

I. ARTYKUŁY

WŁODZIMIERZ PIOTROWSKI

REFLEKSJE NA TEMAT USTROJU PRACY

1. UWAGI WSTĘPNE

1.1. Truizmem jest stwierdzenie, że ustroj pracy jest rdzeniem ustroju społeczno-gospodarczego, wszelako przypomnienie tej oczywistości wydaje się konieczne dla zwrócenia uwagi na jego rolę w ustroju państwa. Nie jest ona bowiem doceniana ze strony nauk zajmujących się stosunkami pracy, zwłaszcza nauki o polityce społecznej i nauki prawa pracy, które zajmując się wybranymi jego elementami lub aspektami mniej zaś jako całością, nie dostrzegają jego mankamentów, zwłaszcza nieadekwatności jego rozwiązań szczegółowych do zasad globalnego ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego. Takie rozbieżności nigdy nie są korzystne dla państwa i jego obywateli, a w okresie trwającego procesu przekształceń nasuwać muszą wątpliwości czy proces ten przebiega prawidłowo.

Dlatego celowa wydaje się próba spojrzenia na niektóre instytucje prawa pracy i ich funkcjonowanie w aspekcie ich roli i znaczenia w ustroju państwa. Ponieważ pojęcie ustroju pracy nie znajdowało dotąd szerszego zastosowania w nauce prawa pracy, konieczna wydaje się próba jego określenia.

Jeśli przez ustroj pracy, wstępnie i najogólniej określając to pojęcie, rozumieć będziemy nie tylko normy określające całokształt stosunków pracy i stosunków z nimi ściśle związanych na wszystkich poziomach ich występowania oraz ich założenia aksjologiczne, znajdujące wyraz w normach ustawy zasadniczej, określających ustroj państwa, a zwłaszcza w normach dotyczących tzw. podstawowych praw socjalnych, to w literaturze z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, nie łatwo wskazać opracowania podejmujące tak rozumianą problematykę.

W dorobku nauki prawa pracy, zarówno polskiej jak i obcej, istnieje co prawda wiele wartościowych opracowań postrzegających instytucje prawa pracy jako elementy ustroju pracy, co tyczy się zarówno stosunków indywidualnych jak i stosunków zbiorowych. Opracowania te są niewątpliwie konieczne dla formułowania ocen dotyczących całości, jaką jest ustroj pracy.

1.2. W związku z tym, że ustroj pracy jest z jednej strony determinowany przez ustroj społeczno-gospodarczy i w pewnym stopniu także przez ustroj polityczny z drugiej – jego zmiany, jak dowodzi najnowsze doświadczenie Polski sprzed 20 lat, mają istotny wpływ na losy wymienionych tu ustrojów, marginalizacja tej problematyki czy też redukcja jej problemów do tzw. współczesnej „kwestii robotniczej” w literaturze z zakresu nauki o polityce społecznej [Rajkiewicz] nie wydaje się usprawiedliwione.

Co prawda socjologia od dawna zajmuje się problematyką stosunków pracy w sposób bardziej całościowy niż nauka prawa pracy, ale zainteresowania tej dyscypliny nauki koncentrują się wokół stosunków pracy w określonych gałęziach życia społeczno-gospodarczego (industrial relations).

Wydaje się, że badania ustroju pracy, jego kształtu oraz procesu przekształceń i jego rzeczywistego funkcjonowania, zasługiwać powinny nie tylko na uwagę bezpośrednio zainteresowanych grup interesów tj. kapitału i pracy, ale także czynników odpowiedzialnych za stan państwa, zwłaszcza partii politycznych, które w rozwiniętych demokracjach zachodnich mają w swoich doktrynach politycznych zapisaną określoną koncepcję ustroju pracy. Ustrój ten wszak, podobnie jak ustrój globalny, jest nie tylko dziełem określonych obiektywnie działających sił, lecz także rezultatem woli politycznej, której artykułowanie i realizacja są naturalną powinnością partii politycznych. Ponadto nie należy zapominać, że jego stan, a zwłaszcza stopień jego adekwatności z zasadami ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego są koniecznym warunkiem stabilizacji wewnętrznej państwa.

1.3. Dlatego nie bez powodu pojęcie ustroju pracy pojawiło się w piśmiennictwie socjaldemokratycznym już na początku XX wieku [Potthoff], gdy ówczesne stosunki pracy trafnie odzwierciedlały niedostatki ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego. Nie jest także dziełem przypadku, że problemy ustroju pracy nie miały prawa obywatelstwa w nauce prawa pracy, a dostrzegali je jedynie autorzy opracowań z zakresu nauki społecznej Kościoła katolickiego [Strzeszewski].

Problemy ustroju pracy są bowiem istotnym elementem tej doktryny [„Laborem exercens”, Strzeszewski], która nie tai swego krytycznego stosunku do liberalnych koncepcji ustroju społeczno-gospodarczego, zwłaszcza liberalnego ustroju pracy.

Potrzebę większego niż dotąd zainteresowania ze strony nauk społecznych problematyką ustroju pracy, który w państwach środkowo-europejskich w związku z zasadniczą zmianą ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego przechodzi proces bolesnych zmian, uzasadniają ponadto dwa ważne wyzwania. Pierwszym jest wyzwanie związane z pogłębieniem procesu integracji europejskiej, drugim zaś globalizacja w sferze gospodarki, która stawia pod znakiem zapytania wiele dotychczas, jak się wydawało, dobrze funkcjonujących instytucji życia społeczno-gospodarczego i politycznego, które zdaniem neoliberalistów wymagają zasadniczych zmian w sferze ustroju pracy, co w praktyce oznaczać ma odejście od wypracowanych z mozołem, w ciągu XX wieku, rozwiązań godzących prawo własności prywatnej środków produkcji i wolności gospodarowania z poszanowaniem podmiotowości pracowników własności tej pozbawionych. W Europie oznaczało by to powrót do XIX-wiecznych rozwiązań w zakresie ustroju pracy.

Nie może dla Europejczyków mieć większego znaczenia to, że owe XIX-wieczne wzorce są wciąż żywe w Stanach Zjednoczonych A.P. [Kolasiński], których Konstytucja gwarantuje pracodawcom nieograniczone władztwo w sferze stosunków pracy i całkowitą swobodę doboru i zwalniania pracowników zgodnie z zasadą „hire and fire”. Ochronę stabilizacji zatrud-

nienia zapewnią jedynie, i to w nader ograniczonym zakresie, postanowienia układów zbiorowych pracy [Beck].

Neoliberalne koncepcje ustrojowe nie cieszą się w Europie i w Japonii powszechną aprobatą, co więcej, nawet zagorzali jej zwolennicy dostrzegając jej negatywne skutki społeczne stają się jej zdecydowanymi krytykami. Przykładem takiej postawy jest John Gray, kiedyś bliski współpracownik Margareth Thatcher, obecnie jeden z bardziej aktywnych krytyków, zarzucający neoliberalom sprzeczność z poglądami klasyków liberalizmu [Gray].

W państwach należących do Unii Europejskiej po Układach z Maastricht, Amsterdamu i Nicei, wyraźnie widoczne jest dążenie do uzupełnienia integracji gospodarczej budowaniem wspólnej polityki społecznej, określanej mianem „wspólnej przestrzeni społecznej”, w ramach której podejmowane są wysiłki zmierzające do tworzenia zrębów europejskiego ustroju pracy poprzez europeizację stosunków pracy i tworzenie ponadnarodowych struktur tych stosunków [Blanpain, Platzer, Hamerijck, Świątkowski].

Jakkolwiek dotychczas rozwiązania problemów społecznych stanowiły w EWG funkcję integracji gospodarczej i podejmowano próby ich rozwiązywania tylko w zakresie niezbędnym dla realizacji wspólnej polityki gospodarczej przejawiającej się w swobodnym transferze kapitału, towarów i usług (zasobów pracy), to dorobek w tym zakresie jest niemały [Blanpain, Matey, Florek].

Stworzenie „wspólnej przestrzeni społecznej” wymagać będzie także stopniowego zbliżania ustroju pracy w państwach członkowskich, który charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem. Pierwszym sygnałem świadczącym o dojrzewaniu wśród państw członkowskich UE zrozumienia dla potrzeby integracji w zakresie ustroju pracy jest niewątpliwie dyrektywa nr 94/45/WE Rady z dnia 22.09.1994 r. dotycząca tworzenia europejskich rad zakładowych¹, która rodziła się z wielkimi oporami [Platzer, Wratny].

1.4. Od pewnego czasu pojęcie „ustroju pracy” zaczyna być dostrzegane jako użyteczna kategoria w literaturze polskiej [Kolasiński, Piotrowski, Zieliński] i niemieckiej [Ramm], choć sposób jego rozumienia jest nader zróżnicowany. W opracowaniach podejmujących próby globalnego postrzeżenia problematyki stosunków pracy można zauważyć przekonanie, iż termin ustrój pracy nie jest najbardziej poprawnym określeniem globalnego ujmowania problemów stosunków pracy, skoro zamiast tego pojęcia lansuje się takie określenia jak: „ład pracy” [Salwa] lub „porządek pracy” [Zieliński], uzupełniane niekiedy odpowiednim przymiotnikiem np. „nowy”, „demokratyczny” lub „społeczny”.

