

STOSUNKI MIĘDZY PRACĄ I KAPITAŁEM W NRF W ŚWIETLE
DOKTRYNY TZW. PARTNERSTWA SOCJALNEGO

I

Stosunki społeczne we współczesnych krajach kapitalistycznych określa (przy założeniu pewnej symplifikacji problemu) istnienie dwóch klas podstawowych. Według znanej definicji Lenina, różnią się one swym stosunkiem do środków produkcji, wyrażającym się w stosunkach własności. Są to: klasa prywatnych właścicieli środków produkcji i klasa pracowników najemnych.

Zarówno w odzwierciedlających te podstawowe stosunki doktrynach, jak i w praktyce zachodzą w poszczególnych krajach duże różnice, ukształtowane historycznie. Tak np. we Włoszech czy Francji po stronie klasy robotniczej reprezentowane są różne doktryny, wyrażające się istnieniem związków zawodowych ciążących do odrębnych orientacji światopoglądowych (komunistycznych, socjal-reformistycznych czy katolickich); w W. Brytanii i krajach skandynawskich istnieją jednolite w zasadzie związki zawodowe, reprezentujące wobec kapitału klasowe interesy ekonomiczne warstw pracujących i stroniące od zagadnień politycznych; w USA związki zawodowe przybrały formę potężnego „kartelu siły roboczej”, przyjmując reguły gry wynikające z mechanizmu rynkowego i odrzucając nie tylko klasową ideologię, nawet w jej reformistycznej wersji, ale również założenia socjalne, charakterystyczne dla związków zawodowych w Europie.

Prawie we wszystkich krajach rozwiniętego kapitalizmu rozpowszechnione są okresowo zawierane układy w sprawie płac i warunków pracy między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. W niektórych krajach (W. Brytania, kraje skandynawskie, USA) jest to wyłączna domena stosunków między wymienionymi organizacjami, w innych (Francja, Włochy, Holandia) — niezależnie od istnienia układów zbiorowych — organizacje pracodawców i związki zawodowe starają się wywierać wpływ na państwo, regulujące pewne zagadnienia z dziedziny płac i warunków pracy drogą ustawodawczą.

Za wzorem amerykańskim rozpowszechniła się także w krajach europejskich po II wojnie światowej doktryna *human relations*, której założeniem jest wykorzystywanie czynnika psychospołecznego dla uzyskania większej wydajności pracy, dążenie do zmniejszenia poczucia alienacji pracownika wobec pracy, którą wykonuje.

W stosunkach między pracą i kapitałem w NRF i ich aspektach doktrynalnych istnieją w jakiejś mierze wszystkie elementy doświadczeń innych krajów kapitalistycznych. Dominująca w NRF doktryna „partnerstwa socjalnego” posiada jednak pewne cechy specyficzne, wynikające z kompilacji rozmaitych impulsów ideologicznych, przy czym na plan pierwszy wybija się tendencja do akcentowania rzekomo wspólnych dla burżuazji i warstw pracujących interesów społecznych.

II

Badając stosunki społeczne w NRF, natrafiamy na pojęcie „partnerstwa socjalnego” lub odkrywamy jego istotne cechy — mimo nieużywania tej nazwy — w ideologii społecznej, ustawodawstwie pracy i orzecznictwie sądów odnośnie do kwestii socjalnych.

Możemy stwierdzić, że „partnerstwo socjalne” występuje jako:

1) idea wiodąca, stanowiąca część składową instrumentarium teoretycznego burżuazyjnej polityki społecznej, której głównym celem jest przezwycięzenie w świadomości ludzi pracy najemnej poczucia alienacji w społeczeństwie kapitalistycznym, poczucia, że pracownik najemny — a robotnik wielkoprzemysłowy w szczególności — jest jedynie obiektem kapitalistycznego sposobu produkcji;

2) reguła interpretacyjna oraz wytyczna wykładni stosunków społecznych, jakie zachodzą między robotnikami a kapitalistycznymi przedsiębiorcami oraz ich zinstytucjonalizowanymi reprezentacjami, tj. związkami zawodowymi i przedstawicielskimi organami załóg pracowniczych w zakładach pracy z jednej strony, a organizacjami branżowymi pracodawców i kierownictwem przedsiębiorstw, z drugiej strony;

3) metoda praktycznej działalności w sferze stosunków społeczno-gospodarczych, której celem jest z jednej strony umocnienie pozycji władczych i przywilejów materialnych klasy kapitalistów, z drugiej — stwarzanie materialnych pozorów emancypacji i deproletaryzacji warstw pracowniczych (akcje ludowe, systemy udziału w zyskach itp.);

4) konstrukcja prawna wprowadzona do licznych aktów normujących ważne instytucje w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy oraz znajdująca wyraz w orzecznictwie sądów w sprawach wynikających ze stosunków pracy i stosunków między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców.

Tak więc, „partnerstwo socjalne” jest czymś więcej niż sloganem czy nawet ideą. Jest to dość zwarty twór doktrynalny, chociaż jego konstrukcje teoretyczne i prawne są rozproszone, niekiedy różnie interpretowane i głoszone z rozmaitych pozycji światopoglądowych.

Najogólniej biorąc, przy wszystkich swoistościach, doktryna „partnerstwa socjalnego” wyraża cechy wspólne wszystkim prądom burżuazyjnej polityki i ideologii w dziedzinie stosunków społecznych, a mianowicie dążenie do

„przewyciężenia walki klasowej”, pogodzenia pracujących warstw społeczeństwa, a w szczególności klasy robotniczej, z istnieniem systemu kapitalistycznego oraz — wychodząc z tych założeń — uzasadniania konieczności zachowywania „pokoju społecznego” między klasą robotniczą i klasami posiadającymi. Jest ona przy tym szczególnie kompleksowo ukształtowana, przenikając do wszystkich sfer zastosowania polityki społecznej — w jej funkcji teoretycznej, jako uogólnienia zjawisk socjalnych, jak również w jej funkcji metody rozwiązywania i interpretowania poszczególnych zagadnień z tej dziedziny.

III

Niektóre ujęcia i sformułowania, zawarte w doktrynie „partnerstwa socjalnego”, a także niektóre instytucje społeczne i prawne z niej zrodzone, trudno dziś zrozumieć nie cofając się wstecz, do pierwszych lat powojennych, kiedy zostały ukształtowane.

Bezpośrednio po rozgromieniu III Rzeszy istniały — jak się wydawało — korzystne warunki do ukształtowania politycznej i społecznej struktury Niemiec na zasadach demokracji i postępu. Umowa poczdamska określiła wyraźnie, że powinny na zawsze zostać złamane siły, które pomagały Hitlerowi w dojściu do władzy i stanowiły do końca jego podporę. W szczególności chodziło o rozbicie niemieckiego kapitału monopolistycznego i poddanie gospodarki demokratycznej kontroli społeczeństwa (w pierwszej fazie — kontroli mocarstw okupacyjnych). Również mocarstwa zachodnie zdawały się początkowo rzetelnie realizować te założenia¹.

