

ISTOTA KAPITALISTYCZNEGO PRAWA PRACY

(NA PRZYKŁADZIE REPUBLIKI FEDERALNEJ NIEMIEC)

Kapitalistyczne prawo pracy dotyczy decydującej dziedziny gospodarki kapitalistycznej, tj. najważniejszych warunków kupna-sprzedaży siły roboczej. W swej istocie jest więc ono wyrazem podstawowych stosunków społecznych pomiędzy kapitałem a pracą, które — jak wiadomo — opierają się na prywatnej własności środków produkcji, skupionej w ręku klasy kapitalistów, oraz na odgradzaniu wytwórców od własności na rzeczowych warunkach realizacji ich pracy. „Der Prozess der Kapitalverhältnis schafft, kann also nichts anders sein als der Scheidungsprozess des Arbeiters vom Eigentum an seinen Arbeitsbedingungen”¹. Stąd normy prawa pracy służą wykorzystaniu prywatnej własności środków produkcji w sferze pracy. Na skutek tego wywierają one bezpośredni wpływ na formy i metody wyzysku kapitalistycznego, na ekonomiczną i socjalną pozycję robotników, na rozwój walki klas, reprodukcję siły roboczej i — w pewnej mierze — także na sposób oddziaływania niektórych praw ekonomicznych kapitalizmu². Współcześnie na kapitalistyczne prawo pracy wpływają przede wszystkim te czynniki, polityczne, ekonomiczno-społeczne i ekonomiczno-techniczne, którym ogólnie podlega obecnie społeczeństwo burżuazyjne: dalsze pogłębianie się ogólnego kryzysu kapitalizmu, przekształcanie kapitalizmu monopolistycznego w kapitalizm państwowomonopolistyczny oraz rewolucja naukowo-techniczna. Konkretnie oznacza to, że wzrastająca labilność kapitalistycznego systemu gospodarczego, zaostrzenie wszelkich sprzeczności, a przede wszystkim sprzeczności pomiędzy pracą a kapitałem, przemiana wzajemnych stosunków pomiędzy monopolami a państwem (państwo stało się ważnym narzędziem państwowo-monopolistycznej regulacji gospodarki i wpływa bezpośrednio na życie socjalne), koncentracja produkcji, a także stały wzrost liczby osób świadczących pracę najemną,

¹ Por. K. Marx, *Das Kapital, Erster Band*, in: K. Marx/F. Engels, *Werke*, Bd. 23, Berlin 1970, ss. 742.

² Por. I. J. Kisielew, *Der gegenwärtige Kapitalismus und die Arbeitsgesetzgebung*. Moskau 1971, s. 4. (russ.).

znajdują swe bezpośrednie jakościowe i ilościowe odbicie w kapitalistycznym prawie pracy³.

Podczas gdy ustawodawstwo pracy przed II wojną światową miało jeszcze ograniczony charakter — obejmowało przede wszystkim indywidualne stosunki pracy pośredniczące w kupnie-sprzedaży i konsumpcji siły roboczej jako towaru — to obecnie obejmuje i normuje wszystkie stosunki społeczne, które mają związek z pracą najemną. Zalicza się do nich działalność związków zawodowych (łącznie z prawem strajku), układy taryfowe i układy pracy, kwestie związane z wynagrodzeniem za pracę i uposażeniem, czas pracy, urlopy, wykształcenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, ochrona pracy, państwowe pośrednictwo pracy, ustalanie praw przedsiębiorców i obowiązków pracowników, jak również spory na tle stosunku pracy. W tych wszystkich regulacjach prawo pracy jako prawo burżuazyjne służy aktywnie klasie panującej i stanowi ważne narzędzie państwa imperialistycznego. Jego charakter jest kształtowany przez panujący system władzy i przez własność prywatną środków produkcji. Jego zadanie polega na tym, aby zabezpieczyć istniejący system władzy.

Gdyby ograniczyć się tylko do tego twierdzenia, to poza prawidłową oceną pozostaną wielowarstwowe i zawierające w sobie wiele sprzeczności zjawiska kapitalistycznego prawa pracy. Jak żadna inna dziedzina prawa cywilnego jest ono determinowane wzorcowym oddziaływaniem prawa pracy obowiązującego w państwach socjalistycznych, jak również warunkami i wynikami walki klasowej między klasą robotniczą a burżuazją. Wynika to już z samej genezy kapitalistycznego prawa pracy. Powstało ono dopiero z chwilą uformowania się proletariatu jako klasy, a jego przekształcenie się w samoistną dyscyplinę prawną było procesem, który rozpoczął się właściwie wraz z ogólnym kryzysem kapitalizmu i który — pomijając szereg krajów zachodnioeuropejskich — zakończył się dopiero w jego trzecim stadium. Od samego początku trzeba było przewycięzać opór klasy panującej, która stała na stanowisku, że uregulowanie stosunków pracy za pomocą prawa cywilnego lepiej odpowiadałoby jej interesowi. Sprzeczność kapitalistycznego prawa pracy uwydatnia się przede wszystkim przez to, że jego ustawowe i prawno-taryfowe ukształtowanie oraz jego stosowanie w praktyce odzwierciedla zasadniczo nie tylko dążenie klasy kapitalistycznej do władzy, ale także jest wyrazem osiągnięć, które uzyskała klasa robotnicza, wywierając wpływ na ustawodawstwo pracy. Prawo pracy, przynajmniej w decydujących kwestiach politycznych, stanowi bezpośredni wyraz stosunku sił pomiędzy oboma podstawowymi klasami społeczeństwa kapitalistycznego w za-

³ Tamże, s. 27.

kresie socjalno-politycznym, w najszerszym znaczeniu. Ponieważ spory między nimi na skutek dalszego umacniania się i krzepnięcia systemu socjalistycznego na świecie zaostrzyły się, przeto spotęgowały się także spory, które toczą się o ukształtowanie prawa pracy. Jest to ta dyscyplina prawna burżuazyjnego systemu prawnego, która szczególnie czule reaguje na ewolucję rzeczywistości socjalnej, na przemiany zachodzące w stosunku sił klasowych i na wydarzenia samej walki klasowej. Dlatego też w pełni należy zgodzić się z I. J. Kisielewem, który mówiąc o burżuazyjnym prawie pracy, nazywa je najbardziej dynamicznym i najszybciej ulegającym zmianom działem prawa⁴.

