

WALERIAN MASEWICZ

ZBIOROWY SPÓR PRACY W POLSKIM USTAWODAWSTWIE I PRAKTYCE

I. WSTĘP

W sferze instytucji prawnych restytucja zatargów (sporów) zbiorowych pracy w Polsce po II wojnie światowej nastąpiła w ustawie z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych¹. Obowiązujące przez pewien czas ustawodawstwo o zatargach zbiorowych pracy z lat międzywojennych nie było po 1945 r. stosowane w praktyce. W nikłym stopniu i to przez krótki okres lat 1945-1948 stosowano także nowe instytucje pojednawczo-rozjemcze ustanowione przez dekret z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych.² Proces obumierania instytucji prawnych o zatargach zbiorowych był wielostronnie uwarunkowany i nie miejsce tu na szczegółowe analizowanie jego przyczyn. Pozostawał on w oczywistej sprzeczności z realiami polskiej rzeczywistości po 1945 r., w której wyodrębnić można kilka wyraźnie zarysowanych okresów kryzysów ekonomicznych pracy. W okresach tych, a właściwie w całej powojennej historii tzw. stosunków przemysłowych, poczynając od 1945 r., inicjowane były strajki lub inne postacie kontestacji pracowniczej o podłożu ekonomicznym, politycznym, ekonomiczno-politycznym, socjalnym, światopoglądowym, obyczajowym itp.³ W studiach porównawczych⁴ nad prawidłowościami rozwojowymi kryzysów polskich wyróżnia się pięć typów sytuacji kryzysowej; kryzys tożsamości kulturowej lub narodowej, kryzys politycznej partycypacji, kryzys legitymizacji, kryzys „penetracji” czyli utraty zdolności państwa

¹ Dz.U. 1985, Nr 54, poz. 277.

² Dz.U. Nr 8, poz. 36, zmiany: Dz.U. 1947, Nr 24, poz. 92.

³ H. Gnatowska, *Strajki w Polsce w latach 1945 - 1947 w świetle dokumentów PPR*, Z Pola Walki 1985, nr 3, s. 101 - 112.

⁴ W. Adamski, *Aspiracje-interesy-konflikt*, Studia socjologiczne 1985, nr 2, s. 22 i n, W. Adamski, I. Białecki, K. Jasiewicz, L. Kolarska, A. Rychard, *Konfliktorodne interesy i wartości a szanse zmian systemowych*, Studia Socjologiczne 1987, nr 2 s. 101 -105; L. Kolarska, *Centralizacja i decentralizacja a konflikty między organizacyjne*, Studia Socjologiczne 1980, nr 3, s. 87 - 105; J. Mucha, *Konflikt społeczny jako kategoria teoretyczna. Analiza społeczeństwa socjalistycznego*, Studia Socjologiczne 1980, nr 1 s. 23 - 37.

do sprawowania skutecznej kontroli społecznej i wreszcie kryzys dystrybucji dotyczący głównie zasad i praktyki podziału dóbr, Uznaje się za oczywiste, że poszczególne ich typy mają tendencję do współwystępowania i komulacji.

Część konfliktów społecznych jakie odnotowała nasza powojenna historia to zatargi (spory) zbiorowe pracy. Ta struktura konfliktów społecznych jest charakterystyczna dla przemian jakie dokonały się w Polsce po roku 1945, okresu intensywnej industrializacji, gwałtownego wzrostu liczby pracowników najemnych, zmian kulturowych, cywilizacyjnych, obyczajowych. Scentralizowany system planowania i zarządzania gospodarką, stwarzał — w wypadku błędów i niepowodzeń — zarzewie konfliktów pracy w masowej skali w obszarze branży, gałęzi pracy, regionu gospodarczego.

II. POJĘCIE SPORU ZBIOROWEGO PRACY. ZAGADNIENIA PODSTAWOWE

Prawne pojęcie sporu zbiorowego pracy wynika z pewnej konwencji. Jest ona przeważnie wynikiem kompromisu między postulatami ruchu zawodowego a stanowiskiem decydenta państwowego i politycznego. Zazwyczaj regulacja prawna obejmuje tylko część przypadków zaliczanych do kategorii zatargów zbiorowych pracy w rozumieniu socjologii lub psychologii społecznej. Pozostałe nie są traktowane jako zatargi zbiorowe pracy w znaczeniu prawnym, aczkolwiek uwikłane w nie mogą być grupy społeczne spełniające rolę pracowników i pracodawców, konflikt usytuowany jest w społecznym środowisku pracy, a jego przedmiotem są prawa lub interesy pozostające w jakimś rzeczowym i logicznym związku z pracą, grupą interesów i praw zawodowych.

Państwo, które zainteresowane jest w minimalizacji rezonansu społecznego wywołanego zatargami skłonne jest ograniczyć ich przedmiot tylko do niektórych kategorii interesów zawodowych, związki zawodowe natomiast chciałyby nadać im zakres komplementarny obejmujący wszystko co mieści się w formule: sprawy bytu pracowników i ich rodzin. Owe selektywne podejście do prawnej regulacji sporów zbiorowych podyktowane jest różnymi przesłankami. Po pierwsze instytucjonalizacja sposobu rozstrzygania sporów zbiorowych stanowi swoistą nobilitację tej kategorii konfliktów społecznych w systemie prawnym i politycznym państwa. Dążąc do minimalizacji prawnego pojęcia sporu zbiorowego na własną modłę i zapotrzebowanie — a taka linia polityki jest charakterystyczną dla każdego państwa — pośrednio dąży ono do ukształtowania roli i pozycji związków zawodowych jako partnera administracji przemysłowej i kontrahenta układów i porozumień dwustronnych. Po drugie wyłączając z prawnej regulacji niektóre kategorie zatargów w środowisku pracy (np. o prawa i wartości polityczne), państwo daje wyraz swego negatywnego

do nich stosunku. Po trzecie zapewniając sobie wpływ na sposób rozstrzygnięcia sporów zbiorowych w fazie koncyliacji, mediacji i arbitrażu, państwo dąży do takiego ograniczenia sporów, które odpowiadałoby drożności i możliwościom wykonawczym odpowiednich służb państwowych i urzędów społecznych ustanowionych dla ugodowego ich załatwienia.

Można przypuszczać, że te i podobne im przesłanki legły także u podstaw unormowanych zawartych w rozdziale 5 ustawy z 8 października 1982 r.