Polityka ta znajdowała poparcie wśród organizujących się postępowych sił społecznych. Nie tylko Komunistyczna Partia Niemiec i socjaldemokracja oraz związki zawodowe, tworzące się na zasadzie jednolitej i niezależnej, klasowej organizacji, wyrażały w swych programowych dokumentach i uchwałach oczekiwania i postulaty szerokich warstw społeczeństwa dotyczące likwidacji systemu kapitalistycznego, w pierwszym rzędzie socjalizacji wielkiego przemysłu². Znamienne dla ówczesnych stosunków politycznych było, że również partie prawicowe krytykowały w swych oświadczeniach ustrój kapitalistyczny i wypowiadały się w pierwszych programach za uspo-

¹ W jednej z wypowiedzi brytyjski minister spraw zagranicznych Ernest Bevin oświadczył wtedy: „Przemysł był wówczas w rękach magnatów, którzy związani byli bardzo ściśle z niemiecką machiną militarną. Finansowali oni Hitlera i podczas dwóch wojen byli ważną częścią składową niemieckiej polityki agresywnej. Nie życzymy sobie, aby panowie ci lub im podobni wracali na swe stanowiska, których nadużyli z tak tragicznymi rezultatami. Jako rozwiązanie przejściowe, przejęliśmy posiadanie i kontrolę nad przemysłem węglowym i stalowym i podporządkowaliśmy je głównodowodzącemu. Uważamy, że przemysły te w przyszłości winny być własnością czynnika publicznego i pozostać pod jego kontrolą” (cyt. za G. Triesch, *Die Macht der Funktionäre*. K. Rauch-Verlag, Düsseldorf 1956, ss. 381 - 382).

² Publicysta „Frankfurter Allgemeine Zeitung”, H. H. Götz, w książce pt. *Weil alle besser leben wollen...* (Econ-Verlag, Düsseldorf-Wien 1963) pisze o tym okresie:

łączeniem wielkiego przemysłu i wprowadzeniem planowania. Sformułowania takie znajdujemy np. w programie reaktywowanej w 1945 r. na krótko Partii Centrum, w programie bawarskiej CSU z 1946 r., w założeniach programowych adenauerowskiej CDU z 1947 r.³ Również grupy działaczy kościołów obu wyznań ogłaszały socjalizujące programy społeczne, np. intelektualiści katoliccy skupieni wokół redakcji „Frankfurter Hefte”, dominowanie z klasztoru w Walberberg czy działacze „Evangelisches Sozialwerk”.

Wydawało się, iż deklaracje te miały początkowo oparcie w polityce mocarstw, okupujących zachodnie Niemcy. Na podstawie zarządzenia nr 7 Brytyjczycy przejęli zakłady przemysłu stalowego i węglowego Nadrenii i utworzyli przedsiębiorstwo *North German Iron and Steel Control*, ogłaszając w grudniu tegoż roku program dekartelizacji; Sojusznicza Rada Kontroli ustalała listy przedsiębiorstw podlegających dekartelizacji i demontażowi, a socjaldemokraci — opierając się na nowych konstytucjach uchwalonych w niektórych krajach, jak np. Hesja — zaczęli przystępować do socjalizacji wielkich zakładów.

Jest to ważny okres, bowiem w tych latach, pod naciskiem — jak się wydawało — nieodwracalnych procesów wypierania wielkiego kapitału, wypracowano — przy współpracy chadecji i burżuazyjnych teoretyków — swoiste metody ideologicznego oddziaływania na klasę robotniczą i jej organizacje.

Ponieważ władze okupacyjne opierały się w swej polityce gospodarczej na związkach zawodowych, nie zezwalając na organizowanie się przedsiębiorców, jako skompromitowanych współpracą z hitleryzmem, środowiska wielkokapitalistyczne usiłowały pozyskać dla swych celów przywódców związkowych. Odbywało się to głównie w strefie brytyjskiej (rządzona wówczas przez labourystów W. Brytania była szczególnie konsekwentna). Tam też związki zawodowe zdobyły najwcześniej szerokie uprawnienia, zwłaszcza w zakresie współdziałania w oczyszczaniu gospodarki z hitlerowców. Trzeba zaznaczyć, że główni przywódcy związkowi spędzili okres hitleryzmu w Anglii i dążyli do przeniesienia na teren Niemiec trade-unionistycznych doświadczeń⁴.

Wielki kapitał stawiał sobie za cel zahamowanie demontaży i dekartelizacji, aż do czasu oczekiwanej w tych kołach — jak wiemy, niedaremnie —

„Kto spogląda wstecz na lata po r. 1949, które w polityce wewnętrznej cechuje istnienie trwałych, niesocjalistycznych rządów federalnych, temu łatwo przeoczyć, fakt, że w latach między 1945 a 1949 r. prawie wszystkie 'znaki czasu' w Republice Federalnej wskazywały na socjalizm” (s. 13).

³ Odpowiednie fragmenty tych programów por. J. Rachocki, *Geneza koncepcji „demokracji gospodarczej a związki zawodowe w Niemczech”*. „Przegląd Zachodni” nr 3/1966, ss. 13 - 14.

⁴ Manifestem programowym ruchu związkowego tej orientacji była napisana jeszcze w Londynie i tam opublikowana wiosną 1945 r. broszura W. Eichlera, H. Gottfurchta, L. Rosenberga i in. pt. *Die neue deutsche Gewerkschaftsbewegung*.

zmiany stosunku władz okupacyjnych do niemieckich monopolii i pełnej restauracji ich stanu posiadania. Oferta monopolii obejmowała propozycję, aby rady nadzorcze wielkich spółek akcyjnych obsadzić według zasady parytetu, po połowie przedstawicielami akcjonariuszy i przedstawicielami pracowników tych zakładów i związków zawodowych⁵.

Prawicowi przywódcy związkowi koncepcję tę przyjęli (wprawdzie nie z łaski kapitału, gdyż na propozycje nie odpowiedzieli, lecz zwrócili się do brytyjskich władz okupacyjnych), gdyż była ona w istocie skonkretyzowaniem koncepcji tzw. demokratyzacji gospodarki, opracowanej przez związki zawodowe już w 1928 r. Koncepcja ta była ogólnikowa, zawierała jednak postulat parytetu w różnych organach gospodarczych⁶. Na emigracji w Londynie powrócono do tej idei i stanowiła ona багаż polityczny reemigrantów, bez wielkich nadziei na spełnienie. Dlatego było to ze strony kapitału uderzenie trafne: ta „ucieczka do przodu” rzeczywiście w zupełnie nowy sposób układała stosunki między kapitalistami i reprezentacją pracowniczą — ale na zasadzie akceptowania istnienia i niezmienności ustroju kapitalistycznego.

Rzecznicy wielkiego kapitału dobrze ocenili oportunizm przywódców związkowych. Posunięcie to spełniło kilka ważnych dla kapitału zadań, zapewniając również reformistom związkowym dogodną pozycję. Po pierwsze — działacze związkowi rzeczywiście starali się wykorzystywać swe kontakty wśród labourzystowskich ministrów i działaczy, aby opóźnić lub unieszkodliwić dekartelizacyjne zamierzenia Brytyjczyków. Jeszcze obecnie, kiedy kapitaliści nie są już tak skłonni do zgody i nazywają swe ówczesne ustępstwa „brutalnym wymuszeniem” ze strony związków zawodowych — niektórzy przywódcy związkowi przypominają, jak to wojażowali do Anglii, niekiedy nielegalnie, aby u Bevina zabiegać o interesy wielkiego przemysłu niemieckiego⁷. Po drugie — wprowadzenie do rad nadzorczych działaczy

⁵ E. Potthoff w książce pt. *Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung* (Bund-Verlag, Köln 1956) przytacza pełne teksty listów do zarządów jednolitych związków zawodowych, w których pełnomocnicy wielkich koncernów (*Gütehoffnungshütte, Klöckner-Werke AG, Otto Wolff*) proponują, aby w skład rad nadzorczych weszli przedstawiciele pracowników i związku zawodowego. Przedstawiciel zakładów Klöcknera proponował nawet przyjęcie zasady pełnej równoprawności kapitału i pracy, przy czym przedstawiciele pracowników i przedstawiciele czynników publicznych mieliby nawet zapewnioną większość w radach nadzorczych (ss. 42-46).

