

MANFRED PREMSSLER
Lipsk

STAN SOCJALNO-POLITYCZNYCH UREGULOWAŃ WE WSPÓLNOCIE EUROPEJSKIEJ

W socjalno-politycznym rozwoju Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej nastąpiła w latach siedemdziesiątych wyraźna zmiana w zakresie uregulowań dotyczących spraw socjalnych pracujących warstw społeczeństwa. Jeżeli dotychczas zajmowano się problemami związanymi głównie z fluktuacją wolnej siły roboczej, to obecnie próbuje się reagować na szereg żądań wysuwanych od dłuższego czasu przez organizacje robotnicze. Dotyczy to w szczególności tak ważnych problemów, jak zabezpieczenia miejsc pracy, doksztalcenia zawodowego lub udziału pracowników w kierowaniu przedsiębiorstwami.

Wyrazem tych przeobrażeń jest przede wszystkim „socjalno-polityczny program działania”¹ i liczne zasadnicze postanowienia Rady, które składają się na treść planowanej europejskiej unii socjalnej. Przy tym nie chodzi jedynie o „zharmonizowanie” uregulowań o prawie pracy i uregulowań socjalno-politycznych, ale o naszkicowanie tzw. europejskich praw podstawowych (*Grundrechte*). Źródłem tej aktywności jest — jak to podano oficjalnie w dokumentach Wspólnoty — obawa, że sprzeczności społeczne w zachodnioeuropejskiej Wspólnocie zaostrzą się, a zjawisko to stanie się groźne, jeżeli nie dojdzie do zmian w polityce społecznej. Powstaje pytanie, jakie realne znaczenie mają tego rodzaju uregulowania dla klasy robotniczej i jakie cele są z nimi związane.

1

Oceniając ponadnarodowe uregulowania w zakresie praw socjalnych należy zróżnicować je według związanych z nimi interesów klasowych. Takie zróżnicowanie jest konieczne z wielu względów, m. in. dlatego, że w literaturze marksistowsko-leninowskiej spotyka się niekiedy pewne uproszczenia. Na cały kompleks procesu integracji powołują się ci politycy socjalni, którzy występują w sprawie stworzenia dogodnych warunków do działania monopoli i osiągnięcia zysków.

Stanowi to jednocześnie ekstremalną „odpowiedź ze strony lewicy” (*linke Antwort*) na całkowicie nierealną obietnicę, zwłaszcza prawicowych

¹ Por. *Leitlinien für ein sozialpolitisches Aktionsprogramm*. „Bulletin der Europäischen Gemeinschaften”. Brüssel 1973 (załącznik nr 4).

przywódców socjaldemokratycznych, według której — w wyniku ustanowienia nowej polityki socjalnej Wspólnoty — miałyby powstać ukierunkowana socjalnie Europa zachodnia, najbardziej postępowy pod względem socjalnym region świata. Takie jednostronne ujęcie polityki socjalnej Wspólnoty nie odpowiada rzeczywistości socjalnej, która — silniej niż dotychczas — nacechowana jest oporem klasy robotniczej przeciwko kapitałowi i działaniem realnego przykładu socjalizmu. Dlatego należy rozgraniczyć:

1. przede wszystkim uregulowania deklaratywne;
2. uregulowania uwzględniające określone wymagania ekonomicznej i politycznej integracji;
3. uregulowania będące następstwem wywalczonych przez masy pracujące ustępstw socjalno-prawnych;
4. uregulowania wyraźnie wrogie w stosunku do warstw pracujących.