Charakter i ramy tej wypowiedzi nie pozwalają na bardziej szczegółową ocenę poprawności wymienionych tu określeń, ograniczymy się przeto tylko do zwrócenia uwagi na to, że zarówno „ład pracy”, jak i „porządek pracy” zawierają wyraźnie ocenny charakter i to z pozytywnym ładunkiem treści. Dlatego nie wydają się one dogodne dla krytyki ich desygnatów.

¹ Tekst polski: *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, w opracowaniu A. M. Świątkowskiego i H. Wierzbńskiej, Kraków 1999, s. 557.

Ocennego charakteru pozbawiony jest termin „ustrój pracy”. Dlatego w dalszych uwagach będziemy posługiwać się tym określeniem.

1.5. Pojęcie ustroju pracy nie wyklucza oczywiście możliwości klasyfikacji określonych stosunków pracy według dowolnych kryteriów takich jak typy, odpowiadające określonym typom systemów własności, czy rodzaje ze względu na charakter stosunków politycznych (demokracji lub jej brak) [Strzeszewski].

Warto przypomnieć, że nie zawsze bliższe określenie typu lub rodzaju ustroju pracy ma na celu podkreślenie jego rzeczywistego charakteru, gdyż niekiedy służy jego maskowaniu.

Tak było zarówno z ustrojem faszystowskich Niemiec, oficjalnie zwanym „porządkiem narodowej pracy” (Ordnung der nationalen Arbeit), jak i z ustrojem pracy państw realnego socjalizmu, w których omawiane tu kwestie ustroju pracy określano mianem „systemu socjalistycznych stosunków pracy” (tak art. 1 Kodeksu pracy w wersji sprzed nowelizacji z 1996 r.), czy w samorządowym modelu jugosłowiańskim, w którym „system pracy zespolonej” był uważany za fundament całego systemu społeczno-politycznego, który wyróżniał ówczesną Jugosławię jako państwo jakoby urzeczywistniające a nie tylko proklamujące zasady socjalizmu, co Jugosłowianie zarzucaли innym państwom socjalistycznym.

1.6. Wypada także zauważyć, że problematyka ustroju pracy poruszana jest już w niektórych podręcznikach z zakresu prawa pracy [Kolasiński], co prawda ogranicza się ona do kwestii partycypacji pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących przedsiębiorstwa, co wydaje się pewnym uproszczeniem i bliższe jest funkcjonującemu od wielu lat w Niemczech pojęciu ustroju zakładu pracy (Betriebsverfassung)². Dlatego celowe wydaje się podjęcie próby bliższego określenia tego pojęcia.

1.7. W związku z istnieniem obok stosunków pracy nawiązywanych pomiędzy pracodawcą i jego indywidualnym pracownikiem także stosunków zbiorowych, łączących ogół pracowników, czyli załogę, z jej pracodawcą oraz stosunków pomiędzy organizacjami pracowników i pracodawców na wszystkich możliwych płaszczyznach ich współdziałania, a więc zarówno ponadzakładowych (regionalnych, branżowych) jak i ogólnokrajowych, a także w ramach struktur ponadpaństwowych (np. w UE) czy międzynarodowych, racjonalne wydaje się rozróżnianie węższego i szerszego rozumienia ustroju pracy.

Ustrój pracy w wąskim znaczeniu – to ogół norm prawnych oraz wartości określających całość stosunków związanych z wykonywaniem pracy w celu zarobkowym³. Do wartości, które strony akceptują bądź odrzucają, należałoby z jednej strony zaliczyć: swobodę doboru pracownika (tj. nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy), własność i inne dobra niemajątkowe (własność intelektualną, dobra osobiste, wizerunek firmy –

² Betriebsverfassungsgesetz w wersji z dnia 23 XII 1988 r. (BGBl I, s. 1).

³ Wątpliwości budzić może kwestia czy chodzi tylko o tzw. pracę podporządkowaną czy też tzw. samozatrudnienie. Wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umów cywilno-prawnych, bo na tym polega owo samozatrudnienie, wiąże się z takim samym jak pracowniczy, statusem społecznym i gospodarczym, z jednoczesnym ponoszeniem ryzyk, które nie obciążają pracownika, lecz pracodawcę.

pracodawcy), a z drugiej strony: wolność pracy, godziwe wynagrodzenie, podmiotowość i godność pracownika, życie (bezpieczeństwo pracy) i zdrowie pracownika, a także obowiązki pracownika związane z jego statusem pozapracowniczym (rodzinnym, społecznym i obywatelskim), jak również określony poziom bezpieczeństwa społecznego, wyrażający się w zapewnieniu trwałości zatrudnienia w zakresie wyznaczonym przez cel działalności pracodawcy czy w prawie do świadczeń kompensujących utratę wynagrodzenia, życia lub zdrowia.

Szersze zaś rozumienie ustroju pracy obejmowało by oprócz całokształtu stosunków indywidualnych także ogół wzajemnych stosunków pomiędzy samymi pracownikami w związku z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz ich stosunki jako członków grupy (tj. załogi) z pracodawcą, a także stosunki ich organizacji i organów przedstawicielskich z pracodawcą i jego współpracownikami oraz organizacjami, instytucjami działającymi poza miejscem wykonywania pracy, które nie będąc stronami zasługują na miano uczestników stosunków pracy.

Aksjologiczne założenia tych stosunków wyznaczają: zasada solidarności, wzajemne poszanowanie słuszych interesów partnerów, w razie ich kolizji poszukiwanie rozwiązania poprzez kompromis uzyskiwany w drodze dialogu, przestrzeganie obowiązującego prawa i nie sięganie do środków pozaprawnych.

Istotnym elementem tak rozumianego ustroju pracy jest stosunek państwa do partnerów stosunku pracy. Rola jaką państwo odgrywa w stosunkach pracy, stanowi obok stosunków własnościowych istotny czynnik charakteryzujący typ ustroju pracy.

W gospodarce rynkowej państwo stara się ograniczać swoją rolę jako pracodawcy bezpośredniego w sferze gospodarki, pozostaje nim jednak w sferze usług publicznych, w dziedzinie administracji oraz ochrony porządku i bezpieczeństwa. Dlatego nie jest i nie może być ono indyferentne wobec kształtu ustroju pracy oraz sposobu jego funkcjonowania. Co się zaś tyczy gospodarki prywatnej, to zasada partnerstwa społecznego wymagałaby zachowania neutralności, przynajmniej w zakresie konfliktów między partnerami społecznymi.

Nie jest to wymóg łatwy do realizacji, jeśli uwzględni się powinności państwa w zakresie ochrony słabszego partnera stosunku pracy, jakimi w indywidualnych stosunkach są z reguły pracownicy. Problem neutralności państwa w stosunkach pracy od szeregu już lat zaprzęta uwagę nauki niemieckiej [Seiter] i dzięki jej sugestiom ustrój pracy w Niemczech charakteryzuje daleko posunięta neutralność państwa wobec partnerów społecznych. Niestety nie można powiedzieć, aby taką cechą miał już ustrój pracy w Polsce, co więcej, trudno dostrzec aby nauka i liczące się siły polityczne postrzegały ją jako wartość pożądaną w stosunkach pracy.

1.8. Dla pełnego i prawdziwego obrazu stosunków pracy nie wystarcza wiedza o samych formalnych relacjach pomiędzy stronami i uczestnikami tych stosunków. Niezbędna jest także wiedza o zakresie i stopniu akceptacji systemu wartości przez strony i uczestników stosunków pracy, który znajduje wyraz w treści norm prawnych, oraz o zakresie ich realizacji.

Dlatego celowe wydaje się dostrzeganie oprócz formalnego ustroju, także rzeczywistego ustroju pracy, podobnie jak nauka prawa konstytucyjnego rozróżnia obok konstytucji formalnej także konstytucję realną. Realny ustrój pracy to niewątpliwie domena socjologii pracy i nauk politycznych. Rozbieżność formalnego i rzeczywistego ustroju pracy była charakterystyczna dla ustroju pracy w Polsce w latach 1945 - 1989 i stała się ona przyczyną konfliktu, który zakończył się zasadniczym przekształceniem tego ustroju.

1.9. Badając ustrój pracy nie można tracić z pola widzenia podmiotów, które nie będąc stronami stosunków pracy, odgrywają w nim niekiedy pewną rolę, którą można by określić jako rolę uczestnika. Chodzi tu o podmioty zainteresowane funkcjonowaniem stosunków pracy z uwagi na ich skutki gospodarcze i społeczno-polityczne. Do takich podmiotów należy oprócz państwa, a więc zarówno władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej oraz samorządu terytorialnego, także samorzady zawodowe oraz, gdy chodzi o stosunki pracy występujące w skali szerszej niż państwo także organizacje międzynarodowe, takie jak: Organizacja Narodów Zjednoczonych i jej agendy, jak Międzynarodowa Organizacja Pracy i regionalne organizacje państw jak Unia Europejska.

