

ANDRZEJ SUWALSKI

EKONOMICZNO-SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA NOWEGO ŁADU STOSUNKÓW PRACY W POLSCE

Jednym z ważnych obszarów zmian powodowanych przez transformację ustrojową są przeobrażenia w zakresie stosunków pracy¹. Przedmiotem tej sfery stosunków społecznych jest powstający we wzajemnych relacjach stron typ ładu obejmujący prawa pracy, układy i umowy zbiorowe oraz sposoby rozwiązywania konfliktów i sporów powstających w tych relacjach. Podmiotami interakcji są pracodawcy i pracownicy, przy czym jest to niezależne od stopnia ich instytucjonalnego zorganizowania - pracowników w grupy reprezentujące ich interesy pracownicze (przede wszystkim związki zawodowe), a pracodawców w stowarzyszenia skupiające osoby fizyczne i prawne zatrudniające pracowników. Rolę podmiotu stosunków pracy odgrywa również państwo, a zakres jego uczestnictwa w roli regulatora tych relacji ma swe określone konsekwencje.

Punktem wyjścia transformacji stosunków pracy w Polsce było odejście od charakterystycznego dla socjalizmu ich administracyjnego układu. Pozycja państwa była w nim określona przez totalitaryzm systemowy, skutkiem czego było ono jedynym regulatorem całego ładu społecznego, a wraz z tym jedynym gwarantem stosunków pracy². Dyskredytacja rozwiązań totalitarnych, w czym miało swój udział dostrzeżenie nieadekwatności dla formującej się gospodarki kapitalistycznej administracyjnego układu stosunków pracy spowodowało odrodzenie popularności liberalnej koncepcji stosunków pracy. Charakteryzuje ją sprzeciw wobec ingerencji państwa w te relacje, gdyż w myśl tej doktryny stosunki pracy kształtować się powinny w oparciu o dwustronne porozumienia zawierane na rynku pracy. Nie powinny być natomiast reglamentowane przez państwo oraz podlegać naciskom zorganizowanych grup interesów, a szczególnie związków zawodowych. Rolę regulatora tych stosunków pełnić powinna wyłącznie podaż i popyt siły roboczej. Najlepszymi sposobami określenia układu sił na rynku pracy i wynikającego z nich poziomu warunków pracy i wysokości płac są strajk i lokaut. Ewentualne techniki negocjacyjno-arbitrażowe określają sami zainteresowani, jako rzecz umowną a nie bezwzględnie obowiązujące nor-

¹ Do niedawna zbiorowe stosunki społeczne tworzone na podstawie kontraktu o zatrudnieniu nazywano stosunkami przemysłowymi. Obecnie, ze względu na zmianę proporcji ilości miejsc pracy na rzecz mającego coraz większe znaczenie sektora usług częściej używany jest termin zbiorowe stosunki pracy

² Totalitaryzm ten miał różne oblicza w różnych okresach - por. W. Morawski, *Korporatyzm: wyłanianie się nowych stosunków przemysłowych w Polsce*, w: *Negocjacje. Droga do paktu społecznego*, red. Tadeusz Kowalak, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1995, s. 265 - 288.

my prawne. Państwo jest tu neutralnym obserwatorem, mającym prawo do ingerencji jedynie w wypadku zagrożenia żywotnych interesów wspólnoty³.