Innymi słowy, charakterystyczną cechą praw socjalnych regulowanych przez organy Wspólnoty Europejskiej jest — podobnie jak uregulowań socjalno-prawnych ustanowionych na płaszczyznach narodowych — to, że stanowią one bezpośredni lub pośredni efekt walki prowadzonej przez ruch robotniczy, tzn. ukształtowane są w granicach wyznaczonych z jednej strony przez interesy klasowe monopoli, z drugiej zaś — opór klasy robotniczej walczącej o realizację niektórych swoich planów w zakresie praw socjalnych. Monopole dążą do tego, aby uprawnienia socjalne sprzyjały integracji klasy robotniczej z państwem monopolistycznym, m. in. poprzez propagowanie koncepcji tzw. partnerstwa socjalnego (*Sozialpartnerschaft*) lub „równego udziału pracujących w kapitalistycznym procesie produkcji i pracy”, aby stworzyć wrażenie, jakoby określone uprawnienia socjalne można osiągnąć także na drodze reform w państwie burżuazyjnym. Działania te mają również na celu stworzenie pewnego rodzaju alternatywy w stosunku do systemu praw w państwach socjalistycznych. Klasa robotnicza zmierza natomiast do tego, aby zabezpieczyć konieczną reprodukcję siły roboczej i strzec demokratycznych zasad współdecydowania. Zderzenie tych różnych interesów doprowadziło do tego, że polityka socjalna stała się obiektem zaciętej walki klasowej, która może być hamowana, ze względu na państwowe zarządzenia integracyjne Wspólnoty Europejskiej i szybką ekspansję międzynarodowych koncernów, tylko przez narodowo ograniczone działania i organizacje klasy robotniczej. W wyniku tego dotychczas uregulowano we Wspólnocie tylko częściowo niektóre problemy, a nie podstawowe zagadnienia położenia socjalno-ekonomicznego mas pracujących.

2

Znaczna część proklamowanych przez Wspólnotę uprawnień ma charakter deklaracji, które nie zawierają zapewnień o ich realizacji w dającym się przewidzieć czasie i w których realizowane będą jedynie cele ideologiczne. Socjalno-polityczny program działania zawiera, często głoszone jako podstawowe, prawa socjalne takie, jak „godne człowieka stworzenie warunków pracy i życia”, „równouprawnienie pracobiorców ze Wspólnoty i z krajów trzecich”, lub „udział pracobiorców albo ich przedstawicieli w życiu przedsiębiorstw i zakładów we Wspólnocie”, których przyjęcie zapewnione jest w mającym powstać katalogu praw podstawowych EWG (*Grundrechtskatalog*). Ustalając takie „prawa”, usiłuje się wywołać wrażenie, że EWG jako ponadnarodowa „wspólnota socjalna” może zapewnić pracownikom więcej uprawnień niż mogą oni osiągnąć na płaszczyźnie narodowej. Powstaniu tzw. europejskiej świadomości (*Europabewusstsein*), która powinna skompensować narodową i międzynarodową walkę klasową, przeciwdziałają istniejące między poszczególnymi krajami różnice. W walce o lepsze prawa socjalne nie występuje się przeciwko kapitałowi monopolistycznemu, ale poprzez „sensowne” kroki zaradcze w ramach Wspólnoty dąży się do podniesienia poziomu socjalnego całego szeregu państw.

Obecna sytuacja socjalna pracujących warstw społeczeństwa w wielu krajach Wspólnoty Europejskiej świadczy natomiast o wzroście niepewności w sprawach socjalnych i związanym z tym pogorszeniu statusu prawnego.

Najlepiej można to zaobserwować na przykładzie ustalonych w wielu krajach programów mających na celu urzeczywistnienie hasła „pełnego zatrudnienia”. Jakkolwiek nie wspomina się wyraźnie o prawie do pracy, to jednak odpowiednie uregulowania socjalno-politycznego programu działania opierają się otwarcie na ratyfikowanej przez wszystkie państwa członkowskie Wspólnoty „europejskiej karcie prawnej” (*Europäische Sozialcharta*), która obliguje rządy m. in. do „obowiązującego zapewnienia prawa do pracy”, „osiągnięcia i zachowania możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia uznanego za jeden z głównych celów oraz za jedno z najważniejszych zadań na drodze do osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia”.