Skoro kapitał monopolistyczny w warunkach walki klasowej nie mógł przeszkodzić przekształceniu się prawa pracy w samoistną dyscyplinę prawną, starał się w przeszłości i stara się także obecnie o to, aby w całości włączyć je do swego mechanizmu władzy oraz aby za pomocą prawa pracy integrować klasę robotniczą z tym systemem. Dlatego też w nowszych czasach mnożą się usiłowania klasy panującej, aby teoretycznie podbudować nowe tendencje i cele prawa pracy, przy czym chodzi zarówno o uzasadnienie nowych zjawisk, które weszły już do prawa pracy, jak też o podkreślenie konieczności kontynuowania procesu rozbudowy prawa pracy w tym kierunku, żeby stało się ono skutecznym narzędziem harmonii klasowej i integracji ludzi pracy z systemem państwowomonopolistycznym. Są to tendencje szczególnie typowe dla prawa pracy RFN.

Jako programowe należy ocenić te wyobrażenia, które Ernst Benda już przed kilku laty przedstawił w swej książce pt. *Industrielle Herrschaft und sozialer Staat*. Jedną z jego głównych myśli jest element partnerstwa jako decydującego kryterium dla prawa pracy. Skoro w ogóle chodziło mu o to, aby zamaskować państwowomonopolistyczny system władzy oraz zmusić klasę robotniczą do porzucenia jej stanowiska klasowego (wyraża to jako „przewyciężenie dychotomicznej świadomości robotników i pracowników”, jako „odideologizowanie nowoczesnej sytuacji w zakładzie pracy”), nic dziwnego, że także w prawie pracy zadanie ochrony społecznej nie powinno już — jego zdaniem — stać na pierwszym planie. W dobie współczesnej każe on natychmiast pojmować prawo pracy jako obraz przewodni „prawa wzajemnych względów” (*gegenseitiges Rücksichtsrecht*), które reguluje współżycie (*das Miteinander*) pomiędzy kapitałem a pracą i wyłącza walkę klasową⁵. Na tej interpretacji opierają się w mniejszym lub większym stopniu wszyscy przedstawiciele

⁴ Tamże, 45.

⁵ E. Benda, *Industrielle Herrschaft und sozialer Staat*. Göttingen 1966, ss. 440, 571 f.

dominującej teorii prawa pracy. Jedni podkreślają przy tym funkcję porządkową (*Ordnungsfunktion*), wychodząc z założenia, że różnice interesów pomiędzy kapitałem a pracą, i w związku z tym stałe sytuacje konfliktowe nie dadzą się zaprzeczyć. Należy do nich również Wilhelm Herschel, który został powołany na stanowisko przewodniczącego komisji rzeczoznawców dla opracowania kodeksu pracy dla RFN i wywiera tam od lat wpływ na teorię prawa pracy. Jego zdaniem, zadań i funkcji prawa pracy nie można ograniczyć do koncepcji ochrony, a tym bardziej, do odpierania niedostatków i słabości ekonomicznej. Należałoby raczej uznać, że chodzi tu o szeroko pojęte zadanie porządkowe, które by się konkretyzowało przede wszystkim w funkcji integrowania⁶. To samo stanowisko zajmują autorzy materiałów przedstawionych *Bundestagowi*, w których bada się prawo pracy RFN i NRD metodą prawnoporównawczą. Wprawdzie unikają oni osławionego pojęcia „prawa porządkowego” (*Ordnungsrecht*); mówią raczej o systematycznym instrumentarium prawniczym „aby skanalizować rozpoznane i uznawane przez ustawodawcę sprzeczności interesów pomiędzy pracodawcami a pracownikami w świecie pracy poprzez określone tryby postępowania (państwowe ustawy ochronne, układy zbiorowe, porozumienia rozjemcze, sposoby dochodzenia praw na tle pracy)⁷. Ostatecznie jednak charakteryzują oni w ten sposób prawo pracy również jako prawo porządkowe. Inni znowu, wbrew realiom, podkreślają funkcję pokojową prawa pracy, gdyż nie wyłączają możliwości rzekomo bezkonfliktowego społeczeństwa kapitalistycznego. I tak, w jednym z sztandarowych podręczników napisano, że celem prawa pracy jest rozwiązanie kwestii socjalnej, przywrócenie pokoju społecznego i stworzenie w ten sposób „prawdziwej wspólnoty narodowej” (*echte Volksgemeinschaft*)⁸.

Równoległe do tej nowej oceny nastąpiło przyrównanie prawa urzędniczego do prawa pracy w ten sposób, że normy prawa urzędniczego zostały włączone do prawa pracy. Sednem tego procesu amalgamacyjnego

⁶ W. Herschel, *Arbeitsrecht in der Wohlstandsgesellschaft. Recht der Arbeit* 1968, s. 403. Że Herschel okazał się stanowczym przeciwnikiem ułożenia kodeksu pracy „w interesie wyższego porządku narodowego” i w czasach hitlerowskich był zwolennikiem faszystowskiego tworywa prawnego, dowodzi R. Geffken. Zob. „Warten auf Arbeitsgesetzbuch, Nachrichten zur Wirtschafts- und Sozialpolitik”, 3/1972, s. 14 und ders., Herschel, Bock als Gärtner, jw., 12/1972, s. 17.

⁷ *Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode*, Drucksache VI/3080 vom 8 II 1972, s. 147.