Rzeczywistość przebiegu procesów transformacji oraz silna tradycja syndykalistyczna spowodowała zdecydowaną rewizję poglądów w tym zakresie. Przy formowaniu nowych rozwiązań coraz większą uwagę zaczęto zwracać na to, że w praktyce rozwiniętych gospodarek istnieją modele negocjacyjne oparte na współudziale państwa, organizacji pracowniczych oraz pracodawców w podejmowaniu decyzji regulujących procesy ekonomiczno-społeczne. Ukonstytuowały się dwa rodzaje rozwiązań negocjacyjnych. Pierwszy - zdecentralizowany, określany także jako pluralistyczny, funkcjonuje przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych. W tym systemie negocjacje występują w obrębie przedsiębiorstw, a układy zbiorowe pracy mają przede wszystkim charakter zakładowy, gdyż w małym stopniu występuje tam synchronizacja, czy koordynacja negocjacji między przedsiębiorstwami. Natomiast w scentralizowanych modelach negocjacyjnych, określanych jako neokorporacyjne, występujących w gospodarkach zachodnioeuropejskich dominują regulacje ponadzakładowe - lokalne, branżowe czy ogólnokrajowe. W negocjacyjnym modelu scentralizowanym następuje koncesja reprezentacji interesów przez pracodawców i pracobiorców na rzecz central pracodawców i pracobiorców. Uzyskują one w ten sposób uprawnienia do podejmowania decyzji na drodze negocjacji uwzględniających interesy stron oraz realia i możliwości gospodarcze. Niezbędna w tym modelu wiarygodność stron określana jest przez zdolność do wzajemnych ustępstw oraz dotrzymania zawartych umów⁴.

Koncepcja liberalna, funkcjonujące w praktyce krajów zachodnich rozwiązania negocjacyjne oraz niekiedy pomysły syndykalistyczne nawiązujące do haseł "Samorządnej Rzeczypospolitej" z lat 1980 - 81 w różnym stopniu i zakresie wpływały na tworzenie regulacji, które nowy układ stosunków pracy precyzują i sankcjonują. Wielowątkowa debata dotycząca stosunków pracy przejawiała się w ożywionych sporach dotyczących określenia miejsca pracy przez nową Konstytucję, w uregulowaniach kwestii układów zbiorowych pracy, dyskusjach towarzyszących nowelizacjom Kodeksu pracy oraz tematyce, której poświęcony miał być Kodeks zbiorowych stosunków pracy. Pewien ważny aspekt nowego ładu stosunków pracy - a więc jego negocjacyjny charakter przejawiał się w podpisaniu Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, a następnie w powstaniu Komisji Trójstronnej do spraw Społeczno-Gospodarczych i praktyce jej funkcjonowania.

Omawianie problematyki stosunków pracy należy rozpocząć od zmiany w podejściu do zapewnienia obywatelom prawa do pracy. W poprzednim ustroju gwarancja pracy była w zasadzie niezbywalnym prawem obywateli. Wynikało to przede wszystkim z nadmiaru miejsc pracy biorącego się

³ Por. W. Masewicz, *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, "Praca i zabezpieczenie społeczne" 1994, nr 2.

⁴ Zob. S. Borkowska, *Zarządzanie partnerskie*, "Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw" 1994, nr 2. Sześcioma prezentację problematyki negocjacyjnego ładu stosunków pracy S. Borkowska przedstawiła w: *Negocjacje zbiorowe*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997.

z mniej lub bardziej świadomie kreowanej polityki "ukrytego bezrobocia". Natomiast w nowym systemie wraz z rozpoczęciem restrukturyzacji gospodarki pewność zatrudnienia znika. Wraz z tym kwestia zapewnienia obywatelom prawa do pracy staje się jednym z punktów dyskusji o kształt gwarancji socjalnych państwa wobec obywateli, sporów które toczyły się np. przy tworzeniu nowej Konstytucji. Gdy według przeciwników zapisywania tego typu zapewnień, państwo nie powinno brać na siebie zobowiązań, z których nie będzie mogło się wywiązać, to dla zwolenników konstytucyjna gwarancja pracy nie ma być obowiązkiem zapewnienia obywatelowi pracy na konkretnym stanowisku, ale gwarancją możliwości starań o pracę, lub zasiłek w przypadku braku pracy. Pozostaje jednak sprawą otwartą pytanie kto, w jaki konkretny sposób prowadzić ma politykę wobec bezrobocia będącą jednak ingerencją w stosunki panujące na rynku pracy i skąd znajdować środki na jej prowadzenie.