Reasumując powyższe uwagi, należy stwierdzić, że pojęcia ustroju pracy nie należy ograniczać tylko do problemów współstanowienia przez pracowników, lecz odnieść do ogółu czynników determinujących pozycję prawną i faktyczną oraz rolę stron i uczestników procesu pracy, do których zaliczamy nie tylko pracodawców i pracowników oraz ich organizacje, lecz także podmioty nie będące stronami stosunków pracy, lecz zainteresowane ich niezakłóconym przebiegiem.

1.10. Europejska koncepcja ustroju pracy [Blanpain], w przeciwieństwie do poglądów kształtujących stosunki pracy w USA [Beck], zakłada, że pokój społeczny, który jest niezbędnym warunkiem rozwoju gospodarczego, zależy nie tylko od poziomu wynagrodzenia za pracę, lecz także wielu innych, istotnych elementów ustroju pracy, zwłaszcza respektujących podmiotowość pracownika w procesie pracy i dopuszczenie jego organów przedstawicielskich do uczestniczenia w określonym zakresie w podejmowaniu decyzji dotyczących pracy. Choć tak rozumiany ustrój pracy wiąże się z pewnym ograniczeniem uprawnień właścicielskich pracodawców, jest ceną która się opłaca.

Cechą wspólną ustroju pracy w większości współczesnych państw europejskich, które akceptują Europejską Kartę Społeczną⁴ stanowiącą podstawę aksjologiczną prawa pracy tych państw, jest, oprócz katalogu zapisanych tamże wartości determinujących treść prawa dotyczącego indywidualnych stosunków pracy, także akceptacja zasady partnerstwa społecznego (art. 5 i 6), co prawda niezupełnie jednolicie interpretowanej i realizowanej w sposób zróżnicowany.

⁴ Zob. Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., ratyfikowana przez Polskę dnia 10 czerwca 1997 r. (Dz. U. Nr 8/99, poz. 67), oraz art. 2 Protokołu dodatkowego do EKS z dnia 5 maja 1988 r.

Można wyróżnić co najmniej dwie metody zapewnienia realizacji partnerstwa społecznego. Jedną jest metoda prawa pracy (niektórzy mówią prawa prywatnego) posługująca się instytucją układów zbiorowych pracy, w których partnerzy społeczni sami określają zakres swoich obowiązków oraz granice udziału związków zawodowych jako organów przedstawicielskich pracowników w kształtowaniu warunków zatrudniania i wynagradzania czy też w podejmowaniu innych decyzji z zakresu spraw personalnych lub organizacji pracy.

Drugą metodą urzeczywistniania idei partnerstwa jest metoda ustawowa (a więc prawa publicznego) poprzez jednostronne narzucenie partnerom społecznym określenia wzajemnych praw i obowiązków oraz form instytucjonalnych współdziałania pracowników i pracodawców. Takie rozwiązanie ogranicza z reguły autonomię i wynikające z własności władztwo pracodawców w sferze stosunku pracy na korzyść pracowników, uznając ich roszczenia do określonej partycypacji z tytułu uczestnictwa w procesie pracy.

Metoda pierwsza, charakterystyczna dla państw anglosaskich, w szczególności stosowana jest w Anglii i Irlandii oraz innych państwach Wspólnoty Brytyjskiej oraz w USA. O ile jednak w USA sama instytucja układów zbiorowych pracy, narzucających pracodawcom określone standardy płac i ochrony pracowników, uważana jest za maksimum realizacji idei partnerstwa społecznego, to w Anglii układy zbiorowe nie tylko określają warunki zatrudnienia i płac, lecz także formy partycypacji pracowników za pośrednictwem związków zawodowych w podejmowaniu decyzji dotyczących szeroko rozumianych spraw pracowniczych. Na mocy układów zbiorowych funkcjonuje instytucja męża zaufania załóg (shop steward) jako związkowa kontrola zatrudniania i zwalniania pracowników zgodnie z zasadą „clothed shop” [Harrison], która uległa daleko idącej modyfikacji ale nadal jeszcze istnieje zapewniając pracownikom daleko idącą ochronę trwałości zatrudnienia.

Francja zaś jest państwem, w którym partycypacja pracownicza jako istotny element partnerstwa społecznego urzeczywistnia się zarówno poprzez działalność związków zawodowych, będących w niedalekiej jeszcze przeszłości nie tylko liczącym się partnerem pracodawców, lecz na skutek powiązania z silnymi partiami lewicy, zarówno komunistycznej jak i socjalistycznej, także ważnym czynnikiem politycznym, jak i poprzez ustawowo określone formy przedstawicielstwa pracowniczego i ustanowionej ustawą z dnia 16.04.1946 r. (*délégués du personnel*) oraz ustawą z dnia 22 lutego 1945 r. (*comités d'entreprise*) [G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pélissier]. Rola tych ostatnich form działania jest we Francji jednak ograniczona z uwagi na brak zainteresowania związków zawodowych ich rozwojem w reprezentacji interesów pracowniczych.

Zapewniają one bowiem tylko możliwość wyrażenia przez pracowników ich opinii. Rozszerzenie tej formy działania wprowadziła uchwalona pod wpływem strajków w Polsce w roku 1980 - 1981, ustawa z 28.10.1982 r. (*Loi Auroux*), która ułatwiła bezpośrednie kontakty pracowników z ich przełożonymi [Camerlynck].

Zupełnie odmienny model partnerstwa społecznego funkcjonuje w Niemczech, gdzie po II wojnie światowej zrodziła się koncepcja społecznej gospodarki rynkowej (soziale Marktwirtschaft) [Müller-Armack], w której partnerstwo społeczne jest jednym z filarów tej koncepcji.

Sytuacja powstała po klęsce militarnej III Rzeszy umożliwiła nie tylko odbudowę demokratycznego ustroju politycznego i gospodarki rynkowej, ale także odbudowę zrębów dawnego społecznego ustroju pracy, założenia którego określiła Konstytucja Republiki Weimarskiej. Ustrój ten ukształtował się w sposób szczególny i zapewniał poprzez regulację zewnętrzną w znacznie szerszym niż w innych państwach zakresie prawo współstanowienia pracowników o sprawach zakładów pracy. O ile rozwiązania prawne dotyczące ustroju pracy z okresu Republiki Weimarskiej podyktowane były obawą przed groźbą rewolucji komunistycznej i stanowiły próbę ochrony *status quo* własności prywatnej, o tyle nawiązanie do tych rozwiązań po II wojnie światowej nie było wyłącznie następstwem aspiracji świata pracy w Niemczech, lecz także czynnego poparcia mocarstw okupacyjnych, które we wzmocnieniu pozycji załóg pracowniczych i związków zawodowych widziały instrument zabezpieczający przed powtórzeniem się groźby faszyzmu.

Cechą modelu ustroju pracy funkcjonującego w Niemczech jest istnienie wspólnego organu przedstawicielskiego załogi w postaci rady zakładowej zobowiązanej do współdziałania z pracodawcą dla dobra wspólnego i zachowania pokoju społecznego, a związkom zawodowym zaś wyznacza się rolę jako organizacji ponadzakładowych powołanych do zawierania układów zbiorowych pracy i kontroli ich realizacji. Ten model ustroju pracy, uważany był przez dłuższy czas przez naukę prawa pracy w innych państwach europejskich, zwłaszcza we Francji, za rozwiązanie osobliwe, wyrosłe na gruncie specyficznej historii Niemiec i nie nadające się do naśladowania w innych państwach.

Integracja w płaszczyźnie socjalnej Unii Europejskiej wydaje się świadczyć, że stanowisko to ulega stopniowo zmianie. Ten fakt oraz obowiązujące do 1945 r. na Górnym Śląsku niemieckiej ustawy z 4 lutego 1920 r. o radach zakładowych (*Betriebsrätegesetz*)⁵ i jej oddziaływanie na świadomość pracowników i polityków uzasadniają retrospektywne spojrzenie na kształtowanie się ustroju pracy w Niemczech i w Polsce po to, aby można było pokusić się o sformułowanie programu badawczego nad ustrojem pracy i zgłoszenie wniosków *de lege ferenda*.

2. ZARYS EWOLUCJI USTROJU PRACY W POLSCE

2.1. Kształtowanie nowego adekwatnego do rozwiązań europejskich ustroju pracy we współczesnej Polsce nie jest rozdziałem zamkniętym. Wprawdzie Konstytucja RP w art. 2, 12, 17, 20, 24, 58, 59, 64 - 69 w sposób jednoznaczny określa istotne elementy ustroju pracy, które nie odbiegają od standardów aksjologicznych zapisanych w Europejskiej Karcie Społecz-

⁵ *Betriebsrätegesetz* z dnia 4 lutego 1920 r. (RBG, s. 147) z późn. zm.

nej, ale zawiera jeszcze wiele elementów charakterystycznych dla socjalistycznego ustroju pracy. Ten także, choć opierał się na diametralnie przeciwnych założeniach aksjologicznych do liberalnego ustroju pracy, przez stosunkowo długi okres czasu zawierał elementy dawnego i nowego modelu ustroju.