Jest ono pod pewnymi względami typowe dla standardów wynikających z norm międzynarodowego prawa pracy, a zwłaszcza z konwencji nr 87 i 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵. Nie podzielam przy tym poglądu L. Florka⁶, że obowiązujące w Polsce ograniczenia prawa do strajku (z wyjątkiem ograniczenia ostatniego wynikającego z zakresu strajku w okresie uzgadniania projektu układu zbiorowego, postępowania rejestracyjnego oraz prowadzenia sporu w tym zakresie) stawiają pod znakiem zapytania realną możliwość korzystania z tego prawa. Krąg pracowników pozbawionych prawa do strajku (rekrutujących się zazwyczaj z funkcjonariuszy administracji państwowej, służb socjalnych, pracowników przedsiębiorstw inżynierii miejskiej itp.) nie wykracza rażąco poza ograniczenia stosowane w ustawodawstwie i praktyce krajów rozwiniętych. To samo odnosi się także do tzw. prawnych przesłanek legalności strajku (np. prawnego obowiązku głosowania wśród zainteresowanych itp.). Nie należy oczywiście lekceważyć ostatnich ograniczeń, lecz nie uzasadniają one wniosków krańcowych.

Obowiązek tajnego głosowania przed akcją zbiorową przewiduje np. brytyjska ustawa o związkach zawodowych z 26 lipca 1984 r. (8 Current Law 433, s. 4, Ch. 49), która wymaga by każda osoba miała zagwarantowane prawo głosowania bez nacisku lub wpływów ze strony związku zawodowego, jego członków, funkcjonariuszy lub pracowników związkowych a ponadto by była zwolniona od ponoszenia kosztów głosowania. Zachodniemiecka Betriebsverfassungsgesetz także ustanawia obowiązek wstępnego głosowania załóg co do potrzeby i możliwości ogłoszenia strajku (Urabstimmung), zabrania jednak by głosowanie takie odbywało się na terenie przedsiębiorstwa objętego zatargiem pracy.

Regulacja polska ma przy tym pewne zalety, które niekiedy mogą być traktowane jako wady i niedoskonałości. Wolna jest od szkodliwej kazuistyki prawnej, sztywnych standardów, drobiazgowości reguł postępowania we wszystkich fazach sporu zbiorowego. Cała procedura staje się przez to elastyczna, wolna od zbędnego formalizmu.

⁵ Dz.U. 1958, Nr 29, poz. 125 i Dz.U. 1958, Nr 29 poz. 126.

⁶ L. Florek, referat na konferencję zorganizowaną przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych pt. „Zobowiązania międzynarodowe Polski wynikające z ratyfikowanych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (maszynopis powielony), s. 22.

Miarą enigmatyczności unormowań prawnych może być m. in. okoliczność, że ustawa z 1982 r. nie zawiera definicji sporu zbiorowego pracy. Stało się to przyczyną zamętu intelektualnego w orzecznictwie sądów państwowych, kolegiów arbitrażu społecznego, literaturze prawa i w praktyce społecznej. Przykładem może być precedensowy spór zbiorowy o prawa socjalne pracowników przemysłu turystycznego (tzn. o prawo do zwiększonego przydziału mięsa) zakończony postanowieniem składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 2 grudnia 1986 r.⁷ Z faktu, że te świadczenia socjalne uzależnione jakościowo i rodzajowo od rodzaju pracy określone zostały w tzw. samoistnej uchwale Rady Ministrów powziętej w granicach konstytucyjnych uprawnień rządu do zarządzania gospodarką i kształtowania polityki społecznej. Sąd Najwyższy wprowadził wniosek, że spór zbiorowy sprowadza się do żądań zmiany prawa, które może być rozpatrzone tylko w innym niż ustawa związkowa trybie.

Rzeczywiste żądania związku zawodowego mające *par excellence* charakter socjalny nie zostały w ogóle rozpoznane na skutek przesłanki wstępnej, że kolegia arbitrażu społecznego nie są właściwe gdy przedmiot sporu zbiorowego uregulowany został w aktach prawnych Rady Ministrów, ministrów lub kierowników urzędów centralnych.

U podstaw błędu popełnionego przez Sąd Najwyższy w tej sprawie, legło niedostrzeżenie odrębności między interesem a prawem. Interes nie jest kategorią prawną, a jego byt nie jest uzależniony od „usankcjonowania”, „potwierdzenia” w normach prawnych. Z faktu, że system prawa jako całość otacza ochroną przynajmniej część interesów indywidualnych i zbiorowych, nie można wyciągać wniosku, że w gospodarce planowej, w której większość dóbr materialnych podlega reglamentacji lub na dystrybucję których państwo wywiera bezpośredni lub pośredni wpływ, interesem jest wartość (dobro, korzyść), która korzysta z ochrony prawa. Zależność między interesem a prawem pozwala jedynie na dychotomiczną klasyfikację na interesy usytuowane poza systemem prawa w ogóle. Konflikt interesów jest kategorią obiektywną, nie znika na skutek jednostronnych władczych rozstrzygnięć wynikających z aktów prawnych organów władzy państwowej.

Spór zbiorowy pracy według prawa polskiego to konflikt wynikły w związku z dążeniem do zachowania lub rozszerzenia interesów ekonomicznych i socjalnych danej grupy pracowniczej. Stwierdzenia tego mającego zapewne walor, krótkiej, tzw. operacyjnej definicji nie można jednak przyjąć bez analizy semantycznej i logicznej poszczególnych jej elementów.

Czym jest interes, jaki jest zakres tego pojęcia, w czym wyraża się odrębność interesów zawodowych od pozostałej grupy interesów jednostki, grup społecznych, większych zbiorowości ludzi. W sferze refleksji teore-

⁷ Opublikowany wraz z moją glosą w OSPiKA 1987, nr 11-12 poz. 209.

tycznej stanowi on zagadnienie najbardziej kontrowersyjne. Przekonuje o tym odwołanie się do wypowiedzi zawartych w zaledwie kilku pozycjach. Generalnie interes pojmuje się co najmniej w dwojaki sposób:

- 1) jako system przekonań, dążeń jakiejś grupy społecznej najbardziej dla niej korzystny ze względu na jej potrzeby oraz
- 2) jako samą sytuację społeczną korzystną dla danej grupy ze względu na jej cele i dążenia.

Dla J. Hochfelda⁸ interes to taki „model racjonalizacji dążeń, który każdorazowo spełnia warunek optymalnego połączenia zmaksymalizowanych celów z szansami i środkami ich realizacji”. J. Wiatr⁹ sądzi, że w pojęciu interesu muszą znajdować się elementy natury psychicznej (potrzeby). Píše on, że interesami człowieka lub grupy społecznej można nazwać takie dążenie, którego realizacja w określonych warunkach historycznych sprzyja zaspokojeniu maksymalnie znacznej ilości ludzkich potrzeb. Szerzej pojmuje interes W. Wesołowski¹⁰ dla którego interes to „relacja między jakimś stanem obiektywnym (aktualnym, przyszłym) a oceną tego stanu z punktu widzenia korzyści, które przynosi on lub przynieść może jakiejś jednostce lub grupie”. J. Mucha¹¹ interesem nazywa stan społeczny (sytuację społeczną), który byłby celem zmaksymalizowanych dążeń danej grupy społecznej. Cele te mogą być zatem mniej lub bardziej dalekosiężne, a same interesy „źle skalkulowane”, „nieuświadomiane” itp.