⁸ A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Grundriss des Arbeitsrechts*, 5. Aufl. 1970, s. 4. Ta ocena znalazła krytyków także we własnych szeregach. I tak Bernd Rütters (*Arbeitsrecht und politisches System*. Frankfurt/M. 1972, s. 26) stwierdza, że nie usunięcie, lecz zgodna z systemem instytucjonalizacja i stabilizacja koniecznych konfliktów w świecie pracy jest zadaniem nowoczesnego prawa pracy. W tym miejscu nie odbiega od rzeczywistości.

jest pojęcie obowiązku wierności. Zgodnie z tym, obowiązek wierności obejmuje nie tylko robotników i pracowników „służby publicznej”, którzy podlegają dodatkowym obowiązkom jako „pracobiorcy we władzach administracyjnych państwa”. Dotyczy on bowiem wszystkich pracobiorców, ponieważ typowy dla prawa urzędniczego w RFN obowiązek wierności został wprowadzony jako norma generalna dla charakterystyki stosunku pracy. Nie obowiązuje już oparte na prawie zobowiązań pojmowanie umowy o pracę i prawnego stosunku pracy w sensie ściśle określonego kręgu uprawnień i obowiązków, czyli interpretacja prawnicza która wyraża poniekąd sprzedaż siły roboczej jako towaru. W jej miejsce wstąpiło pojmowanie stosunku pracy jako zobowiązującego do wierności stosunku wspólnotowego, w którym pojedynczy obowiązek zawiera się w ramach bliżej nieokreślonej i ogólnikowej normy generalnej „obowiązku wierności”. W ten sposób jednakże zakres dyspozycyjny przedsiębiorców wobec pracobiorców i ich organizacji ulega prawie nieograniczonemu rozszerzeniu. W razie naruszenia obowiązku wierności, przedsiębiorca posiada do wyboru szereg środków dyscyplinarnych, z których — zależnie od warunków zakładowych i społecznych — może w sposób elastyczny korzystać.

Wynika stąd wyraźnie, że w kapitalistycznym prawie pracy stale działają dwie przeciwstawne tendencje. Jest to z jednej strony uprawiana przez panujące siły tendencja reakcyjna, która hamuje walkę klasy robotniczej przeciwko kapitalistycznemu wyzyskowi i uciskowi, i pogarsza jej gospodarcze i społeczne warunki bytu, a z drugiej strony — inicjowana przez klasę robotniczą tendencja postępową, która odpowiada jej interesom i żądaniom, zakreśla granice wyzyskowi kapitalistycznemu oraz pogorszeniu jej sytuacji i w pewnej mierze polepsza warunki sprzedaży siły roboczej jako towaru. To, czy ta druga tendencja odniesie skutek, zależy (obok stale działającego wpływu socjalizmu) od stopnia zorganizowania się i siły bojowej klasy robotniczej w poszczególnym kraju, jak też w danej gałęzi przemysłowej i w konkretnym zakładzie pracy. Decyduje to o tym, w jaki sposób klasa panująca zespala obie główne metody władztwa kapitalistycznego, oraz czy będzie przeważała metoda przełomu czy też metoda reform i ustępstw. Burżuazja, w ramach dialektycznej jedności obu metod, zmuszona jest do przechodzenia od jednej metody do drugiej. Lenin wykazał, że „wytwarza ona we wszystkich krajach [...] dwa systemy rządzenia, dwie metody walki o jej interesy i obronę jej władztwa, przy czym obie te metody bądź się luzują, bądź się splatają w najrozmaitszych kombinacjach”⁹. Z konkretnej sytuacji

⁹ W. I. Lenin, *Die Differenzen in der europäischen Arbeiterbewegung*, in: Werke, Bd. 16, Berlin 1971, s. 356.

burżuazji wynika więc, jaką metodę ona preferuje. Państwo kapitalistyczne jako jej narzędzie władzy realizuje te interesy za pomocą prawa. Aby utrzymać kapitalistyczny system w całości, zmuszone jest do ukrócenia metod wyzysku stosowanych przez poszczególne monopole i musi zabiegać o to, aby zostały zagwarantowane i spełniane minimalne wymogi dla reprodukcji społecznej siły roboczej. Oznacza to, że sfery panujące muszą uwzględnić zmienioną sytuację także w ten sposób, że pójdą na ustępstwa w zakresie polityki pracy i socjalnej i utrwala ją w postaci norm prawnych. „Pod znakiem zmieniającego się stosunku sił na świecie i zaostrzenia walki klas w krajach burżuazyjnych kapitalizm musi używać nowych środków i metod walki, które pod niejednym względem zdają się nawet przeczyć zwykłym 'klasycznym' znamionom systemu kapitalistycznego. Aby umocnić swoje społeczne zaplecze, kapitaliści posługują się — obok metod ucisku — częściowym zaspokajaniem żądań pracobiorców...”¹⁰, twierdzi L. I. Breżniew w mowie wygłoszonej na Międzynarodowej Naradzie Partii Komunistycznych i Robotniczych w 1969 r. Te wnioski końcowe nie uprawniają jednak do stwierdzenia, że obie metody wykonywania władztwa usamodzielnią się. Dlatego też spotykany niekiedy w literaturze marksistowskiej podział na „ustawodawstwo wrogie dla robotników” i na „ustawodawstwo socjalne” jest bałamutny. Wskutek niego ulegają rozłączeniu oba kierunki działające w kapitalistycznym prawie pracy i rozerwaniu ulega stosunek wzajemny, w którym obie podstawowe klasy pozostają także w ramach sporu o ukształtowanie prawa pracy. Zgodnie więc ze zdaniem I. J. Kisielewa, należy podział ten odrzucić¹¹. Skoro burżuazja monopolistyczna zmuszona jest z jednej strony do reform socjalnych, z drugiej zaś — nierozzerwalnie łączy metodę ustępstw z metodą przemocy, a ta nowa kombinacja w istniejącej sytuacji siły klas wydaje się czasowo pod pewnym względem rokować więcej sukcesów dla zabezpieczenia monopolistycznego władztwa, ustępstwa wobec klasy robotniczej w prawie pracy są stosunkowo znaczne. Walka prowadzona przez klasę robotniczą i jej organizacje — zwłaszcza związki zawodowe oraz Niemiecką Partię Komunistyczną (DKP) od chwili jej założenia — o polepszenie praw socjalno-politycznych i gospodarczych doprowadziła do tego, że prawo pracy w RFN spełniło w pewnej mierze żądania pracobiorców i uregulowało od nowa pewne dziedziny. Zalicza się do nich:

— uzyskane układami taryfowymi zabezpieczenie podwyżek płac i upo-

¹⁰ L. I. Breżniew, *Für die Festigung des Zusammenschlusses der Kommunisten — für einen neuen Aufschwung des antiimperialistischen Kampfes*. Berlin 1969, s. 20.