⁶ Por. w tej sprawie J. Rachocki, *op. cit.*, ss. 8-10.

⁷ Wilhelm Gefeller, przewodniczący związku zawodowego chemików, oświadczył na wiecu w dniu 6 XI 1965 w Dortmundzie: „Nie o placach myśleli oni (pracownicy, rady zakładowe i ich związek — przyp. J. R.), gdy chodziło o to, aby udaremnić plany ówczesnych władz okupacyjnych, które chciały rozbić koncern *IG-Farben*, a tym samym podstawy niemieckiego przemysłu chemicznego. [...] Ja sam w 1947 r., z polecenia organizacji, przeprowadziłem na pozór beznadziejne przedsięwzięcie, pojechałem z transportem wojskowym do Londynu, do ówczesnego angielskiego ministra spraw zagranicznych Bevina. Rozmawiałem z nim i prosiłem, aby spowodował zatrzymanie demontaży” (według „*Gewerkschaftliche Umschau*” Heft 11, November 1965, s. 194).

związkowych stało się dla nich parawanem wobec socjalistycznie nastrojonych mas robotniczych. Wkrótce — wobec konsekwentnego przekształcania ustroju gospodarczego w strefie radzieckiej, wobec trwającej jeszcze wówczas współpracy związków zawodowych obu części Niemiec — działacze zachodniemieccy mogli się powoływać na swoje sukcesy w dziedzinie przekształcania stosunków społecznych. Po trzecie — współpraca ze związkami zawodowymi pozwalała burżuazji uderzać w „narodową” nutę, bezkarnie nawiązywać do będącej świeżo w pamięci ideologii „wspólnoty narodowej” III Rzeszy. Z jednej strony wiele mówiono o „wspólnym trudzie przy odbudowie ojczyzny”, zacierającym rzekomo dawne przeciwieństwa klasowe, podobnie jak przesiedlenia ze wschodu, którym również przypisywano właściwości kreujące ducha „partnerstwa socjalnego”, gdyż dotknięte nimi zostały wszystkie grupy społeczne⁸. Z drugiej — przypomniano, że przecież to już nie pierwszy raz kapitaliści i związki zawodowe wspólnie „ratują ojczyznę”. Pierwsza Wspólnota Robocza organizacji kapitalistycznych i związków zawodowych powstała przecież w 1918 r. i była wymierzona przeciwko Radom Robotniczemu i Żołnierskim i żądanej przez nie socjalizacji wielkiego przemysłu⁹. Po czwarte wreszcie — stworzenie klimatu współpracy ze związkami zawodowymi ułatwiło ugrupowaniom burżuazyjnym wprowadzenie do związków swoich ludzi i całych organizacji. Słuszny wprawdzie

Politykę demontaży i dekartelizacji oraz opór Niemców, aż do porozumienia z władzami okupacyjnymi w tej sprawie, przedstawia W. Treue w książce *Die Demontagepolitik der Westmächte nach dem zweiten Weltkrieg*. Göttingen-Hannover 1967.

⁸ Na ten temat wiele uwag znaleźć można w licznych niemieckich pracach „naukowych”. D. Kaner w pracy *Die Rechtsnatur des Betriebsrates* (Köln 1960) pisze: „Wydarzenia po 1945 r., demontaże i wspólna troska o utrzymanie istnienia zakładów powodowały psychologiczne rozkładanie stosunku między pracownikiem i pracodawcą, który wylała się ze sztywnej hierarchiczności i zmierza do bardziej dynamicznego i pod względem klimatu w zakładzie pracy — bardziej przyjaznego stosunku zaufania” (s. 219); G. Triesch (*op. cit.*, s. 461) pisze: „Stosunki socjalnych partnerów w Niemczech po tej wojnie były dobre, niezależnie od wszelkich programowych deklaracji, jednej lub drugiej strony. Wspólna nędra lat powojennych prowadziła do wspólnego dzieła. Tam, gdzie występowały zakłócenia, nie wywodziły się one z samych zakładów, lecz były wnoszone z zewnątrz przez ideologów”. Niemniej emfaticznie definiuje pojęcie „partnerstwa socjalnego” naukowy leksykon, określając je jako socjologiczną próbę „określenia pojęciowego nowego ugrupowania wspólnot, utworzonych w miejsce klas socjalnych, które rozpadły się wskutek wypędzenia, ucieczek i innych skutków wojny” (*Gabler Wirtschafts Lexikon*. Stuttgart 1959, s. 992).

⁹ Dla ilustracji warto przytoczyć dwa fragmenty z książki rzecznika organizacji pracodawców, wieloletniego jej działacza, G. Erdmanna pt. *Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit*. H. Luchterhand — Verlag, Neuwied u. Berlin 1966. Pisze on o 1918 r.: „W krytycznej dla ojczyzny godzinie po obydwu stronach znalazły się osobistość, które ponad wszystkimi partiami i organizacjami, z własnej inicjatywy, poszukiwały drogi do porozumienia i wspólnego działania. [...] Ludzie ci mają historyczną zasługę, przyczynili się bowiem istotnie — dzięki swej odwadze w podjęciu odpowiedzialności — do tego, że Rzesza Niemiecka

był postulat utworzenia jednolitego ruchu zawodowego, zorganizowanego na zasadzie związków branżowych, ale przyjęcie zasady tolerancji dla wszystkich poglądów społeczno-politycznych (jak się wkrótce okazało — z wyłączeniem nie tylko komunistów, ale i socjaldemokratów, jeśli trwali przy marksizmie) jeszcze szerzej otworzyło bramy oportunistom i ideologii współpracy klasowej. Tak więc, w zachodnioniemieckim ruchu związkowym, pozostającym tradycyjnie pod wpływem socjaldemokracji, zaszły duże zmiany na skutek świadomie uprawianej polityki społecznej burżuazji. Podobnie jak SPD, związki zawodowe zorganizowane w DGB, stopniowo wyrzekały się socjalizmu jako celu działalności; w praktyce ich przywódców — nastąpiło to wkrótce po wojnie. Ukształtował się reformizm nowego typu, nie dotyczący drogi do socjalizmu, ale samego ostatecznego celu, jakim stało się socjalne zreformowanie kapitalizmu¹⁰, zapewniające związkowemu ruchowi udział w polityce gospodarczej i społecznej.

W ten sposób w szeregach związków zawodowych powstały warunki dla krzewienia — w nawiązaniu do tradycji 1918 r., kiedy to również dni panowania kapitalizmu wydawały się policzone — ducha współpracy z wielkim kapitałem. Partnerstwo, chociaż tak nie nazwane, stało się dewizą przewodnią miarodajnych przywódców związkowych.

IV

Jak się wydaje, można wskazać na trzy podstawowe źródła ideologicznej inspiracji doktryny „partnerstwa socjalnego” w NRF.

1) Pozostałości ideologii faszystowskiej, w jej niemieckiej, narodowosocjalistycznej postaci. Z niej w szczególności wywodzi się koncepcja „wspólnoty”, jaka rzekomo łączy podmioty stosunków społecznych, z niej wywodzi się także szkoła interpretacyjna, uzasadniająca instytucje prawa mitycznymi, starogermańskimi konstrukcjami.