Z kwestią prawa do pracy łączy się problem zagwarantowania przez państwo pewnego minimalnego standardu warunków pracy określającego powszechne i typowe uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika. Rzeczywisty kształt praw pracowniczych zawierany jest w indywidualnych umowach o pracę, lub układach zbiorowych z zastrzeżeniem, że ustalenia te nie mogą pogorszyć sytuacji pracowników w stosunku do określonej w Kodeksie pracy A więc następuje istotne zawężenie przedmiotu umowy, gdyż warunki ochrony wynagrodzenia za pracę, urlopów macierzyńskich i wychowawczych, odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej pracowników, zasad szczególnej ochrony pracowników przed zwolnieniem oraz uprawnień pracowników w przypadku nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem zwolnień mogą być wobec pracownika tylko albo takie same jak przyjęto w Kodeksie pracy albo korzystniejsze. Wraz z tym poddawana jest w wątpliwość negocjacyjność nowego ładu, gdyż gwarancje kodeksowe uznawane bywają za zbyt wielkie obciążenie dla pracodawców, aby przedmiotem przetargów w negocjacjach mogły być dalsze koncesje na rzecz pracowników.

Charakterystycznym przykładem sporów na tej płaszczyźnie była kwestia utajniania płac. Coraz powszechniejsza wśród firm prywatnych praktyka wymagała od pracowników utrzymania w tajemnicy wysokości zarobków. Argumentacją uzasadniającą ten sposób postępowania była konieczność ochrony interesów firmy przed konkurencją, albo zapobieganie "podkupowaniu" pracowników przez inne firmy. Uznano jednak, że zagadnienie to jest mniej istotne, z punktu widzenia pracowników, którzy otrzymują wysokie uposażenia, stanowi jednak poważny problem, gdy utajnione wynagrodzenia nie osiągają poziomu płacy minimalnej. Ponieważ państwu przypisano rolę gwaranta płac minimalnych, konieczne stało się stworzenie możliwości dostępu informacji zapewniających kontrolę płac. Dlatego też reguły wynagrodzeń zawierane być muszą albo w układach zbiorowych, lub regulaminach wynagrodzeń.

Tworzenie negocjacyjnego układu stosunków pracy przebiega w Polsce w specyficznej dla gospodarki rynkowej sytuacji, spowodowanej nadal znaczną liczbą miejsc pracy w sektorze państwowym. Regulacje mające kształ-

tować nowy ładu podporządkowane zostały w znacznym stopniu wycofaniu się administracji państwowej z funkcji generalnego pracodawcy, a wraz z tym uniknięciem bycia stroną sporów zbiorowych pracy. Miało to i ma nadal szczególne znaczenie w gałęziach przemysłu, w których nadal dominuje własność państwowa. Powoduje to jednak, że znaczna część managementu nie uważa się w pełni za pracodawcę i dąży do przerzucania odpowiedzialności za stosunki pracy na administrację państwową. Wiąże się to z tym, że w gospodarce polskiej duży wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw mają zwolnienia celne, ceny zaporowe, kontyngenty, a także warunki podatkowe i finansowe narzucane przez państwo. Wskutek tego, management polskich przedsiębiorstw w małym stopniu zainteresowany jest zagadnieniami mogącymi prowokować zatargi z silnymi związkami zawodowymi i wywoływać niepokoje pracownicze w przedsiębiorstwach. Dodatkowo w przetargach o zmiany w zakresie reguł gospodarowania przydatna może być "siła przebicia" organizacji związkowych.

Sytuację strony reprezentującej interesy pracowników warunkuje zarówno dynamiczny rozwój sektora prywatnego zatrudniającego coraz większą liczbę pracowników, jak i pluralizm związkowy. Wpływami ruchu związkowego objęty jest przede wszystkim sektor państwowy oraz ta część sektora prywatnego, która powstała w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Natomiast w sektorze prywatnym powstałym w ramach prywatyzacji założycielskiej obecność ruchu związkowego jest śladowa. Dodać w tym miejscu należy, że w polskich warunkach jedyną dopuszczoną formą organizacyjną reprezentowania interesów pracowniczych są związki zawodowe. Przyjęte rozstrzygnięcia sporu o reprezentatywność interesów pracowniczych wykluczyły możliwość legitymizowania powoływanych spontanicznie przez załogi komitetów strajkowych, nie będących częścią struktury zarejestrowanych związków zawodowych. Zdecydował w tym względzie zgodny sojusz przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych uzasadniany postulatem, żeby partnerem w negocjacjach nie była strona, która może przestać istnieć w momencie podpisania porozumienia i stracić w ten sposób zdolność do egzekwowania i wywiązywania się z podjętych ustaleń. Sojusz ten rozciąga się także na zanegowanie możliwości wprowadzenia do polskich przedsiębiorstw instytucji rad zakładowych. W sytuacji przedsiębiorstw publicznych, gdzie istnieje zazwyczaj pluralizm związkowy i wynikający z tego problem wspólnej reprezentacji, rada zakładowa mogłaby spełniać rolę strony układów zbiorowych, co jest potencjalnym zagrożeniem dla pozycji związków zawodowych⁵.