¹¹ I. J. Kisielew, *Der gegenwärtige Kapitalismus und die Arbeitsgesetzgebung*, jw., s. 50.

- sażeń oraz rozszerzenie okresu urlopowego i wypłatę wynagrodzenia za urlop;
- rozbudowa prawa ubezpieczeń społecznych i prawa z zakresu rent, w szczególności przez zaprowadzenie ruchomej granicy wieku, przez podwyższenie rent oraz przez kontynuowanie wypłaty wynagrodzenia za pracę w razie choroby przez okres sześciu tygodni;
 - wzmożone poparcie przez państwo zawodowego wykształcenia i przekwalifikowania, między innymi przez przejęcie kosztów finansowych a także pewna poprawa ochrony przed wypowiedzeniami umowy o pracę — przez przedłużenie terminów wypowiedzenia i zapewnienie odpraw finansowych;
 - zarządzenie stosowania środków ochronnych w wypadkach automatyzacji i racjonalizacji, i to na podstawie umów ochronnych z powodu racjonalizacji (*Rationalisierungsschutzabkommen*), zawieranych pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami przedsiębiorców, które w pierwszym rzędzie przewidywałyby ograniczenie możliwości zwolnień, a także odprawę materialną dla osób zwolnionych.

Obok tego mamy do czynienia z szeregiem działań samych przedsiębiorców. Zważywszy, że prawo pracy w kapitalizmie państwowo-monopolistycznym może być pojmowane jako jedność ustawodawstwa państwowego i praktyki administracyjnej, taryfowo-umownych porozumień pomiędzy związkami przedsiębiorców a związkami zawodowymi i popieranym przez państwo środkom podejmowanym przez kapitał w zakładach pracy¹², także tę stronę należy uwzględnić przy charakteryzacji kapitalistycznego prawa pracy. Przyznane przez przedsiębiorców ustępstwa odnoszą się przeważnie do czasowych podwyżek płac ponad umówioną w układach taryfowych wysokość oraz do udzielania zakładowych świadczeń socjalnych, jak np. udział w zyskach lub przydział mieszkań zakładowych.

Ustępstwa wymuszone na kapitale wcale nie są nieznaczące. Mimo to, nie mogą one zmienić zasadniczo eksploatorskiego charakteru kapitalistycznego prawa pracy. Same ustępstwa nie uchylają istoty kapitalistycznych stosunków pracy, mogą jedynie zdobyć dla klasy robotniczej lepsze pozycje w walce ekonomicznej i politycznej. Charakterystyczne dla kapitalizmu, wrogie dla robotników, zjawiska nie mogą być przewyciężane za pomocą burżuazyjnego prawa pracy, chociażby realizowały tendencje postępowe. Tak samo jak przedtem położenie proletariatu jest determinowane ogólnym prawem akumulacji kapitalistycznej. Jego działanie podlega co prawda modyfikacjom, ale prowadzi nieuchronnie do

¹² Por. J. Dötsch, *Auswirkungen der Anpassungsversuche des Monopolkapitals in der BRD auf das Arbeitsrecht und seine Anwendung*. „Neue Justiz”, 14/1973, s. 417.

względny, a niekiedy do bezwzględnego, pogorszenia sytuacji klasy robotniczej.

Do tej ogólnej oceny należy dodać co następuje: po pierwsze, ustępstwa pozostają w tyle za żądaniami klasy robotniczej. Ich rozmiar nie zależy od tego, co jest pod względem ekonomicznym możliwe a pod względem socjalnym konieczne, lecz od tego, w jakim stopniu można zaspokoić minimalne żądania, wobec reprodukcji siły roboczej, przy równoczesnej realizacji przewidywanych wysokich zysków przedsiębiorców. Ta dysproporcja pomiędzy świadczeniami socjalnymi a zyskami przedsiębiorcy ulega zwiększeniu, na skutek rewolucji naukowo-technicznej. Ta ostatnia połączona jest m. in. z intensyfikacją pracy, a zwłaszcza — ze wzrostem nerwowego obciążenia oraz ze zmianą kwalifikacji, wymaganych od siły roboczej. Mimo to, kapitał monopolistyczny nie realizuje należycie koniecznych wyższych świadczeń materialnych i socjalnych, aczkolwiek przywłaszcza sobie wyniki nauki i techniki, w celu zwiększenia swoich zysków. Ogólnie można powiedzieć, że ustępstwa pozostają zawsze w obrębie pewnych ram, których dolna granica wyklucza jeszcze niebezpieczeństwo większych zatargów klasowych, a górna granica określona jest zamierzoną integracją klasy robotniczej z systemem państwowomonopolistycznym.

Po wtóre, żądane przez klasę robotniczą reformy zostają odarte ze swych postępowych treści. Trafnym przykładem jest tutaj współstanowienie. Burżuazja monopolistyczna przeciwstawia koncepcji współstanowienia zmierzającej do kontroli pracowników nad produkcją i środkami produkcji — swoje socjalno-partnerskie „współstanowienie”, które formalnie zakłada nawet parytetowy udział przedstawicieli przedsiębiorców i pracowników w radach nadzorczych, co jednak nie zmieniałoby niczego w stosunku sił pomiędzy kapitałem a pracą. Burżuazja monopolistyczna przechwytyuje reformy jako część programu antymonopolistycznego, odziera je z ich demokratycznej treści i zamiast jednoznacznego odrzucenia — kieruje je na pożądane przez siebie tory.

Po trzecie, ustępstwa — oprócz zamierzonego skutku integracyjnego — powiązane są z oczekiwaniem na znaczny wzrost produktywności. Wymuszonemu zaostrzeniu wyzysku dodaje się „stosowane dobrowolnie reguły postępowania” w procesie pracy, których wykonanie prowadzi do zakładanych świadczeń socjalnych. Skoro wzrost wydajności wymagałby coraz bardziej „aktywnego producenta”, pracującego według zasady „samoprzymusu” (*Selbstzwang*) i „samokontroli”, ustanawia się świadczenia socjalne przeważnie w dowód uznania za sposoby zachowania, które są w zasadzie obce kapitalistycznemu procesowi produkcyjnemu. Należą do nich: oparta na zaufaniu współpraca z kierownictwem przedsiębiorstwa, rozwój przymiotów twórczych, przyjęcie na siebie osobistej odpo-

wiedzialności, jak również identyfikacja z celami przedsiębiorstwa kapitalistycznego. Oczekuje się współmyślenia z przedsiębiorstwem i współodpowiadania za nie robotników i pracowników, co znajduje uznanie materialne (np. w postaci tzw. premii za wierność) i socjalne (np. przydział mieszkań zakładowych).