Osiągnięcie tych celów jest obecnie bardziej odległe niż w przeszłości. Wynika to nie tylko z faktu, że istniejące na zachodnioeuropejskim rynku pracy bezrobocie przekroczyło w sierpniu 1977 r. po raz pierwszy w historii Wspólnoty Europejskiej, liczbę 6 mln osób, a wskaźnik bezrobocia osiągnął 5,70% (w końcu 1974 r. było 4 mln bezrobotnych — czyli 3,80%), ale również z wydanych przez organy Wspólnoty ustaleń. Np. w wydanym w

1976 r. (26 maja) dokumencie pt. *Przywrócenie pełnego zatrudnienia i stabilizacji we Wspólnocie* sformułowano następujące cele: „najpóźniej do 1980 roku należy zapewnić pełne zatrudnienie; najpóźniej do połowy 1978 r. należy pokonać przynajmniej koniunkturalną istotę bezrobocia”. Powołana do życia w celu urzeczywistnienia m. in. tego celu „konferencja trójki”, która obradowała w czerwcu 1976 r. w Luksemburgu nad „problemami zatrudnienia i stabilizacji gospodarczej we Wspólnocie” uznała jedynie tylko „konieczność szybkiego i natychmiastowego przywrócenia pełnego zatrudnienia, a także stabilizacji we Wspólnocie”. Przedstawione na konferencji informacje o koniecznym w latach 1976 - 1980 rocznym przyroście produkcji we wszystkich krajach Wspólnoty co najmniej o 5% stawiają pod znakiem zapytania osiągnięcie postawionych celów, jeżeli weźmie się pod uwagę istniejącą w prawie wszystkich krajach Wspólnoty stopę wzrostu produkcji.

Jest sprawą oczywistą, że w dążeniu do osiągnięcia pełnego zatrudnienia należy zrealizować jeszcze dwa — obok manipulacji ideologicznych — cele: po pierwsze — należy wykorzystać podjęte w celu przywrócenia pełnego zatrudnienia kroki zaradcze polegające na podniesieniu intensywności pracy i stopnia wyzysku oraz — po drugie — należy skłonić związki zawodowe do wyrażenia zgody na dawno już wysuwane plany „zainstalowania” skoncentrowanych działań na poziomie ponadnarodowym, aby przeciwdziałać zaostrzającej się walce klasowej².

Uregulowania dotyczące udziału pracujących w zarządzaniu przedsiębiorstwami i zakładami mają charakter formalny. Tego rodzaju proklamacje stanowią reakcję na coraz częściej wysuwane przez organizacje robotnicze żądania dotyczące realnego wpływu klasy robotniczej na różne gałęzie gospodarki. Należy wyeliminować główny cel tych żądań skierowany na odparcie siły kapitalizmu i pójść na ustępstwa polegające na niewiążących pracobiorców uprawnieniach. W sprawie tej dają się zauważyć rozbieżności pomiędzy różnymi ugrupowaniami burżuazji monopolistycznej. Związki monopolistyczne reprezentują pogląd, że nieznaczne ustępstwa w zakresie współdecydowania sprowokują daleko idące żądania pracujących. Przedstawione w raporcie Tindemansa zadanie rozbudowy „współdecydowania pracobiorców w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami”³ należy rozumieć jako niewiążący apel, sugerujący pewne ustępstwa wobec żądań związków zawodowych, które winny być pozyskane dla politycznych i ekonomicznych celów unii europejskiej.

² Por. E. Rhein, *Europäische konzertierte Aktion*. Europa Archiv 1976. H. 15, s. 503.

³ *Bericht des belgischen Ministerpräsidenten Leo Tindemans über die Europäische Union, dem Europäischen Rat am 29 XII 1975 übermittelt*. Europa Archiv 13/1976, s. D 73.

Jest to jednak tylko połowa prawdy. W problemie współdecydowania chodzi także o to, że klasy rządzące chcą być deklaratorywnie traktowane. Odnosi się to także do uregulowań drugiej i trzeciej grupy, tzn. do tych, które zmierzają do ekonomicznej, politycznej i socjalnej integracji pracujących lub tych, które określa się jako socjalno-prawne koncesje w stosunku do żądań pracowników. Należy liczyć się z tym, że zasady ustawodawstwa o współdecydowaniu z RFN (ponieważ tam są one najbardziej rozwinięte) — nie tylko *Betriebsverfassung*, ale również współdecydowanie w przedsiębiorstwach — z czasem zostaną przeniesione do Wspólnoty Europejskiej. Stanie się to wbrew woli skrajnie reakcyjnych sił monopolu kapitalistycznego, ponieważ obawiają się one rozbudowania zasady współdecydowania — to jest właśnie dialektyka — wbrew woli progresywnych związków zawodowych z tego powodu, że wprowadzenie socjalnopartnerskiego współdecydowania do praktyki prowadzi do ustabilizowania systemu państwowo-monopolistycznego.

