

TADEUSZ ZIELIŃSKI

ZBIOROWE SPORY PRACY A WSPÓŁCZESNE KONCEPCJE ŁADU SPOŁECZNEGO

I. ZBIOROWE SPORY PRACY W TEORII ROZWINIĘTEGO SPOŁECZEŃSTWA KAPITALISTYCZNEGO

1. Zbiorowe spory pracy, zwane też zatargami zbiorowymi, pojawiły się w kapitalistycznej formacji w postaci gromadnych wystąpień pracowników najemnych przeciwko właścicielom środków produkcji z żądania-
mi ustalenia korzystniejszych warunków pracy lub płac w układach zbiorowych bądź w innych aktach należących do źródeł prawa pracy. Tego rodzaju spory, określane mianem sporów o interesy, stanowiły zawsze zjawiskową postać najostrzejszego konfliktu społecznego, jaki zna historia nowożytna, a mianowicie konfliktu klasowego wyrażającego antagoni-
styczną sprzeczność między „kapitałem a pracą”, czyli przeciwieństwo między interesami pracodawców dążących do osiągnięcia przy najniższym poziomie płac najwyższych wskaźników wydajności pracy a interesami pracowników przejawiających zasadniczo tendencje odwrotne.

Przedstawiona wyżej sprzeczność występowała jak wiadomo najwyraź-
niej w kapitalizmie wolnokonkurencyjnym. W społeczeństwach kapitali-
stycznych XX wieku ów klasyczny antagonizm przybrał inne, mniej ostre
formy, sama jednak podstawowa sprzeczność między interesami praco-
dawców a interesami pracowników nie została usunięta, a tym samym
nie zanikło źródło sporów zbiorowych związanych z pracą najemną rów-
nież w tzw. nowym społeczeństwie przemysłowym¹.

¹ W kwestii przyczyn konfliktów zbiorowych w kapitalizmie zachodzi w istocie zgodność poglądów między teorią marksistowską a współczesną filozofią społeczną Kościoła katolickiego. Różnice dotyczą możliwości przewyższania tych konfliktów w ramach panującego ustroju. Fundamentem współczesnego marksizmu jest nadal teza głosząca, że między własnością środków produkcji a „własnością siły roboczej” w kapitalizmie zachodzi nie dająca się usunąć sprzeczność, którą skrótowo określa się mianem sprzeczności między kapitałem i pracą (por. ostatnio na ten temat W. K. Krzyżanowski, *Aktualność marksowskiej koncepcji ekonomicznej*, Nowe Drogi 1933, nr 5, s. 57). Wspomniana na końcu teza *nie* jest natomiast aprobowana przez Jana Pawła II. W encyklice *Laborem exercens* papież stwierdził, że „nie można

2. Myśl społeczna i ekonomiczna Zachodu liczy się dziś na ogół powszechnie z występowaniem konfliktów społecznych na tle różnic interesów dzielących zbiorowości pracownicze i pracodawców. Przedmiotem sporów doktrynalnych, żywych zwłaszcza w powojennej socjologii i w naukach politycznych, jest natomiast kwestia: czy konflikty społeczne są zjawiskami patologicznymi, niekorzystnymi dla egzystencji społeczeństw, czy też przeciwnie, należy w nich upatrywać raczej normalne objawy cywilizacji przemysłowej, konieczne wprost do rozrostu nowoczesnej organizacji społecznej w warunkach wysoko rozwiniętej gospodarki. Odmienność poglądów dotyczy również metod i technik przezwycięzania sprzeczności zachodzących między pracą a własnością środków produkcji w postaci zbiorowych sporów pracy powstających na tle różnic interesów, które dzielą pracowników i właścicieli wspomnianych środków.

W dyskusjach na poruszany temat konkurują z sobą dwie przeciwstawne teorie, które powstały w wyniku dociekań nad prawidłowościami rozwoju społeczeństw kapitalistycznych i w związku z tym nie mogą być bezkrytycznie brane pod uwagę w rozważaniach nad istotą, przyczynami i rola konfliktów społecznych w socjalizmie.

3. Tradycyjnie panującą była teoria ładu społecznego, ujmująca społeczeństwo ludzkie jako harmonijną strukturę, system stosunków utrzymywany w równowadze dzięki likwidacji źródeł napięć bądź ich „instytucjonalizację” oraz przez wyznaczanie wszystkim członkom społeczeństwa określonych ról. Taki model społeczeństwa nosi nazwę „funkcjonalistycznego” (odpowiednio do nazwy kierunku socjologicznego noszącego miano „funkcjonalizmu”) ².

Druga — coraz głośniejsza na Zachodzie — teoria, zwana teorią konfliktu, ukazuje diametralnie odmienny model społeczeństwa, uznając napięcia społeczne za fundamentalne zjawisko współczesnej cywilizacji ³. Zwolennicy tej teorii twierdzą, że rozwojowi społeczeństw towarzyszą nieuchronnie sprzeczności interesów, które wyrażają antagonizmy gospodarki konkurencyjnej. Konflikty są według tej teorii siłą napędową rozwoju, każdy bowiem ich wybuch powoduje zmianę ustalonego status quo ⁴.

oddzielać kapitału od pracy i w żaden też sposób przeciwstawiać pracy kapitałowi ani kapitału pracy” (Wydawnictwo Księgarni św. Jacka, Katowice 1981, s. 28-29). Stanowisko to zostało ostatnio zakwestionowane z pozycji marksizmu na łamach *Nowych Drog* (zob. D. Tanalski, *O współczesnej doktrynie społecznej Kościoła Katolickiego*, Nowe Drogi 1983, nr 5, s. 144 - 145).

² Por. szerzej na ten temat: J. Szacki, *Historia myśli socjalistycznej*, cz. II, Warszawa 1981, s. 783 i nast.

³ Ibidem, s. 804 i nast.

⁴ Por. w szczególności na ten temat: R. Dahrendorf, *Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym*, w: *Elementy teorii socjologicznych*, praca zbiorowa pod red. J. Szackiego, Warszawa 1975, s. 429 i nast.; M. Holstein-Beck, *Konflikty*, Warszawa 1983, s. 194 i nast. oraz cytowana tam literatura.

U podstaw tych poglądów leży przekonanie, że konflikty społeczne, w tym również najostrzejsze spory zbiorowe przybierające postać strajków, nie są chorobą społeczną, którą trzeba zwalczać już w zarodku przy pomocy środków przymusowych, nie wyłączając sankcji typu represyjnego.

Funkcjonalistyczny wzór społeczeństwa był w przeszłości i bywa również dzisiaj propagowany przez różne wersje teorii ładu społecznego na Zachodzie, opowiadające się za rozmaitymi środkami osiągania harmonii społecznej.

W ustrojach opartych na rządach autorytarnych funkcjonalizm występuje w postaci koncepcji tzw. monocentrycznego ładu społecznego, uznającej wyłączność władzy państwowej w organizowaniu życia zbiorowego za jedyną metodę zapewnienia pokoju społecznego⁵. W państwach tego typu każdy konflikt zbiorowy uważany był za akt nieposłuszeństwa wobec władzy, a tym samym za zjawisko sprzeczne z założeniami ustroju cechującego się zuniformizowanym stylem życia publicznego. Państwo z góry zapobiega tam konfliktom społecznym. Korzystając z monopolu sądów o wartościach, kształtuje na zasadzie indoktrynacji (zwanej eufemistycznie przekonywaniem mas) uproszczony obraz świata w jednolitym, masowym społeczeństwie (*society of masses*)⁶. Z tą odmianą „funkcjonalizmu” można spotkać się nie tylko w autokracjach ustosunkowanych wrogo do wszelkich konfliktów społecznych, lecz również w tzw. demokracjach mas, w których władza jest w istocie sprawowana przez mniejszość posługującą się polityczną manipulacją polegającą — według słów C. Wright-Millsa — na stwarzaniu pozorów, jakoby rządził lud, a przynajmniej jego większość⁷. Bezkonfliktowość stosunków między ludźmi i zgodność zachowań obywateli z wolą rządzącej grupy zapewniają w tym modelu ustrojowym imperatywne techniki regulowania stosunków społecznych w postaci norm stanowionych przez państwo w scentralizowanym, władczym trybie. W omawianych systemach ustrojowych nie wchodzi w ogóle w grę możliwość rozpatrywania konfliktów zbiorowych przez instytucje rozjemcze, skoro monocentryczny ustrój społeczny jest z góry określony przez prawo ustawowe. Z prawem tym nie mogą konkurować inne systemy normatywne, ponieważ generalnym założeniem tego typu porządku społecznego jest teza, że wola centralnego organu państwa stanowi syntezę różnorodnej woli wszystkich grup społecznych⁸. Państwo reprezentowane przez władzę centralną niejako a priori rozwiązuje wszystkie możliwe konflikty społeczne, traktując interesy poszczególnych grup i warstw społecznych globalnie, zgodnie z ideą

⁵ Por. S. Ossowski, *O osobliwościach nauk społecznych*, Warszawa 1962, s. 108.

⁶ Por. C. Wright-Mills, *Elita władzy*, Warszawa 1981, s. 394.

⁷ Ibidem, s. 416-417.

⁸ Szerzej na ten temat zob.: S. Ehrlich, *Oblicza pluralizmów*, Warszawa 1980, s. 11 i cytowany tam E. Fraenkel, *Der Pluralismus als Struktur element der freiheitsstaatlischen Demokratie*, München-Berlin 1964.

zuniformizowanego społeczeństwa masowego poddanego jednolitym prawom państwa opartego na rządach biurokratycznych. W ustrojach skrajnie monocentrycznych typu militarne państwo-dyktator nie uznaje pluralizmu grupowych interesów, traktując bezpośrednich uczestników⁷ życia zbiorowego jako niezdolnych do samodzielnego rozwiązywania problemów.