2) koncepcje reformistyczne i oportunistyczne zakorzenione w zachodnioniemieckich związkach zawodowych. Odrzucają one klasowo-antagonistyczny punkt widzenia na stosunki społeczne, wyrzekają się walki o zniesienie systemu kapitalistycznego. Do doktryny partnerstwa wnoszą ideę „współstanowienia”, przez udział w zarządzaniu kapitalistycznymi przedsiębiorstwami, utrwalając w ten sposób ich istnienie.

została uchroniona przed chaosem i bolszewicką rewolucją” (ss. 98 - 99). Okres po II wojnie światowej znajduje następującą charakterystykę: „Na miejsce utrzymującej się od dziesięcioleci walki klasowej wstąpiła więc w nowym porządku socjalnym idea 'partnerstwa pracodawców i pracowników', której usunięcie z dzisiejszego życia socjalnego Republiki Federalnej jest już nie do pomyślenia i obok której stare hasło 'walki klasowej' nie ma lub nie powinno już znaleźć usprawiedliwienia” (s. 240).

¹⁰ Por. w tej sprawie O. Lange, *John Strachey o współczesnym kapitalizmie*. W: *Pisma ekonomiczne i społeczne 1930 - 1960*, s. 25.

3) Doktryna społeczna kościoła katolickiego oraz — w znacznie węższym zakresie — ewangelicka etyka społeczna. Wnoszą one do stosunków społecznych kult własności i proklamują ducha wspólnoty interesów między antagonistycznymi klasami społecznymi — w czym zbliżają się do koncepcji faszystowskich, dostarczając im zresztą konstrukcji „korporacji”, tj. zrzeszenia wszystkich czynnych w danej branży gospodarczej niezależnie od ich przynależności klasowej.

Na szczególne podkreślenie zasługuje rola, jaką w kreowaniu ideologii „partnerstwa socjalnego” w NRF odegrała katolicka doktryna społeczna, zwłaszcza że najważniejsze jej konstrukcje przejęte zostały — z niewielkimi odchyleniami — przez tradycyjnie laicki i związany z partiami robotniczymi ruch związkowy. Praktyczne znaczenie katolickiej doktryny społecznej w Niemczech zachodnich, jej zasięg i możliwości zastosowania wzrosły ogromnie po II wojnie światowej.

Po pierwsze — wskutek zmian terytorialnych, katolicy stali się początkowo przeważającą ilościowo, następnie — w wyniku napływu przesiedleńców ze wschodu — mniej więcej równą ewangelikom grupą wyznaniową. Przy tym w Niemczech zachodnich znajduje się kilka dużych skupisk katolickich (Nadrenia-Westfalia, Bawaria, Palatynat, Saara, południowa Szwabia). Dzięki temu powstał niemiecki twór państwowy zdominowany politycznie i ideowo przez katolików, posiadających dużą przewagę w CDU i prawie całkowicie opanowaną CSU.

Po drugie — jedną z charakterystycznych reakcji społecznych w powojennych Niemczech zachodnich był wzmożony, jak nigdy przedtem klerikalizm, wywierający silny wpływ na życie publiczne, manifestacyjna pobożność i udział znacznych grup społeczeństwa w działalności kościelnej — jako swoista ekspiacja i demonstracja odwrotu od hitleryzmu. Mimo nawrotu laicyzacji w późniejszym okresie, kościół katolicki zajął w NRF bardzo ważną pozycję.

Po trzecie — poprzednio ugrupowania chadeckie zawsze musiały prowadzić w Niemczech walkę o wpływy masowe w ruchu robotniczym i nigdy nie były w nim zbyt silne. Wyrobiło to dużą elastyczność teoretyczną i taktyczną wśród działaczy społecznych-katolików i części kleru, zajmującego się działalnością społeczną. Tę sytuację rzecznicy katolickiej doktryny społecznej potrafili wykorzystać i z tej doktryny wywodzą się główne impulsy ideowe, które z jednej strony wpływały na lansowaną przez ugrupowania rządzące politykę społeczną i ustawodawstwo, z drugiej — wnoszone były przez katolickich działaczy do związków zawodowych, głoszących neutralność światopoglądową.

V

Zarówno pod względem teoretycznym, jak również w zakresie rodzajów i metod zastosowania praktycznego, idea „partnerstwa socjalnego” opracowana i stosowana jest wszechstronnie, aczkolwiek jej zwolennicy działają

w rozproszeniu, nierzadko zwalczając się wzajemnie, funkcjonując jako reprezentanci różnych orientacji ideowo-politycznych i społecznych.

Tym niemniej, analizując rzeczywistość socjalną NRF oraz jej uogólnienia teoretyczne można stwierdzić, że „partnerstwo socjalne”, będąc początkowo ideą przewodnią, zostało z czasem rozbudowane w system, stanowiący dość zwarty twór doktrynalny, którego założenia stosowane są w praktyce polityki społecznej.

Rzecznicy „partnerstwa socjalnego” przedstawiają następujący obraz społeczeństwa i jego konfliktów oraz zbieżności.

Czynnikami procesu produkcyjnego, który jest podstawą egzystencji współczesnego społeczeństwa zindustrializowanego, są kapitał i praca (niekiedy pojawia się trzeci czynnik — organizowanie współdziałania pracy i kapitału, czyli *management*). Między pracą i kapitałem istnieje przeciwieństwo interesów nie do zatarcia. Jednocześnie jednak występuje też między nimi wspólnota interesów. Oba te czynniki znajdują się w funkcjonalnym związku — ani kapitał bez pracy, ani praca bez kapitału nie przynosi społecznego pożytku. Ponieważ czynniki te występują w społeczeństwie i są reprezentowane przez grupy ludzi, będących ich nosicielami, przeto grupy te są wzajemnie od siebie zależne. Ambiwalentność ich wzajemnych stosunków może doprowadzić do tego, iż jednostronnie widzianą sprzeczność interesu będzie się podkreślać do tego stopnia, że obie klasy dostrzegą w sobie wrogów. Klasa uważająca się za wyzyskiwaną ogłosi walkę o zniszczenie kapitalizmu, czyli systemu, w którym czynnik kapitału przeważa i podporządkowuje sobie czynnik pracy. W ten sposób powstaje sytuacja walki klas, z niej zaś wynika marksistowska ideologizacja problemu.

Podobnie może zachodzić jednostronne podkreślanie wspólnoty interesów i dążeń obu grup, ideologizowanie problemu przez grupę zainteresowanych w utrzymaniu istniejących stosunków. Zaciemniane są wówczas faktycznie istniejące sprzeczności, a nawet neguje się całkowicie ich istnienie. Prowadzi to do wzbudzenia nieufności klasy nieposiadającej, która stara się demaskować tę ideologię i odpowiada wzmożoną walką klasową.

Doktryna „partnerstwa socjalnego” zakłada, że obydwie przedstawione stanowiska są jednostronne, wynikają z egoistycznego ujęcia interesów grupowych — a zatem nie oddają prawdziwego obrazu stosunków społecznych, zarówno rzeczywistych sprzeczności, jak i rzeczywistych wspólnych interesów pracy i kapitału. Idea partnerstwa postuluje третią, „pośrednią drogę” w stosunkach społecznych.

Według wykładni semantycznej, przez pojęcie partnerstwa należy rozumieć sytuację, w której strony zainteresowane uznają się za części jednej całości. Każda z części chce reprezentować swe interesy, ale tak, aby współdziałanie z drugą częścią przynosiło obu zainteresowanym korzyści; dlatego każda ze stron powinna starać się o swoje interesy tylko w taki sposób i w takich granicach, aby nie przyniosło to szkody drugiej stronie.