Stosownie do żądań, jakie ogólnie stawiają marksiści-leniniści odnośnie do polityki reform w społeczeństwie kapitalistycznym i w szczególności do problemu współdecydowania, mianowicie tak daleko jak:

— odnoszą się one do ekonomicznych i politycznych podstaw wielkiego kapitału;

— przyczyniają się do zmian w podziale bogactw materialnych;

— przyczyniają się do rozszerzenia demokratycznych praw pracujących

obecny stan proponowanego modelu współdecydowania jest diametralnie przeciwstawny modelowi dawnemu, dyskutowanemu od lat⁴. Nie doszło do przekształcenia Europejskiej Rady Zakładowej (*Europäischer Betriebsrat* — *EBR*) posiadającej prawo pouczania, konsultacji i stawiania weta odnośnie do niektórych problemów, w organ mający prawo samodzielnego reprezentowania kierownictwa przedsiębiorstw w dziedzinie gospodarczej w poszczególnych zakładach pracy z ramienia Europejskiego Towarzystwa Akcyjnego (*Europäische Aktiengesellschaft*), ani nie nastąpił przełom w zakresie reprezentowania w radzie nadzorczej. W porównaniu z modelem Wspólnoty z 1974 r. wycofało się 2/3 właścicieli udziałów i 1/3 reprezentantów udziałowców i zastosowało się do postanowień Europejskiej Federacji Wolnych Związków Zawodowych (*Europäischer Bund Freier Gewerkschaften*), według których rada nadzorcza powinna składać się w jednej trzeciej z właścicieli udziałów i w jednej trzeciej z przedstawicieli związków zawodowych, podczas gdy pozostałą jedną trzecią osób należy wybrać; jednak waga orzeczenia przewodniczącego i konieczność

⁴ *Vorschlag einer Verordnung des Rates über das Status für Europäische Aktiengesellschaft*. Hrsg. von der Kommission. Brüssel 24 VI 1970.

uwzględniania poglądów osób zajmujących kierownicze stanowiska w przedsiębiorstwach spowodowała, że podobnie jak w RFN parytetyczne współdecydowanie nie zapewnia w radzie nadzorczej żadnej równości i przedstawiciele klasy robotniczej znajdują się w mniejszości. Fakt, że prowadzone dyskusje nie doprowadziły — jak dotychczas — do żadnego efektu (proponowany model znajduje się praktycznie w impasie) świadczy o charakterze polityki klas rządzących.

Nie należy też przeceniać przewidzianego trzeciego elementu w statucie Europejskiego Towarzystwa Akcyjnego (*Status für Europäische Aktiengesellschaft*), a mianowicie możliwości zawarcia porozumienia z zakresu taryfy. Tego rodzaju zachodnioeuropejskie układy kolektywne mogą przyczynić się do postępu, jeżeli klasa robotnicza włącza się do walki o taryfę na skalę międzynarodową.