Do odmiennych praktycznie konsekwencji prowadzi inna, bardziej nowoczesna wersja teorii harmonii społecznej, zgrana z koncepcją „poli-centrycznego ustroju społecznego”, według której więź między ludźmi i zgodne współżycie obywateli opiera się nie tyle na zasadzie przymusu, ile na wielostronnej „interferencji” mającej formę różnorodnych porozumień⁹. Istotą tego modelu ładu społecznego jest ścieranie się sprzecznych interesów i dochodzenie do kompromisów bądź to bezpośrednio przez strony konfliktu w drodze tzw. koncyliacji, bądź w wyniku działalności trzeciej strony, spełniającej rolę arbitra lub mediatora. Ten punkt widzenia na sposób likwidowania konfliktów zbiorowych jest właściwy wszelkim doktrynom pluralistycznym, które kładą nacisk na wielką złożoność współczesnych struktur społecznych, uwarstwionych według różnych kryteriów i w związku z tym opowiadają się za takim wzorcem państwa, w którym wielość partykularnych interesów pozostaje pod ochroną prawa, a w każdym razie nie jest przez władzę państwową zwalczana. Akceptowanym ideałem jest państwo-arbiter, traktowane jako „trzecia siła” w systemie gospodarczym, w którym własność monopolistyczna toczy spór z wolnym ruchem związkowym. W systemach funkcjonujących na zasadzie działania „grup nacisku” spory między organizacjami kapitalistycznymi i związkami zawodowymi (bądź także organizacjami konsumentów) są rozwiązywane zasadniczo bez udziału państwa. Zwykle nie jest to jednak gra niezależna od jakiegokolwiek udziału państwa, gdyż władza rezerwuje sobie na ogół rolę rozjemcy na wypadek, gdy zorganizowane grupy interesów nie mogą same zlikwidować powstałego między nimi sporu¹⁰. Prawną formą ingerencji państwa w zatargi zbiorowe jest wówczas arbitraż polegający na rozwiązywaniu sporów zbiorowych mocą decyzji wiążącej strony konfliktu na zasadzie poddania sporu orzecznictwu arbitrażowemu¹¹.

⁹ Por. S. Ossowski, *O osobliwościach*, s. 103 i nast.

¹⁰ Typowym modelem tego porządku był Roosveltoowski „New Deal”. W tym systemie administracja rządowa występowała jako Superarbiter tylko w ostateczności, gdy rozbieżności między sprzecznymi interesami nie zostały przez bezpośrednich uczestników życia gospodarczego usunięte (por. S. Ehrlich, „*Grupy nacisku*” w *strukturze politycznej kapitalizmu*, Warszawa 1962, s. 288; G. Lyon-Caen, *Ideologies et doctrines en droit du travail*, Annales de l'Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité Sociale, Lyon 1971, s. 19).

¹¹ Pełne informacje na temat arbitrażu w rozwiązywaniu zbiorowych sporów pracy w świecie zawiera studium porównawcze J. de Givry, *Prevention and Settlement of Labour Disputes, Other than Conflicts of Rights*, International Encyclopedia of Comparative Law, vol. XV; *Labour Law*, pod red. O. Kahn-Freunda, Tübingen

Wspólnym założeniem wszelkich odmian funkcjonalizmu jest przekonanie, że konflikty zbiorowe są wyrazem patologicznego układu stosunków społeczno-ekonomicznych. Na tym gruncie teoretycznym pojawiły się w rozwiniętych krajach kapitalistycznych (które zerwały ze skrajnie monocentryczną koncepcją ładu społecznego) próby stworzenia nowego, bezkonfliktowego społeczeństwa postindustrialnego, wolnego od napięć dzięki sprawowaniu pełnej kontroli nad konfliktami przez „wszystkowiedzącą” elitę menedżerów pozostającą na usługach władzy politycznej¹². W tak zorganizowanym społeczeństwie zbiorowe spory pracy między kapitałem i pracą przeradzają się wszelako w konflikty między pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe a tzw. technostrukturą składają się ze specjalistów, którzy podejmują kluczowe decyzje nie podlegające wzruszeniu przez właścicieli środków produkcji¹³.

Dążenie do przewycięzania konfliktów rozumianych jako niepożądane zjawisko w strukturze społecznego świata rysuje się też ostro w dorobku katolickiej nauki społecznej szukającej sposobów usuwania źródeł sporów zbiorowych w tzw. akcjonariacie pracy, we współwłasności środków pracy i w udziale pracowników w zarządzie lub w zyskach przedsiębiorstw¹⁴.

Wzmiankowane poprzednio koncepcje technokratyczne znalazły się wszakże już z końcem lat sześćdziesiątych w stanie kryzysu¹⁵, gdy do głosu doszła druga z wymienionych we wstępie teorii, uznająca konflikty społeczne nie tylko za normalne, lecz nawet za pożądane zjawisko w kapitalizmie współczesnym¹⁶. Zalecany przez tę doktrynę konfliktowy model społeczeństwa wyznacza państwu nader skromną rolę w regulowaniu napięć społecznych. Z założeniami tego modelu harmonizuje rola państwa-mediatora, powołanego tylko do pośredniczenia w likwidowaniu konfliktów przez ich uczestników w drodze formułowania nie wiążących dla stron podstaw porozumienia. Jedną przeto z podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy tego typu jest zasada neutralności państwa, niemieszania się organów państwowych w stosunki między pracodawcami i związkami zawodowymi w systemie gospodarki wolnorynkowej opartej

1978, s. 33-64; zob. też hasło: *Conflits collectifs du travail*, w: *Encyclopedie Juridique — Repertoire de droit social et du travail*, pod red. E. Verge, J. Doublet, A. Rouast, Paris 1960, s. 593 - 602.

¹² Por. na ten temat m. in.: W. Sadurski, *Teoria „społeczeństwa postindustrialnego” a sprzeczności rozwiniętego kapitalizmu*, PiP 1974, nr 12, s. 104; K. Pielniński, *O ewolucji doktryny technokratycznej*, PiP 1980, nr 8, s. 50 i nast. oraz cytowana w tych pracach literatura.

¹³ Por. J. K. Galbraith, *Ekonomia a cele społeczne*, Warszawa 1979, s. 158 i nast.

¹⁴ Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens*, s. 33; C. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*, Lublin 1978, s. 382 i cytowana tam literatura.

¹⁵ Por. W. Sadurski, *Kryzys koncepcji technokratycznych we współczesnej myśli społecznej i politycznej na Zachodzie*, PiP 1980, nr 2, s. 52 i nast.

¹⁶ Zob. piśmiennictwo powołane w przypisie 4.

na rywalizacji przedsiębiorstw, współzawodnictwie w osiąganiu efektów gospodarczych. Państwo powołane jest tam raczej do czuwania nad wolnością rynku (w RFN np. przez stosowanie sankcji wobec firm zawierających porozumienia w sprawie utrzymania jednolitych, zawyżonych cen). W takim społeczeństwie, utrzymywanym w równowadze na zasadzie przetargów międzygrupowych i kompromisów zawieranych przez właścicieli środków produkcji ze związkami zawodowymi, nie ma miejsca na bezpośrednią ingerencję państwa w stosunki zbiorowe. Zgodnie z logiką tego systemu sprzeczności między interesami świata pracy i kapitału powinny być usuwane zasadniczo przez samych uczestników sporów zbiorowych dysponujących środkami ekonomicznego nacisku (strajki, lokauty). Oczywiście ta metoda „samoczynnego” regulowania konfliktów zbiorowych, opartego na działaniu grup nacisku, odpowiada najbardziej potrzebom skrajnie pluralistycznego społeczeństwa będącego antytezą społeczeństwa masowego, homogenicznego, któremu obce są jawne konflikty międzygrupowe¹⁷.

Przedstawiony wyżej typ pluralistycznego społeczeństwa opartego na swobodnej grze partnerów socjalnych jest najbliższy założeniom ekonomii neoliberalnej, której zwolennicy opowiadają się za wolną konkurencją i zerwaniem z aktywną rolą państwa w uprawianiu polityki społeczno-gospodarczej (M. Friedmann, F. Hayek), głosząc hasło „check and balance of power” oraz zasadę kompromisu w rozwiązywaniu sprzeczności między pracą a kapitałem. Pod wpływem tych nurtów teoretycznych znalazła się również nauka prawa pracy niektórych krajów kapitalistycznych, posługując się terminologią przypominającą dawne pojęcia prawa prywatnego z okresu kapitalizmu wolnokonkurencyjnego: autonomia kolektywna, laissez-faireyzm zbiorowy¹⁸. Na gruncie tych koncepcji, akcentujących rolę mechanizmów rynkowych, negocjacje zbiorowe uchodzą za ciągły proces w kapitalistycznej formacji (continuo; bargaining), a konflikty otwarte (strajki) za ich nieodłączny element¹⁹. Zatargi między

¹⁷ Według G. Wright-Millsa rywalizacja opinii i wyrażanych przez nie interesów może występować tylko w „demokratycznym społeczeństwie publiczności” (society of publics) między ludźmi, którzy mogą swobodnie wyrażać różne zapatrywania. Natomiast w społeczeństwie mas rywalizacja — jeżeli istnieje — zachodzi tylko między scentralizowanymi ośrodkami władzy, informacji i propagandy a ludźmi, którzy narzuconym z góry propozycjom nie chcą ulegać (*Elita władzy*, s. 400 - 401).

¹⁸ Por. O. Kahn-Freund, *Lectures on Labour Relations. Heritage and Adjustments*, Oxford University Press 1978; F. Santoro Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1950, s. 23 i nast.; G. Lyon-Caen, *Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail*, *Revue Trimestrielle du Droit Civil* 1974, nr 2, s. 241; G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari 1979, s. 105 i nast.

¹⁹ Por. G. Adams, J. D. Reynaud, *Conflits du travail et chargement social*, Paris 1978, s. 111; O. Kahn-Freund, *Labour and the law*, London 1972, s. 20; tenże, *Le relazioni sindacali: tradizioni e rinnovamento*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 1980, nr 7, s. 476 i cytowany tam G. Wright-Mills; M. G. Ga-

pracą i kapitałem rozpatrywane są też często w kategoriach walki klas prowadzonej przez związki zawodowe z monopolistyczną własnością środków produkcji²⁰.