Krytycy ruchu związkowego, dla których punktem odniesienia są przede wszystkim negatywne przykłady działań związków w sektorze państwowym, wskazują że związki zawodowe mają jednak ograniczone możliwości dyscyplinowania swej "bazy". Powoduje to, że związki często zajmują się licytacją żądań, nie chcąc w sytuacji eskalacji roszczeń uchodzić za mniej "bojowe" w stosunku do konkurencyjnych związków. Dlatego pojawiają się

⁵ Natomiast w przedsiębiorstwach prywatnych partycypacja pracownicza zazwyczaj nie ma miejsca i traktowane jest to jako próba narzucania instytucji "trwale antagonizującej stosunki" między pracodawcą a pracownikami - por. M. Budzisz, *Między partycypacją a ideologią*, "Życie Gospodarcze" 1994, nr 31.

propozycje zmierzające w stronę narzucania większych rygorów związkom działającym w sektorze państwowym. Zamierza się zabronić konkurencji związków i wywoływania sztucznych sporów zbiorowych w celu uzasadnienia swego istnienia przez wymóg tworzenia wspólnych stanowisk przez reprezentacje zakładowe wszystkich związków oraz zakaz wszczynania sporu w tej samej sprawie przez kolejne organizacje. Kwestią przyszłości pozostaje stworzenie możliwości funkcjonowania związków zawodowych w sektorze prywatnym. Pomostem, dzięki któremu również w tych przedsiębiorstwach działalność związkowa znajdzie trwałą punkt zaczepienia stać się może przede wszystkim zakładanie i zarządzanie funduszami socjalnymi.

Poważnym wyzwaniem przed jakim stał i stoi nowy ład stosunków pracy jest kwestia ułożenia norm obowiązujących strony tych relacji w sporach zbiorowych pracy. Charakterystyczne dla totalitaryzmu poprzedniego systemu było traktowanie wszelkich konfliktów przemysłowych czy sporów zbiorowych w kategoriach patologii i organizowanie przede wszystkim środków do ich represjonowania, a nie pokojowego rozwiązywania. Z drugiej strony, z tradycji powojennych protestów robotniczych wyrastało tzw. maksymalistyczne pojmowanie sporu zbiorowego pracy. W tym ujęciu związek sporu zbiorowego z pracą uzewnętrzniał się tylko w społecznej roli jego uczestników jako pracowników, którzy poprzez działania solidarne i zespolone w grupach zawiązanych w związku z wykonywaniem pracy, mogli wywierać nacisk dla rozwiązywania problemów mających luźny związek z przedmiotem ich pracy. Uzasadnieniem tego stanowiska był pogląd, że pracownik poza środowiskiem pracy jest samotny i bezbronny, wobec tego powinien bronić się przed nierównościami lub pokrzywdzeniem dostępnymi mu skutecznymi środkami. Pracobiorycy mogli przez wszczęcie sporu zbiorowego wpływać na rozstrzygnięcie wybranego, czy wszystkich konfliktów społecznych⁶. Ład negocjacyjny ma być alternatywą w tym względzie, gdyż powinno nastąpić zawężenie sporów zbiorowych pracy wyłącznie do konfliktów wynikających z naruszania praw i interesów pracowniczych, czy zawodowych. Demokratyzacja stosunków politycznych polega bowiem na tym, że dla innego rodzaju sporów powstają czy też powinny powstać inne płaszczyzny ich artykulacji niż protesty pracownicze.