Po czwarte wreszcie, wspomniane ustępstwa w prawie pracy mogą znowu ulec rewizji w późniejszym, korzystniejszym dla kapitału terminie. Chociaż właśnie tutaj margines, którym dysponuje burżuazja jest bardzo mały, jednak obok stale wykorzystywanych możliwości pośredniej rewizji, np. w postaci zwwyżek cen, istnieją także możliwości rewizji bezpośredniej. Chodzi tu znowu o świadczenia ze strony zakładu. Podkreślić należy przede wszystkim tzw. płace efektywne. Są one wyższe od uzgodnionych w umowach taryfowych i są wypłacane w okresach gospodarczej koniunktury. Ponieważ nie są zabezpieczone układowo, przedsiębiorcy mogą je znowu cofnąć w okresie recesji.

Ustępstwa w zakresie prawa pracy mają zatem dwojaki charakter. Mogą poprawić sytuację materialną klasy robotniczej, ale mogą być też wykorzystane dla stabilizacji systemu kapitalistycznego. Już Lenin w swoich badaniach dotyczących rosyjskiego ustawodawstwa fabrycznego wskazał na ten podwójny charakter, podkreślając z jednej strony, jak konieczne jest uzyskanie wpływu na burżuazyjne ustawodawstwo pracy i zmuszenie burżuazji do jego ulepszenia w interesie klasy robotniczej, z drugiej strony — odsłonił ukrywającą się za nim demagogię państwa kapitalistycznego. Jego konkluzja zmierzała więc do wniosku, że tylko przez nasilenie walki politycznej, klasa robotnicza może uzyskać coś więcej niż drobne ustępstwa¹³.

Obok ustępstw, siły panujące skupiają w prawie pracy także środki swej władzy. Pozostają one w bezpośrednim związku. Konkretna wartość środków przymusu podlega, co prawda, pewnym zmianom. Zależy ona od rozmiarów politycznej, ekonomicznej i socjalnej niestabilności w głównych dziedzinach społecznych oraz od stopnia zorganizowania się i świadomości sił antyimperialistycznych. Lecz w żadnym czasie nie zrezygnowano ze środków przymusu. Ich nowe formy wyrazu ustalone już ogólnie przez marksistowskich autorów dla imperializmu¹⁴, odpowiadają również omawianemu tutaj wycinkowi jego władztwa. W prawie pracy chodzi o prawne, a zatem o wykonalne środki, mogące przytłumić wewnętrzne sprzeczności klasowe, okroić pewne prawa ludzi pracy, które mogą się stać niebezpieczne dla burżuazji monopolistycznej, z punktu

¹³ W. I. Lenin, *Das neue Fabrikgesetz*, in: Lenin, *Werke*, Bd. 2, Berlin 1970, s. 303.

¹⁴ So zum Beispiel: Autorenkollektiv, *reformieren, manipulieren, integrieren — Imperialistische Klassenpolitik unter Anpassungszwang*, Berlin 1973, s. 74, ff.

widzenia zabezpieczenia przez nią swoich zysków, i wreszcie, środki które mogą zdławić wszystkie ruchy antyimperialistyczne, rozwijające się w płaszczyźnie pracy i spraw socjalnych.

Do tego kompleksu środków walki należą w pierwszym rzędzie prawa związków zawodowych i rad zakładowych do walki i działania. W ten sposób szeregiem „prawnych wymogów” okrojono w znacznej mierze prawo strajku. Stworzono system porządkowy, który za pomocą dominującej nauki prawa pracy i orzecznictwa Federalnego Sądu Pracy (BAG), wbrew konstytucyjnej gwarancji prawa do strajku, uważa za dozwoloną tylko taką swobodę strajkowania, która upoważniałaby ustawodawcę, egzekutywę i orzecznictwo do jej swobodnego ograniczenia, z tym że powinien zostać zachowany jej zasadniczy trzon. Ten zasadniczy trzon został określony przez Federalny Sąd Pracy w jego podstawowej uchwale z 28 stycznia 1955 r. i w postaci sprzecznych z konstytucją zasad „dalszego tworzenia prawa przez orzecznictwo” w ten sposób, że obejmuje on tylko taryfową regulację warunków pracy, przy czym żądania, które mają być osiągnięte przy pomocy strajku nie mogą być ani sprzeczne z taryfami, ani nieadekwatne socjalnie. Ostatnia uchwała BAG dotycząca dochodzenia roszczeń na tle pracy (*Arbeitskampfrecht*) z 21 kwietnia 1971 r. potwierdziła ten kierunek, używając bardziej współczesnych sformułowań. Równocześnie przedsiębiorcom przyznano prawo lokautu. W wypadkach spontanicznego porzucania pracy, częstokroć sprowadza się policję i zwalnia „prowodyrów”. Prawo współstanowienia zostało w nowej ustawie o ustroju zakładów pracy (*Betriebsverfassungsgesetz*) z 1972 r. tylko nieznacznie rozszerzone; interesy przedsiębiorców zostały przede wszystkim zabezpieczone prawnie w sferze gospodarczej. Rady zakładowe i związki zawodowe podlegają szeroko zakrojonym zasadom postępowania, które w znacznym stopniu ograniczają ich prawa polityczne i związkowe. Przeciwno demokratycznemu prawu współstanowienia w przedsiębiorstwie (parytetowe współstanowienie), kapitał monopolistyczny od lat prowadzi nieubłaganą walkę, gdyż chce zachować wyłączne prawo decyzji w przedsiębiorstwie. Współczesne ustawodawcze poczynania rządu federalnego idą w tym samym kierunku. W dalszym ciągu zwalczą się wszystkie prawa, z których pomocą mógłby być zakwestionowany stały wzrost zysków. W centrum wszystkich rozważań stoi autonomia taryfowa. Jeśli dotąd, w ramach szerokiego cyklu dyskusyjnego zorganizowanego przez rząd federalny pod nazwą „zgranej akcji” (*Konzertierte Aktion*), dano związkom zawodowym odgórne wytyczne dla płacy (*Lohnleitlinien*), to teraz żąda się przeprowadzenia pewnego katalogu kroków prawnych, który zmierza nawet do ustanowienia państwowego urzędu taryfowego, aby dalej ograniczyć autonomię taryfową. Kurt H. Biedenkopf, sekretarz generalny CDU i orędownik reakcyjno-konserwatywnych koncepcji kapi-