Mimo zyskującej na popularności teorii konfliktów w socjologii zachodniej, a nawet wzrostu związanych z tą teorią prądów neoliberalnych w ekonomii, wielu zwolenników nadal ma na Zachodzie funkcjonalistyczny model struktury społecznej w kształcie zarysowanym przez doktrynę „państwa dobrobytu” (welfare state). Doktryna ta widziała właśnie w administracji państwowej klucz do zapobiegania konfliktom w imię „pokoju socjalnego” i utrwalania ładu społecznego. Zachodnia politologia odwróciła się co prawda od koncepcji technokratycznych, dostrzegając utopijność programów poszukujących sposobów zachowania równowagi w społeczeństwach przemysłowych w fachowych decyzjach elity menadżerów (technokracji)²¹, jednakże nawet na fali krytyki „państwa opiekuńczego” pojawiają się na Zachodzie koncepcje upatrujące w silnym aparacie administracji socjalnej sprawowanej przez państwo podstawy nowej cywilizacji przemysłowej, w której państwo rozwija działalność na rzecz interesów społeczeństwa pojmowanego globalnie, respektując zarazem pluralizm interesów grupowych i prawa partnerów socjalnych (związków pracodawców i związków zawodowych) do samodzielnego rozwiązywania konfliktów zbiorowych. Rola prawa w likwidowaniu tych konfliktów jest ograniczona. W zasadzie o wyniku sporu decyduje kompromis lub zręczniejsza taktyka zastosowana przez jedną ze stron zatargu, nie zaś jednostronny dyktat państwa. Podstawowym problemem w regulacji zasad rozwiązywania sporów zbiorowych jest zapewnienie każdej ze stron szans wygrania sporu bez uciekania się do niełojalnych praktyk (unfair industrial practice). Poszukiwanym „punktem Archimedes’a” jest w zbiorowym prawie pracy niektórych państw (RFN) zasada „równości broni” w postaci strajków z jednej, a lokautów z drugiej strony²².

Opisany model rozwiązywania konfliktów we współczesnym kapitalizmie jest mimo różnorodności rozwiązań szczegółowych związany zawsze, w sposób bardziej lub mniej konsekwentny, z założeniami liberalnego

rofało, *Il pluralismo e il giuspluralismo italiano*, Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali 1982, nr 13, s. 45.

²⁰ Por. w szczególności wypowiedzi autorów francuskich i włoskich, np.: G. Adams, J. D. Reynaud, *Conflicts du travail*, s. 111 i nast.; M. G. Garofalo, *Il pluralismo*, s. 45; G. Branca, *Das Arbeitskampsrecht*, Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro 1976, nr 2; M. Eichmans, *Der Grundsatz der Kampfparität*, Recht der Arbeit 1977, nr 3, s. 135-140.

²¹ Por. W. Sadurski, *Kryzys koncepcji*, s. 52 i nast.

²² Por. A. Söllner, *Zur Zulässigkeit der Aussperrung nach geltendem Recht aus rechtsgeschichtlicher Sicht*, Recht der Arbeit 1980, nr 1, s. 21-22; M. Löwisch, *Besteht ein Grund die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Aussperrung zu ändern?*, Recht der Arbeit 1980, nr 1, s. 1-14; H. Seiter, *Streikrecht und Aussperrungsrecht*, Tübingen 1975.

porządku gospodarczego. Nauka zachodnia dostrzega jednak pewne niebezpieczeństwa, jakie stwarza nieokiełznana wolność strajkowa dla interesów świata pracy. Zdaniem niektórych autorów pluralistyczny ustrój społeczeństwa kapitalistycznego znajduje się w stanie kryzysu²³. Krytyce poddawana jest też demokracja pojmowana jako równowaga „grup nacisku”²⁴. Duży wpływ na kształtującą się nową wizję zbiorowego prawa pracy na Zachodzie wywierają w dobie obecnej poglądy O. Kahn-Freunda wyrażone w głośnej ostatnio w świecie naukowym pracy z 1978 r., w której autor opowiedział się za scentralizowanym w zasadzie systemem układowym i ograniczeniem roli strajków, wywodząc, że strajk będący niegdyś bronią robotników w walce klasowej jest dzisiaj często podstawą „wojny domowej” wewnątrz samej klasy robotniczej²⁵. Przekonanie to wywodzi się z założenia, że współczesny pracownik jest nie tylko uczestnikiem procesów produkcji („producentem”) i stroną stosunku pracy, lecz równocześnie konsumentem. Konflikty pracowników z właścicielami środków produkcji na tle warunków pracy i płac mają zarazem ujemne następstwa dla interesów pracowniczych w sferze szeroko pojętej konsumpcji (w postaci zakłóceń rynkowych, cen, inflacji itd.). Dotychczasowe prawo pracy jest zdaniem O. Kahn-Freunda anachroniczne, ogranicza się bowiem tylko do regulowania stosunków między uczestnikami procesów produkcji, a nie liczy się z potrzebą ochrony szerzej pojętych interesów socjalnych pracowników, nie mieszczących się w tradycyjnej płaszczyźnie stosunku pracy. W konkluzji wybitny teoretyk kapitalistycznego prawa pracy postuluje zastąpienie zdecentralizowanego systemu układowego instytucją „porozumień podstawowych” (basic agreements) mających za zadanie rozwiązywanie w makroskali wszystkich problemów, od których zależy poziom życia współczesnego człowieka pracy, a więc nie tylko płacowych, lecz także rynkowych.

II. ZBIOROWE SPORY PRACY W SOCJALISTYCZNYM UKŁADZIE STOSUNKÓW SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH

1. Rozważania na temat sporów zbiorowych w PRL wypada rozpocząć od stwierdzenia, że wzory wykształcone w krajach kapitalistycznych odnoszą się w zasadzie do odmiennych niż nasze warunków ustrojowych. Różnic dzielących kultury prawne świata kapitalistycznego i socjalistycznego nie należy wszelako przeceniać. Badania porównawcze systemów prawa kapitalistycznego i socjalistycznego wykazują, że między tymi systemami zachodzą dość bliskie nawet analogie w zakresie unormowań, które wywodzą się ze wspólnych założeń nowożytnej filozofii społecz-

²³ Por. M. G. Garofalo, *Il pluralismo*, s. 47.

²⁴ Por. C. Wright-Mills, *Elita władzy*, s. 403.

²⁵ O. Kahn-Freund, *Lectures on Labour*.

nej²⁶. Jednocześnie trudno jednak nie zauważyć, jak głębokie różnice dzielą te systemy w dziedzinie prawnej regulacji tych stosunków społecznych, których podstawą są uwarunkowania gospodarcze oparte na z gruntu odmiennej strukturze własności środków produkcji. Najdobitniejszym tego przykładem są tzw. zbiorowe stosunki pracy, stanowiące — według przekonań podzielanych także przez kapitalistyczną naukę — tę sferę życia społecznego, do której pasują najściślej słowa autora *Ducha praw*: „Prawa polityczne i cywilne są tak swoiste dla każdego narodu, iż rzadki to traf, by prawa jednego narodu mogły nadać się drugiemu”²⁷.

2. W polskiej doktrynie rozwieliłmożniła się, najpierw w okresie realizacji planu 6-letniego, a później w latach poprzedzających wybuch z 1980 r., teoria bezkonfliktowości socjalizmu, oparta na uproszczonym wielce przeświadczeniu, że zlikwidowanie klasy fabrykantów i obszarników oraz usunięcie w ten sposób dawnych antagonizmów klasowych doprowadziło do ostatecznego przewyciężenia w socjalizmie wszelkich sprzeczności interesów, a w szczególności konfliktów między ludźmi pracy a właścicielami uspołecznionych środków produkcji²⁸. Według płytkiej frazeologii, prezentowanej też za granicą, zatargi pracowników z organami zarządzającymi uspołecznioną gospodarką miały stanowić nie spory stron mających sprzeczne interesy, lecz „sposoby zapewnienia pełnej współpracy kierownictwa i pracowników w wykonywaniu planów ekonomicznych i społecznych oraz ulepszania metod zarządzania przedsiębiorstwami”²⁹.

Teoria bezkonfliktowości socjalizmu wyrażała zdecydowanie negatywny stosunek jej zwolenników do poglądów opowiadających się za instytucjonalizacją konfliktów⁷. W piśmiennictwie przedsierpniowym sprawie tej nie poświęcono należytej uwagi. Jedynie M. Ossowska sformułowała w 1969 r. nie docenianą wówczas tezę, że „konflikty przyczyniają się do zmian i przewyciężają stagnację”³⁰. Autorka nawiązała nawet do wypowiedzi czołowego „antyfunkcjonalisty”, R. Dahrendorfa, że „społeczeń-

²⁶ Szerzej na ten temat: T. Zieliński, *Les problèmes méthodologiques dans la science du droit du travail*, Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Bordeaux 1982, s. 370 i nast.

²⁷ Ch. de Montesquieu, *O duchu prawa*, t. I, Warszawa 1957, s. 32. Cytowana sentencja uchodzi za trafną nawet przy badaniach systemów zbiorowego prawa pracy państw kapitalistycznych (por. P. Kravaritou-Manitakis, *Les relations industrielles en Grande-Bretagne: retour au régime juridique précédent*, Droit Sociale 1976, nr 3, s. 120).

²⁸ Zob. na ten temat: S. Kozyr-Kowalski, J. Ładosz, *Dialektyka a społeczeństwo. Wstęp do materializmu historycznego*, Warszawa 1974, s. 537-538.

²⁹ *Procedury concyliacji i arbitrażu w sporach wynikających ze stosunku pracy. (Studium porównawcze)*, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 1980, s. 1 - 2 (przedmowa, przekład polski ZP MPPiSS, Warszawa 1980).

³⁰ M. Ossowska, *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Warszawa 1970, s. 166,

stwem bezkonfliktowym mogłoby być tylko państwo totalitarne z terrorem i policją"³¹.