Dotyczy to również wprowadzenia pewnej procedury przeprowadzania sporów zbiorowych polegającej na stworzeniu niekonfrontacyjnych platform negocjowania zagadnień będących ich przedmiotem. Uznanie prawa do strajku wiązać się bowiem powinno z precyzyjnym określeniem koniecznych warunków poprzedzających jego legalne rozpoczęcie. Do posunięć tych należeć powinny rokowania przeprowadzone z udziałem mediatorów, podpisanie protokołu rozbieżności i strajk ostrzegawczy. Decyzja o strajku mogłaby zapaść dopiero po przeprowadzeniu referendum wśród załogi. Kwestią sporną w tym względzie jest pozostawienie dotychczasowej zasady zgody większości przy kworum połowy zatrudnionych, czy też wprowadzenia wymogu uzyskania zgody większości załogi. O legalności sporu oraz formy

⁶ W. Masewicz, *Prawna regulacja...*, op. cit.

jego przeprowadzenia rozstrzygać powinien sąd pracy, do którego z takim wnioskiem zwracać mogłaby się każda ze stron. Postępowanie sądowe zawieszaloby spór, a wydanie orzeczenia stwierdzającego jego nielegalność powodować powinno uznanie sporu za nieistniejący i natychmiastowe zakończenie ewentualnej formy protestu. Dodatkowo udział w strajku nielegalnym wiązać się powinien dla pracowników z ryzykiem poniesienia odpowiedzialności - być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, lub żądań odszkodowawczych w wypadku powstania szkód w wyniku nielegalnego protestu oraz odpowiedzialności wykroczeniowej dla organizatorów strajku.

Uważa się też, że racjonalizacji przebiegu protestów służyć powinien zakaz takich form protestu jak strajki polityczne, okupacyjne i głodowe. Za strajk polityczny uznawany mógłby być strajk mający na celu wymuszenie ustępstw na administracji państwowej, ponieważ rząd nie jest stroną sporów zbiorowych. Strajk głodowy ma być nielegalny z uwagi na ostrą formę szantażu wobec pracodawcy, powiazaną z ryzykiem utraty zdrowia czy życia przez głodujących. Zakaz strajku okupacyjnego ma usunąć ze stosunków pracy nierównowagę w postaci braku możliwości zastosowania przez pracodawcę lokautu. Zakazowi strajków okupacyjnych towarzyszyć ma zakaz zatrudniania pracowników zastępczych, co ma zapobiegać eskalacji konfliktu związanej z podjęciem pracy przez "łamistralków". Ideą tej koncepcji jest uczynienie ze strajku środka ostatecznego i w ten sposób zobligowanie stron do posługiwania się niekonfliktowymi instrumentami dochodzenia swych praw⁷. Służyć temu powinien też rozwój państwowej służby doradczo-mediacyjno-arbitrażowej finansowanej z budżetu państwa i tworzonej w składzie proponowanym przez partnerów społecznych. Jej zadaniem jest udział i pomoc we wszystkich niekonfrontacyjnych etapach sporu zbiorowego pracy. Wielość etapów tej fazy konfliktu powinna jednak służyć pomocą w rozwiązywaniu sporu, a nie być sztucznym mnożeniem przeszkód na drodze podjęcia strajku i w efekcie zwiększenia prawdopodobieństwa wybuchu strajku "dzikiego" - w myśl propozycji nielegalnego. Przyszłość pokaże, czy negocjacyjna wizja rozwiązywania sporów zbiorowych wejdzie w życie i spowoduje, że odbywać się one będą w atmosferze wspólnej woli porozumienia. Przez cały okres transformacji protesty pracownicze, ze strajkami jako ich najostrejszą formą, kierowane są nie tyle przeciwko pracodawcom, co państwu jako organizatorowi życia gospodarczego. Przedmiotem ich do tej pory są bowiem nie tyle kwestie zwiększenia udziału pracowników w zyskach przedsiębiorstw, co dążenia do zmiany rozłożenia kosztów transformacji gospodarczej oraz spór o zasady podziału majątku pozostałego po okresie "realnego socjalizmu"⁸.