tału monopolistycznego, rozwinął do tego tematu tezę o socjalnej więzi autonomii taryfowej dla obłaskawienia związków zawodowych¹⁵. Poza tym, akcje polityczne w zakładzie i przedsiębiorstwie mają być zasadniczo tłumione. Dla osiągnięcia tego celu stosuje się wobec aktywnych związkowców, członków rady zakładowej, przedstawicieli młodzieży i wobec komunistów, (praktycznie nieograniczone) prawo wypowiedzenia pracy, pomijając istniejące w ogóle możliwości masowych zwolnień w okresach recesji gospodarczej. Komuniści podlegają ponadto prawie całkowicie zakazowi zatrudnienia w służbie publicznej. W wyniku narady premierów krajów, odbytej z kanclerzem federalnym dnia 20 września 1973 r. przygotowywana jest nowelizacja prawa urzędniczego, która ma legitymować *ex post* te sprzeczne z konstytucją zarządzenia. W większych przedsiębiorstwach powstał tzw. zakładowy wymiar sprawiedliwości, którego instancje orzekające, pod przewodnictwem przedstawiciela kierownictwa zakładu, stosują sankcje wobec pewnych „deliktów” ludzi pracy, przeważnie na podstawie „czerwonych i czarnych list”. Tłum dla wszystkich tych akcji są stojące do dyspozycji, jako prewencyjne środki przymusu: ustawodawstwo o stanie wyjątkowym z 1968 r. na czele z art. 12a¹⁶, konstytucji oraz ustawa o zabezpieczeniu pracy (*Arbeits-sicherstellungsgesetz*) z 9 lipca 1968 r., jako jego ustawa wykonawcza¹⁷. Posługując się nimi, można pozbawić mocy obowiązujące istotne prawa i swobody demokratyczne, a ludzi pracy, poprzez zobowiązania przymusowe, poddać nieograniczonemu władztwu państwa i monopoli.

Typowa dla prawa pracy państw kapitalistycznych jest jego niekompletna i nieprzejrzysta kodyfikacja. Nie jest to sytuacja przypadkowa, odpowiada bowiem ich politycznej istocie. Im dane państwo jest mniej demokratyczne, tym bardziej zagmatwany jest jego system ustawodawstwa¹⁸. Najczęstszym tego następstwem jest brak kompleksowego prawa pracy. Także RFN nie ma jeszcze, ani nie posiadała przedtem, kodeksu pracy. Niemieckie związki zawodowe już przed ponad sześćdziesięciu laty żądały takiego kodeksu; postulat ten wysuwano z naciskiem w strefach zachodnich Niemiec po 1945 r. i ponawiano te żądania po utworzeniu RFN. Dlatego też szereg konstytucji krajowych uwzględnił wymóg uchwalenia kodeksu pracy (np. Bawaria 1946, Hesja 1946 r., Nadrenia-Palatynat 1947 r.). Mimo to, rząd federalny dopiero pod koniec 1970 r. uznał za wskazane powołać komisję rzeczoznawców dla opracowania kodeksu

¹⁵ „Handelsblatt” vom 2./3. Juni 1972, s. 34.

¹⁶ *Siebzehntes Gesetz zur Ergänzung des Grundgesetzes vom 24. VI. 1968*, „BGBl”, I, s. 709.

¹⁷ „BGBl”, s. 787.

¹⁸ Por. K. P. Gorschenin, *Die Kodifizierung der Arbeitsgesetzgebung*. Moskau 1967, s. 8.

pracy. Wszelako, w świetle niedawnego oświadczenia rządowego *Bundestagu*, w bieżącej kadencji parlamentu, nie należy oczekiwać kodyfikacji prawa pracy. Powściągliwość taka wynika z kilku powodów. Kodyfikacja, z jednej strony, umożliwiłaby ludziom pracy lepsze, niż dotąd, zapoznanie się z ich prawami. Z drugiej strony, nie zadowoliliby się oni samym tylko ujednoczeniem istniejącego prawa pracy. Oczekiwać należy raczej, że zwrócą się do przedsiębiorców, partii politycznych i do parlamentu ze swoimi żądaniami w sposób bardziej stanowczy i tym samym spowodują nowe ożywienie polityczne życia społecznego. Chodziłoby wtedy przede wszystkim o ugruntowanie podstawowych praw w samej konstytucji, jako prawo do strajku, zakaz lokautu i prawo współstanowienia pracowników i ich związków zawodowych, jak również rozbudowę całego kompleksu przepisów prawa pracy dla zapewnienia ludzkich warunków w procesie pracy oraz rozszerzonej reprodukcji społecznej siły roboczej. Po trzecie wreszcie, kodyfikacja prawa pracy nałożyłaby reakcyjnemu orzecznictwu pewne granice i uniemożliwiłaby pozostawianie dziedzin prawotwórstwa w rękach sądów, z pominięciem konstytucyjnych instancji ustawodawczych.