W 1980 r. teoria bezkonfliktowości socjalizmu poniosła najdotkliwszą klęskę w zderzeniu z sierpniowym zrywem robotniczym. Odtąd punktem spornym jest problem przyczyn, które są źródłem powtarzających się konfliktów w socjalistycznym ustroju, a nie zasadnicza teza — dzisiaj już oczywista — że w socjalizmie spory zbiorowe są również możliwe.

W zarysowującej się dopiero dyskusji nie osiągnięto jeszcze jakichś zgodnych ustaleń. Nie została wszakże zakwestionowana myśl wyrażona wcześniej w piśmiennictwie zagranicznym, że zbiorowe spory pracy mogą występować w każdym ustroju społeczno-ekonomicznym, ponieważ mają ekonomiczne, a nie wyłącznie klasowe, uwarunkowania³². Dziś wiemy też, że źródła konfliktów zbiorowych w socjalizmie są różne i niezwykle złożone. Nie wystarczy ich poszukiwać jedynie w tzw. biurokratycznych wypaczeniach organów zarządzających gospodarką³³. Głębsze przyczyny tkwią w deformacjach ustroju.

W publicystyce okresu stanu wojennego doszło do wstępnej wymiany poglądów w sprawie rozróżnienia w polskiej rzeczywistości dwóch typów konfliktów: konstruktywnego i destruktywnego³⁴. Podział ten stał się świadectwem uznania pewnej przynajmniej grupy konfliktów w socjalizmie za zjawisko pozytywne, co w poglądach na rolę sporów zbiorowych w tym ustroju stanowi poważny zwrot, którego nie można nie doceniać, uznając podziały na konflikty konstruktywne i destruktywne za czysto „formalistyczne”³⁵.

3. W rozważaniach nad miejscem zbiorowych sporów pracy w socjalistycznym układzie stosunków społeczno-gospodarczych niezbędne wydaje się przede wszystkim wyjaśnienie aspektów podmiotowych tego rodzaju konfliktów, a w konsekwencji także ich zakresu przedmiotowego.

³¹ R. Dahrendorf, *Gesellschaft und Freiheit*, München 1961, s. 126 (cyt. za: M. Ossowska, *Normy moralne*, s. 166).

³² Por. J. de Givry, *Prevention and Settlement*, s. 3. W świetle poglądów wyrażonych także w polskiej literaturze przyczyną konfliktów społecznych mogą być — poza podziałami klasowymi — inne jeszcze układy społecznej stratyfikacji (por. np. P. Rybicki, *Struktura społecznego świata. Studia z teorii społecznej*, Warszawa 1979, s. 405, 410 i nast.).

³³ W. I. Lenin, *O związkach zawodowych*, Warszawa 1981, s. 138. W piśmiennictwie katolickim można spotkać się z bardziej ogólnym ujęciem przyczyn konfliktów zbiorowych. Np. J. Tischner przyczyn tych upatruje w „nadużyciach pracy” (*Etyka solidarności*, Kraków 1981, s. 55).

³⁴ Por. J. Reykowski, *Rozwiązywanie konfliktu*, Polityka 1983, nr 1, s. 1, 6-11 (autor odwołuje się w tym artykule do prac amerykańskiego psychologa społecznego, Mortona Deutscha); tenże: *Teoria konfliktu a koncepcja porozumienia*, Trybuna Ludu 1983, nr 28, s. 4, *Logika walki*, Warszawa 1984, s. 59.

³⁵ Por. J. Lobman, *Konflikt psychologii czy ideologii*, Trybuna Ludu 1983, nr 12, s. 3.

W systemie scentralizowanej, nakazowo-rozdzielczej gospodarki spory załóg pracowniczych z uspołecznionymi zakładami pracy są w istocie sporami z „pracodawcą pośrednim”, czyli z państwem posiadającym monopol na zarządzanie środkami produkcji (zarządzanie to przejawia się m. in. w prowadzeniu scentralizowanej polityki zatrudnienia i płac). Pracodawcy bezpośredni, czyli jednostki będące zakładami pracy w rozumieniu art. 3 k.p., nie mają — w omawianym modelu gospodarczym — swobody uwzględniania zbiorowych żądań pracowników, zmierzających do zmiany ustalonych warunków pracy i płac. Wynika to wyraźnie z preambuły do kodeksu pracy, w której czytamy, że kierownik socjalistycznego zakładu pracy „zarządza tym zakładem w imieniu państwa”³⁶.

Przyczyną sporów zbiorowych w centralistycznie zarządzanej, nakazowo-rozdzielczej gospodarce może być wadliwość planowania i niesprawność sterowania gospodarką. Protesty robotnicze przeciwko błędom socjalistycznej technostruktury przybierają czasem wymiar groźnych konfliktów świata pracy z etatystyczną administracją i to w skali nawet tak rozległej, jak w naszym kraju w 1930 r. Żądania strajkujących sprowadzają się w czasie trwania tego typu zatargów zbiorowych do kilku postulatów: urealnienia kontroli nad uspołecznionym pracodawcą przez związki zawodowe, decentralizacji zarządzania (przez wprowadzenie autentycznego samorządu robotniczego) i uzdrowienia zasad doboru kadry kierowniczej (por. np. postanowienia porozumienia zawartego przez Komisję Rządową i Międzyzakładowy Komitet Strajkowy w dniu 31 sierpnia 1980 r. w Stoczni Gdańskiej).

W gospodarce nadmiernie scentralizowanej, podatnej na biurokratyczne schorzenia, zbiorowe spory pracy są zjawiskami wprawdzie niecodziennymi, jednakże są to spory, które narastając stopniowo grożą wybuchami w skali wykraczającej daleko poza obręb jednego czy kilku zakładów pracy. Tego rodzaju spory, zwane ponadzakładowymi, prowadzą do konfliktów określanych — niezbyt może ściśle — mianem „konfliktów między władzą a społeczeństwem” (między rządzącymi a rządzonymi). Dzieje się tak wtedy, gdy realizacja postulatów ekonomicznych zależy od uprzedniego uwzględnienia żądań politycznych, co jest regułą w systemach ustrojowych, w których władza gospodarcza jest zdominowana przez władzę polityczną³⁷.

³⁶ Próba przypisania dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego pozycji „przedstawiciela państwa” (z mocy powołania organu założycielskiego) ożyła w 1983 r. w „projekcie nowelizacji podstawowych ustaw mających wpływ na działanie mechanizmów reformy gospodarczej”, opracowanym przez Zespół Komitetu NOT ds. Ekonomiki i Reformy Gospodarczej (zob. na ten temat: J. Kleer, *Potyczka o reformę*, *Polityka* 1983, nr 27, s. 4).

³⁷ Według poglądu wypowiedzianego niedawno przez J. Szczepańskiego gospodarka socjalistyczna jest „tworem politycznym”, w związku z czym decyzje polityczne „podporządkowują sobie decyzje gospodarcze”, a w ramach samej gospodarki

Inny obraz możliwych konfliktów rysuje się w systemie zdecentralizowanej gospodarki socjalistycznej, która może występować w dwóch postaciach: (1) gospodarki opartej na ograniczonej samorządności przedsiębiorstw, polegającej na dostosowywaniu własnych planów do założeń planów centralnych, (2) gospodarki funkcjonującej na zasadzie tzw. socjalizmu rynkowego, którego podstawą są w pełni samodzielne, samorządne i samofinansujące się przedsiębiorstwa państwowe wykonujące swą działalność zgodnie z prawami rynku.

Skala zbiorowych sporów pracy w pierwszym typie gospodarki zdecentralizowanej wydaje się stosunkowo niska w porównaniu z zakresem dających się przewidzieć sporów zbiorowych w gospodarce podporządkowanej mechanizmom rynkowym, Zakładowe spory zbiorowe w sprawie warunków pracy i płac mają uzasadnienie z reguły tylko w systemie przewidującym znaczną swobodę zakładów pracy w ustalaniu wspomnianych warunków. Ewolucja w kierunku pełnego usamodzielnienia przedsiębiorstw kryje w sobie nieuniknione niebezpieczeństwo atomizacji struktury gospodarczej, a co za tym idzie — pojawienia się nie znanych gospodarce nakazowo-rozdziałowej sprzeczności partykularnych interesów, a nawet konfliktów międzygrupowych na tle pogłębiających się różnic płacowych i przywilejów zawodowych. Dysproporcje te mogą powstać na skutek nierównej pozycji zakładów pracy, m. in. przewagi zakładów bardziej nowoczesnych nad zacofanymi, którym to w systemie konkurencyjnym grozi zagłada z wszelkimi konsekwencjami płacowymi. W związku z tymi sprzecznościami może dochodzić do sporów o ustanowienie korzystniejszych warunków pracy i płac między zakładami pracy i pracownikami. Sposoby rozwiązywania takich napięć nie zostały przez teorię minionego 35-lecia opracowane, w związku bowiem z uniformistycznym pojmowaniem interesów wszystkich pracowników w społeczeństwie socjalistycznym nauki społeczne nie zajęły się badaniami interesów grupowych, skupiając swą uwagę jedynie na problematyce konfliktów między interesami społeczeństwa jako całości a interesami jednostki³⁸.

Najostrzej rysuje się już dzisiaj sprzeczność między interesami producentów monopolistów, którzy nie zagrożeni żadną konkurencją dyktują ceny umowne na rynku krajowym, a interesami pracowników-konsumentów ponoszących skutki wywołanej tą sytuacją inflacji. Ironia historii sprawiła, że potrzebom naszej współczesnej rzeczywistości zdaje się odpowiadać myśl zrodzona na zupełnie innym gruncie ustrojowym, a miano-

uspołecznionej „inicjatywa znajduje się w rękach centralnych organów planowania, kierowania i zarządzania” (*Hamulce postępu*, Polityka 1983, nr 27, s. 10).

³⁸ Zwraca na to uwagę S. Ehrlich, *Oblicza pluralizmów*, s. 234. Zainteresowanie relacjami „jednostka — społeczeństwo” ma źródło w pracach samego Marksa, dla którego ten właśnie syndrom stanowił podłoże rozważań o całym życiu gospodarczym i politycznym (por. W. K. Krzyżanowski, *Aktualność marksowskiej koncepcji*, s. 54).

wicie koncepcja brytyjskiego teoretyka, poszukującego takiego wzorca zbiorowego prawa pracy, który by chronił nie tylko interesy pracownika występującego w roli uczestnika procesów wytwórczych, lecz także interesy tegoż pracownika jako konsumenta w stosunkach towarowo-pieniężnych³⁹.