Istotnym problemem z punktu widzenia tworzenia w Polsce negocjacyjnego ładu zbiorowych stosunków pracy jest kwestia Komisji Trójstronnej

⁷ Takie reguły ładu negocjacyjnego przedstawione są w: *Spróbujmy się porozumieć. Rozmowa z A. Bączkowskim*, "Rzeczpospolita" 1994, nr 200.

⁸ Por. K. W. Frieske, L. Machol-Zajda, *Konflikty pracownicze w Polsce 1990 - 1993*, "Polityka Społeczna" 1994, nr 5, 6; także K. Kloc, *Konflikty przemysłowe, spory zbiorowe i mediacje. Polska a rozwiązania zachodnioeuropejskie*, "Polityka Społeczna" 1997, nr 2. Warto jednak zaznaczyć, że od 1994 roku wraz ze wzrostem dochodu narodowego ilość strajków i protestów zdecydowanie zmalała.

do spraw Społeczno-Gospodarczych, w ramach której rząd, Konfederacja Pracodawców Polskich oraz ogólnopolskie centrale związków zawodowych negocjują zagadnienia z zakresu polityki społecznej i gospodarczej. Instytucje trójstronne pojawiły się na początku lat dziewięćdziesiątych w związku z ustawą o zatrudnieniu i bezrobociu. Następnie powstał Polski Trójstronny Komitet do spraw Współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy. Doniosłe znaczenie w ramach rozwoju tego szczebla negocjacji miały rozpoczęte w listopadzie 1992 roku prace związane z negocjowaniem Paktu o przedsiębiorstwie, zakończone podpisaniem tej umowy w lutym 1993 roku. Pakt był pierwszą próbą zbudowania umowy społecznej obejmującej strony zbiorowych stosunków pracy, w której uzgodnione miały zostać reguły kontynuacji transformacji ustrojowej gospodarki. Sposób podpisywania porozumienia - osobno z każdą z central związkowych, zakres tematyczny negocjowanych porozumień oraz ich dalsze losy legislacyjne stały się proberem wiarygodności stron i celowości tworzenia tego typu porozumień generalnych, również i w innych dziedzinach życia społeczno-politycznego i gospodarczego.

Powstała na początku 1994 roku Komisja Trójstronna do spraw Społeczno-Gospodarczych początkowo działała na podstawie uchwał Rady Ministrów, a od grudnia 1994 roku jej szczegółowe zadania precyzują ustawy o kształtowaniu środków na wynagrodzenia. Mimo iż nie zyskała ona umocowania konstytucyjnego, co było jednym z punktów popieranego przez NSZZ "Solidarność" projektu obywatelskiego, to jednak w nowej ustawie zasadniczej znalazły się odwołania do dialogu społecznego prowadzonego przez partnerów społecznych, którego miejscem jak dotychczas Komisja była i w przyszłości prawdopodobnie będzie.

Przedmiotem negocjacji w Komisji Trójstronnej są zagadnienia związane z regulowaniem tempa wzrostu dochodu narodowego, sprawy poziomu minimum ochrony interesów pracowniczych oraz problematyka strategii rozwojowej i polityki gospodarczej. Przez cały czas jej funkcjonowania wynika problem doprecyzowania, czy forum Komisji Trójstronnej ma być miejscem dla zawierania porozumień generalnych, czy miejscem konsultacji programów rządowych, czy też tylko jedną z okazji do prezentacji przez stronę rządową założeń polityki społeczno-gospodarczej i projektów aktów ustawodawczych w tym zakresie. Wiąże się to z kwestią "dobrej woli" stron przystępujących do negocjacji. Uważa się bowiem, że rząd ponoszący konstytucyjną odpowiedzialność za prowadzoną politykę nie jest zainteresowany możliwością bycia zobligowanym do rozwiązań, które mogłyby powstać w wyniku przegłosowania jego jako strony w Komisji Trójstronnej. Na przekonania stron o celowości i znaczeniu negocjacji centralnych rzutuje sprawa relacji między trójstronnymi rokowaniami, a parlamentarnym procesem ustawodawczym. Dla stron zbiorowych stosunków konieczne jest bowiem budowanie koalicji sił politycznych w ciałach ustawodawczych dla przeforsowania rozwiązań korzystnych z punktu zabezpieczenia swych interesów⁹. Forum Komisji