Elementy wartości (dobra) lub celu przejawiają się zatem we wszystkich próbach określenia interesu w tym także i tych, w których interes stanowi określoną cechę postawy człowieka, jest psychologiczną reakcją jednostki na jej potrzeby jak np. w koncepcjach H. D. Laswella i A. Kapłana dla których interes to „zespół żądań i podtrzymujących te żądania oczekiwań” lub w poglądach La Palombry dla którego interes to „świadome pragnienie takiej polityki społecznej lub alokacji społecznych wartości, aby nadać im pożądaną kierunek”¹².

Nie jest moim zadaniem formułowanie własnej definicji interesu. Przytoczone tu różne jego określenia są dostatecznie wyraźne dla jego rozumienia w kontekście unormowań prawnych. Zresztą w praktyce społecznej pojęcie interesu wywołuje znacznie mniej wątpliwości niż w swej refleksji teoretycznej.

⁸ J. Hochfeld, *Studia o marksistowskiej teorii społeczeństwa*, Warszawa 1963, s. 187 - 189.

⁹ J. Wiatr, *Spółeczeństwo*, Warszawa 1965, s. 171.

¹⁰ W. Wesołowski, *Klasy, warstwy, władze*. Warszawa 1974, s. 107.

¹¹ J. Mucha, *Konfliktowe modele społeczeństwa we współczesnej socjologii niemarksistowskiej. Próba typologii*, Studia Socjologiczne 1975, nr 1 s. 127.

¹² Por. m. in. M. Ossowska, *Moralność mieszczańska*, Łódź 1956, rozdz. IV, *Motywy postępowania*, Warszawa 1958, rozdz. IV; H. D. Laswell, B. Kaplan, *Power and Society* New Haven 1950, s. 23; J. G. La Palombara, *Interest Group in Italian Politics*, Princeton University Press 1964, s. 16.

Poza kryterium interesu, zakres pojęcia sporu zbiorowego pracy podlega trzem dalszym ograniczeniom. Ograniczenie pierwsze wyraża się w tym, że po jednej stronie uwikłane są w nim jednostki spełniające społeczne role pracowników, a obserwowana sprzeczność interesów jest immanentnie związana właśnie z tą rolą. Społeczny rezonans tych sprzeczności może być oczywiście podmiotowo znacznie szerszy, skoro w pomyślnym rozstrzygnięciu tej sprzeczności mogą być zainteresowane także osoby bliskie pracownikom, jednostki lub grupy społeczne solidaryzujące się z żądaniami pracowniczymi itp. Jednakże te jednostki i grupy społeczne nie są stronami sporu zbiorowego, chociaż ich udział w akcjach zbiorowych może być niekiedy znaczny. Ograniczenie drugie, polega na tym, że spór zbiorowy pracy w znaczeniu prawnym wyrasta na tle sprzeczności tylko dwóch kategorii interesów pracowniczych tj. ekonomicznych lub socjalnych. Każda jednostka lub grupa społeczna ma określony system interesów usytuowanych według prawnej hierarchii. System ten jest odzwierciedleniem pozycji jednostek i grup w strukturze społecznego świata, stale zmieniających się potrzeb, oczekiwań i dążeń, działania czynników historycznych, cywilizacyjnych, kulturowych itp. Prawo pracy koncentruje swą uwagę tylko na dwóch kategoriach interesów pracowniczych, zakładając, że artykulacja i rozpatrywanie pozostałych nastąpi na innej płaszczyźnie i przy zastosowaniu innych urządzeń, instytucji i mechanizmów społecznych. Wreszcie sformalizowane postępowanie koncyliacyjne, mediacyjne lub arbitrażowe może być podjęte tylko dla ochrony zawodowych interesów ekonomicznych lub socjalnych, aczkolwiek przymiotnik „zawodowe” nie mieści się w podanej wyżej prawnej definicji sporu zbiorowego. Interesy indywidualne pracowników lub grup pracowniczych mogą mieć znamię interesów „zawodowych” lub innych (np. obywatelskich, rodzinnych, światopoglądowych, religijnych itp.). Jednakże tylko ta pierwsza kategoria interesów ekonomicznych lub socjalnych może być przedmiotem zainteresowania związku zawodowego jako ustawowego reprezentanta interesów pracowniczych. Interesy zawodowe to te, które wiążą się lub wynikają z kompleksu praw i obowiązków pracownika jako strony stosunku pracy, stanowią wyraz oczekiwań lub żądań w stosunku do pracodawcy jako partnera tego stosunku, lub reprezentujących jego interesy wyższych ogniw administracji gospodarczej.

Nasze dotychczasowe rozważania to zaledwie rejestr zagadnień i problemów badawczych wymagających studiów i analiz, jak np. kwestia zakresu pojęciowego „interes ekonomiczny” lub „interes socjalny”. Pierwszy z tych zwrotów nastęrcza zapewne mniej wątpliwości, gdyż w dość rozpowszechnionym przeświadczeniu, interesy ekonomiczne odnoszą się do wartości lub dóbr wymiernych w pieniądzu, mających określoną cenę w obrocie, życiu gospodarczym itp. Natomiast zakres pojęciowy „interes socjalny” jest nieomal niewytłumaczalny w kategoriach etymologicznych lub semantycznych, skoro przymiotnik „socjalny” tłumaczony jest jako