Struktura zbiorowych sporów pracy w Polsce jutrzejszej może ulegać innym jeszcze modyfikacjom. Nie jest wykluczone, że rozwój samorządów pracowniczych doprowadzi do złagodzenia napięć między zakładami pracy a pracownikami⁴⁰. Liczyć się wypada natomiast z możliwością różnorodnych zatargów wewnątrzorganizacyjnych w bardziej złożonej niż poprzednio strukturze uspołecznionego zakładu pracy⁴¹.

III ROLA PAŃSTWA I PRAWA W ROZWIĄZYWANIU ZBIOROWYCH SPORÓW PRACY

1. Nader skomplikowany wizerunek powstającego modelu społeczno-gospodarczego kraju nie wskazuje na perspektywę wygasania przyczyn różnorodnych konfliktów zbiorowych związanych z warunkami pracy i pogłębiającymi się różnicami, zwłaszcza płacowymi. Fundamentalnego znaczenia nabiera w tych warunkach pytanie: jaka rola w rozwiązywaniu zbiorowych sporów pracy może przypaść prawu stanowionemu przez państwo. Wyjaśnienia wymaga innymi słowy problem stosunku państwa do konfliktów zbiorowych w aktualnej koncepcji ładu społecznego.

2. W kwestii ingerencji prawa ustawowego w sferę stosunków zbiorowych nie ma na Zachodzie pełnej zgodności zapatrywań. Panujące koncepcje dzielą się z grubsza na dwie grupy.

Według koncepcji bliskiej tradycjom prawodawstwa obligacyjnego zbiorowe spory pracy „o interesy” (o ustanowienie nowych warunków pracy lub płac) podlegają regulacji prawnej opartej na idei prawa umownego, zakładającego równorzędność partnerów i negocjacyjny charakter

³⁹ O. Kahn-Freund, *Lectures on Labour*, cz. III; por. na ten temat recenzję cytowanej pracy pióra W. Piotrowskiego (PiP 1982, nr 3, s. 136) oraz „Wstęp” do niemieckiego jej tłumaczenia dokonanego przez F. Mestitza, w: O. Kahn-Freund, *Arbeitsbeziehungen, Erbe und Anpassung*, Baden Baden 1981, s. 11 i nast. Warto nadmienić, że sprzeczność między monopolistycznymi tendencjami w gospodarce towarowo-pieniężnej a interesami konsumentów już od dawna dostrzegana jest w neoklasycznej ekonomii kapitalizmu (por. np. J. K. Galbraith, *Ekonomia a cele*, s. 56 i nast.).

⁴⁰ Ten punkt widzenia był akcentowany przez uczestników dyskusji nad wstępną wersją niniejszej pracy w dniu 30 VI 1983 r. w Instytucie Państwa i Prawa Polskiej Akademii Nauk.

⁴¹ Por. szerzej na ten temat J. Jończyk, *Konflikty organizacyjne i zatargi zbiorowe w stosunkach pracy*, PiZS 1982, nr 7, s. 3 i nast.

(„dialogowość”) ustalanych w tym trybie reguł postępowania. Ogólnym założeniem prawa tego typu (regulującego stosunki społeczne w przekrojach horyzontalnych, poziomych) są podporządkowane zachowania zbiorowe. W grę wchodzi tu systemy prawne państw, które po II wojnie światowej wkroczyły na drogę praktycznej realizacji doktryny państwa dobrobytu i państwa socjalnego (welfare state, Sozialstaat), eksponujących rolę prawa układowego w regulowaniu zagadnień socjalnych. Są to przede wszystkim Republika Federalna Niemiec i państwa skandynawskie, a wśród nich zwłaszcza Szwecja⁴². Warto wspomnieć, że np. w RFN więź obligacyjna zawartego układu zbiorowego jest tak silna, że w zakresie obowiązywania układu strony winny przestrzegać obowiązku „zachowania pokoju” (Friedenspflicht), powstrzymując się od akcji strajkowych i lokautów.

W systemach ukształtowanych głównie pod wpływem tradycji syndykalistycznych (np. Francja, Włochy) rola prawa w rozwiązywaniu konfliktów zbiorowych, rozpatrywanych w kategoriach wolnej gry partnerów socjalnych, jest wydatnie ograniczona. Tradycyjne konstrukcje jurydyczne są tu nieprzydatne w regulowaniu zjawisk uchodzących za właściwe społeczeństwom, których rozwój gospodarczy opiera się na zasadzie walki przeciwności (zgodnie z założeniami teorii akcentującej wagę konfliktów w „społeczeństwie przemysłowym”), Ten punkt widzenia pozostaje w związku z koncepcją wielości systemów normatywnych, według której podstawą funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa jest pluralizm porządków normatywnych⁴³. Konflikty zbiorowe podlegają w tym modelu likwidacji przede wszystkim w płaszczyźnie pozaprawnej przy zastosowaniu autonomicznych norm wyznaczających uczestnikom rokowań zbiorowych, tak samo jak prawo, określone powinności i obowiązki. Są to poza normami moralnymi także normy zwyczajowe, statutowe itd. W teorii prawa pracy Zachodu rodzi się na ogół opozycja przeciw prawniczemu normatywizmowi. Zjawisko to pojawia się nawet wśród narodów mających długoletnią tradycję w uprawianiu prawoznawstwa pozytywistycznego (RFN). Tradycyjne środki regulacji prawnej tzw. zbiorowych stosunków pracy uważane są wręcz za anachroniczne⁴⁴. Nie brak poglądów odwołujących się przy rozpatrywaniu podstaw normatywnych rokowań zbiorowych do idei „prawa w działaniu” (law in action). Zdaniem jeszcze

⁴² Por. J. Schregle, *L'étude comparée des relations professionnelles, écueils et promesses*, Revue Internationale du Travail 1981, nr 1, s. 23. Nadmienić przy tej okazji wypada, że koncepcja „państwa opiekuńczego” przeżywa nawet w takim państwie jak RFN swój zmierzch (por. E. Benda, *Gedanken zum Sozialstaat*, Recht der Arbeit 1981, nr 3, s. 137 i nast. oraz podana tam literatura),

⁴³ Por. S. Ehrlich, *O wielości systemów normatywnych*, PiP 1979, nr 5, s. 5 i s. 18 oraz nast.

⁴⁴ Por. G. Lyon-Caen, *Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail*, Revue Trimestrielle de Droit Civil 1974, nr 4-6, s. 242,

innych autorów prawo pracy przeobraziło się z ochronnego prawa socjalnego stanowionego przez państwo w socjalne prawo statutowe partnerów prowadzących grę na rynkach pracy pod nadzorem państwa jako superarbitra⁴⁵.

Trudno w największym nawet skrócie ukazać niezwykłą różnorodność rozwiązań normatywnych służących rozwiązywaniu konfliktów zbiorowych w świecie współczesnym. W dwóch wszakże punktach zasadniczych istnieje zbieżność poglądów nauki prawa w sprawie metod i technik rozwiązywania napięć między pracą a własnością środków produkcji w demokracji liberalnej: po pierwsze — że jedną z gwarancji wolności pracy; jest prawo do strajku, po drugie — że likwidowanie zbiorowych sporów pracy siłą państwową, w drodze jednostronnego dyktatu organów państwa, jest w warunkach dzisiejszej cywilizacji przeżytkiem. Powszechną regułą jest uzgadnianie stanowisk bezpośrednio przez strony zatargu (koncyliacja) bądź dochodzenie do porozumienia dzięki pośrednictwu organu mediacyjnego, a w przypadkach sporów nie dających się w ten sposób rozwikłać — rozwiązywanie ich mocą orzeczenia arbitrażowego w postępowaniu wszczynanym przeważnie zgodnie z zasadą dyspozycyjności — z inicjatywy stron. Organ arbitrażowy orzeka w sporach „o interesy” w zasadzie nie na podstawie prawa ustawowego, lecz szuka rozstrzygnięcia w pozaprawnych regułach społecznych, odwołując się do przesłanek ekonomicznych, socjologicznych i politycznych, które składają się na treść współczesnych human relations.

3. Problem udziału państwa w rozwiązywaniu zbiorowych sporów pracy w nowym układzie społeczno-gospodarczym PRL okazuje się znacznie bardziej złożony niż na gruncie monocentrycznego ustroju gospodarczego, jakim był system nakazowo-rozdzielczy.

Możliwe wydają się dwa różne punkty widzenia na tę sprawę.

Według koncepcji bliskiej wzorom wykształconym w doktrynie welfare state państwu winna przypaść rola arbitra rozstrzygającego zatargi zbiorowe w przypadkach, gdy strony konfliktu nie zdołają same osiągnąć porozumienia. W tym modelu — przyjętym już poniekąd przez polskiego prawodawcę w ustawie o związkach zawodowych z 8 X 1982 r.⁴⁶ — organ arbitrażowy ma pozycję trzeciej strony nie uwikłanej bezpośrednio w spor

⁴⁵ Por. B. Rüthers, *Die Institutionalisierung von Dauerkonflikten als Lösung gesellschaftlicher Probleme*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1980, nr 2, s. 916 i nast. Na podobnych założeniach opiera się obecnie ingerencja państwa w stosunki między związkami zawodowymi a pracodawcami w Hiszpanii. Prawo ustawowe (Estatuto de los trabajadores) określa tam margines autonomii kolektywnej, co oznacza, że państwo pełni w tych stosunkach rolę superarbitra (por. J. A. Sagardoy Sangoeches, *Le statut des travailleurs espagnols*, Revue Internationale du Travail 1981, nr 2, s. 298).

⁴⁶ Dz. U. nr 32, poz. 216.

toczący się między innymi podmiotami: związkami zawodowymi a zakładami pracy, bądź w przypadku sporu ponadzakładowego — w spór między centralą związków zawodowych a reprezentacją więcej niż jednego zakładu pracy.

