrerons les observations qui suivent à ce dernier élément de l'autogestion populaire.

L'idée cristallisée de l'autogestion ouvrière conçue comme une forme de la participation directe du personnel au règlement des problèmes de l'entreprise présente un intérêt de tout premier ordre pour l'Etat et la population socialistes. Les Etats socialistes, et en particulier la Pologne, sont entrés sur la voie de l'industrialisation. Déjà à l'heure actuelle plus de soixante pour cent de la population est occupée en dehors de l'agriculture, tandis que les entreprises d'Etat produisent plus de 70% du revenu national. Dans cette situation, la participation de l'ouvrier à la solution directe des problèmes propres aux entreprises d'Etat ouvre une nouvelle voie vers la part directe que prend l'ouvrier à la décision portant sur les problèmes clés relatifs à l'avenir de l'Etat.

Il y a lieu de souligner l'importance de l'autogestion ouvrière d'autant plus que cette conception permet d'établir simultanément des bases à la solution d'autres problèmes aussi. Parmi ces problèmes il convient de signaler la question de l'intéressement du personnel aux effets économiques des entreprises (les organes de l'autogestion ouvrière acquièrent en effet le droit de décider ou de concourir à la décision en matière de répartition de la partie du revenu national produite par l'entreprise) et, d'autre part, la question de la nouvelle attitude vis-à-vis le travail, de la «morale du travail», des liens dits non formels dans l'entreprise.

Ce n'est pas depuis quelques années seulement que le problème de la participation du personnel à la gestion de l'entreprise est apprécié à sa juste valeur et qu'il est mis en oeuvre. Déjà le décret (ayant force de loi) du 6 février 1945 sur les conseils d'entreprise (J. des L. n° 8, texte 36) prévoyait l'institution, sous ce nom, de représentation du personnel dans tous les établissements employant plus de 20 travailleurs. Ces conseils étaient considérés comme instances syndicales inférieures. Ils étaient appelés à surveiller les conditions du travail, à jouer le rôle médiateur dans les litiges entre l'employeur et l'employé, etc. Ces conseils peuvent inscrire à leur actif d'importantes réalisations durant la première période de la reconstruction et de la mise en marche des établissements industriels. Peu à peu cependant leur activité et leur importance allaient diminuant, au fur et à mesure que baissait l'activité de la majorité des instances syndicales. Le renouveau de l'activité sociale qui eut lieu en 1955/56 a abouti à la création de conseils dits «ouvriers», à côté de conseils syndicaux. Le cadre juridique de ces conseils a été créé par la loi du 19 novembre 1956 (J. des L. n° 53, texte 238). D'après cette loi, le conseil ouvrier était

appelé à «gérer au nom du personnel l'entreprise constituant propriété nationale» (art. 2, p. 1 de la loi). Cette loi n'abolissait pas cependant le principe de la direction unique de l'entreprise, en statuant que: «Le directeur de l'entreprise dirige l'activité de celle ci et en est juridiquement responsable; il répond devant le conseil ouvrier et l'unité supérieure» (art. 14, p. 1). Quoique la désignation du conseil ouvrier, d'après cette loi, ne fût pas obligatoire dans l'entreprise, car elle dépendait de la volonté de la majorité du personnel, ces conseils n'en furent pas moins institués dans presque la moitié des entreprises d'Etat, au cours d'une année environ depuis la publication de la loi. C'étaient d'ailleurs les entreprises les plus grandes. A la même époque l'idée de l'élargissement de l'autonomie de l'entreprise gagne des esprits, ce qui devait nécessairement entraîner une extension des attributions du directeur de l'entreprise.

La nécessité de synchroniser au sein de l'entreprise l'action respective des organes de l'autogestion ouvrière, des organes syndicaux, de la cellule du parti et des autres organismes se distinguant par leur activité sociale dans cette entreprise ainsi que la nécessité de délimiter d'une manière juridiquement plus précise les compétences du directeur et celles des organes de l'autogestion ouvrière, ont abouti à suppléer la loi de 1956 sur les conseils ouvriers par la loi du 20 décembre 1958 sur l'autogestion ouvrière.

Le texte de cette loi ayant été publié au N° 1 de notre revue il n'est pas nécessaire d'entrer dans les détails d'organisation de cette autogestion. Il convient cependant d'attirer l'attention sur certaines solutions fondamentales proposées par cette loi. Les organes de l'autogestion sont dirigés dans toutes les entreprises mentionnées par la loi (art. 1 et 2). La loi maintient le principe de la direction unique dans l'entreprise d'Etat. Par conséquent, la sphère des compétences où les organes de l'autogestion possèdent le droit exclusif de décision concerne les règlements de travail et les questions sociales intéressant le personnel. Dans les autres questions, les organes de l'autogestion ouvrière agissent comme organes coopérant avec la direction de l'entreprise, émettant des avis sur des projets d'action (leur avis devant être entendu) ou contrôlant l'activité de la direction (art. 7). Etant donné cependant que dans ce domaine le chef d'entreprise est tenu de coopérer avec les organes de l'autogestion ouvrière ces, sphères d'activité en question de ces organes présentent également une importance essentielle pour la détermination des formes juridiques de participation du personnel à la gestion de l'entreprise.