społeczny, pochodzący od społeczeństwa, mający na względzie jego interesy ekonomiczne i kulturalne. W tym miejscu krąg pojęć się zamyka. Należy zatem poszukiwać innych sposobów wypełnienia tego zwrotu rozsądną treścią. Z pewnością interesy socjalne to coś odrębnego niż interesy ekonomiczne, aczkolwiek w wielu "wypadkach także mogą mieć aspekt materialny, stać się wymierne w pieniądzu. Interes socjalny, tak jak każdy inny, jest pewnym dobrem, wartością z faktu natomiast, że chodzi tu o interesy socjalne pracowników, wynika, że należy mieć na uwadze pewne dobra immanentnie związane ze statusem społeczno-prawnym pracownika, wynikające bądź z systemu norm bądź nawet ukształtowania na drodze praktyki i zwyczajów. W nomenklaturze prawnej pod pojęciem świadczeń socjalnych rozumie się uprawnienie do zasiłków, dopłat, rekompensat, zapomóg tzw. bezwrotnych pożyczek, ulg w odpłatnościach za towary, usługi, korzystanie z lokali, pomieszczeń itp. Interes socjalny to potrzeba (oczekiwanie, żądanie) godziwego odpoczynku po pracy, korzystanie z ułatwień przy korzystaniu z zakładowych urządzeń turystycznych lub sportowych, wsparcia materialnego na cele mieszkaniowe, dobrego zaopatrzenia w towary powszechnego użytku, w miejscu pracy ułatwienia w dojazdach do pracy. W jednej ze spraw rozpoznawanych przez Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Okręgowym Sądzie Pracy w Gdyni, wyłoniła się kwestia, czy w kategoriach sporu o interesy socjalne mieści się żądanie takiego ustanowienia rozkładu czasu pracy, który odpowiadałby aspiracjom załogi w zakresie dodatkowych dni wolnych od pracy. Sądzę, że w żadnym, nawet w najbardziej obszernym katalogu zawodowych interesów socjalnych nie mieści się żądanie takiego rozkładu czasu pracy, który odpowiadałby oczekiwaniom załogi. Można oczywiście twierdzić, że rozkład czasu pracy powinien być zawsze zsynchronizowany z rytmem życia publicznego, jednostek i grup zawodowych, stanem infrastruktury, warunkami egzystencji i w tym właśnie wyraża się interes socjalny pracowników, to jednak byłoby to nadmierne rozszerzona wykładnia tego pojęcia. Podobne nieuzasadnione wydaje się nam twierdzenie, że płynna jest granica między tzw. interesem socjalnym a taką organizacją pracy, która odpowiada wymaganiom fizjologii pracy i zapewnia komfort psychiczny zatrudnionym, oczekującym organizacji dobrej, akceptowanej, efektywnej i racjonalnej. Spór zbiorowy pracy to uzewnętrzniony przejaw rzeczywistej, obiektywnej a nie tylko pozornej sprzeczności interesów ekonomicznych lub socjalnych. Przyjmuję przy tym jako założenie, że pojęcie „sprzeczność” odnosi się do wzajemnego stosunku między grupami interesów, natomiast termin „konflikt” powinien być używany jako określony stan (typ) stosunków między ludźmi i grupami, ale nie między sytuacjami społecznymi. Rozróżnienie to nie jest jednak przestrzegane ani w piśmiennictwie ani w języku potocznym. W socjologii sprzeczność interesów rozumie się zazwyczaj jako spowodowany wielością ludzkich potrzeb i ograniczonymi

możliwościami ich zaspokojenia. W. Wesołowski sądzi, że sprzeczność interesów należy rozumieć szeroko, gdyż zachodzi ona zawsze wtedy gdy ilość pożądaných dóbr (wartości) jest ograniczona i w konsekwencji podział tych dóbr dokonywany jest w taki sposób, że tyle ile jedni mają więcej, tyle inni muszą mieć tego mniej.

Sprzeczność interesów musi być obiektywna. Terminy „obiektywny i subiektywny” są w naukach społecznych wieloznaczne. Niekiedy przyjmuje się, że termin obiektywny jest określeniem pewnej sytuacji społecznej „realnie istniejącej” tj. niezależnych od aktów świadomości uczestników zjawisk społecznych. W tym ujęciu terminy „obiektywny” i „rzeczywisty” mają posmak określeń tautologicznych. Termin „obiektywny” można rozumieć także jako należący do danej struktury, będący jej częścią składową, elementem.

Przesłanką „obiektywności” sporu zbiorowego pracy nie musi być stan wzajemnych niechęci, nieufności lub wrogości między stronami sporu, aczkolwiek przeważnie towarzyszy on takim zjawiskom. Ilustracją rozdzielności tych pojęć może być zbiorowy spór pracy wszczęty przez związek zawodowy jednego z przedsiębiorstw przemysłowych w Nysie o ustalenie obowiązku podmiotu zatrudniającego zaopatrzenia niektórych pracowników w węgiel opałowy. Węgiel nie stanowił w tym wypadku tzw. świadczenia deputatowego, tzn. upewnienia pracowniczego do spełnienia, którego pracodawca był zobowiązany na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy. Zakład pracy na podstawie odpowiedniej uchwały Rady Ministrów został zobowiązany do wspomagania przy pomocy własnych środków osobowych, finansowych i rzeczowych państwowej sieci dystrybucji opałem według zasad ustalonych dla ludności. Klasyfikacja tego zobowiązania w kategoriach prawnych może nastroczać pewne wątpliwości, jednakże nie ta kwestia jest tu najważniejsza. Związek zawodowy trafnie ocenił, że oczekiwanie spełnienia tego zobowiązania stanowi istotny interes socjalny tej grupy pracowniczej, która posiadała uprawnienie do zaopatrzenia w węgiel. Przedstawiciele administracji zakładowej w żadnej fazie postępowania poprzedzającego rozstrzygnięcie sporu nie kwestionowali swego obowiązku wobec załogi, szczegółowo informowali o przedsięwzięciach podejmowanych w celu jego wykonania, trudnościach jakie napotykali, wskazując jednoznacznie, że niepełne wykonanie zobowiązania nastąpiło z winy Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa, w stosunku do której zakład wszczął nawet postępowanie przed Okręgową Komisją Arbitrażową.

Ogólny obraz jaki ukształtował się po tych wypowiedziach był taki, że stanowisko stron sporu zbiorowego było nieomal identyczne co do istoty zobowiązania i trudności jakie przeszkadzają w jego wypełnieniu. Zgodne były także co do tego, że główna przeszkoda odnosi się do osoby

trzeciej, która nie bierze udziału w sporze. Na rozprawie poprzedzającej wydanie orzeczenia Kolegium Arbitrażu przedstawiciel związku zawodowego oświadczył, że po wyczerpaniu możliwości niekonfrontacyjnego załatwienia tego sporu, związek zawodowy nie będzie się wahał sięgnąć po oręż strajku, aczkolwiek nie kwestionował starań dyrektora o załatwienie tej sprawy. Wydane w tej sprawie orzeczenie Kolegium Arbitrażu potwierdzało obowiązek przedsiębiorstwa zaopatrzenia części załogi w węgiel.