11 listopada 1918 r., po odzyskaniu niepodległości po ponad 120-letnim okresie zaborów, w czasie których na ziemiach polskich obowiązywało prawo państw zaborczych tj. Niemiec, Austrii i Rosji, podstawowym zadaniem państwa było ujednoczenie tego ustroju. Nie było to zadanie łatwe, gdyż ustrój pracy ukształtowany przez państwa był bardzo zróżnicowany [Święcicki]. Różnice te określał nie tylko różny stopień rozwoju społeczno-gospodarczego, lecz także znaczne różnice ustroju politycznego tych państw. Na terenie byłego zaboru rosyjskiego brak było nie tylko bardziej rozwiniętej regulacji stosunków pracy, poza art. 1780 Kodeksu Napoleona, zabraniającym jedynie zawierania umów o pracę na czas życia pracownika, lecz także podstaw prawnych do działalności związków zawodowych, a ubezpieczenie społeczne pracowników istniało zaledwie w załączku.

Ponadto obowiązywały jeszcze normy prawne zawierające relikty prawa feudalnego, zakazujące rozwiązywania przez pracownika umów o pracę bez zgody pracodawcy i ograniczające jego wolność wyboru rodzaju i miejsca pracy, pod pozorem ochrony przed konkurencją (M. Lewy, s. 22 - 23). W b. zaborze austriackim zaś pracownikom rolnym nie służyła ochrona sądowa, a pracodawca miał prawo do stosowania wobec pracownika kary chłosty.

Dla kształtowania się ustroju pracy w Polsce w okresie międzywojennym szczególne znaczenie miało niewątpliwie sąsiedztwo Polski z Rosją, ogarniętą rewolucją społeczną proklamującą bardzo atrakcyjnie brzmiące dla ludzi pracy hasła: wyzwolenia spod wyzysku kapitalistycznego i przejęcia władzy politycznej przez proletariat.

Kierownictwo państwa zdawało sobie dobrze sprawę ze znaczenia odpowiedniej regulacji ustroju pracy dla zapewnienia pokoju społecznego oraz procesu integracji jednolitego społeczeństwa z ludności żyjącej przez ponad 120 lat w różnych systemach politycznych.

Dlatego nieprzypadkowo jednym z pierwszych aktów prawnych niepodległej Polski były: dekret Naczelnika Państwa z dnia 23 listopada 1918 r. o czasie pracy⁶, uchwała Naczelnej Rady Ludowej z 1919 r. o czasie pracy⁷ oraz uchwała Rady Delegatów Robotniczych z dnia 24 listopada 1918 r.⁸ Były to akty o charakterze ustrojowym, podobnie jak dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych⁹ czy wreszcie dekret z dnia 3 stycznia 1919 r. o inspekcji pracy¹⁰, która jeszcze przed odzyskaniem niepodległości została powołana

⁶ Dz. P.P.P. Nr 17, poz. 42.

⁷ Obowiązująca na terenach kontrolowanych przez siły Powstania Wielkopolskiego.

⁸ Opublikowana w „Robotniku”. Tak: [Święcicki].

⁹ Dz. Pr. Nr 15/19, poz. 209.

¹⁰ Dz. U. RP Nr 5, poz. 90. Dekret zastąpiło rozporządzenie Prezydenta RP z 14 lipca 1927 r. (Dz. U. Nr 67/27, poz. 590).

przez Radę Regencyjną, stanowiącą organ władzy akceptowany przez niemieckie władze, okupujące wówczas także tereny byłego zaboru rosyjskiego [Święcicki].

Te nowe uregulowania zapewniły pracownikom byłego zaboru rosyjskiego prawo zrzeszania się w związki zawodowe, z którego dotąd nie korzystali, oraz uprawnienie do zawierania układów zbiorowych pracy i nadzór państwa nad przestrzeganiem prawa pracy, zaś przepisy o czasie pracy ustanawiały niespotykany nawet w wielu państwach gospodarczo rozwiniętych wymiar czasu pracy, tj. 8 godzin dziennie i 46 godzin tygodniowo przy jednoczesnym zakazie pracy w niedziele i święta, z zastrzeżeniem pewnych wyjątków, oraz przy zapewnieniu pracownikom dopłat do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w wysokości 50 i 100% stawki godzinowej.

Polskie prawo pracy, które, jak się wydaje, spełniło swą rolę bariery ochronnej przed wpływami ideologii bolszewickiej, co potwierdzał udział polskiego robotnika i chłopca w wojnie polsko-bolszewickiej w 1920 r. zapewniało od początku swego istnienia pracownikom swobodę wyboru miejsca i rodzaju pracy, a pracodawcom doboru pracowników oraz rozwiązywania z nimi stosunku pracy. Przedmiotem szczególnej ochrony stały się kobiety i młodociani¹¹. Kobiety korzystały już wówczas z 12 tygodniowego urlopu macierzyńskiego i ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 16).

Urlop wypoczynkowy¹² przysługiwał pracownikom w wymiarze niespotykanym nawet w państwach bardziej od Polski rozwiniętych, pracownicy umysłowi mieli bowiem prawo do płatnego urlopu dwutygodniowego po pół roku pracy a miesięcznego po roku pracy, robotnicy zaś w wymiarze 8 dni po roku pracy i 15 dni po trzech latach pracy.

Ten relatywnie korzystny dla pracowników status prawny, na który składały się między innymi obok wymiaru urlopu i krótszego niż w państwach zachodnich czasu pracy oraz wysokich dopłat za godziny nadliczbowe, prawa pracowników umysłowych do wynagrodzenia w okresie trzech miesięcy niezdolności do pracy i trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia spowodował, że pomimo zmiany ustroju społeczno-gospodarczego i politycznego Polski po 1945 r. nadal obowiązywało dawne polskie prawo pracy z niewielkimi zmianami. Bezpośrednio po zakończeniu II wojny światowej, przywrócono stan prawny, zmieniony w 1933 r. w zakresie urlopów i czasu pracy.

Pomimo krytyki ustalonych w międzywojniu różnic w statusie prawnym pracowników umysłowych i robotników, stan ten trwał aż do 1969 r., gdy w sposób jednolity uregulowano uprawnienia urlopowe¹³, znosząc jednocześnie szczególne przywileje pracowników umysłowych. Pełne zrównanie robotników i pracowników umysłowych zapewnił dopiero Kodeks pracy¹⁴ obowiązujący od dnia 1 stycznia 1975 r.

¹¹ Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. Nr 65/24, poz. 636).

¹² Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 40/22, poz. 334).

¹³ Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85).

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn. z 1998 r. Dz. U. Nr 21/98, poz. 94).

Do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy, pomimo obowiązywania od 1952 r. prawa do pracy, które oznaczać miało prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy (art. 68 Konstytucji PRL), przez które należało rozumieć nie tylko prawo do otrzymania pracy, lecz prawo do zatrudniania, a więc także do ochrony przed jej utratą [Jackowiak], rozwiązywanie stosunków pracy nie podlegało ograniczeniom, które znane były już w wielu państwach zachodnich, szczególnie w Niemczech¹⁵ [Däubler]. Jedynym środkiem ochrony prawnej mógł być zarzut nadużycia prawa przy wypowiedzeniu, który orzecznictwo sądowe uznawało nader rzadko.

Pewne ograniczenia przewidywały jedynie niektóre układy zbiorowe pracy oraz pismo okólne nr 47 Prezesa RM z 19 kwietnia 1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin¹⁶, zalecające ich ochronę. Dopiero dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy¹⁷ zapewnił pracownikom ochronę przed najsurowszym sposobem pozbawienia pracy, którego swoboda stosowania nie harmonizowała z zasadą prawa do pracy.

Prawdziwym zaś ewenementem była obowiązująca w latach 1950 - 1956 ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, która opuszczenie pracy lub spóźnienie do niej uznała za przestępstwo zagrożone karą pozbawienia wolności.

Ograniczeniem wolności pracy był także obowiązujący w latach 50-tych system administracyjnego rozdziału zasobów pracy, połączony z obowiązkiem pozostawania przez czas oznaczony w stosunku pracy. Systemowi temu podlegali absolwenci szkół wyższych, kierowani do pracy w trybie administracyjnym aż do lat 60-tych, z tym że zamiast sankcji karnych obowiązujących do roku 1958 środkiem wymuszającym podjęcie wskazanej pracy były sankcje finansowe w postaci obowiązku zwrotu określonej kwoty tytułem zwrotu kosztów kształcenia¹⁸.