Koncepcja „trójgrupowości” w kształcie wyżej zarysowanym⁴⁷ ma sens przy założeniu, że państwo nie jest uczestnikiem konfliktu zachodzącego między stroną „pracowniczą” i stroną „pracodawczą”. Poparcia dla tego stanowiska można szukać w założeniach nowego modelu gospodarczego przewidujących nadanie samodzielnyim zakładom pracy statusu autentycznych pracodawców, niezależnych od dyspozycji pracodawcy pośredniego, czyli państwa. Zaletą tej koncepcji jest zagwarantowanie państwu — za pośrednictwem kolegów arbitrażu społecznego działających przy Sądzie Najwyższym oraz przy okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych — wpływu na rozwiązanie sporu w sposób zapewniający zgodność interesów grupowych z interesem ogólnospołecznym. Równocześnie jednak przedstawiony model udziału państwa socjalistycznego w rozstrzyganiu zatargów zbiorowych nie liczy się dostatecznie z zadaniami tegoż państwa jako pracodawcy pośredniego i tym samym wydaje się bliski założeniom wolnokonkurencyjnego porządku gospodarczego, który nie może stanowić wzorca dla żadnego z możliwych modeli gospodarczych socjalizmu podporządkowanych *ex definitione* idei planowego podziału dochodu narodowego. W omawianym systemie państwo występuje pośrednio i częściowo tylko w roli iudici in sua causa, ale w tym charakterze może działać, jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu orzecznictwu kolegium arbitrażu nie oświadczy, że nie podda się rozstrzygnięciu arbitrażowemu (art. 35 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Polski prawodawca wyposażył kolegia arbitrażu społecznego jedynie w atrybuty rozjemstwa polegające na tym, że decyzja arbitra nie może naruszać autonomii woli stron. Polski arbitraż społeczny stanowi przeto model pośredni między arbitrażem *sensu stricto*, który *ius facit inter partes*, tworząc w ten sposób reguły zbiorowego prawa pracy (*making of labour law* w systemie anglosaskim), a modelem sądowego stosowania prawa w ujęciu panującej w krajach socjalistycznych doktryny przypisującej wyłącznie państwu kompetencje prawotwórcze⁴⁸. Wprowadzona przez ustawę związkową procedura pojednawczo-arbitrażowa odpowiada w najogólniejszych zarysach schematowi prowadzenia zachowań zbiorowych i rozstrzygania sporów „o interesy” w świecie zachodnim.

⁴⁷ Za tą koncepcją opowiedział się w trakcie dyskusji wzmiankowanej w przypisie 40 prof. Jan Rosner.

⁴⁸ Z tego punktu widzenia nietrafne byłoby włączenie kolegów arbitrażu społecznego do systemu powszechnego wymiaru sprawiedliwości. Organy sądowe są powołane z mocy Konstytucji do rozpoznawania sporów o prawa (o zastosowanie przepisów prawa), a nie sporów „o interesy” (o ustanowienie nowych praw i obowiązków).

Priorytetowym bowiem sposobem likwidacji konfliktu jest porozumienie zawarte przez uczestników konfliktu, które odpowiada pojęciu „koncyliacji”. Autonomia woli kolektywnej ma pierwszeństwo przed wolą organów państwa. Spory nie rozwiązane w trybie kompromisu, przetargu podlegają obligatoryjnemu arbitrażowi społecznemu, którego orzeczenie nie zawsze jest jednak wiążące (jeżeli przynajmniej jedna ze stron przed poddaniem sporu zbiorowego arbitrażowi tak postanowi, kolegium spełnia jedynie rolę mediatora w sporze).

W sumie więc ustawa o związkach zawodowych nawiązuje częściowo do wzorów dawno już wykształconych w krajach kapitalistycznych, dostosowanych do innych warunków społeczno-ekonomicznych, dla których charakterystyczne jest daleko idące zróżnicowanie struktury gospodarczej, a co za tym idzie — również i socjalnej.

Drugie z możliwych rozwiązań dotyczących udziału państwa w likwidowaniu zatargów zbiorowych należałoby widzieć w koncepcji „państwa-partnera” opartej na idei „policentrycznego ładu społecznego”, tj. takiego ustroju społeczno-gospodarczego, w którym podstawą stosunków międzyludzkich i funkcjonowania gospodarki jest system wielostopniowych porozumień zapewniających „swobodne ścieranie się idei i skal wartości z racjonalnie skoordynowaną gospodarką”⁴⁹. Nie dość jasna dzisiaj rola państwa socjalistycznego w sporach między związkami zawodowymi a podmiotami „gospodarki parametrycznej” uległaby w tym modelu zastąpieniu rolą państwa jako strony uczestniczącej w konflikcie wymagającym rozwiązania w drodze dialogu, na zasadzie współdziałania w celu osiągnięcia porozumienia. Ten punkt widzenia uwzględnia przede wszystkim cele państwa jako pośredniego pracodawcy, na którym spoczywają zadania z dziedziny podziału dochodu narodowego w makroskali.

Żadna z przedstawionych wyżej propozycji nie daje w pełni zadowalających rozwiązań. Wydaje się, że trzeba tu szukać jakichś koncepcji pośrednich. Można np. postulować, aby spory ogarniające jeden zakład pracy lub grupę zakładów były rozstrzygane w drodze arbitrażu społecznego, a spory dotyczące zagadnień socjalnych w skali całej gospodarki i całego świata pracy w ogólności (krajowe spory zbiorowe) — w drodze porozumień zawieranych przez właściwe reprezentacje rządowe ze związkami zawodowymi dysponującymi jako ostatecznym argumentem prawem do strajku (art. 36 i n. ustawy o związkach zawodowych).

W przypadku zatargów pracowników z jednym lub wieloma zakładami pracy (będącymi pracodawcami bezpośrednimi) państwo prowadzące politykę planowego zatrudnienia i płac musi posiadać — za pośrednic-

⁴⁹ Por. S. Ossowski, *O osobliwościach*, s. 114. Szerzej na temat tej koncepcji oraz wizji porządku prawnego opartego na umowie społecznej jako źródle wzorców zob. wywody J. Kurczewskiego, *O badaniu prawa w naukach społecznych*. Warszawa 1977, s. 147 i nast.

twem arbitrażu społecznego — kontrolę nad zgodnością wyniku sporu z założeniami narodowych planów społeczno-gospodarczych. W warunkach zdecentralizowanej gospodarki potrzeba kojarzenia interesów grupowych i ogólnospołecznych bynajmniej nie odpadła. W tym modelu ekonomicznym szczególnego właśnie znaczenia nabiera — jak zauważono już w piśmiennictwie — „metoda arbitrażu społeczno-politycznego między interesami różnych grup społeczno-zawodowych i rola centrum, które musi dążyć do realizacji nadrzędnych celów ogólnogospodarczych”⁵⁰.

W krajowych natomiast sporach zbiorowych (w takich, jak np. wielki konflikt świata pracy z centralną administracją państwową w 1980 r.) państwo jest bezpośrednią stroną zatargu. Brak jest wówczas „trzeciej strony”, arbitra powołanego do rozwiązania konfliktu. Rząd musi wtedy osiągnąć porozumienie ze związkami zawodowymi, dostosowując kierunki polityki społeczno-gospodarczej do socjalnie uzasadnionych i realnych żądań świata pracy.

4, Orzecznictwo arbitrażowe w zbiorowym prawie pracy kapitalizmu opiera się — jak to wynika z wcześniejszych uwag — na ideologii swobodnej decyzji organu rozstrzygającego spór. Ideologia ta odpowiada potrzebom stosunków produkcyjnych wysoko rozwiniętych społeczeństw przemysłowych. Dynamika i złożoność tych stosunków wymaga bezdyskusyjnie elastycznych unormowań, których nie gwarantuje prawo ustawowe służące raczej ustytucznianiu i uniformizowaniu struktur społecznych.

Na odmiennych z gruntu założeniach opierała się przed uchwaleniem przez Sejm PRL ustawy o związkach zawodowych regulacja warunków pracy i płac w naszej gospodarce. Warunki te podlegały zbiorowemu określeniu tylko na centralnych szczeblach administracji państwowej i związkowej, w drodze: rozporządzeń i uchwał Rady Ministrów (art. 79 k.p.) oraz układów zbiorowych pracy zawieranych przez ministrów (kierowników urzędów centralnych) z właściwymi centralnymi instancjami branżowych związków zawodowych w uzgodnieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (art. 240 § 1 i 2 k.p.).

Punktem zwrotnym w rozwoju prawa podlegającego dotąd ścisłym rygorom w procesie stosowania (na zasadzie „ideologii związanej decyzji” organów stosujących to prawo)⁵¹ było powołanie przez polskiego prawodawcę do życia instytucji arbitrażu społecznego mającego za zadanie rozstrzyganie sporów o ustanowienie nowych warunków pracy i płac na zasadzie rozjemstwa (w podanym wcześniej znaczeniu).

Spory rozstrzygane przez polski arbitraż społeczny nie są w świetle ustawy o związkach zawodowych i regulaminu postępowania przed kole-

⁵⁰ Por. M. Pohorille, *Trzy „S” i trzy „R”*, życie Gospodarcze 1982, nr 32., s. 1.

⁵¹ Na temat tej ideologii zob. rozważania J. Wróblewskiego, *Wartości a decyzja sądowa*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1973, s. 20 i nast.

giami arbitrażu⁵² czystymi sporami o interesy, rozstrzyganymi w płaszczyźnie pozaprawnej. Kolegia arbitrażowe winny bowiem — z mocy wspomnianego regulaminu — kierować się przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego oraz brać także pod uwagę uzasadnione interesy stron oraz interes państwa (§ 12). Oznacza to, że wynik sporu powinien być zgodny z ustawami, dekretemi i aktami wydanymi na podstawie ustaw i w celu ich wykonania. Odesłania do ocen pozaprawnych (zasad współżycia społecznego) i uzasadnionych interesów stron oraz interesów Państwa zbliżają równocześnie ten model do systemów zachodnich hołdujących ideologii swobodnej decyzji, której aksjologicznym uzasadnieniem są oceny społeczne, moralne i polityczne, a nie wyłącznie argumenty prawnodogmatyczne. Podobieństwo to nie usprawiedliwia wszakże wniosku, że zbiorowe prawo pracy PRL (na które składają się przepisy rozdziału 5 ustawy z 1982 r.) jest pod względem treści społeczno-politycznej analogiczne z prawem kapitalistycznym.