W stosunkach społecznych oznacza to zobowiązanie się stron do zachowywania pokojowych metod reprezentowania interesów. Strajk uważa się wprawdzie za dopuszczalny (choć nie przez wszystkich rzeczników doktryny partnerskiej), ale granice jego dopuszczalności określa zasada „socjalnej adekwatności” i druga zasada „subsidiarności” żądań, a więc ich podporządkowania ogólniejszemu interesowi dobra społecznego, ogólnego — obejmującego nie tylko pracę i kapitał, ale i konsumenta. Rzecz jasna, strajk nie może być wymierzony przeciwko politycznym instytucjom społeczeństwa, gdyż warunkiem partnerstwa jest uznanie burżuazyjnej, pluralistycznej demokracji.

Ten schemat „partnerstwa socjalnego” — stosunkowo szeroko uwzględniający sprzeczność interesów kapitału i pracy — wywodzi się głównie z doktryny społecznej katolicyzmu¹¹. Podkreśla ona, że pod względem etycznym partnerstwo nie ma nic wspólnego z etyką „wyrzeczeń i altruizmu”, lecz nawiązuje do zasady *fairness*, do dżentelmeńskiego traktowania partnera i jego interesów; żąda obustronnego akceptowania się i respektu. W tym ujęciu egoistyczny interes grupy ustępuje interesowi szerszej wspólnoty — społeczeństwa jako całości.

Rzecznicy „partnerstwa socjalnego” z pozycji neoliberalizmu uważają, że warunkami niezbędnymi dla osiągnięcia stanu partnerstwa są: 1) wzajemne zaufanie, zakładające uznanie drugiej strony jako partnera; 2) przyjęcie istniejącego, wspólnego porządku społecznego, opartego na demokracji, i rezygnacja z obalenia tego porządku przy pomocy siły; 3) uznanie za niezbędne rzeczowości w dyskusji i ograniczenie jej do samego przedmiotu, tj. do interesów socjalno-zawodowych, a więc uwolnienie jej od elementów politycznych¹². Niektórzy wzywają do wyrzeczenia się w ogóle terminu „pokój społeczny”, gdyż pokój jest jedynie stanem między wojnami, a partnerstwo socjalne stanowi sposób konstruktywnego i stałego współdziałania stron, bez zacierania ich usprawiedliwionych strukturą społeczną interesów¹³.

VI

Doktryna partnerstwa, obok wyżej omówionej, raczej ideologizującej funkcji, rozróżnia ponadto różne, konkretne zinstytucjonalizowane formy „partnerstwa socjalnego”. W szczególności rozróżnia się partnerstwo socjalne właściwe i partnerstwo w zakładzie pracy¹⁴.

¹¹ Por. O. von Nell-Breuning, *Partnerschaft*. W: *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Bd. 8. Göttingen 1964, ss. 216 - 218.

¹² Warunki te formułuje G. Triesch, *op. cit.*, s. 460 i n.

¹³ G. Triesch, *op. cit.*, ss. 460 - 461.

¹⁴ Por. G. Halberstadt, *Partnerschaft statt Klassenkampf — Kooperation*,

Przez pierwsze rozumie się określony stan porządku społecznego, w którym funkcjonują instytucje, reprezentujące interesy pracy i kapitału. Są to związki zawodowe i organizacje pracodawców, których funkcjonowanie wynika z konstytucyjnego prawa do koalicji. Z mocy ustawy, organizacje te we wzajemnych stosunkach, mających na celu regulowanie warunków płac i niektórych innych warunków pracy, wyposażone są w tzw. autonomię społeczną, to znaczy niezależność od państwa i jego organów w zakresie reprezentowanych przez siebie interesów. Również inne stosunki między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców (np. w samorządzie ubezpieczeń społecznych, w radach nadzorczych instytucji publicznych) określa się mianem partnerstwa współpracy. Ten ostatni model współpracy istnieje także w skali międzynarodowej, np. w Komisji EWG a także w Międzynarodowej Organizacji Pracy, gdzie jest skutkiem rozpowszechnionej praktyki rokowań o zawieranie układów zbiorowych pracy.

Drugą, bardzo istotną dziedziną, jest partnerstwo w zakładzie pracy. Jest to problem bardzo kontrowersyjny i nieustannie dyskutowany, ponieważ występuje tu różnorodność orientacji i ścierają się najostrej, najbardziej bezpośrednio interesy klasowe.

Według stanu prawnego, określonego przez *Ustawę o ustroju zakładów pracy* z 1952 r.¹⁵, „partnerskie” zachowanie się robotników jest z góry narzucone. Art. 49 zobowiązuje rady zakładowe do wszechstronnego współdziałania z przedsiębiorcą „w interesie zakładu pracy”, jak również poniesienia wszystkiego, co naruszałoby „pokój społeczny” w zakładzie. Przepis ten jest uznawany za kwintesencję ustawy¹⁶. Wyklucza ona z życia zakładu związki zawodowe, które nie mają prawa rozwijać tam swej działalności. Nierzadkie są wypadki pozbawiania pracy działaczy związkowych np. za agitację związkową. Rada zakładowa wybierana jest przez załogę, a związek zawodowy nie ma prawa zgłaszać kandydatów. W wielu miejscach ustawa podkreśla interes „wspólnoty”, jaką jest zakład, co przypomina hitlerowską konstrukcję pojęcia wspólnoty, obejmującej pracodawcę i pracowników, pod

zwischen Betriebs- und Sozialpartnern. „Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht” nr 5/1966, s. 71 i n.

¹⁵ *Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952*.

¹⁶ Wyraża on „[...] wspierającą ideę duchową, rzeczywistą wolę pojednania między kapitałem i pracą” (G. Schnorr, *Betriebsverfassungsgesetz*. „Wirtschaftsdienst” nr 10/1952, s. 610); H. Galperin pisał, że ustawa ta kładzie akcent na współpracę w zakładzie i „zmusza obydwu partnerów do zgodnego działania” oraz „chce w rzeczywistości partnerstwa między pracodawcą i radą zakładową” (por. *Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Partnerschaft*. W: „Recht der Arbeit” nr 10/1962, s. 367). Znany podręcznik prawa pracy A. Huecka i H. C. Nipperdey’a stwierdza, że wspomniana ustawa narzuciła obowiązek partnerskiego zachowania się przedstawicieli pracy i kapitału i podniosła konieczność współpracy do rangi obowiązku. Klauzula art. 49 „winna być traktowana jako generalna klauzula ustawy” (por. *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, wyd. 6, 1959, s. 8014).

nieograniczoną władzą pracodawcy¹⁷. Niektórzy teoretycy prawa pracy, aktywni w okresie III Rzeszy w wysławianiu jej instytucji socjalnych, wręcz podkreślają, że ustawa o ustroju zakładów pracy nawiązuje do wzorów hitlerowskich¹⁸.

Związki zawodowe, które przedstawiły swój projekt ustawy, stoją na stanowisku nieakceptowania obowiązującej ustawy, co nie ma jednak skutków praktycznych¹⁹. Zresztą, w ostatnim swym projekcie nowelizacji ustawy, ku ogólnemu zdziwieniu, DGB pominął milczeniem dotychczasową treść art. 49, uzupełniając go tylko nieistotnymi poprawkami²⁰.