Za trwałą cechą ustroju pracy w okresie realnego socjalizmu, tj. od 1945 do 1989 r., można zatem uznać niezgodność szczegółowych rozwiązań prawnych z podstawowymi zasadami ustroju. Konstytucja PRL obiecywała obywatelom „utrwalanie, pomnażanie zdobyczy ludu pracującego, umacnianie i rozszerzanie praw i wolności obywateli” (art. 57), a ponadto prawo do pracy za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy (art. 58), prawo do wypoczynku (art. 59) i prawo do ochrony zdrowia oraz zabezpieczenia w razie choroby lub niezdolności do pracy (art. 60).

2.4. Jeśli chodzi o szersze rozumienie ustroju pracy, to w okresie międzywojennym jedynym reprezentantem interesów pracowniczych były w zasadzie tylko związki zawodowe, korzystające z pełnej swobody działania. Podstawowym instrumentem ich działania były układy zbiorowe pracy,

¹⁵ Zob. obowiązującą od 1951 r. ustawę o ochronie przed wypowiedzeniem. Kündigungsschutzgesetz w brzmieniu z dnia 25 sierpnia 1969 r. (BGBl I 1317).

¹⁶ M.P. Nr 36, poz. 180.

¹⁷ Dz. U. Nr 2, poz. 11.

¹⁸ Tak: ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych (Dz. U. Nr 8, poz. 48).

zawierane z reguły pod presją strajków. Zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy oraz ich wpływ na warunki zatrudniania był ograniczony. Przyczyną tego był charakter prawny układów zbiorowych pracy, wiążących pracodawcę tylko wobec pracowników będących członkami związku, który zawarł układ (art. 445 § 1 K.z.). Dopiero ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy¹⁹ nadała układowi zarejestrowanemu moc wiążącą pracodawcę wobec pracowników niezrzeszonych (art. 5 ust. 2). Ustawa ta stanowić miała gest dobrej woli ówczesnych sfer rządzących wobec pracowników po konfliktach na tle drastycznego pogorszenia statusu pracowników dokonanego w ramach sanacji gospodarki i walki z kryzysem. Obok wzmocnienia znaczenia układów, przejawem życzliwości wobec pracowników było ustanowienie tzw. klauzuli generalizacyjnej, pozwalającej na rozszerzenie zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy posiadającego gospodarczo przeważające znaczenie (art. 21).

Klauzula ta, wykształcona na gruncie niemieckiego prawa pracy z okresu Republiki Weimarskiej, stanowi skuteczny instrument polityki społecznej państwa umożliwiający wzmocnianie ochrony interesów pracowniczych. Trudno oceniać dzisiaj jaka była rzeczywista skuteczność tego rodzaju klauzul. Zna ją także obowiązujący aktualnie Kodeks pracy (art. 241) i nie jest to, jak się wydaje instytucja martwa, skoro w nowelizacji z 2000 r. w sposób znaczący wzbogacono jego treść²⁰.

Brak było natomiast w Polsce w okresie międzywojennym przepisów prawnych określających tworzenie organów przedstawicielskich załogi na terenie zakładów pracy, co nie oznacza, że nie były one nigdzie znane. Art. 5 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu przewidywał powoływanie delegatów dla uzgodnienia kolejności korzystania z urlopu. Wprowadzie Konstytucja z 1935 r. deklarowała, że praca podlega ochronie i ma służyć dobru ogólnemu, ale deklaracja ta nie znalazła przełożenia na normy prawa pozytywnego.

Jedynie na Górnym Śląskiem obowiązująca tam nadal niemiecka ustawa z dnia 4 lutego 1920 r. o radach zakładowych upoważniała załogi do wybierania swoich przedstawicieli w celu współstanowienia o sprawach zakładów pracy, co *expressis verbis* potwierdzał art. 58 rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 28 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników²¹.

Na pozostałych ziemiach polskich pracodawcy korzystali nadal z nieograniczonej suwerenności. Na przykład regulamin pracy pracodawca ustanawiał sam i musiał jedynie uzyskać aprobatę państwowego inspektora pracy na jego stosowanie.

Wszelako wydaje się, że przykład działających na podstawie niemieckiej ustawy rad zakładowych na Górnym Śląsku sprawiał, że już w okresie międzywojennym zgłaszano żądanie ustanowienia takich organów przedstawicielskich załóg. Żądanie to zostało spełnione dopiero po 1945 r., gdy spontanicznie wybierane przez załogi rady, które niejednokrotnie przejmó-

¹⁹ Dz. U. Nr 31, poz. 242.

²⁰ Ustawa z dnia 9 XI 2000 r., Dz. U. Nr 107, poz. 1127.

²¹ Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.

wały zarząd nad przedsiębiorstwami i to nie tylko państwowymi, lecz także prywatnymi, zostały uznane przez dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych²².

Dekret ten zezwalał na wybieranie przez załogi zakładów pracy swoich organów przedstawicielskich w postaci rad zakładowych w przedsiębiorstwach państwowych, komunalnych i prywatnych, zatrudniających więcej niż 20 pracowników, bądź delegata w przedsiębiorstwach zatrudniających od 5 do 20 pracowników. Organom tym przysługiwało prawo nadzoru nad warunkami pracy, współstanowienia o przyjęciach i zwolnieniach pracowników oraz zatwierdzanie regulaminu pracy.

W praktyce jednak z uwagi na duży autorytet rad, wypowiadały się one także w istotnych sprawach gospodarczych, będąc tym samym formą partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Ponieważ w państwie totalitarnym, jakim stawała się Polska w latach czterdziestych, niezależne od władzy partyjno-państwowej organa przedstawicielskie załóg stanowiły element obcy. Już w 1947 r. podjęto próbę ich podporządkowania poprzez przekształcenie ich w zakładowy organ związku zawodowego (Dekret z dnia 16 stycznia 1947 r. o zmianie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych)²³.

Związki zawodowe zaś, począwszy od 1949 r., gdy uchwalono nową ustawę z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych²⁴, która zakończyła proces ich podporządkowania, stały się w pełni posłusznym instrumentem władzy (tj. przede wszystkim rządzącej monopartii), chociaż ich tworzenie zostało formalnie wyjęte spod kontroli państwa, co miało oznaczać zwiększenie samodzielności ruchu zawodowego. Centralna Rada Związków Zawodowych, będąca organem wykonawczym Zrzeszenia Związków Zawodowych, została upoważniona do prowadzenia rejestru związków zawodowych, do którego wpisanie oznaczało przyznanie związkom zawodowym osobowości prawnej i tym samym uznanie legalności ich istnienia i działania.

Wyrazem sprzeciwu pracowników przeciwko pozbawieniu ich autentycznej reprezentacji własnych interesów były masowe demonstracje robotnicze w czerwcu 1956 r. w Poznaniu, a w październiku tegoż roku w całej Polsce. W wyniku tych demonstracji powołano ustawą z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych²⁵ rady robotnicze, upoważnione do współstanowienia o sprawach przedsiębiorstw państwowych. Niezależność tych rad od organów państwa i monopartii, sprawiła, że zaledwie po dwóch latach, bo w 1958 r., włączono je ustawą z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym²⁶ w skład tzw. konferencji samorządu robotniczego, do których należały także zależne od partii zarządy związków zawodowych oraz zakładowe komitety partii, którym przysługiwała zapisana w ustawie zasadniczej

²² Dz. U. Nr 8/45, poz. 36. Dekret nawiązywał do projektu ustawy opracowanego w czasie okupacji niemieckiej w ramach Delegatury Rządu na Kraj, co świadczy, że zrozumienie potrzeby zmiany ustroju pracy istniało także w kręgach Rządu na emigracji. Informacja ta pochodzi od prof. Wacława Szuberta, który był jednym ze współautorów projektu.

²³ Dz. U. Nr 24/47, poz. 92.

²⁴ Dz. U. 1949, Nr 41, poz. 293.

²⁵ Dz. U. Nr 53, poz. 238.

²⁶ Dz. U. Nr 77, poz. 397.

kierownicza rola. Funkcjonujące w ramach tego układu, nadal formalnie wybierane w przedsiębiorstwach państwowych, rady robotnicze nie były w stanie pełnić roli organu przedstawicielskiego załóg, o czym świadczyły zgłaszane przez robotników w czasie masowych strajków w lipcu 1980 r. żądanie uznania legalności niezależnych od państwa związków zawodowych oraz autentycznego samorządu robotniczego.

Uwzględnienie tych żądań pod presją masowych strajków i demonstracji, które znalazło wyraz w ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego²⁷, która stanowiła element szeroko zakrojonej reformy gospodarczej, zmierzającej do zastosowania mechanizmów gospodarki rynkowej w systemie gospodarki sterowanej, oznaczało w istocie początek demontażu systemu realnego socjalizmu. Ważnym krokiem na drodze zmiany ustroju pracy było także uznanie prawa pracowników do zrzeszania się w niezależne od państwa związki zawodowe.