Odrzucenie w zbiorowym prawie pracy PRL ideologii związanej decyzją (wywodzącej się z tradycji prawniczego pozytywizmu)⁵³ wydaje się w znacznym stopniu uzasadnione. Pozytywistyczny kult dla „litera prawa” jest z istoty swej obcy kulturze stosunków przemysłowych również w ustroju socjalistycznym. Podstawą rozwiązania sporu o interesy nie mogą być normy prawne, przeciw którym zbiorowość pracownicza właśnie występuje. W zbiorowych zatargach pracy istotne są natomiast wymagania szeroko rozumianego życia społeczno-gospodarczego formułowane zgodnie z kryteriami sprawiedliwości społecznej, moralności i celowości gospodarczej⁵⁴. Orzecznictwo arbitrażowe nie może jednak błąkać się po bezdrożach dowolności⁵⁵. Oceny, o których mowa, wymagają przeto jakiejś konkretyzacji. W pełni słuszne wydaje się w związku z tym stanowisko sugerujące, by wszelkie konflikty społeczne były rozwiązywane w każdym razie zgodnie z ogólnymi zasadami wypracowanymi przez społeczność międzynarodową⁵⁶. Ogólnym punktem oparcia w likwidowaniu zbiorowych sporów pracy może być — poza zasadami konstytucyjnymi — współczesne *ius gentium*, jakim jest dla świata pracy prawo ponadpaństwowe tworzone za sprawą Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. Wprowadzenie instytucji arbitrażu społecznego stanowi osiągnięcie w zakresie modernizacji polskiego prawa pracy (przy założeniu, że kolegia arbitrażowe nie będą jedynie dekoracją systemu). Z teoretycznego punktu widzenia postęp polega na zerwaniu z irracjonalną wiarą w onnipotencję

⁵² Uchwała Rady Państwa z dnia 30 XII 1982 r. Dz. U. z 1983 nr 1, poz. 1.

⁵³ Por. J. Wróblewski, *Wartości a decyzje*, s. 24.

⁵⁴ Por. m. in. P. Kravaritou-Manitakis, *Les relations*, s. 121.

⁵⁵ Zwracano na to uwagę w toku dyskusji w Instytucie Państwa i Prawa Polskiej Akademii Nauk (zob. przypis 40).

⁵⁶ Por. J. Reykowski, *Teoria konfliktu*, s. 4.

prawa ustawowego w stosunkach pracy i z głoszonym przez teorię państwa i prawa, przez lat ponad 30, dogmatem monokratycznego porządku prawnego opartego na sile przymusu państwowego. W nowoczesnych społeczeństwach wyżej cenione jest dzisiaj partnerstwo i kompromisy w rozwiązywaniu napięć społecznych niż przymus eksponowany jako immanentna cecha prawa. Zgodzić się wypada z opinią, że przyszłość ma metoda układowa charakteryzująca się równorzędnością podmiotów, które mają autonomię w ustalaniu treści porozumień społecznych skutecznych erga omnes⁵⁷. Ta myśl zasadnicza przyświeca instytucji rokowań zbiorowych i arbitrażu społecznego. Respektowanie woli stron w likwidowaniu konfliktów zbiorowych przejawia się w podporządkowaniu postępowania przed kolegiami arbitrażu zasadzie dyspozycyjności. Świadczy o tym zwłaszcza art. 35 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych pozostawiający stronom konfliktu decyzję co do mocy wiążącej orzeczenia arbitrażu.

IV. REFORMA GOSPODARCZA A ZADANIA ARBITRAŻU SPOŁECZNEGO W UTRWALANIU POKOJOWEGO USTROJU PRACY W PRL

1. Nowy system funkcjonowania polskiej gospodarki znajduje się na razie w fazie początkowego rozwoju, stąd też niezbyt jasno rysuje się dziś kwestia roli, jaką arbitraż społeczny może odgrywać w łagodzeniu przyszłych napięć związanych z warunkami pracy i płac w usamodzielnionych zakładach pracy i w całej gospodarce narodowej w ogólności. Nie ulega wszakże wątpliwości, że zbiorowe prawo pracy, obejmujące m. in. instytucję arbitrażu społecznego, powinno — jako zjawisko nadbudowy ideologicznej — pozostawać w pełnej zgodności z ekonomiczną podstawą ustroju.

2. Istota reformy gospodarczej PRL sprowadza się, jak wiadomo, do zastąpienia nakazowo-rozdzielczego systemu zarządzania gospodarką narodową modelem parametrycznym, zakładającym wykorzystanie mechanizmów rynkowych. Konsekwencją tego rodzaju przebudowy struktury ekonomicznej kraju jest m. in. uzyskanie przez uspołecznione przedsiębiorstwa znacznej swobody w prowadzeniu własnej polityki płac proporcjonalnie do osiągniętych zysków.

W zależności od stopnia decentralizacji gospodarki uspołecznionej muszą pojawić się nieuchronnie większe lub mniejsze sprzeczności interesów grupowych, zwłaszcza na tle różnic płacowych wynikających z odmiennego opłacania prac tego samego rodzaju w przekrojach branżowych,

⁵⁷ Por. A. Stelmachowski, *Czy kryzys prawa cywilnego?*, RPEiS 1974. z. 3, s. 280.

regionalnych i zakładowych⁵⁸. Można liczyć się także z narastaniem niezadowolenia załóg mniejszych zakładów pracy i zakładów nieprodukcyjnych z powodu nierówności podziału dochodu narodowego. Nierówności te mają swe źródło w praktyce preferowania dużych zakładów pracy i jednostek gospodarczych w ogólności, w imię nieprzecieżonych mitów ekonomicznych głoszących priorytet wielkich organizmów gospodarczych w socjalizmie nad małymi oraz wyższości pracy produkcyjnej nad nieprodukcyjną. Wynikające z tych sprzeczności niepokoje społeczne mogą stać się przyczyną ostrej rywalizacji socjalnej i zarzewiem zbiorowych sporów pracy inicjowanych przez grupy pracownicze dążące do uzyskania na zasadzie przetargów korzystniejszych warunków pracy i płac ze szkoda dla równowagi rynkowej.

Pewną rolę w likwidowaniu tych konfliktów może spełnić w nowych ekonomicznie warunkach arbitraż społeczny, jeżeli warunki wynagrodzenia pracowników oraz przyznawanie im innych świadczeń nie będą zbyt szczegółowo przez Radę Ministrów i branżowe układy zbiorowe pracy określone (art. 79 i 239 k.p.). Zgodne z duchem reformy gospodarczej jest pozostawienie organom centralnym jedynie zadania ustalania podstawowych proporcji płac⁵⁹. W ramach tych ogólnych dyrektyw arbitraż mógłby więc udzielać ochrony interesom grupowym, dążąc do zakończenia konfliktu w sposób dla obu stron kompromisowy. Równocześnie konieczne jest, aby arbitraż był odporny na partykularne naciski „żywiółów rynkowych”, które godzą w zasady planowej gospodarki. Ustawa o związkach zawodowych nie wyposażała jednak kolegiów arbitrażu społecznego w instytucjonalne atrybuty organów wymiaru sprawiedliwości, wprowadzając arbitraż oparty na koncepcji rozjemstwa. W związku z tym otwarty jest podstawowy problem współczesnej Polski, streszczający się w pytaniu: jak działania mechanizmów rynkowych (w sferze zatrudnienia i płac) mogą być harmonizowane z założeniami planów gospodarczych. Wydaje się, że wskazany byłby każdorazowy udział w kolegiach arbitrażu przedstawicieli organu odpowiedzialnego za politykę zatrudnienia w państwie oraz za sprawiedliwy podział globalnego funduszu płac w wymiarze całego kraju.

3, Arbitraż społeczny w kształcie obecnym nie jest powołany do rozwiązywania problemów socjalnych świata pracy nie związanych z funkcjonowaniem jednego lub więcej zakładów pracy. Ustawa o związkach zawodowych poddaje kompetencji kolegiów arbitrażu społecznego jedynie zbiorowe spory pracy: zakładowe i ponadzakładowe (art. 34 i 35).

W obowiązującym systemie prawnym PRL nie ma natomiast instytucji

⁵⁸ Por. J. Meller, *Wynagrodzenie za pracę w warunkach reformy gospodarczej*, PiZS 1982, nr 8 - 9, s. 20 i nast.

⁵⁹ Ibidem, s. 19.

służących rozwiązywaniu konfliktów społecznych, których bezpośrednim źródłem nie są sprzeczności interesów między „pracą a własnością środków produkcji” (tj. między pracownikami a zakładami pracy), lecz kolizja między oczekiwaniami pracowników jako konsumentów (a także ich rodzin oraz emerytów i rencistów) a warunkami życia obywateli w okresach narastających kryzysów. Wzrost kosztów utrzymania, niedobory rynkowe, inflacja, a w krajach kapitalistycznych bezrobocie, są tymi zjawiskami, które łącznie z warunkami pracy i płacami decydują w sumie o losach współczesnego człowieka pracy. Zbiorowe prawo pracy PRL (podobnie jak większość systemów tego prawa w świecie zachodnim) nie jest nastawione na kompleksowe rozwiązywanie tego rodzaju problemów w trybie układowym, na zasadzie periodycznych porozumień zawieranych przez rząd ze związkami zawodowymi. W światowej historii porozumienia między władzą a społeczeństwem pojawiały się na ogół tylko jako akty kończące wielkie konflikty społeczne⁶⁰. Raczej do rzadkości należą natomiast tzw. porozumienia podstawowe zawierane na szczeblu centralnym przez związki zawodowe z przedstawicielami pracodawców. Tego rodzaju scentralizowany system układowy występuje w krajach skandynawskich, ze Szwecją na czele⁶¹, nie jest jednak obcy także innym krajom Zachodu⁶². Porozumienia, o których mowa, wkomponowane w system społeczno-gospodarczy nowoczesnego państwa, miał na myśli cytowany poprzednio O. Kahn-Freund, postulując zastąpienie przeżytego — jego zdaniem — pluralistycznego systemu układowego bardziej postępową formą dialogu socjalnego w postaci układów podstawowych (basic agreements) mających za zadanie pełną ochronę interesów socjalnych pracowników i ich rodzin⁶³.