Charakterystyczna jest dla tej sprawy kwestia autentyczności lub pozorności sprzeczności interesów będącej osnową sporu zbiorowego. Tradycyjna jego wizja nakazuje traktować go jako odbicie zróżnicowanej rzeczywistości, przejaw krzyżowania się różnych dążeń i potrzeb ludzkich, tzn. że zawsze musi mieć określony kontekst socjologiczny i psychologiczny. Socjologiczny w tym m. in. znaczeniu, że w sporze zbiorowym występują dwie wewnątrznie zintegrowane zbiorowości ludzi, występujących względem siebie jako „my i wy”. W sferze spraw będących przedmiotem sporu zbiorowości te, są psychologicznie spójne, demonstrowają te same żądania i oczekiwania, wyrażają gotowość solidarnych działań. Spór o węgiel opałowy dla załogi Zakładów Urządzeń Przemysłowych w Nysie nie posiadał tych cech znamienych autentycznego konfliktu społecznego-. Odnosi się wrażenie, że spór ten został wszczęty przeciwko komuś, kto był usytuowany z dala od sfery praw i obowiązków zawodowych załogi i administracji fabrycznej. Tym czynnikiem była państwowa administracja zaopatrzenia ludności w węgiel. Układ zależności można w tej sprawie przedstawić w formie „trójkąta”. Związek zawodowy skierował rządanie zaopatrzenia w węgiel do podmiotu zatrudniającego, ten z kolei żądanie to uznał za dodatkowy impuls domagania się pełnego przydziału węgla ze strony Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa, ta natomiast mogła potraktować spór zbiorowy jako podstawę do zmiany propozycji w dostawach węgla dla poszczególnych zakładów pracy.

Do pomyślenia jest oczywiście także i inne spojrzenie na opisany tu wypadek. Jeżeli spór ma być uzewnętrznieniem podziałów, różnic, przeciwstawnych interesów to trwa on tak długo jak długo utrzymuje się układ sytuacyjny będący przyczyną sporu bez względu na to, czy i w jakim stopniu przewodnicy wykazują dobrą wolę w dążeniu do jego rozstrzygnięcia. Samo dążenie, a nawet wspólne uzgodnione działania same przez się nie likwidują jednak sporu zbiorowego, jeżeli nadal utrzymuje się stan niezaspokojonych potrzeb ludzkich, sprzecznych interesów. Obojętne dążenie do ugody lub kompromisu wywołuje jedynie ten skutek, że stopniowo zanika stan wzajemnej niechęci, nieufności czy otwartej wrogości.

Ustawa z 1982 r. nie określa daty powstania (ujawnienia) sporu zbiorowego.

rowego i nie wiąże się z tą datą żadnych skutków prawnych, poza prawnym obowiązkiem rozpoczęcia rokowań. Takie stanowisko ustawodawcy jest oczywiste i zrozumiałe.

Spór zbiorowy nie powstaje z dnia na dzień, gdyż zazwyczaj posiada wewnętrzną dynamikę, logikę rozwoju. Jeżeli będziemy traktowali spór zbiorowy jako układ działań, z których jedno powoduje drugie to staje się oczywiste, że będziemy traktowali go jako proces społeczny, który trwa i rozwija się w czasie, ma swój początek, przebieg i (na ogół) koniec¹³. Struktura wewnętrzna sporu zbiorowego nigdy nie jest taka sama. Co najwyżej można wyodrębnić kilka podstawowych modeli: walka, konkurencja (współzawodnictwo), gra, polemika (debata).

W walce przeciwnik jest tylko przeszkodą do osiągnięcia założonego celu, dlatego należy go wyeliminować, zmusić do ustępstw, ograniczyć jego wielkość i znaczenie. Współzawodnictwo, które także może być traktowane jako podtyp działań wrogich znamienne jest dążeniem do uzyskania lepszej pozycji, efektów niekiedy (lecz nie zawsze) kosztem pracownika. W grze przeciwnicy muszą ze sobą współpracować, im przeciwnik jest silniejszy tym gra jest ciekawsza. Celem gry jest „przechytrzenie” przeciwnika w warunkach równych szans.

W polskim systemie prawnym powstanie sporu zbiorowego może obwieścić (proklamować) każda ze stron tego sporu nie wykluczając także administracji przemysłowej. Zazwyczaj czyni to odpowiedni organ związku zawodowego. Jego wystąpienie z propozycją rokowań bezpośrednich ma zawsze charakter deklaracyjny, a nie konstytutywny, krępujący. Związek zawodowy przeważnie nie inicjuje i nie „tworzy” sporu zbiorowego, który narasta w podglebiu nastrojów w społecznym środowisku pracy jako wynik uświadamiania nierówności, krzywdy, niesprawiedliwości, niepraworządności i wszystkiego tego, co wywołuje stan niezadowolenia, nieufności lub otwartej wrogości. W ujęciu modelowym - rola związku zawodowego w sporze zbiorowym ogranicza się do odbioru impulsów świadczących o narastającym konflikcie, zbadania jego treści i zakresu oraz zaplanowania przedsięwzięć przeciwdziałających jego przekształcaniu się w konflikt „otwarty” z tendencjami do działań agresywnych, wrogich. Związek zawodowy nie może być (lub ściślej nie powinien) uważany za animatora sporu zbiorowego także i wtedy gdy podejmuje działania niezbędne dla artikulacji przedmiotu zatargu np. przez badanie nastrojów i żądań załogi, akcję uświadamiającą, propagandową. Zrozumiałe, że w niektórych wypadkach działanie związku może wykraczać poza ten schemat, zwłaszcza, gdy świadoma swych praw i interesów załoga nie dostrzega ani zagrożenia ani uszczuplenia swych interesów. W takim wypadku związek zawodowy wykracza poza swą funkcję społeczną ukształtowaną w prawie, tradycji i obyczajach. Staje się

¹³ J. Mucha, *Konflikt i społeczeństwo: z problematyki konfliktu społecznego we współczesnych teoriach zachodnich*, Warszawa 1978, s. 163 - 173.

propagatorem i przywódcą złej sprawy. Na ogół jednak jego rola ogranicza się do przekształcenia zatargu „ukrytego” w „otwarty”.

„Otwarty” lub „ukryty” charakter sporu zbiorowego stanowi odrębne zagadnienie badawcze. Propozycja rokowań stanowi swoiste uzewnętrznienie sporu zbiorowego, próbę artykulacji jego przedmiotu i zakresu, niekiedy także propozycję rozwiązań kompromisowych.