⁹ Obie obecnie najsilniejsze siły polityczne z uwagi na powiązania z centralami związkowymi są też swego rodzaju Komisjami Trójstronnymi, z czego wynikają rozmaite kontrowersje dotyczące ich zdolności do podejmowania decyzji niepopularnych dla ruchów związkowych.

pozostawało jak dotychczas miejscem uzgadniania stanowisk, swoistą szkołą kultury politycznej w sztuce porozumiewania się, chociaż umiejętność wypracowywania wspólnego stanowiska została w 1997 roku po raz pierwszy zakwestionowana¹⁰.

Przedstawione elementy nowego negocjacyjnego ładu stosunków pracy mającego stworzyć trwałą podstawę systemu społecznej gospodarki rynkowej nie są jak do tej pory, czymś trwałym i ustabilizowanym. Wartościowane są one jako "cywilizowane" - przeciwstawiane alternatywie "dzikiego kapitalizmu" - i uzasadniane jako niezbędne w celu ukonstytuowania obywatela-człowieka, który posiada nie tylko prawa cywilne, ale także może liczyć na pewne gwarancje socjalne ze strony państwa. Nowy ład powinien też zabezpieczyć społeczne poparcie dla transformacji ustrojowej oraz - co w warunkach polskich istotne z uwagi na doświadczenia historyczne związane z okresem PRL - oddalić groźbę niekontrolowanego konfliktu przemysłowego.

Zasadniczym problemem z punktu widzenia jego przyszłości są pewne rozstrzygnięcia dotyczące wyboru scentralizowanego bądź pluralistycznego ładu tych relacji. Możliwość zbudowania modelu neokorporacyjnego nawiązującego do wzorów zbiorowych stosunków pracy w gospodarce niemieckiej jest kwestionowana. Wskazuje się słabość poszczególnych partnerów tej formy dialogu społecznego oraz niejednoznaczność ról, w których występują. W tej sytuacji podkreśla się, że kulturowo bardziej adekwatny byłby może model pluralistyczny. W argumentacji wskazującej rozwiązania pluralistyczne jako przyszłą praktykę zbiorowych stosunków pracy, podkreśla się "anarchizm" społeczeństwa polskiego w sferze zachowań zbiorowych. "Anarchizm" ten, utwierdzany przez niestabilność sytuacji gospodarczej, wyraża się w niechęci do zawierania jednoznacznych umów. Niechęć do koncesji w sferze reprezentacji interesów określona jest niskim stopniem stowarzyszenia się pracodawców, jak i stopniem "uzwiązkowienia" pracowników. Na to nałożone jest utrzymujące się przekonanie o względnej skuteczności strategii strajkowej¹¹.

Kwestii wyboru modelu zbiorowych stosunków pracy nie da się zatem zadekretować, gdyż dopiero dojrzwianie i określanie się stron dialogu oraz ogólnej sytuacji gospodarczej pozwolą na ocenę adekwatności kulturowej tworzącego się ładu i jego sprawności ekonomicznej. Ważne jest to dlatego, że zbudowanie modelu korporacyjnego nie gwarantuje spokoju społecznego - nieprzypadkowo jego wersje narodowe francuska i włoska określane są jako polaryzacyjne, ponieważ w nich, z uwagi na silne upolitycznienie partnerów tych relacji, zbiorowe stosunki pracy opierają się raczej na walce, a nie na współdziałaniu stron.

¹⁰ Przyczyną czy też pretekstem nie podpisania porozumienia był protest NSZZ "Solidarność" w sprawie wzrostu płac sfery budżetowej w 1998 roku.

¹¹ W. Kozek, *Industrial relations in privatized and private enterprise: corporatism or pluralism?*, "The Polish Sociological Review" 1993, No. 4.

SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS OF THE NEW DEAL IN LABOR RELATIONS
IN POLAND

S u m m a r y

The article presents the issue of the "new deal" in labor relations in Poland. The analysis focuses on the substance of the "new deal", on the conditions on which its participants act, and on the methods used in conflict reconciliation. The concluding part of the article regards the issue of designing the ultimate, institutionalised form of group bargaining.