3

Obok tych czysto deklaratywnych socjalno-prawnych uregulowań istnieją jeszcze inne, związane z odpowiednimi wymaganiami ekonomicznej integracji. Będą one miały pierwszeństwo w uchwalaniu. Dotyczy to m. in. uregulowań odnoszących się zabezpieczenia swobodnej fluktuacji siły roboczej w ramach Wspólnoty Europejskiej, które zawierają warunek, że monopole mają do dyspozycji, konieczne do międzynarodowej koncentracji i centralizacji kapitału, siły robocze. Państwowe kierowanie rynkiem pracy zarówno za pomocą bezpośrednich środków administracyjnego kierowania, jak i pośrednich stymulowanych metod jest ważnym składnikiem państwowo-monopolistycznego mechanizmu kierowania ekonomiką kapitalistyczną. Dlatego prawo do swobody podniesiono do rangi prawa podstawowego; chodzi przede wszystkim o socjalne interesy pracujących. Analizując politykę zatrudnienia w EWG można dojść do następujących wniosków: po pierwsze — wolny przepływ kapitału ma pierwszeństwo przed swobodą robotników i urzędników, nie biorąc pod uwagę tego, że jest on znacznie ograniczony z powodu istniejącego bez wyjątku we wszystkich krajach Wspólnoty Europejskiej wysokiego stopnia bezrobocia. Po drugie — wszelkie zasady równouprawnienia są ciągle łamane. W literaturze burżuazyjnej mówi się tylko o relatywnym traktowaniu. Dochodzi do tego, że monopole — szczególnie w RFN i Francji — przywiązują większą wagę do taniej, pod względem prawnym znacznie mniej zabezpieczonej, siły roboczej z państw nie należących do Wspólnoty Europejskiej. W skali ogólnej Wspólnoty Europejskiej stosunek siły roboczej pochodzącej z krajów należących do Wspólnoty do siły roboczej z państw Trzeciego Świata wynosi 30 : 70. Po trzecie — istnieje dyskryminacja polegająca na różnego rodzaju ograniczeniach np. zatrudnieniu niezgodnym z kwalifikacjami pracowników lub polegająca na wypłacaniu wynagrodzeń poniżej przyjętej

taryfy, co powoduje odpowiednie konsekwencje w stosunku do innych osiągnięć socjalnych. Po czwarte — następuje w szczególnym stopniu ograniczenie praw demokratycznych wobec obcokrajowców. Jest to jeden z przejawów istniejącej tendencji do ogólnego zmniejszania demokratycznych praw. Symptomatyczne jest orzeczenie Europejskiego Trybunału (*Europäischer Gerichtshof*). Powołując się na art. 48 Traktatu Wspólnoty Europejskiej dotyczący zabezpieczenia swobody wyrażono zastrzeżenie, że swoboda może być ograniczona „ze względu na porządek publiczny, bezpieczeństwo i zdrowie”, że „państwo członkowskie, które wprowadza ograniczenia ze względu na porządek publiczny może uznać to za postępowanie względem osoby zainteresowanej należącej do zgromadzenia albo organizacji, której działalność oceniana jest przez państwo członkowskie jako zagrażająca bezpieczeństwu społeczeństwa, ale dotychczas nie jest zabroniona”⁵. Może to stanowić pewnego rodzaju nawiązanie do praktykowanego w RFN *Berufsverbotu*. Po piąte — Europejski Fundusz Socjalny (*Europäischer Sozialfonds*) stworzony w celu materialnego zabezpieczenia swobody, służy w rzeczywistości wprowadzeniu radykalnych socjalnych działań wynikających z kapitalistycznej integracji do monopolistycznych interesów klasowych oraz przeciwdziałaniu konfliktom socjalnym.

Także w interesie kapitału monopolistycznego leży zrównanie praw socjalnych pracowników i należnych im świadczeń. Dążność do zharmonizowania praw socjalnych i świadczeń wynika z obiektywnie istniejącej tendencji do umiędzynarodowienia, wynikającej z umiędzynarodowienia procesu wykorzystania kapitału. Jest to możliwe w takim stopniu, w jakim kapitalistyczny proces reprodukcji przyjmuje międzynarodowe cechy, dąży do usunięcia podstawowych narodowych różnic w tak ważnych problemach jak: określenie wysokości zarobków, czasu pracy i długości urlopu wypoczynkowego albo socjalnoprawnego zabezpieczenia w wypadku choroby i starości. Celem tych działań jest wyrównanie kosztów produkcji — jednego z ważniejszych czynników konkurencji — i zniwelowanie istniejących między państwami członkowskimi różnic w wielu sprawach socjalnych na rzecz zgody przynajmniej w tym zakresie.