Uznanie to nastąpiło najpierw poprzez zarejestrowanie NSZZ „Solidarność”, z pominięciem rejestru prowadzonego przez CRZZ, a następnie potwierdzenie przez ustawę z dnia 18 października 1982 r. o związkach zawodowych²⁸. Uchwalenie tej ustawy poprzedziły dramatyczne wydarzenia w postaci fali masowych strajków w 1981 r., ogłoszenia stanu wojennego dekretem z dnia 13 grudnia 1981 r.²⁹, który rozwiązał wszystkie związki zawodowe, w tym także NSZZ „Solidarność”, który w rzeczywistości był masowym ruchem społecznego protestu przeciwko ówczesnemu systemowi, niezapewniającemu pracownikom realnej możliwości jakiegokolwiek partycypacji w procesie pracy. Dlatego w zwołanym po kilkuletnim zmaganiu się ówczesnej władzy z oporem społeczeństwa spotkaniu okrągłego stołu, w którym zapadły decyzje o charakterze politycznym, rozstrzygnięto także kluczowe kwestie ustroju pracy.

W szczególności wyrażono zgodę na przywrócenie niezależnych i pluralistycznych związków zawodowych i legalizację jednym aktem rejestracji NSZZ „Solidarność”, który od dnia 13 grudnia 1981 r., tj. od ogłoszenia stanu wojennego, działał jako organizacja nielegalna, a jego funkcjonariusze podlegali represji karnej.

W wyniku tych zmian ruch zawodowy w Polsce stał się czynnikiem niezwykle ważnym nie tylko w sferze życia społeczno-gospodarczego, lecz także politycznego. Wyrazem tej zmiany był wybór przewodniczącego NSZZ „Solidarność” na stanowisko prezydenta Państwa.

Zaangażowanie się działaczy tego związku w życie polityczne, a szczególnie realizacja zasadniczych przekształceń ustroju społeczno-gospodarczego polegających na wdrażaniu zasad gospodarki rynkowej i dokonywaniu niezbędnej w tym systemie prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, przyczyniło się do niekorzystnych dla osób utrzymujących się z pracy zarobkowej zjawisk jak masowe bezrobocie oraz związane z tym znaczne rozwarstwienie majątkowe, dotąd w znacznym stopniu egalitarnego społeczeństwa.

²⁷ Dz. U. Nr 24, poz. 123.

²⁸ Dz. U. Nr 32, poz. 216 z późn. zm.

²⁹ Dz. U. Nr 78, poz. 483.

W procesie przekształceń ustrojowych należało określić nową rolę związków zawodowych i przedstawicieli gospodarki, a także rolę i znaczenie państwa wobec partnerów społecznych. Z inicjatywy ówczesnego ministra pracy i polityki socjalnej Jacka Kuronia, doszło do spotkania reprezentatywnych związków zawodowych z przedstawicielami sfer pracodawczych, na którym wynegocjowano i podpisano dnia 22 lutego 1993 r. tzw. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym, w którym zawarta została deklaracja akceptacji przez związki zawodowe i pracodawców partnerstwa społecznego oraz dialogu – podstawowej formy poszukiwania rozwiązań konfliktów społecznych, jako podstawowych zasad ustroju pracy w Polsce. W ramach tego paktu wyrażono także aprobatę dla projektu zmian Kodeksu pracy w części dotyczącej układów zbiorowych pracy oraz regulacji zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nowa Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.³⁰ nadała zasadzie partnerstwa społecznego charakter podstawowej zasady ustroju gospodarczego (art. 20), która zobowiązuje jednocześnie do poszanowania wolności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Niestety w Polsce zarówno w obowiązującym prawie, jak i w praktyce społecznej, nie brak przejawów stronniczości państwa wyrażającej się w wyraźnym uprzywilejowaniu przez obowiązujące prawo pracowników, którzy zwłaszcza w stosunkach indywidualnych są niewątpliwie stroną słabszą i należy im się ochrona, która nie powinna wykraczać poza wyrównywanie tej słabości. O takim stanowisku państwa świadczy chociażby ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych wszystkich pracowników niezależnie od wysokości wynagrodzenia i zupełny brak takiego zwolnienia dla pracodawców, którymi są często byli pracownicy zmuszeni do podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek i którzy niejednokrotnie z powodu braku środków nie mogą niekiedy dochodzić ochrony swych praw.

3. ORGANA PRZEDSTAWICIELSKIE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW JAKO ELEMENT USTROJU PRACY

3.1. Zarówno pracownicy jak i pracodawcy oraz rolnicy indywidualni korzystają w Polsce z pełnego prawa do zrzeszania się w celu reprezentowania i obrony swych interesów społeczno-zawodowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 12 i 59 Konstytucji RP). Status prawny organizacji społeczno-zawodowych pracowników³¹ i pracodawców³² oraz rolników³³ został ustawo uregulowany i określa nie tylko wzajemne relacje partnerów społecznych względem siebie lecz także w stosunku do państwa.

³⁰ Dz. U. Nr 78, poz. 483.

³¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. z 2001 r. Dz. U. Nr 79, poz. 854).

³² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235) oraz ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.).

³³ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych (Dz. U. Nr 20, poz. 106).

Związki zawodowe³⁴, które w latach 80-tych zrzeszały prawie 100% pracowników oraz emerytów i rencistów, i były głównym aktorem przemian ustrojowych, dzisiaj mogą pochwalić się zaledwie liczbą około 2,5 mln członków na 9,5 mln zatrudnionych i 3,5 mln bezrobotnych.

Związki zawodowe, które po rozwiązaniu w stanie wojennym zaczęły powstawać ponownie, na podstawie zezwolenia Rady Państwa³⁵, w 1982 r. i w latach następnych, mają przeważnie charakter zakładowych organizacji związkowych. Wszystkie one mają osobowość prawną.

W latach 1983 i 1984 powstawały struktury ponadzakładowe w postaci federacji lub konfederacji³⁶. Związki zawodowe zrzeszone w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych (OPZZ), które liczą około 1,5 miliona członków, i są w rozumieniu ustawy ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową, mają charakter organizacji zakładowych.

NSZZ „Solidarność” formalnie jest związkiem jednolitym, jednakże jej komisje zakładowe posiadają osobowość prawną, co upodabnia go do federacji. Związek ten zrzesza około 1 miliona pracowników różnych branż i zawodów, i dla reprezentowania interesów poszczególnych branż ma sekcje branżowe. W zakładach pracy interesy pracowników reprezentują komisje zakładowe, a w regionach komisje regionalne. Obok wymienionych dwóch związków funkcjonuje kilka mniejszych związków zrzeszających w sumie około pół miliona członków.

Kondycja związków zawodowych jest zatem obecnie zła, co jest niewątpliwie następstwem przekształceń strukturalnych gospodarki, masowego bezrobocia powyżej 18%, ale także stosunku pracodawców, nie licującego z koncepcją partnerstwa społecznego. Nie są one obecne w większości prywatnych zakładów pracy, które zatrudniają już 70% ogółu pracowników. Funkcjonują one przeważnie w coraz mniej licznych przedsiębiorstwach państwowych i jednostkach budżetowych. Z uwagi na to, że zaledwie 10 pracowników może założyć nowy związek zawodowy, a członkowie jego organów korzystają ze zwiększonej ochrony przed zwolnieniem, obserwuje się w miarę zmniejszania się liczby ogólnej członków, wzrost liczby samych związków. W większych zakładach pracy działa niekiedy po kilka lub nawet kilkanaście związków zawodowych.

3.4. Pracodawcy jako partnerzy społeczni³⁷ są w przeciwieństwie do pracowników słabo zorganizowani, chociaż korzystają w takim samym zakresie z prawa zrzeszania się jak pracownicy. Pierwsze organizacje pracodawców powołane do reprezentowania ich interesów wobec związków zawodowych powstały dopiero w 1991 r. po wejściu w życie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, która zapewnia im podobne

³⁴ Źródło powyższych informacji: Tygodnik „Polityka” z dnia 8 kwietnia 2002 r. *Niebezpieczne Związki*.

³⁵ Uchwała RP z dnia 12 października 1982 r. w sprawie zasad i sposobu tworzenia organizacji związkowych w zakładach pracy (Dz. U. Nr 34, poz. 222).

³⁶ Uchwała RP z dnia 12 kwietnia 1983 r. w sprawie zasad i sposobu tworzenia ogólnokrajowych organizacji związkowych (Dz. U. Nr 21, poz. 92) oraz uchwała RP z dnia 26 listopada 1984 r. w sprawie stosowania przepisów ustawy o związkach zawodowych, dotyczących rozpoczęcia działalności przez ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (Dz. U. Nr 54, poz. 276).

³⁷ Zob. W. Markiewicz, *Kapitałiści wszystkich związków nie połączyli się. Trzy tysiące prezesów*, „Polityka” nr 44, z dnia 28 października 2000 r.

lecz nie zupełnie identyczne uprawnienia do kompetencji związków zawodowych. Poprzednio istniały tylko regionalne izby rzemieślnicze, Krajowa Izba Rzemieślnicza oraz organizacje drobnych kupców, których zadaniem jest reprezentowanie swych członków wobec władz publicznych.