Przystąpienie do rokowań stanowi prawny obowiązek każdej ze stron. Uchylenie się od rokowań stanowi czyn karalny w rozumieniu art. 53 ustawy z 8 października 1982 r. żadne okoliczności nie mogą usprawiedliwiać tej odmowy, nawet względ na tzw. oczywistą bezzasadność żądania. Odrębnym zagadnieniem jest natomiast kwestia, czy administracja przemysłowa zobowiązana jest do rokowań, jeżeli jej zdaniem przedmiot sporu w wersji przedstawionej przez związek zawodowy, wykracza poza formułę sporu o interesy lub w ogóle poza ustawowe kompetencje związków zawodowych. Sądzę, że odmowa przystąpienia do rokowań nie miałaby uzasadnienia także i w takim wypadku. Po pierwsze dlatego, że obowiązek rokowań bezpośrednich zawsze i wszędzie gdy ujawniło się zarzewie konfliktu w środowisku pracy jest naczelną regułą socjotechniczną. Po drugie bezzasadność żądań może być stwierdzona dopiero w czasie rokowań po konfrontacji stanowisk. Po trzecie zakres kompetencji przedstawicielskich związków zawodowych nie jest z punktu widzenia unormowań prawnych — ani oczywisty, ani bezdyskusyjny.

Odrębnym zagadnieniem badawczym jest pojęcie strony sporu zbiorowego, zwłaszcza po stronie pracodawców. Nie zamierzamy analizować go szczegółowo, ograniczając się do zasygnalizowania tylko niektórych kwestii.

Zauważmy na wstępie, że prawo polskie jednoznacznie określa tylko kto jest uprawniony do proklamowania strajku. Z faktu tego, nie można wyciągnąć pochopnego wniosku, że tym samym uregulowane zostały także i w tych fazach sporu zbiorowego, które poprzedzają strajk. Jest oczywiste, że sporu zbiorowego nie można utożsamiać ze strajkiem. Wprawdzie kompetencje związku zawodowego do prowadzenia rokowań na rzecz wszystkich zatrudnionych są oczywiste, to jednak otwarta jest kwestia w sferze refleksji teoretycznej i w sferze praktyki, kto ma prawo reprezentować interesy pracownicze gdy w zakładzie nie ma w ogóle związku zawodowego, został on rozwiązany lub gdy na skutek różnych przyczyn nie posiada organów kierowniczych uprawnionych do rokowań. Celowo eliminuję tu wypadek, gdy związek zawodowy odmawia przystąpienia do rokowań, gdyż jest przykład konfliktu kompetencyjnego wewnątrzorganizacyjnego lub wewnątrzśrodowiskowego.

Procedura postępowania pojednawczo-mediacyjnego w zasadzie pozostaje poza zakresem rozważań tego opracowania. Upoważnia nas do sformułowania tylko jednej hipotezy badawczej: brak ustawowo upraw-

nionego organu do reprezentacji interesów pracowniczych, upoważnia do powołania organu zastępczego o tymczasowych kompetencjach, wyłonionego przez załogę w demokratyczny sposób. Załoga określa granice jego pełnomocnictw i sposób działania.

III. KLASYFIKACJA SPORÓW ZBIOROWYCH

Prawo z 1982 r. rozróżnia tylko dwa rodzaje sporów zbiorowych: zakładowy i ponadzakładowy. Kryterium rozgraniczające jest tylko jedno: jednozakładowy lub ponadzakładowy zakres sporu tzn. „sprawy” jednego lub więcej zakładów pracy. Wobec ogólnikowości unormowania kwalifikacja sporów zbiorowych wywołuje liczne wątpliwości. I tak np. w tzw. „zarządzaniu judykacyjnym” Prezes Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1984 r. (III PO. 1/84) wydanym w sporze zbiorowym w Kombinacie Górniczo-Hutniczym Miedzi w Lubinie stwierdzono, że spór miał zasięg zakładowy, albowiem żądanie wypłaty nagród zgłosili tylko pracownicy jednego zakładu Kombinatu. Tylko tę zbiorowość pracowniczą reprezentował związek zawodowy. Wprawdzie w sposobie rozstrzygnięcia tego sporu zbiorowego zainteresowani są — ze względu na identyczność faktyczną i prawną ich sytuacji — pracownicy innych zakładów tworzących Kombinat, to jednak okoliczność ta sama przez się nie określa zasięgu sporu zbiorowego. W stwierdzeniu tym zawarte jest *implicite* pewne założenia ogólne, nie wyrażone jednak *expressis verbis*, że taka sama lub analogiczna podstawa faktyczna i prawna dla innych grup pracowniczych sama przez się nie decyduje jeszcze o zakresie sporu zbiorowego. Nie można zatem uzyskać statusu strony sporu zbiorowego nie biorąc udziału w postępowaniu pojednawczym i nie będąc inicjatorem postępowania arbitrażowego, chociażby zachodziła identyczność interesów zawodowych z grupą pracowniczą zaangażowaną w spór.

Zarządzenie Prezesa SN zawierało także stwierdzenie, że o zakresie sporu zbiorowego nie decydują także kompetencje decyzyjne przedstawicieli reprezentujących stronę pracodawców: a) dla sporu zakładowego w granicach uprawnień organów statutowych jednego zakładu pracy, oraz b) dla sporu ponadzakładowego kompetencje organów wyższego stopnia lub wspólnie przedstawicielstwo kilka samodzielnych jednostek organizacyjnych. Brak kompetencji kierownika indywidualnego zakładu pracy do działań prawnych w sporze oznacza tylko to, że stronę pracodawców musi reprezentować inny organ. Z faktu tego natomiast nie wynika nic decydującego dla zakresu sporu zbiorowego.

W glosie do innego „zarządzenia judykacyjnego” Prezesa Sądu Najwyższego¹⁴ pisałem, że istotnie prawo polskie nie przewiduje możliwości

¹⁴ Opublikowane w ÓSPiKA 1985, nr 3.

automatycznego przekształcenia się sporu zakładowego w ponadzakładowy z uwagi na identyczność sytuacji prawnej lub ekonomicznej pracowników zaangażowanych w sporze, jeżeli ci ostatni lub działająca w ich imieniu organizacja związkowa nie podjęła działań zmierzających do rozstrzygnięcia sporu.

W unormowaniach prawnych i w orzecznictwie sądów w niektórych krajach, jak np. we Francji¹⁵ stosuje się zawężające pojęcie sporu zbiorowego, nie traktując wielości podmiotów występujących po stronie pracowniczej jako wystarczającej przesłanki świadczącej o zbiorowym charakterze konfliktu, jeżeli przedmiotem sporu są ich uprawnienia lub zobowiązania wynikające z tej samej lub analogicznej podstawy faktycznej i prawnej. Względy utylitarne, a przede wszystkim wymogi tzw. ekonomii procesowej, nakazuje tolerowanie, by w jednej, „indywidualnej” sprawie występowało kilku pracowników lub nawet większe ich zbiorowości o te same lub nawet analogiczne roszczenia, jeżeli oczywiście adresatem tych roszczeń jest jeden, wspólny podmiot zatrudniający. W pojęciu prawnym zbiorowy spór pracy nie jest tylko sumą indywidualnych zatargów pracy, a z drugiej strony kumulatywne rozpatrywanie w jednej sprawie roszczeń większych zbiorowości pracowników nie stanowi samo przez się przeszkody do „rozcłonkowania” tej sprawy na określoną liczbę spraw jednostkowych. Indywidualny spór pracy w znaczeniu prawnym to bynajmniej nie tyle co spór „jednostkowy”, tj. taki, w którym jako przeciwnicy występują tylko dwa podmioty prawa, tj. pracownik i pracodawca.