Jednocześnie podnoszone są żądania klasy robotniczej i dlatego monopole i instytucje Wspólnoty muszą sprawiać wrażenie jakoby ich poczynania motywowane były interesami socjalnymi. Tak samo klasa robotnicza zainteresowana jest zrównaniem praw socjalnych i świadczeń, jednakże z różnej pryncypialnie pozycji klasowej: im bardziej warunki sprzedaży i reprodukcji siły roboczej są międzynarodowo zbliżone tym większe są mo-

⁵ *Urteil des Gerichtshofes der EG* z 4 XII 1974. „Europarecht” nr 41/74, 1976. H. 1, s. 47.

żliwości przeforsowania wspólnych interesów klasowych, tym mniejsze szanse ma kapitał monopolistyczny chcąc rozgromić narodowe grupowanie się klasy robotniczej.

Podstawowym politycznym problemem przy zrównywaniu praw socjalnych i świadczeń jest poziom tego wyrównania. Monopole stoją na stanowisku, aby przeprowadzić to na możliwie najniższym poziomie. M. M. Maksimowa zwraca uwagę na prawnie istniejące dyferencje pisząc, że prowadzona przez organy Wspólnoty, narodowe rządy i pojedyncze grupy monopoli polityka nie zawsze jest jednomyślna⁶. Wspólna jest tylko chęć utrzymania wzrostu praw socjalnych w określonych granicach. Ale kiedy organy Wspólnoty postulują poprawienie warunków pracy przynajmniej poszczególnym grupom pracowników to socjaldemokratyczne rządy dążą do harmonii na pewnym określonym poziomie; podczas gdy międzynarodowe monopole zainteresowane są utrzymaniem różnic między państwami ze względu na chęć uzyskania maksymalnych zysków. Rozwój w ostatnim okresie był decydujący. Z. Nowak przedstawił w swoim referacie liczby ilustrujące to zjawisko⁷. Należy je o tyle uzupełnić, że zwiększyły się różnice między bogatymi i biednymi obszarami w obrębie państw członkowskich Wspólnoty. I tak dochód na 1 mieszkańca w prowincji Schleswig-Holstein, najbiedniejszym obszarze RFN, wynosi tylko 55⁰/₀ dochodu na 1 mieszkańca w Hamburgu, we Włoszech w Kalabrii dochód równa się 41⁰/₀ dochodu w Lombardii⁸.

Klasa robotnicza przyjmuje za punkt wyjścia naturalny dla swojej strategii najwyższy poziom socjalny. Ma to podwójne znaczenie: chodzi o polepszenie sytuacji socjalnej we wszystkich krajach członkowskich (np. według oficjalnych danych w RFN jest najwyższy poziom zarobków, we Francji — długość urlopów, najkrótszy czas pracy i największe zabezpieczenie socjalne) oraz o osiągnięcie poprawy sytuacji socjalnej robotników w krajach, w których jest niski poziom świadczeń socjalnych. Szczególnie w tym ostatnim kierunku osiągnięto w latach sześćdziesiątych znaczne sukcesy, które jednak uległy osłabieniu w początkach lat siedemdziesiątych: w związku z kryzysem, który pojawił się w 1974 r., w wyniku inflacji, zatrzymania wzrostu zarobków i obniżenia realnych dochodów zaznaczył się pewien regres.

Odnosnie do problemu zrównania zarobków należy zaznaczyć, że nie odnosi się to do ponadnarodowych norm i nie należy oczekiwać tego w dającym się przewidzieć czasie. Monopole są zainteresowane odmiennym zjawiskiem, które pozwalałoby manipulować wysokościami zarobków w zależności od sytuacji koniunkturalnej siły roboczej. Lepiej przedstawia się sy-

⁶ M. M. Maksimowa, *Kapitalistische Integration*. Berlin 1975, s. 218.

⁷ Por. artykuł Z. Nowaka w niniejszym zeszycie „PZ”, s. 9.