Pozornie pracodawcy korzystają z takiej samej jak pracownicy możliwości założenia związku pracodawców, wystarczy bowiem 10 pracodawców aby założyć związek. Jeśli zważy się liczby rzeczywiście funkcjonujących w określonych gałęziach zatrudnienia przedsiębiorców, to okazuje się, że niekiedy nie jest możliwe zrzeszanie się przedsiębiorców o podobnym profilu działalności gospodarczej, którzy mogą być zainteresowani zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Liczba takich układów jest w stosunku do liczby przedsiębiorców wręcz znikoma, gdyż wynosi zaledwie kilkanaście.

Pomimo tych ograniczeń w Polsce istnieje ponad 3000 takich organizacji pracodawców na ponad 2,5 miliona podmiotów gospodarujących. Jednakże członkami organizacji pracodawców jest mniej niż 10% przedsiębiorców, którzy bądź to na skutek nieobecności w większości prywatnych przedsiębiorstwach związków zawodowych nie dostrzegają potrzeby przynależności do takich organizacji, bądź też krepowani bywają wygórowaną liczbą założycieli organizacji pracodawców. Związki pracodawców są organizacjami branżowymi bądź regionalnymi. Wchodzą one w skład federacji lub konfederacji, które nie stanowią jednolitej i powszechnej ich reprezentacji. Przyczyną tego stanu rzeczy są powiązania z określonymi ugrupowaniami politycznymi, które w Polsce są nader liczne i nie dzielą się według określonych klasowych czy grupowych interesów.

Za reprezentatywne dla pracodawców można uznać organizacje, które uczestniczą w tzw. Komisji Trójstronnej oraz reprezentują pracodawców w instytucjach działających z udziałem partnerów społecznych takich jak: Rada Ochrony Pracy, Rada Nadzorcza Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W parlamencie pracownicze związki zawodowe mają silną reprezentację zarówno w koalicji rządzącej, jak i w opozycji, natomiast pracodawcy są jej pozbawieni.

Do organizacji zasługujących na uwagę należą: Krajowa Izba Gospodarcza, powstała w 1990 r. i skupiająca 160 organizacji branżowych i regionalnych, do których należy 500 000 przedsiębiorców; Konfederacja Pracodawców Polskich, założona w 1991 r. zrzeszająca 90 organizacji regionalnych i branżowych, do których należą, obok przedsiębiorstw prywatnych, także firmy państwowe, zatrudniające łącznie około 2 mln pracowników; Business Center Club (BCC) – istniejący od 1991 r. i zrzeszający 1800 przedsiębiorstw, zatrudniających 800 tys. pracowników; Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych powstała dopiero w 1999 r. jako opozycja przeciwko Konfederacji Pracodawców Polskich, zrzeszająca 28 związków pracodawców, którzy zatrudniają około 400 tys. pracowników.

Podejmowane przed dwoma laty z inicjatywy Konfederacji Pracodawców Polskich starania o wyłonienie wspólnej reprezentacji wszystkich pracodawców spełżyły na niczym. Brak jednolitej wspólnej reprezentacji praco-

dawców dowodzi niewątpliwie niedojrzałości pracodawców w Polsce do roli partnera społecznego. Przyczyn tego stanu należy dopatrywać się w braku żądania ze strony związków zawodowych zawierania układów zbiorowych pracy. Związki zawodowe nie nalegają na zawieranie układów zbiorowych pracy, ponieważ znacznie skuteczniej realizują swoje interesy poprzez silną reprezentację w parlamencie. W ostatnim okresie także pracodawcy przejawili wolę współdziałania zgłaszając zgodnie żądanie uelastyczenia Kodeksu pracy, który ich zdaniem stanowić ma przyczynę wysokiego bezrobocia. Żądania te rząd polski w znacznym stopniu uwzględnił w przedstawionym Sejmowi projekcie ustawy nowelizującej Kodeks pracy, pomimo sprzeciwu związków zawodowych.

Omawiając ustrój pracy w Polsce nie sposób nie wspomnieć o działającej od kilku lat instytucji zwanej Komisją Trójstronną, w której partnerzy społeczni przy udziale rządu mają szansę rozwiązywania wspólnych problemów w drodze dialogu. Uchwalona dnia 6 lipca 2001 r. ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisji dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080), określiła nie tylko podstawy działania tej komisji, lecz także podobnych komisji w regionach.

Godna odnotowania w tym opracowaniu jest ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych³⁸, świadcząca, że ustawodawcy zależy bardziej na dobrej opinii w Komisji Europejskiej aniżeli na jakości ustroju pracy w Polsce.

4. PERSPEKTYWY DALSZYCH ZMIAN USTROJU PRACY W POLSCE. UWAGI *DE LEGE FERENDA*

4.1. Ramy tego opracowania nie stwarzają możliwości wyczerpującego i bardziej pogłębionego omówienia problemów ustroju pracy. Zamierzeniem autora było zwrócenie uwagi na konieczność większego zainteresowania dokonującymi się w tym zakresie przemianami, które są rezultatem działania różnych czynników, a ich efekty nie napawają optymizmem.

Nie ulega wątpliwości, że osłabienie pozycji związków zawodowych występuje nie tylko w Polsce. W tym jednak kraju, w którym odegrały one tak niezwykle doniosłą dla historii rolę, tak łatwo pogodziły się z utratą swego znaczenia. Jedną z przyczyn jest, jak się wydaje, koncepcja związków jako organizacji zakładowych, wyposażonych w osobowość prawną i tworzących struktury ponadzakładowe, ale niezdolnych do objęcia swym oddziaływaniem większości potrzebujących ich pomocy pracowników. Jeśli zważy się, że tak rozumiane związki nie są uznawane za związki zawodowe w innych państwach (np. w Niemczech, gdzie istnieje wymóg ponadzakładowego charakteru związku), to praktyczne rezultaty tego stanu nie mogą dziwić.

Słabość związków zawodowych, której miarą jest mała liczba ich członków, zwraca uwagę na potrzebę istnienia w przedsiębiorstwach i innych jednostkach zatrudniających pracowników ich organu przedstawicielskiego,

³⁸ Dz. U. Nr 62/02, poz. 556.

takiego jakim były rady zakładowe na podstawie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r.

Rozumiejąc tą potrzebę Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy jeszcze w roku 1996 opracowała projekt „Kodeksu zbiorowych stosunków pracy”, liczący 197 artykułów, w których zaprezentowano niezbędne zmiany statusu prawnego związków zawodowych, organizacji pracodawców, rozwiązywania sporów zbiorowych, a także organu przedstawicielskiego załogi, który nie zastąpi związku zawodowego, ale zapewni pracownikom, niezależnie od przynależności związkowej, niezbędną ochronę poprzez współdziałanie z pracodawcą w sprawach personalnych oraz zmian w strukturze zakładu pracy, organizacji pracy i kształcenia pracowników.

Projekt ten nie został przedstawiony opinii publicznej, gdyż w toku tzw. uzgodnień międzyresortowych nie uzyskał aprobaty ze strony zainteresowanych resortów i spotkał się z krytyką ze strony wszystkich związków zawodowych. Sprzeciw związków zawodowych na niezbędne dla realizacji konstytucyjnych założeń zmiany stanu prawnego trudno usprawiedliwić troską o interes pracowników, których zdecydowana większość nie jest *nota bene* obecnie reprezentowana przez związki zawodowe, skoro na 9,5 mln zatrudnionych zrzeszają one nieco ponad 2,5 mln pracowników.

Motywy sprzeciwu może być zatem wyłącznie interes własny funkcjonariuszy istniejących związków zawodowych, których rola i znaczenie w przypadku odzyskania przez załogi pracownicze posiadanego, na mocy dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych, prawa wyłaniania organów przedstawicielskich, jak trafnie to zauważył K. Kolasiński, ulegnie zmianie. Związki zawodowe niewątpliwie powinny zachować prawo działania na terenie przedsiębiorstw, ale nader liczne obecnie kompetencje dotyczące współdziałania z pracodawcą w indywidualnych sprawach pracowniczych przejąć powinny organa przedstawicielskie załóg, które powinny reprezentować ogół pracowników i wszystkim pracownikom powinny zapewniać niezbędną ochronę w zakresie realizacji uprawnień i obowiązków ze stosunku pracy. Głównym zaś zadaniem związków zawodowych powinna być reprezentacja interesów pracowniczych poprzez zawieranie i kontrolę realizacji układów zbiorowych pracy, które należałoby zawierać przede wszystkim jako układy branżowe lub ponadzakładowe. Obecnie na skutek ukształtowania się struktur związków zawodowych jako organizacji zakładowych, a także lansowanych jeszcze w połowie lat 80-tych zakładowych porozumień płacowych – jak również ze względu na pewne walory z punktu widzenia pracodawców prywatnych zakładowych układów zbiorowych – zawierane są tylko takie układy.