Dla socjologii wolnej od kazuistyki prawniczej i konstrukcji teoretycznych właściwych dla unormowań prawnych indywidualny lub zbiorowy charakter zatargu oceniany jest przede wszystkim w aspekcie jego rezonansu społecznego. Wielość podmiotów po stronie pracowniczej stwarza bowiem nową jakość w życiu społeczności zakładowej, pracownicy występujący wspólnie zaczynają traktować się jako grupa społeczna, skłonna do działań solidarnych, zespołowych. Już sama ta okoliczność stwarza stan pewnej ekscytacji, sprzyja kształtowaniu się nastrojów konfrontacyjnych. Stan taki burzy harmonię stosunków międzyludzkich, antagonizuje załogę, wywołując liczne, nieraz trudne do przewidzenia następstwa.

Zbiorowy spór pracy zakłada wielość uczestników przede wszystkim po stronie pracowniczej, a niekiedy także i po stronie pracodawców. Kryterium zasięgu podmiotowego jest jednak płynne, gdyż ustawodawstwo wielu krajów nie zawiera żadnych ani minimalnych, ani maksymalnych limitów ilościowych po stronie pracowniczej. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że zbiorowy zatarg pracy angażuje po stronie pracowni-

¹⁵ J. C. Javiller, *Droit du travail*, Paris 1981, s. 81 oraz tego autora, *Les reformes du droit du travail depuis le loi*, Paris 1983.

czej, pewną liczbę pracowników. H. C. Nipperdey¹⁶ pisze, że zatarg zbiorowy to taki konflikt, w którym występuje większa liczba pracowników.

Liczebność uczestników sporu zbiorowego pracy może być jednym z możliwych kryteriów klasyfikacyjnych tych sporów na pewne kategorie, grupy itp. Taki właśnie zabieg klasyfikacyjny dokonany został w polskiej ustawie o związkach zawodowych, z tym tylko, że czynnikiem decydującym jest tu nie liczba uczestników sporu po stronie pracowniczej, lecz jego granice przestrzenne i organizacyjne. Jeżeli lokalizuje się one w ramach prawnych, organizacyjnych, ekonomicznych lub jeszcze innych jednego zakładu pracy, mamy do czynienia ze sporem zakładowym, jeżeli przekraczają te granice, spór przybiera rozmiary ponadzakładowe. Kryterium to jest jednak nieostre, płynne.

Zauważamy na wstępie, że samodzielny, odrębny zakład pracy jako kryterium zasięgu sporu zbiorowego nie może być rozumiane dosłownie w tym m. in. znaczeniu, że jeżeli w zatargu po stronie pracowniczej zaangażowana jest tylko część załogi, to konflikt w ogóle nie ma charakteru sporu zakładowego, gdyż staje się jakąś trzecią kategorią pojęciową. Spór zbiorowy zachowuje charakter „zakładowy”, dopóki liczba jego uczestników po stronie pracowniczej nie wykracza poza załogę tego zakładu pracy, a adresatem żądań są organy statutowe tego zakładu. Myśl taką wyraża też główna teza prawna zarządzenia Prezesa SN. Pogląd ten podzielam.

Nie znaczy to jednak, by należało odmówić cech sporu zakładowego takiemu konfliktowi pracy, w którym występuje nawet nieliczna, np. 10- lub 20-osobowa grupa pracownicza, reprezentująca jednak wspólne interesy ekonomiczne lub socjalne. Zasięg podmiotowy sporu zakładowego został bowiem określony przez kryterium maksymalne, a nie minimalne. Jeżeli przekracza on załogę jednego zakładu, staje się sporem ponadzakładowym, przy czym w tym wypadku jego zasięg nie jest już ograniczony ani branżową, ani gałęziową (resortową) klasyfikacją gospodarki uspołecznionej. Nie mają żadnego znaczenia także kryteria terytorialne w znaczeniu miejsca usytuowania poszczególnych zakładów pracy.

IV. PRZYCZYNY SPORÓW ZBIOROWYCH PRACY

Przyczyn zatargów zbiorowych pracy nikomu dotychczas nie udało się ująć w postaci zasad aksjologicznych o uniwersalnym charakterze, pomimo tego, że prób takich podejmowano wiele zwłaszcza za granicą¹⁷. Zupełnym niepowodzeniem musi zakończyć się także bezpośrednio

¹⁶ A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, cz. 2, Berlin-Frankfurt a/M. 1957, s. 610 i podana tam literatura.

¹⁷ Z obszernej literatury przedmiotu por. m. in. M. Ross, Paul T. Hartman,

przenoszenie do polskich realiów dorobku i rekomendacji socjologii zachodniej, gdyż usiłowania takie znamienne są swoistym eskapizmem poznawczym, polegającym na abstrakcjach i rozważaniach ogólnoteoretycznych, zanurzeniem w badaniach cudzych koncepcji czy analizach w historii socjologii. Przedmiotem badań staje się nie społeczeństwo polskie, lecz sama socjologia¹⁸.

Te względy nakazują ostrożność w podejściu do syntezy zatargów zbiorowych pracy w Polsce w końcu lat tych, jeżeli próba tak ma mieć walor uogólnienia zawierającego pewne rekomendacje. Stosunkowo łatwiejsze jest natomiast opisywanie indywidualnych wypadków, chociaż z drugiej strony mamy świadomość, że spora część wypadków indywidualnych stanowi reminiscencje sytuacji kryzysowej czy podkryzysowej. Do zagadnień trudnych należy przede wszystkim kwestia, czy każdy zatarg zbiorowy pracy w Polsce należy traktować jako tradycyjny, dwustronny konflikt społeczny, w którym stają naprzeciwko siebie pracownicy i pracodawca. Trudności te wynikają m. in. stąd, że samo pojęcie konfliktu społecznego nie jest dostatecznie wyraźnie określone, gdyż dla wielu badaczy konflikt jest raczej konstruktem myślowym niż zjawiskiem rzeczywistym badanym empirycznie. Z tych względów trudno jest rozstrzygnąć czy mamy do czynienia z różnymi definicjami tego samego zjawiska, czy też z obejmowaniem jedną nazwą różnych zjawisk bądź różnych typów tego samego zjawiska¹⁹. Sytuację tę R. W. Mack i R. C. Snyder²⁰ obrazowo przedstawiają w ten sposób, że w najszerszym znaczeniu pod pojęciem konfliktu rozumie się wszystko od wojny do wyboru między lodami owocowymi a lodami waniliowymi.