Całą swą uwagę DGB kieruje na uzyskanie przez związki zawodowe legalnej reprezentacji w zakładzie pracy, w szczególności rozszerzenia przewidzianego w ustawie prawa do współstanowienia dla załogi. Ustawa przewiduje w składzie rad nadzorczych 1/3 pracowników i 2/3 akcjonariuszy, DGB żąda — 50 : 50, z rozszerzeniem uprawnień współstanowienia na wyłączone dotąd praktycznie zagadnienia gospodarcze oraz przy udziale w radach nadzorczych reprezentantów związków zawodowych²¹.

Do „partnerstwa socjalnego” w zakładzie pracy zalicza się także różne

¹⁷ Por. T. Ramm, *Nationalsozialismus und Arbeitsrecht*. „Kritische Justiz” nr 2/1968, s. 112.

¹⁸ Tak np. A. Nikisch, autor licznych opracowań dotyczących prawa pracy w okresie III Rzeszy, jak również jeden z najbardziej uznawanych specjalistów tej dziedziny w NRF, pisze z okazji 10-lecia *Ustawy o ustroju zakładów pracy*: „Może być, że zwrot ku lepszemu dokonał się jeszcze w czasach narodowosocjalistycznych, może jako skutek nacisku, jaki spoczywał na zakładach pracy, i który wszyscy odczuwali jednakowo [...] z pewnością jednak nędza wojny i czasu powojennego oraz wspólne wysiłki przy odbudowie [...] wniosły wiele do przewyciężenia sprzeczności klasowych... [dlatego] ... ustawodawca mógł uznać ideę 'wspólnoty zakładowej', nie musząc się obawiać zarzutu, że przymknał oczy na rzeczywistość” (por. *Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz*. „Recht der Arbeit” nr 10/1962, s. 363).

¹⁹ Por. w tej sprawie referaty na sesji związków zawodowych w 10-rocznicę istnienia tej ustawy opublikowane w nr 11-12/1962 czasopisma „Das Mitbestimmungsgespräch”, szczególnie referat O. Brennera, *Fortschrittliche Betriebsverfassung — Prüfstein der Demokratie* (tamże, s. 156 i n.).

²⁰ Por. *Vorschläge des DGB zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes*. Hrsg. Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf, Dezember 1967. Myślą przewodnią projektu nowelizacji jest, jak wynika z przedmowy wiceprzewodniczącego Zarządu Federalnego DGB Beermanna, „wzmocnienie roli rady zakładowej przy rostrzygnięciu spraw socjalnych i personalnych oraz rozszerzenie prawa do współstanowienia w sferze gospodarczej. Ponadto chodzi o możliwość instytucjonalnego uznania działalności związków zawodowych w zakładzie pracy” (s. 3).

²¹ Literatura w tej kwestii jest już bardzo bogata (do końca 1961 r. bibliografia obejmowała 9644 pozycje, od tej pory narasta jeszcze szybciej). Najnowsze stanowisko DGB w tej sprawie przedstawia wyczerpująco memorandum Zarządu Federalnego DGB pt. *Mitbestimmung — eine Forderung unserer Zeit*. Bielefeld b.r. Por. także *Mitbestimmung — Argumente, Informationen*. DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf, September 1967; W. Haferkamp *Mitbestimmung in den Grundsatzprogrammen der deutschen Gewerkschaften*. DGB-Bundesvorstand, 1964; L. Rosenberg, *Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland*, wyd. 3. Düsseldorf 1963.

metody przewycięzania stosunku pracowniczego, jako prostego stosunku świadczenia siły roboczej w zamian za płacę²². Należą tu przede wszystkim różne formy upowszechniania własności (dyfuzja własności), w postaci emitowania tzw. akcji pracowniczych, w trybie prywatyzacji części kapitału przedsiębiorstw państwowych (*Volkswagen, Veba, Preussag*)²³. Ta wersja osławionego „kapitalizmu ludowego”, który zresztą nigdzie na świecie nie przyniósł oczekiwanych wyników, również w NRF, nawet wśród zwolenników „partnerstwa socjalnego”, nie cieszy się powodzeniem.

Znacznie większą wagę przywiązuje się do akcji prowadzonych wprost w zakładach pracy, mających na celu skłonienie pracowników do przeznaczania części płacy na zakup akcji danego przedsiębiorstwa, w którym pracują. Jest to metoda tzw. płacy inwestycyjnej, będącej po prostu dodatkowym finansowaniem przez pracowników działalności przedsiębiorstwa i nie zmieniająca ich pracowniczego sytuacji²⁴.

Inną wersją partnerstwa jest udział w zyskach przedsiębiorstwa. Przy pomocy różnych systemów obliczany jest udział poszczególnych pracowników w wygosodarowanym zysku. Szczególną wersją tego systemu jest stosowany przez fabrykanta tekstylnego Spindlera „udział w przedsiębiorstwie”. Przy tej metodzie pracownicy zyskują nie tylko dywidendy, ale również drobne części udziału w kapitale zakładowym firmy²⁵.

Wszystkie te metody uznawane są przez niektórych rzeczników partnerstwa, jeśli opierają się na dobrowolnych, indywidualnych umowach z pracownikami²⁶, chociaż praktykowane są także umowy, zawierane przez związek zawodowy (np. w przemyśle budowlanym), które lansował Georg Leber, jako przewodniczący związku zawodowego budowlanych²⁷.

Przedsiębiorcy te metody — z małymi wyjątkami — przyjmują niechętnie. Postuluje się umowy z pracownikami nie o udział w zyskach, ale raczej

²² Jest to koncepcja wyprowadzona z katolickiej doktryny społecznej. Por. G. Cormann, *Katolische Soziallehre — XVI. Arbeit und Recht. W: Menschenwürdige Gesellschaft*. Köln-Braunsfeld 1963, s. 114 i n.

²³ Por. J. Meissner, *Teoria ludowego kapitalizmu — wariant zachodniemiecki*. Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1967, ss. 26-87, omówienie tej pracy: M. Seidel, W: „Przeglądzie Zachodnim” nr 1/1969, ss. 217-219.

²⁴ J. Meissner, *op. cit.*, ss. 88-117; M. Seidel, *Tendencje do upowszechniania własności pracowniczej w NRF i ich realizacja*. „Przegląd Zachodni” nr 5/1967, ss. 168-175.

²⁵ Por. G. Spindler, *Neue Antworten im sozialen Raum*. Econ-Verlag, Düsseldorf-Wien 1964; tegoż, *Neue Unternehmensführung in der industriellen Gesellschaft*. Hilden 1958; tegoż *Unternehmensführung und Partnerschaft*. Hilden 1957.

²⁶ Tak np. G. Fischer, *Zur partnerschaftlichen Regelung der betrieblichen Partnerschaft*. „Mensch und Arbeit” nr 5/1954, s. 130 i n.

²⁷ Był to tzw. Plan Lebera. We wrześniu 1964 r. Związek Zawodowy Budowlanych (*IG Bau, Steine, Erden*) przedłożył *Program tworzenia własności pracowniczej w przemyśle budowlanym*; przewidywał on wkłady pracodawców na rzecz tworzenia własności pracowniczej w wysokości 1,5% od sumy płac. Tworzyłyby one fundusz przeznaczony na inwestycje w przedsiębiorstwie, przynoszący określone zyski

o udział w wynikach gospodarczych przedsiębiorstwa — umożliwiającą przetrwanie na pracowników także strat²⁸.