Obecne orzecznictwo wywiera w praktyce swoimi orzeczeniami silny wpływ na rozwój prawa pracy w RFN. Dzieje się to przede wszystkim za pomocą tzw. dalszego kształtowania prawa (*Rechtsfortbildung*) przez sądy pracy. Oznacza to, że obowiązujące prawo pracy tylko w ograniczonej mierze dostosowywane jest do zmienionych warunków, przez nowe przepisy ustawowe lub normy układów taryfowych. W pierwszym rzędzie następuje to przez orzecznictwo, zwłaszcza Federalnego Sądu Pracy. Sądy uważają się za upoważnione nie tylko do stanowienia normatywnych reguł, jeśli ustawodawca jeszcze się tym nie zajął, ale także do odstępowania od normy prawnej i do korygowania ustawy. Typowe dla imperializmu prawo sędziowskie uzasadniane jest tym, że wykładnię należy uznać za ważniejszą od brzmienia normy. Prawo sędziowskie uregulowało dotychczas od nowa i na niekorzyść klasy robotniczej wszystkie ważne dyscypliny prawa pracy, począwszy od tzw. prawa rozwiązywania sporów na tle pracy w drodze walki i kończąc na sformułowaniu dodatkowych „obowiązków wierności” robotników i pracowników umysłowych jako myśli zasadniczej, stworzonego również przez sądy, osobowoprawnego stosunku wspólnoty. Tymi korektami ustaw unicestwia się zdobyte prawa ludzi pracy. Orzecznictwo sądów nadaje się do tego lepiej niż działalność ustawodawcy. Jest ono nie tylko w większym stopniu odizolowane od opinii publicznej ale także jego konstrukcje prawnicze — odniesione do konkretnego przypadku i pod pozorem doboru właściwej normy prawnej — są mniej przejrzyste. Dalsze kształtowanie prawa przez sądy potwierdza raz jeszcze fakt, że nierówność gospodarcza i socjalna w

⁵ Przegląd Zachodni 3/1975

społeczeństwie kapitalistycznym jest kontynuowana także w działalności organów mających stosować normy prawa pracy.

Wreszcie, jako ostatni znamieny fakt, należy przytoczyć próby sił panujących, zmierzające do umiędzynarodowienia norm ustawodawstwa pracy. Ponadpaństwowe prawo pracy ma nie tylko wzmocnić w obrębie EWG swobodne przenoszenie się siły roboczej. Kapitał monopolistyczny spodziewa się raczej, że prawa robotników i pracowników umysłowych dadzą się utrzymać na pewnym poziomie, którego przekroczeniu może zapobiec wspólna akcja monopoli i rządów imperialistycznych. W szczególności, myśli się obecnie w RFN o rewizji prawa współstanowienia. Wobec porozumienia poszczególnych narodowych zrzeszeń związków zawodowych, które postanowiły, aby w razie potrzeby, wspólnie walczyć o podtrzymanie i rozszerzenie ustępstw na polu prawa pracy i podstawowych praw na rzecz klasy robotniczej, można oczekiwać, że atak kapitału, także z tej strony, będzie mógł być odparty. Niemniej, nie należy nie doceniać owych usiłowań kapitału monopolistycznego w krajach zachodnioeuropejskich. Przewidywana „unia polityczna” Europy zachodniej ma być zainicjowana już w latach 1975 - 1976 w postaci „unii socjalnej”, która zarazem stanowić ma bazę socjalno-polityczną dla ściślejszego politycznego zjednoczenia.

Skoro kapitalistyczne prawo pracy jako narzędzie walki państwa imperialistycznego jest wykorzystywane przez prywatną własność środków produkcji w zakresie pracy i tym samym zapewnia wyzysk kapitalistyczny, a rozwój socjalny robotników może się dokonywać tylko w określonych przez burżuazję i w mocno ograniczonych ramach, to — mimo działania tendencji przeciwnych — muszą pozostać bez skutku wszystkie usiłowania, które chciałyby uważać za główne zadanie kształtowanie kapitalistycznego prawa pracy w sposób godny człowieka¹⁹. Społeczeństwo eksploatorskie sprzeciwia się generalnie takim właśnie rozwiązaniom. Pominąć zresztą należy, że nie tylko względy humanitarne, które leżą u ich podstaw, lecz przede wszystkim także naiwne życzenie (co podkreśla Wolfgang Zöllner, jeden ze znawców prawa pracy w RFN), jakoby można udowodnić w ten sposób, iż wady kapitalizmu nie muszą być immanentnie związane z tym systemem, lecz mogą być przezeń przecięzione²⁰, społeczność wyzyskiwana zasadniczo przeciwstawia się kształtowaniu pracy, zgodnie z godnością człowieka. Dlatego trafna jest przyjęta przez wspomnianego autora, choć przezeń nie akceptowana, krytyczna replika że kapitalizm przyznaje robotnikowi tylko tyle, ile musi przy-

¹⁹ Por. W. Zöllner, *Arbeitsrecht und menschengerechte Arbeitsgestaltung*. „Recht der Arbeit” 4/1973, s. 213.

²⁰ Jw., s. 218.

znać, i dokonuje tylko takich zmian, które gwarantują przetrwanie systemu²¹.

Mimo to, odpowiada całkowicie stanowisku marksistowsko-leninowskiemu to, że klasa robotnicza usiłuje wywierać wpływ na państwo i chce wymusić uchwalenie takich norm prawa pracy, które odpowiadają jej interesom. Przekształca w ten sposób, co podkreślił Karol Marks, w swoje narzędzie tę władzę, która jest używana przeciwko niej, i przez ogólny akt legislacyjny uzyskuje to, czego sama nie mogłaby uzyskać sumą działań indywidualnych²². Tym samym jednak walka ekonomiczna staje się walką polityczną, która jest decydującą przesłanką dla walki o wyzwolenie klasy robotniczej²³.

Czy prawo pracy jest reakcyjne czy postępowe, czy strzeże wyłącznie lub przeważnie interesów przedsiębiorców, czy też adaptuje prawa klasy robotniczej i pomaga je realizować, zależy to zawsze od układu sił klasowych tak w poszczególnych krajach, jak też w danej gałęzi przemysłu i w konkretnym zakładzie pracy. Ten układ sił klasowych przedstawia się obecnie, pod wzrastającym wpływem światowego systemu socjalistycznego tak, że można oponować nie tylko przeciwko reakcyjnym tendencjom w burżuazyjnym prawie pracy. Jest raczej możliwe, i potwierdzone przez praktykę, że również w dziedzinie ustawodawstwa pracy można przeprowadzać postępowe reformy, obejmujące wszystkie bez wyjątku elementy, charakteryzujące położenie klasy robotniczej. Umocnienie i rozszerzenie praw socjalno-politycznych i instytucji prawa pracy może w następstwie przyczynić się do odnowienia socjalnego i politycznego systemu kapitalizmu państwowomonopolistycznego, o ile może im być nadana treść antymonopolistyczna. Znaczenie tej strony walki podkreślili przedstawiciele partii komunistycznych i robotniczych na naradzie międzynarodowej w Moskwie, w 1969 r. Uznali, że należy dać stanowczą odprawę wszystkim usiłowaniom reakcji i wszystkim wydanym przez nią ustawom antyludowym, zmierzającym do unicestwienia demokratycznych praw, wywalczonych w wytrwałych zmaganiach klasowych²⁴.