Les organes de l'autogestion ouvrière coopèrent avec le chef d'entreprise dans la solution des problèmes propres à l'entreprise, mais dans leur action sont indépendants à son égard. Cette indépendance est garantie par ce que la surveillance des organes de l'autogestion ouvrière n'appartient

ni à l'administration de l'entreprise ni aux organes exerçant la surveillance sur l'entreprise. Cette surveillance est exercée par les organes syndicaux (art. 23—26). La question de l'étendue des compétences des organes de l'autogestion ouvrière peut naturellement être discutée. Elle l'est d'ailleurs dans la littérature polonaise spécialisée. Les conclusions de cette discussion ne sauraient cependant être formulées d'une manière abstraite, car l'étendue des compétences des organes de l'autogestion ouvrière ne peut être fixée arbitrairement. La détermination de ces compétences, leur aspect concret étant proclamé, doit tenir compte des deux principes. Tout d'abord elles doivent présenter un caractère essentiel pour le personnel, car ce trait peut passer pour un critère de la valeur sociale de l'autogestion. Ensuite ses compétences ne peuvent porter atteinte aux garanties juridiques de l'uniformité du plan économique, ni créer des conditions qui puissent aboutir à rendre confuse la responsabilité de la direction de l'établissement pour l'exécution des tâches prévues au plan. Ces principes une fois adoptés, la détermination des compétences en question n'est guère facile. Nous avons mentionné ces conditions pour montrer l'inexactitude qu'il y a à apprécier abstraitement les compétences des organes de l'autonomie ouvrière, dans le cadre des dispositions de la loi de 1958.

En parlant des organes de l'autogestion ouvrière il faut indiquer enfin que, quoique son organe fondamental: la conférence de l'autogestion ouvrière, se compose de quelques groupes de membres, tous les membres de cette conférence sont élus. Il est vrai que les élections dans divers groupes se font suivant des systèmes différents. Le droit de vote ne va d'ailleurs jamais au-delà du groupe qui est englobé par l'organisation de l'autogestion ouvrière. Ce groupe peut être fixé d'après de strictes critères juridiques. Le critère essentiel c'est le lien résultant du rapport de travail dans l'entreprise où fonctionne l'autogestion ouvrière.

Bien que la réglementation légale de la participation du personnel à la gestion, selon les principes de la démocratie socialiste, ait quelque peu devancé les solutions légales semblables adoptées dans d'autres Etats de ce type, la Pologne n'est pas la seule à avoir ces solutions particulières. Des conceptions similaires de l'élargissement de la participation du personnel à la gestion sont représentées par les législations des autres pays socialistes européens. Les solutions adoptées revêtent des formes suivantes:

a) l'extension des compétences des organes syndicaux aux questions qui en Pologne relèvent de la compétence des organes de l'autogestion ouvrière. Cette solution est représentée en particulier par la législation de la Tchécoslovaquie¹;

¹ Cf. la loi du 8 juillet 1959 sur la situation des comités d'établissement, Sbirka Zakonu n° 18, texte 37, avec annexe.

b) l'élargissement des compétences des organes syndicaux avec la réglementation légale de l'institution des conférences dites permanentes de production, comme cela a lieu dans la législation de l'URSS et de la RDA;²

c) la forme la plus rapprochée de la solution polonaise, qui consiste à créer des organes syndicaux de l'autogestion ouvrière juridiquement distincts (quoique collaborant étroitement avec les organismes syndicaux proprement dits), dont nous trouvons un exemple dans la législation hongroise de la fin de 1957.

Indépendamment de la solution légale de la matière en question, les compétences des organes représentant le personnel se ramènent, selon la législation des pays susmentionnés, à prendre des décisions dans les questions intéressant tout particulièrement le personnel (répartition des primes au titre des profits réalisés au-delà du plan, investissements sociaux, parfois règlement préliminaire des conflits du travail), à coopérer avec la direction de l'entreprise dans certaines questions et à exercer le contrôle social de l'administration de l'entreprise.

Les détails juridiques de la position des organes représentant le personnel dans les questions liées à la gestion de l'entreprise peuvent parfois fournir des sujets intéressants d'études comparatives à cet égard. Mais en tout cas, dans tous les Etats socialistes le sens politique de ces solutions est toujours le même. Il s'agit ici de la création d'une nouvelle plate-forme de participation des travailleurs aux affaires publiques, d'un nouveau cadre juridique pour le développement de la démocratie socialiste.

² Cf. la résolution du Conseil des ministres et du Conseil Soviétique des Syndicats du 9 juin 1958, Sbornik Postanovleni Pravitelstva SSSR 1958, n° 13, texte 101 et la résolution du Conseil des ministres de la RDA du 9 avril 1959 sur les conférences permanentes de production dans les entreprises socialistes, Gesetzblatt der DDR, n° 25, p. 329.