Opracowany w ramach Komisji do Spraw Reformy Prawa Pracy projekt nie jest z pewnością wolny od pewnych mankamentów, ale nie usprawiedliwia to jego przemilczania.

Nagminne naruszanie norm prawa pracy, które samo wymaga znacznie dalej idących zmian niż te, które oferują liczne nieprzemyślane projekty zmian Kodeksu pracy, winno stać się dramatycznym ostrzeżeniem dla osób odpowiedzialnych za stan stosunków pracy.

Zapomina się bowiem, że prawo pracy pełni nie tylko funkcję ochronną w stosunku do pracowników, ale także wobec istniejącego ładu i porządku

społeczno-gospodarczego [Däubler]. Lekceważenie tej jego funkcji, zgodnie z zaleceniami neoliberalnych mędrców, nie wróży niczego dobrego.

4.2. Dostosowując regulację prawną dotyczącą stosunków pracy do wymagań wynikających z zasady partnerstwa społecznego, za pilny należy uznać postulat zapewnienia pełnej równości organizacji pracodawców i związków zawodowych. Katalog przejawów naruszenia tej równości przedstawił Z. Hajn w swej monografii pt. *Status prawny organizacji pracodawców*. Obowiązujące ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców, powstały w okresie znacznych wpływów związków zawodowych na decyzje legislacyjne i charakteryzują się wyraźnym brakiem parytetu w zakresie kompetencji i możliwości działania obu rodzajów organizacji, które w warunkach partnerstwa społecznego nie mogą preferować jednej ze stron i dyskryminować drugiej, co niestety jest obecnie faktem bezspornym. Taki stan prawny, pomijając doraźne szkody społeczne, nie sprzyja powstawaniu klimatu autentycznego współdziałania i poszanowania drugiej strony, i utrwała dosyć głęboko zakorzeniony w świadomości, zarówno funkcjonariuszy związkowych, jak i pracodawców oraz identyfikujących się z nimi menedżerów – stereotypu, jeśli nie wroga, to co najmniej przeciwnika klasowego, którego należy w możliwie najdalem idącym zakresie wykorzystać.

Dla większości pracodawców i ich menedżerów oraz funkcjonariuszy związkowych jest niestety dosyć egzotyczne pojęcie dobra wspólnego i jego praktyczne stosowanie w praktyce społecznej w ramach istniejącego ustroju pracy. Zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy nakazujące prowadzenie rokowań zbiorowych w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony (art. 241³ § 1 kp), podobnie jak odnosząca się do pracownika dyrektywa dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt. 4 kp), *nota bene* nie mająca odpowiednika wśród obowiązków pracodawcy, nie są powszechnie aprobowanymi normami współdziałania partnerów społecznych. Ich realizacja zależy wyłącznie od stosowanej sankcji prawnej, której znaczenie w tym zakresie jest niewielkie. Rzeczywiste obowiązywanie tych norm wymaga specyficznego mikroklimatu moralnego, którego na razie w Polsce brak.

BIBLIOGRAFIA

- Beck M., *The law and economics of dismissal regulation: a comparative analysis of the US and UK system*, w: *Law and Economics and the Labour Market*, pod red. G. de Geest, J. Siegers, R. van den Bergh, Edward Elgar Publishing Lmted. 1999.
- Blanpain R., *In Search of a European Social Model (ESM)*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa prof. Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Camerlynck G. H., Lyon-Caen G., Pélissier J., *Droit du travail*, Dalloz, Paryż 1986.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Temida 2, Białystok 1998, s. 226.
- Däubler W., *Das Arbeitsrecht. Leitfaden für Arbeitnehmer*, Rowohlt. 15 überarbeitete Auflage 1998, I – s. 812, II – s. 1178.
- Goździewicz G., *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, TNOiK, Toruń 2001, s. 340.

- Gray J., *Po Liberalizmie. Eseje wybrane*, Fundacja Alethea, t. IX, Warszawa 2001.
- Gray J., *Die falsche Verheißung. Der globale Kapitalismus und seine Folgen*, Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt n/Menem 2001.
- Hajn Z., *Status prawny organizacji pracodawców*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 1999, s. 278.
- Harrison T., *Employment Law*, Business Education Publishers Limited 1990.
- Hemerijck A., *The Selftransformation of the European Social Model(s)*, „Internationale Politik und Gesellschaft – International Politics and Society” 2002, nr 4.
- Jackowiak C., *Zagadnienie trwałości stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1957, nr 3.
- Kolasiński K., *Prawo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, TNOiK, Toruń 1999, s. 411.
- „*Laborem exercens*” – *Encyklika Papieża Jana Pawła II o pracy ludzkiej*, w: *Encykliki Ojca św. Jana Pawła II*, t. I, Wydawnictwo Św. Stanisława B.M. Archidiecezji Krakowskiej, Kraków.
- Lewy M., *Prawo przemysłowe i robotnicze*, Nakładem Księgarni F. Hoesicka, Warszawa 1918.
- Matey M. (red), *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997, s. 232.
- Müller-Armack A., *Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft*. Verlag für Wirtschaft und Sozialpolitik, Hamburg 1947, s. 144.
- Müller-Armack A., *Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik. Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration*, Verlag Rombach & Co GmbH, Freiburg im Breisgau 1966, s. 472.
- Piotrowski W., *Pakt o przedsiębiorstwie państwowym a potrzeba zmiany ustroju pracy w Polsce*, RPEiS 1993, z. 2, s. 1 - 20.
- Platzer H.-W., *Europäisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen in der EU*, „Internationale Politik und Gesellschaft” 2002, z. 2, s. 103 - 121.
- Potthoff H., *Probleme des Arbeitsrechtes. Rechtspolitische Betrachtungen eines Volkswirtes*, Verlegt bei Eugen Diderich, Jena 1912, s. 255.
- Rabska T., *Samorząd robotniczy w PRL*, Poznań 1962.
- Ramm T., *Deutschlands Arbeitsverfassung nach 1945*, „Juristen Zeitung” 22 Mai 1998, z. 10, s. 473 - 528.
- Rajkiewicz A., Supińska J., Księżopolski M. (red.), *Polityka Społeczna. Materiały do studiowania*, Katowice 1998.
- Salwa Z., *Jednoosobowe kierownictwo a współdziałanie z radą zakładową w sprawach pracowniczych*, PiP 1975, nr 7 - 8.
- Salwa Z., *Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy*, w: W. Sanetra, *Samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego*, Wrocław 1983.
- Seiter H., *Staatsneutralität im Arbeitskampf*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen 1987, s. 419.
- Seweryński M. (red.), *Problemy samorządu społecznego. Zbiór studiów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1988.
- Strzeszewski C., *Katolicka Nauka Społeczna*, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin 1994.
- Sypniewski Z., *Stosunki prawne między organami przedstawicielstwa pracowniczego w przedsiębiorstwie państwowym*, RPEiS 1989, z. 4.
- Świątkowski A., *Organizacje reprezentujące interesy zawodowe*, w: *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1994, s. 203 - 253.
- Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918 - 1939*, Warszawa 1960.
- Szubert W., *Układy Zbiorowe Pracy*, PWN, Warszawa 1960.
- Veneziani B., *The need for fundamental social rights*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa prof. Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
- Verdier J.-M., *Droit du travail*, Dalloz, Paryż 1986.
- Wrątny J. (red), *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy. Studium z zakresu prawa pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1997, s. 182.
- Wrątny J., *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, PiP 1996, nr 8 - 9.
- Zieliński T., *Nowy ład pracy – rzeczywistość i wizja przyszłości*, w: *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, pod red. M. Matey, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997, s. 232.

SOME REMARKS UPON LABOUR SYSTEM

S u m m a r y

Poland's experience from 20 years ago shows that the labour system not only is determined by the prevailing economic, social and political system, but also conversely, any changes within it affect the global system. It is therefore recommendable to take more interest in labour system in the area of labour law study and social policy.

The notion of labour law system, although already known in the beginnings of the 20th c. and currently applied in the social study by the Catholic Church, tends to be understood in a variety of ways. Therefore, the author proposes two definitions of the term, one narrower denoting the work relations within a company and one broader denoting also collective work relations and their axiological assumptions on all levels as well as the relations serving them.

First, the author delineates the changes in the labour system in Poland since 1918, focusing upon the labour world's struggle for the recognition of employee's status as a subject in the labour process both under socialist realism and now, until trade unions accepted the social partnership principle as the basic principle fundamental for the labour system, and on to the present time when trade unions have lost their influence and significance. The author then proposes to give all work crews the right to elect organs representing them, authorized to cooperate with the employer on matters related with the employees; the author also suggests that employers' organisations should be given the same conditions of representing their interests as those granted to trade unions. The two above proposed solutions must be applied because the Constitution of the Republic of Poland recognizes the social partnership principle as fundamental for the social and economic system, which can only be sound and effective if the two above postulates are fulfilled.