Szczególną formą interpretacji „partnerstwa” jest rozpatrywanie z tego punktu widzenia indywidualnego stosunku pracy najemnej. Ustawodawstwo pracy NRF, podobnie jak to jest regułą w większości współczesnych krajów, daje wszelkie podstawy do trzeźwego i rzeczowego interpretowania stosunku pracy między robotnikiem najemnym i kapitalistycznym pracodawcą jako stosunku zobowiązaniowego, w którym świadczeniu pracy odpowiada świadczenie wynagrodzenia i zapewnienie odpowiednich warunków pracy. W tym kierunku rozwijała się też nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe w okresie Republiki Weimarskiej. Można nawet stwierdzić, że Niemcy przodowały wówczas w tej dziedzinie prawa²⁹. W III Rzeszy, zgodnie z programem NSDAP i opartym na nim ustawodawstwie hitlerowskim, interpretowano stosunek pracy w sposób nawiązujący niemal do niewolnictwa³⁰. Odwołując się do mitycznej, starogermańskiej wspólnoty i jej stosunków, stosunek pracy określano jako „osobowo-prawny stosunek wspólnoty”, opierający się na zasadach wierności, honoru, opieki i zaufania. Jak pisali komentatorzy, stosunek ten przypominał stosunek rycerza do giermka. Pracownik nie mógł wnosić roszczeń, gdyż opieka, tj. stosowne zabezpieczenie jego interesów, należała do pracodawcy, działającego na zasadzie wodzostwa. Przedsiębiorcy z mocy ustawy nosili tytuły *Betriebsführerów*. Okazuje się, że stara gwardia hitlerowskich profesorów prawa, twórców tych faszystowskich konstrukcji prawnych, jest po dziś dzień grupą panującą na uniwersytetach, zasiada w federalnych trybunałach, kreując tam zasady prawne sprzeczne z konstytucją i obowiązującym ustawodawstwem³¹ i kieruje się w swej działalności doktrynami, które winny wraz z III Rzeszą zniknąć z życia. Działacz i teoretyk związków zawodowych, Olaf Radke, zajmujący się tą problematyką stwierdza, że „w orzecznictwie sądów NRF pojawia się więcej faszystowskich idei, aniżeli w okresie III Rzeszy”³². W odniesieniu do interpretacji indywidualnego stosunku pracy, w licznych publikacjach dawnych luminarzy

w postaci procentu (por. G. Leber, *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*, Bd. 1 - 5, 1964 - 1965; por. też M. Seidel, *op. cit.*, s. 172).

²⁸ Np. F. Spiegelhalter, *Miteigentum und Gewinnbeteiligung — Kritische Analyse einiger Schlagworte*. Köln 1957, s. 29 i n.

²⁹ Można tu wymienić jedne z pierwszych na świecie podręczniki prawa pracy jak np. W. Kaskel, *Das neue Arbeitsrecht* Berlin 1922; tenże, *Das Arbeitsrecht*, wyd. 1, 1925; H. Sinzheimer, *Grundzüge des Arbeitsrechts* wyd. 1. Jena 1925; czasopismo „Arbeitsrecht”, wydawane przez Potthoffa i in. Wysoki poziom i polityczne zaangażowanie niektórych prawników przypomniano ostatnio w zbiorze rozpraw pt. *Arbeitsrecht und Politik*, wydanym przez T. Ramma w 1966 r.

³⁰ Por. J. Rachocki, *op. cit.*, s. 10; O Radke, *Sozialpartnerschaft und Sozialadäquanz*. „Frankfurter Hefte” nr 3/1966, ss. 153 - 154.

³¹ Druzgoczą krytykę orzecznictwa Federalnego Trybunału Pracy przeprowadził T. Ramm, *Die Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts*. „Juristenzeitung” nr 15 - 16/1964, ss. 494 - 501; nr 17/1964, ss. 546 - 555; nr 18/1964, ss. 582 - 587.

³² Por. O. Radke, 2. *Konferenz der IG-Metall für Betriebsräte, Referat*, s. 31.

nauki prawnej III Rzeszy znajdują się dziś wspomniane wyżej, wywodzące się z ducha hitleryzmu oceny, z tym że niekiedy dodaje się, iż stosunki te wyrażają ducha „partnerstwa socjalnego”³³.

VII

Wśród zwolenników doktryny „partnerstwa socjalnego” występują pewne różnice, dające się w zasadzie sklasyfikować w kilku grupach, odpowiednio do ogólniejszych orientacji społeczno-politycznych i światopoglądowych³⁴.

Wśród teoretyków katolickich najszerze poparcie ma naszkicowana wyżej doktryna, co nie może dziwić, gdyż zręby jej oparte są na tzw. społecznych encyklikach papieży: Leona XIII — *Rerum novarum*, Piusa XI — *Quadragesimo anno* i Jana XXIII — *Mater et Magistra* i *Populorum progressio*, jak również innych papieskich wypowiedziach (np. Piusa XII).

Przedstawiciele doktryny społecznej katolicyzmu podkreślają przede wszystkim konieczność uregulowania stosunków partnerskich w drodze swobodnych porozumień zainteresowanych stron w formie specjalnych aktów umownych (o charakterze branżowym, ogólnokrajowym lub dotyczącym jednej firmy). Kładzie się bardziej nacisk na instytucjonalne i formalne aspekty partnerstwa. Niektórzy wysuwają zastrzeżenia co do reprezentowania zainteresowanych grup społecznych przez ich organizacje, zalecając umowy między załogą i bezpośrednio indywidualnymi pracownikami a właścicielami przedsiębiorstwa lub jego kierownikami; inni — przeciwnie, popierają wiązanie się związków zawodowych takimi umowami, jeszcze inni — zalecają dodatkowe regulacje ustawowe, narzucające stosunki „partnerskie” z mocy prawa³⁵.

Głównie też w obozie katolickim lansuje się wszelkie formy materialnego zainteresowania w partnerstwie (akcje ludowe, udział w zyskach, płace inwestycyjne itp.). Są nawet tacy, którzy domagają się, aby pojęcia „partnerstwa socjalnego” używać wyłącznie w stosunku do współpracy o cha-

³³ Jeden z rzeczników tego kierunku, H. Galperin, zestawia niemały przegląd autorów i teorii, wywodzących się z ducha „wspólnoty”, a pisujących dziś w NRF. Por. *Begriff und Wesen des Betriebsverbandes*. W: *Das Arbeitsrecht der Gegenwart*, 1. Dokumentation. 1963, s. 85 i n.

³⁴ Uznanie tej doktryny, aczkolwiek z różnymi odcieniami, łączy dziś w kwestiach społecznych reprezentantów wszystkich kierunków apologetyzujących społeczeństwo kapitalistyczne w NRF, jako „wolnościowe”. Swoiste zawieszenie broni i próbę przedstawienia poglądów społecznych różnych, zwalczających się dawniej orientacji zawiera wydawnictwo *Menschenwürdige Gesellschaft*, powstałe z inicjatywy dominikańskiego Instytutu Społecznego w klasztorze Walberberg k. Kolonii. Prezentują tam swe poglądy rzecznicy społecznej doktryny katolickiej (G. Cormann), socjalnej etyki ewangelickiej (F. Rudolph), „demokratycznego” socjalizmu (W. Eichler, H. Juncker, G. Wuthe) i neoliberalizmu (B. C. Witte, K. P. Gerber, H. Haferland, R. Schreiber), wyd. cyt. w przyp. 22.

³⁵ Zróżnicowane stanowiska reprezentantów katolickiej doktryny społecznej analizuje — m. in. w stosunku do doktryny partnerskiej — cenne wydawnictwo źródłowe: A. Christmann, O. Kunze, *Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit*, Bd. I. Bund-Verlag, Köln 1964, s. 91 i n.

rakterze materialnym, uważając czynnik zainteresowania materialnego za decydujący, a nawet — jedyny³⁶.