W Republice Federalnej, DKP jest jedyną partią polityczną, posiadającą jasną koncepcję socjalno-polityczną, odpowiadającą interesom ludzi

²¹ Tamże.

²² K. Marx, *Instruktionen für die Delegierte des Provisorischen Zentralrats zu den einzelnen Fragen*, in: K. Marx/F. Engels, *Werke*, Bd. 16. Berlin 1968, s. 194.

²³ Por. W. I. Lenin, *Entwurf und Erläuterung des Programms der Sozialdemokratischen Partei*, in: Lenin, *Werke*, Bd. 16. Berlin 1970, s. 110.

²⁴ *Internationale Beratung der kommunistischen und Arbeiterparteien in Moskau 1969, Dokumente*. Berlin 1969, s. 49.

pracy. Jej socjalno-polityczne propozycje z 24 czerwca 1971 r. zawierają ważne wytyczne, które posiadają istotne znaczenie z punktu widzenia walki o postępowe prawo pracy. Wyróżnić należy m. in.:

— Realizację pełnego prawa współstanowienia załóg, rad zakładowych i związków zawodowych we wszystkich kwestiach dotyczących produkcji, inwestycji oraz zabezpieczenia miejsc pracy. Winien obowiązywać zakaz jakichkolwiek masowych zwolnień. Wypowiedzenia mogą w każdym razie mieć miejsce tylko wtedy, jeśli istnieje do dyspozycji nowe, równorzędne miejsce pracy i tylko za zgodą rad zakładowych. Dla starszych robotników i pracowników umysłowych należy wprowadzić szczególną ochronę w zakresie wypowiedzenia (*Kündigungsschutz*).

— Przesunięcia lub inne zmiany w miejscu pracy nie mogą pociągać żadnych strat w wynagrodzeniu za pracę. Konieczne przekwalifikowanie należy przeprowadzać w czasie pracy i z pełnym zachowaniem dotychczasowej płacy lub wynagrodzenia.

— Za jednakową pracę należy się ta sama płaca. Zlikwidować należy wszelką dyskryminację kobiet i młodocianych w zakresie wynagrodzenia.

— Należy wprowadzić 40-godzinny tydzień pracy dla wszystkich robotników, pracowników i urzędników, a w następnym etapie — skrócić czas pracy do 35 godzin w 5 dniach tygodnia.

— Prawo do pracy winno być konstytucyjnie zagwarantowane, a jego realizacja winna być zabezpieczona środkami społeczno- i ekonomiczno-politycznymi. Dopóki prawo do pracy i zabezpieczenie miejsca pracy nie jest gwarantowane, należy podwyższyć zasiłek bezrobotnych oraz ekwiwalent z racji skróconej pracy (*Kurzarbeitsgeld*), przynajmniej do 2/3 zarobku brutto.

— Pełne prawo współstanowienia rad zakładowych i związków zawodowych przy środkach podejmowanych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy, jak również przy badaniu przyczyn wypadków i ustalaniu osób za nie odpowiedzialnych. Wielkie zakłady powinny być przez wydanie ustawy o inżynierach bezpieczeństwa pracy (*Sicherheits-Ingenieurgesetz*) zobowiązane do zatrudnienia pełnoetatowych sił fachowych w zakresie bezpieczeństwa pracy. Należy znacznie rozszerzyć katalog chorób zawodowych.

— Niedopuszczalne są wszelkiego rodzaju usiłowania, polegające na ograniczeniu udziału wyznaczonych przez związki zawodowe sędziów honorowych przy sądach pracy oraz prawa związków zawodowych do zastępstwa przed tymi sądami.

Żądania zabezpieczenia socjalnego i postępowego prawa pracy zgłaszane przez miliony członków *DBG* (Zachodniemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych) i jego 16 poszczególnych związków zawodowych znalazły wyraz w oficjalnych dokumentach. Chodzi o program działania Za-

chodnioniemieckiego Zrzeszenia Związków Zawodowych z 28 czerwca 1972 r., o osiem haseł wywoławczych *DGB (Prüfsteine)* dla wyborców do parlamentu federalnego i o projekcję docelową *DGB* w zakresie gospodarczego i socjalnego rozwoju RFN na lata 1973 do 1977. Ustalają one cele bieżące, podobne do tych, jakie komuniści zachodnioniemieccy już od dawna wysuwali i to dla dawno już aktualnej demokratyzacji życia w RFN. Są one łącznie dobrą wskazówką dla opracowania kodeksu pracy w Republice Federalnej.

Zachodnioniemiecka partia Komunistyczna i części związków zawodowych *DGB*, mimo wszystkich realnych możliwości polepszenia położenia mas ludowych w ustroju kapitalistycznym w drodze reform, nie zapominają o wskazaniach Fryderyka Engelsa: „weder der Schutz der Gesetzgebung nach der Widerstand der Fachvereine die Hauptsache (beseitigt), die beseitigt werden muss: Das Kapital verhältnis, das den Gegensatz zwischen Kapitalistenklasse und Lohnarbeiterklasse stets neu erzeugt”²⁵. W swoim programie dotyczącym polityki socjalnej, *DKP* uwypukla też wyraźnie, że bezpieczeństwo socjalne ostatecznie i trwale osiągalne jest tylko w socjalizmie, i to także dla RFN.

²⁵ F. Engels, *In Sachen Brentano contra Marx wegen angeblicher Zitatsfälschung*, in: K. Marx/F. Engels, *Werke*, Bd. 22. Berlin 1970, s. 96.