Gdyby przyjąć proponowane przez różnych autorów definicje konfliktu społecznego ekspanujące element starcia (zmagania się), dążenie dwóch lub więcej pracowników (stron), którzy pragną i dążą do osiągnięcia swoich celów (lub racji) nawet przy użyciu siły fizycznej w warunkach wrogości (niechęci lub nieufności), to definicja taka nie zawsze pasuje do sytuacji w polskich, uspołecznionych zakładach pracy. Niekiedy zatarg pracy ma przynajmniej na szczeblu zakładu pracy cechy

Changing patterns of Industrial Conflict, John Wiley and Sons Inc. New York, London, s. 34-38; Wolfgang Kellner, *Der moderne soziale Konflikt Seine Ursache und seine Überwindung im Betrieb*, Stuttgart 1968, s. 35 - 51 270 - 315.

¹⁸ J. Sztumski, J. Wódcz, *Z problematyki konfliktów społecznych i dezorganizacji społecznej*, Wrocław 1984, s. 101 - 115, H. Białydzewski, *Teoretyczne problemy sprzeczności i konfliktów* Warszawa 1982 s. 260-291 M. Ziółkowski, *Jak badać dynamiką i konflikt w społeczeństwie polskim*. Studia Socjologiczne 1985, nr 2, s. 8.

¹⁹ Marek K. Mlicki, *O pojęciu konfliktu społecznego*, Studia Socjologiczne 1986, nr 1, s. 125.

²⁰ R. W. Mack Overview, R. C. Snyder, *The Analysis of Social Conflict, Toward and Synthesis*, w: *Resolution Contributions of the Social Science*, London 1977, s. 3.

konfliktu pozornego, a działania podjęte przez strony mają spektakularny lub wręcz protokolarny charakter, są bowiem skierowane w istocie przeciwko temu „trzeciemu” tj. np. jako polityce gospodarczej, społecznej lub państwa, systemom płac ustalonym odgórnie, ograniczeniom ustanowionym przez naczelną administrację państwową, system prawny itp. W takich wypadkach zatargi pracy w mikroskali są tylko dalekim rezonansem strukturalnych sprzeczności interesów, dysharmonii na płaszczyźnie gospodarka i społeczeństwo a rzeczywiste linie podziałów przebiegają zgoła inaczej, niż wynika to ze schematów wynikających z przepisów o sporach, concyliacji, pojednaniu i arbitrażu.

Analiza kilkudziesięciu spraw zakończonych orzeczeniami kolegiów arbitrażu społecznego skłania mnie do solidaryzowania się ze stwierdzeniem, że jedną z głównych przyczyn zatargów pracy jest to, że polski system ekonomiczny nadal więcej wypłaca niż produkuje, wywierając w ten sposób negatywny wpływ na inflację i zaufanie do pieniądza a ponadto nadal zamazuje związek przyczynowy między indywidualną efektywnością pracy, a społecznym poziomem potrzeb i aspiracji. Roszczeniowo-powinnościowy charakter oczekiwań jednostek i grup społecznych wobec systemu, który nie jest w stanie sprostać tym oczekiwaniom wywierała i nadal wywiera ogromny wpływ na politykę gospodarczą państwa, które chciało realizować ambitną misję rozwojową w warunkach braku gotowości społecznej do poświęceń, ethosu pracy, oszczędności i racjonalności²¹.

Ilustracją takiej sprzeczności tendencji i dążeń może być chociażby długa lista sporów zbiorowych pracy zakończonych pozytywnymi dla związków zawodowych orzeczeniami kolegiów arbitrażu gospodarczego lub ugodą o podwyżkę płac dla całej załogi pomimo braku jakichkolwiek podstaw ku temu w sferze ekonomiki przedsiębiorstwa, a nawet w sytuacji kryzysowej grożącej niewypłacalnością i upadłością. W niektórych sprawach rzeczywistym przeciwnikiem sporu po stronie pracodawców było państwo, którego racje nie są dostatecznie reprezentowane przez lokalnych przedstawicieli administracji gospodarczej, a która przez to staje się amorficzna, ucieleśnione staje się jedynie w postaci pewnej centralnie ustalonej linii polityki gospodarczej.

Oczywiście dużym uproszczeniem byłoby twierdzenie, że większość sporów zbiorowych ma taki właśnie charakter. Odmienny charakter miały zwłaszcza zatargi pracy w latach 1980-1981. Znaczna część ich wykraczała poza formuły zatargu o interesy ekonomiczne i socjalne.

Także i Współcześnie spory zbiorowe to mozaika układów sytuacyjnych z których część to konflikty lokalne, zakładowe wynikające ze specyficznego splotu wydarzeń i warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, autentyczne wyrażające rzeczywistą sprzeczność interesów.

²¹ W. Adamski, *Aspiracje — interesy — konflikt*, s. 38; J. Pajestka, *Polski kryzys lat 1980-1981. Jak do niego doszło i co rokuje*, Warszawa 1981, s. 32.

COLLECTIVE LABOUR DISPUTES IN POLISH LEGISLATION
AND PRACTICE

Summary

The subject-matter of the article are the problems of collective labour disputes (chapter 5 of the Act of Oct. 8, 1982 on Trade Unions).

The second part of the article is devoted to the notion of a collective labour dispute according to the Polish law. A collective labour dispute *is* defined as a conflict arising from a threat to economic and social interests of a given group of employees. Much attention has been devoted to the scope of a concept of an interest in the light of sociological and economic theories, and to the distinction between general and professional interests.

The above problems are discussed on the example of some labour disputes in Polish enterprises in years 1984 — 1986 concluded by decisions of Social Arbitration Boards, i.e. the institutions provided for in the Trade Unions Act. The considerations lead to the conclusion that a collective dispute in its legal sense, as a conflict of interests, must have the features of a conflict of interests which are inherently connected with a socio-legal status of a person as an employee and not with his/her status as a citizen, as a member of a political party, a social organization or a religious association, etc.

The Act provides for two categories of collective labour disputes: disputes on an enterprise and supra-enterprise level. The article analyses in detail the criteria delimiting those two categories and gives examples of various ways of understanding those criteria in the judicial practice of the State court, especially the Supreme Court and Boards of Social Arbitration.