W warunkach gospodarki uspołecznionej nie jest przydatny model porozumienia podstawowego zawieranego przez związki zawodowe nie z, rządem, lecz z pracodawcami⁶⁴. Wydaje się jednak, że w systemie, w którym państwo występuje w roli „pośredniego pracodawcy”, nadaje się do realizacji koncepcja porozumień o zasięgu ogólnokrajowym, docho-

⁶⁰ Tego typu „awaryjnymi” porozumieniami, uważanymi za nowoczesne formy kontraktu społecznego, były w szczególności: porozumienie w Grenelle zawarte przez rząd francuski ze związkami zawodowymi w maju 1968 r. i tzw. Social Contract wynegocjowany w Wielkiej Brytanii w latach siedemdziesiątych przez brytyjskie związki zawodowe (TUC) z rządzącą wtedy Labour Party w sprawie równowagi płac i cen.

⁶¹ Por. L. Forseback, *Industrial Relations and Employment in Sweden*, Uppsala 1980, s. 36. Dialog socjalny ma w Szwecji długą już tradycję sięgającą roku 1936, w którym powołano Komitet Rynku Pracy do nadzoru nad realizacją umów podstawowych (szerzej na ten temat zob. S. Rudolf, *Szwedzka „polityka dobrobytu”*, Warszawa 1978, s. 59 i nast.).

⁶² Por. np. Accordo Interconfederale zawarty we Włoszech w 1966 r. oraz analogiczny układ w Hiszpanii z 1979 r.

⁶³ O. Kahn-Freund, *Lectures on Labour*.

⁶⁴ Por. E. Gienieccko, *Układy zbiorowe pracy*, PiZS 1982, nr 11-12, s. 10.

dzących do skutku w wyniku rokowań między stroną rządową a związkami zawodowymi. Tego typu porozumienia nawiązujące do idei „kontraktu społecznego”⁶⁵ są właśnie w tym ustroju koncepcją przyszłościową, powierzącą państwu rolę partnera związków zawodowych w rozwiązywaniu wszelkich problemów socjalnych mających istotne znaczenie dla całego świata pracy, m. in. zagadnienia równowagi płac i cen⁶⁶. Taka forma konsensusu socjalnego nie upowszechniła się dotąd w świecie. Przewagę ma wszędzie tradycyjna metoda regulowania tych spraw w drodze bezpośredniej interwencji państwa w życie gospodarcze mocą ustaw antyinflacyjnych, rządowej polityki cenowej, płacowej i podatkowej.

4. Zwrot ku układowym formom regulowania warunków pracy i płac i w ogólności wszystkich problemów socjalnych pracowników oraz ich rodzin w PRL wydaje się w obecnych warunkach koniecznością historyczną. Układy zawierane na szczeblu centralnym przez państwo ze związkami zawodowymi („ogólnopolskie porozumienia zasadnicze”) stwarzają szansę uchronienia kraju przed kolejnymi wybuchami społecznego gniewu. Z założeniami krajowych (ogólnopolskich) porozumień powinny być zgodne zarówno plany społeczno-gospodarcze sporządzane na podstawie ustawy z dnia 26 lutego 1982 r.⁶⁷, jak też kierunki polityki cenowej, a nawet podatkowej państwa.

Przedstawiona propozycja zmierza do przekształcenia aktualnego modelu prawa pracy w system układowo-ustawowy z dominacją porozumień społecznych nad władczą regulacją państwową.

5. Należałoby oczywiście liczyć się z możliwością powstawania przy zawieraniu porozumień zasadniczych, a na niższych szczeblach układów zbiorowych, spornych problemów. Zgodnie z wyrażoną już wcześniej myślą (cz. III, ust. 3), rozbieżności dotyczące treści porozumień zasadniczych powinny być usuwane w drodze bezpośrednich rokowań między głównymi partnerami socjalnymi, tj. między państwem (ściślej rządem) i związkami zawodowymi reprezentowanymi przez przyszłe centrale krajowe. Decydująca natomiast rola w usuwaniu rozbieżności między stronami układów zbiorowych pracy powinna — moim zdaniem — przypaść arbitrażowi społecznemu powołanemu nie tylko do rozpatrywania zaistniałych sporów zbiorowych, lecz także do rozstrzygania sporów przedukładowych.

⁶⁵ Por. Folke-Schmidt, *On Social Contracts in the making of Labour Law*, *The Industrial Law Journal* 1974, nr 2, s. 69 i nast.

⁶⁶ Por. nieco ogólniejszą propozycję E. Sobótki kreowania porozumień między centralnymi organami administracji państwowej a związkami zawodowymi mającymi kształtować „programy rozwoju socjalistycznej Polski” (*Rokowania zbiorowe jako przejaw działalności związkowej*, PiZS 1982, nr 7, s. 20).

⁶⁷ O planowaniu społeczno-gospodarczym (Dz. U. nr 7, poz. 51).

W dyskusjach nad przedstawioną tutaj wizją zbiorowego prawa pracy, bądź innymi koncepcjami przewyższania konfliktów społecznych przy pomocy prawa, należy się liczyć zarówno z założeniami nowego, zdecentralizowanego ustroju ekonomicznego, jak też z potrzebą krajowego planowania społeczno-gospodarczego⁶⁸. W obecnym piśmiennictwie eksponuje się natomiast zasadę pełnej samodzielności uspołecznionych zakładów pracy, a zapomina o konieczności zachowania elementów ogólnospołecznej koordynacji działań, w szczególności zaś rozwijania przez państwo i związki zawodowe (w strukturach sfederowanych) partnerskiej polityki społecznej w makroskali. Perspektywa nadmiernego rozwarstwienia społecznego nie wydaje się zgodna z ideą harmonii społecznej pojmowanej jako consensus in varietate.

COLLECTIVE LABOR DISPUTES AND MODERN CONCEPTS OF SOCIAL ORDER

Summary

A phenomenon of collective labor disputes adopting a shape of organized actions of workers against owners of production means postulating collective bargaining as means of establishing more advantageous conditions of labor or wages became an indispensable element of the industrial civilisation.

The collective labor disputes are regulated by law in various ways, subject to prevalent opinions on the role of collective conflicts in a given state.

According to the theories of functionalism, collective conflicts are socially undesirable as they result in interferences in a wanted model of conflictless, harmoniously developing society. Submission of collective disputes to statutory regulation is a consequence of this assumption. In autocracies functionalism adopts a shape of „monocentric social order”. Strikes and other forms of labor protest cannot be reconciled with that concept of social order and are therefore forbidden by law. Manifestations of collective life in labor relations are not limited by state in statutory regulation in the systems of „polycentric social order”. Fight between contradicting interests and arriving at compromise either by the sides of conflict by conciliation or in a result of activities of mediation or arbitration organs is the essence of that model of social order.

In the system based on a social ownership of production means, in the author's opinion, a desirable socio- economic order can be achieved by harmonizing a system

⁶⁸ Związek zbiorowego prawa pracy z gospodarką jest tak ścisły, że w poszukiwaniach optymalnego modelu tego prawa trzeba uwzględnić w równej mierze przesłanki ekonomiczne, jak też socjalne. Nie bez znaczenia dla losów prawa pracy są występujące współcześnie w naszym kraju tendencje do rozdrobnienia struktury ekonomicznej państwa w duchu pseudokonkurencyjnej gospodarki, którym towarzyszy atomizacja ruchu zawodowego. Wyraźnym zwrotem w kierunku „socjalizmu rynkowego” jest postulat zerwania z instytucją sporów przedumownych w gospodarce uspołecznionej i powierzenia orzecznictwa sprawowanego dotąd przez arbitraż gospodarczy niezależnym od aparatu planującego sądom (por. E. Zdziennicki, *Sądy gospodarcze — postulaty i propozycje*, NP 1982, nr 9 - 10, s. 3 i nast. oraz podana tam literatura).

of collective bargaining and agreements with a planned activity of state in the scope of national income distribution. A theory of conflict does not fit to the assumptions of planned economy, it is followed by the opponents of functionalism and implies that tension in social relations is the essence of modern capitalism, even necessary to maintain and develop liberal economy.

Socializing of production means cannot remove per se any sources of social tensions related to work in socialist economy. A strike is considered to be a pathological phenomenon in that system, it should not be disregarded thought with a reference to alleged „conflictlessness” of socialism: lack of contradictions between group interests of labor and interests of establishments. Therefore, in no model of social order in socialism can group conflicts be disregarded. Referring to the assumptions of economic reform in Poland (aimed at decentralizing management system), the author postulates to have collective disputes spreading to one or several establishments (works) settled by colleges of social arbitrators constituted by districts courts of labor and social security and by the Supreme Court, while the disputes concerning social questions *in* the scale of whole domestic economy and the whole labor (i.e. national collective disputes) should be settled by means of basic agreements made by government representation and trade unions vested with the right to strike as a final argument (art. 36 et seq. of the Trade Unions Act of 1982). The mentioned agreements, in the author's opinion, ought to solve any problems determining standard of life of citizens (wages, social services, prices and even taxation) and preclude, in that way, open conflicts between authorities and society.

The proposition of „peaceful labor system” presented by the author pursues institution of a new agreement based and statutory model of collective labor law with a domination of basic agreements over authoritarian statutory regulation of employment, wages and social affairs in a wide sense of that term and consequently, breaking with exclusively unilateral regulating labor relations by the supreme organs of state power and administration (the Sejm and the Government of Poland) without an authentic participation of trade unions.