Reprezentanci ewangelickiej etyki społecznej, akceptując formułę „partnerstwa”, kładą nacisk nie na materialne i formalne jej wyrażenie, ale wyłącznie na istnienie psychospołecznej gotowości stron do partnerskiego zachowania się. Partnerstwo wynika dla nich z etycznej postawy miłości bliźniego i ma treść duchową. Oznacza to — według tej wersji — uznanie każdej jednostki za równouprawnioną i wysunięcie na plan pierwszy tego, co wspólnie, przewyżczenie tego, co dzieli³⁷.

Neoliberalowie gorliwie postulują „partnerstwo socjalne” pracy i kapitału, rozumiejąc je jako zobowiązanie robotników do zachowania pokoju społecznego (znane jest określenie jednego z rzeczników tego kierunku, że „strajk stanowi socjalną bombę atomową”)³⁸. Jako świadczenie wzajemne o charakterze partnerskim ze strony kapitału reklamuje się tzw. dobrowolne świadczenia socjalne w poszczególnych zakładach pracy, tzn. świadczenia nie tylko dobrowolne, ale i dowolne, nie regulowane żadnymi normami państwowymi czy społecznymi³⁹. Neoliberalowie akceptują gorliwie zasadę autonomicznego regulowania między organizacjami branżowymi pracodawców i związkami zawodowymi zasad płacy i niektórych innych warunków pracy, traktując związki zawodowe wyłącznie jako „kartel siły roboczej” na wolnym, kapitalistycznym rynku i z reguły odrzucając wszelkie, poza dobrowolnymi i dowolnymi, świadczenia dodatkowe, jak również stanowczo sprzeciwiając się działalności związków zawodowych na terenie zakładu pracy.

Stosunek związków zawodowych do „partnerstwa socjalnego” jest bardzo złożony. Oficjalnie popierają tę doktrynę niektóre centrale związkowe o niewielkim znaczeniu, jak Ruch Chrześcijańskich Związków Zawodowych, znajdujący się praktycznie ostatnio w stanie dogorywania. Również centrala związków zawodowych pracowników umysłowych (DAG) popiera doktrynę partnerską, bliską wersji katolickiej. Wreszcie istniejąca w najpotężniejszej centrali związkowej (DGB) zorganizowana frakcja chadecka również stoi na stanowisku tej doktryny.

³⁶ Tak np. H. Kohlmaier, *Partnerschaft*. W: *Katholisches Soziallexikon*. Innsbruck-Wien-München, s. 817; podobnie A. Horné, *Partnerschaft im Betrieb*. „Das Mitbestimmungsgespräch” nr 3/1960, ss. 4-5.

³⁷ Por. F. Kampschulte, *Partnerschaft*. W: *Evangelisches Soziallexikon. betrieblichen Sozialpolitik*. West-Deutscher Verlag, Köln — Opladen 1965, s. 184 i n. *Partnerschaft aus evangelischer Sicht*. „Das Mitbestimmungsgespräch” nr 10/1960, s. 8; K. von Bismarck pisze nawet o stanie „głębokiej rezygnacji” w odniesieniu do realności partnerstwa, przypisując ten stan postępującej racjonalizacji i rzeczowości w stosunkach między pracodawcami i robotnikami (*Partnerschaft — Illusion oder Grundelement unserer Zusammenarbeit*. „Sozialer Fortschritt” nr 1/1961, s. 1 i n).

³⁸ Por. G. Triesch, *op. cit.*, s. 452.

³⁹ Niekiedy używa się nawet w literaturze krytycznej określenia „feudalizacja zakładowej polityki socjalnej”. Por. R. Reichwein, *Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik*. West-deutscher Verlag, Köln — Opladen 1965, s. 184 i n.

Sama centrala DGB zachowuje się w tej sprawie enigmatycznie. Niektóre zrzeszone w niej związki, jak np. budowlanych czy pracowników przemysłu tekstylnego, praktykują partnerstwo ze swymi branżowymi organizacjami pracodawców. Jest wielu działaczy i publicystów związkowych konfesjonalnie związanych z katolicyzmem, jak np. Walter Dirks czy Alfred Horné, którzy na ogół występują jako bojowi działacze związkowi, krytykując stan partnerstwa w celu ulepszenia.

DGB jako organizacja unika w ogóle w swych publikacjach oficjalnych pojęcia „partnerstwo socjalne”, albo odrzuca tę wersję, jaką proponują przedsiębiorcy⁴⁰. Koncepcja współpracy z kapitałem — w istocie pokrywająca się, co do treści społecznej, z doktryną partnerską w kwestiach podstawowych — wyraża się w postulatcie ustawowego zagwarantowania „równouprawnienia pracy i kapitału”, co ma polegać na upowszechnieniu prawa do współstanowienia (*Mitbestimmungsrecht*) pracowników i reprezentantów związków zawodowych⁴¹. Chodzi więc o to, że w spółkach akcyjnych, o określonej wielkości kapitału lub zatrudniających określoną liczbę pracowników (chodzi o przedsiębiorstwa odgrywające przemożną rolę na rynku), rady nadzorcze winny być reprezentacją właścicieli akcji i pracowników w równych częściach, pod przewodnictwem neutralnego fachowca. Ponadto w tych przedsiębiorstwach winno być wprowadzone stanowisko rekomendowanego przez pracowników „dyrektora do spraw pracy” (*Arbeitsdirektor*).

Kluczowymi problemami, dla których związki zawodowe DGB nie chcą posługiwać się partnerską terminologią (w rozmowach na ten temat sugerowano słowo „kooperacja”), są: 1) kwestia ustawowego uregulowania tego, co nazywa się „równouprawnieniem pracy i kapitału” — a co jest akceptowaniem partnerstwa, gdyż samo sformułowanie wynika z fałszywego ujęcia czynników produkcji: wszak zakłada ono akceptację zasad ustroju kapitalistycznego i jego uwiecznienie; 2) kwestia zwiększenia roli związków zawodowych, w szczególności wprowadzenia ich do zakładów pracy jako czynnika reprezentacji pracowniczej, obok istniejących już rad zakładowych, nie będących organami związków zawodowych⁴².

⁴⁰ Por. K.-H. Sohn, *Mitbestimmung und Partnerschaft*. „Das Mitbestimmungsgespräch” nr 5-7/1964, ss. 78-79; W. Köpping, *Gewerkschaften und Unternehmenschaft*, tamże, s. 77.

⁴¹ Tak np. H. D. Ortlieb pisze: „Ostatecznie żądanie współstanowienia pracowników opiera się na idei socjalnego partnerstwa, a idea taka nie jest do zrealizowania, gdy partnerzy socjalni są wobec siebie wrodozy i przepelnieni nieprzezwycięzalną nieufnością” (*Der Kampf um Mitbestimmung*. „Wirtschaftsdienst” nr 12/1952, s. 743). Podobnie wymieniony wyżej Sohn (przyp. 40) nie odrzuca idei partnerskiej zupełnie, ale uzależnia pozytywny stosunek do niej ze strony związków zawodowych od akceptowania przez kapitał żądania prawa do współstanowienia: „Partnerstwo i współstanowienie — jeśli rozumieć je prawidłowo — nie są sobie w żadnym wypadku obce” (*op. cit.*, s. 79).

⁴² Por. *Mitbestimmung — eine Forderung unserer Zeit*, *op. cit.*, s. 10.