⁸ Por. *Programm der Kommission für 1977*. Brüssel-Luxemburg, luty 1977, s. 12.

tuacja z postanowieniami mającymi cechy umów zbiorowych i państwowymi zarządzeniami w zakresie obniżania zarobków. Dlatego obrady pomiędzy centralnymi władzami robotniczymi a przedstawicielami państw członkowskich Wspólnoty nie wykraczają poza omawianie problemu ograniczonych uregulowań ponadnarodowych. Uregulowania normatywne nastąpiły jedynie w relatywnie ograniczonej — także praktycznie — dziedzinie dotyczącej praw wynagrodzeń, a mianowicie w zakresie równouprawnienia pod względem wynagrodzeń mężczyzn i kobiet. Zasada ta jest zawarta w art. 119 Traktatu Wspólnoty Europejskiej i najpóźniej do 1 stycznia 1962 r., a dla państw członkowskich przyjętych później — do 1 stycznia 1973 r. winna być zrealizowana. Efekt jest ogólnie znany — daleko posunięta dyskryminacja w dziedzinie zarobków kobiet pozostała w większości krajów członkowskich Wspólnoty nadal nie zmieniona. W 1975 r. zarobki godzinne robotnic przemysłowych wynosiły w porównaniu z analogicznymi danymi dotyczącymi mężczyzn 54,6⁰/₀ (Luksemburg) i 77,9⁰/₀ (Dania). Należy zaznaczyć, że Rada zatwierdziła główną dyrektywę odnośnie do art. 119 Traktatu Wspólnoty, w której państwa członkowskie zostały zobowiązane do zlikwidowania wszelkiej dyskryminacji w zakresie zarobków mężczyzn i kobiet⁹. Świadczy to o tym, że jednoznacznie ustalone uregulowania przyjmowane są w takim stopniu przez państwowe organy i przedsiębiorstwa, w jakim zmuszone są do tego przez klasę robotniczą i jej organizacje.

4

Trzecią grupę uregulowań socjalno-politycznych tworzą te, które zostały wydane pod wpływem bezpośredniej walki prowadzonej przez robotników. Do tego rodzaju uregulowań zaliczyć można np. przepisy o skróceniu czasu pracy, przedłużeniu urlopu wypoczynkowego oraz dotyczące świadczeń socjalno-prawnych. Stanowią one bez wątpienia efekt prowadzonej wspólnie przez robotnicze związki zawodowe walki. Należy przykładowo wymienić czterdziestogodzinny tydzień pracy, czterotygodniowy urlop i przepisy zabezpieczające przeciwko wypowiedzeniom i zwolnieniom z pracy. Ale i w tej grupie uregulowań nie można nie zauważyć, że opór przeciwko zastosowaniu ich w praktyce był szczególnie duży. Przy czym monopole mają możliwości ograniczenia tych praw albo zlekceważenia ich (np. poprzez odmienne postanowienia zakładowe). Po drugie — ustanowione przez Wspólnotę prawa socjalne były różnie interpretowane. Podczas gdy np. we Włoszech formalnie przewagę mają prawa mieszczan nad pra-

⁹ *Richtlinie des Rates vom 10 II 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.* „Amtsblatt der EG” z 19 II 1975, nr L 45, s. 19.

wami dotyczącymi narodowego porządku prawnego, w RFN przeważa pogląd, że narodowe prawa podstawowe — i to w najszerszym znaczeniu — posiadają priorytet. Tego rodzaju wszelkie opory w realizacji uregulowań nie pozostają oczywiście bez wpływu na decyzje Rady. Rada czyni dalsze kompromisy i podejmuje decyzje, które przewidują konieczność realizacji czterdziestogodzinnego tygodnia pracy i czterotygodniowego urlopu dopiero do dnia 31 grudnia 78 r.¹⁰ Pomimo, że to zalecenie nie jest wiążące, stanowi ono jednak czynnik pozytywny, ponieważ monopole i kierownictwo przedsiębiorstw państwowych podają określony termin. Z podobną sytuacją mamy do czynienia jeśli chodzi o wypowiedzenia pracy i zwolnienia. W 1975 r. ogłoszono główne kierunki działania w sprawie masowych wypowiedzeń, w 1977 r. dalsze postanowienia o postępowaniu wobec roszczeń prawnych pracowników w wypadku fuzji zakładu¹¹. Analiza tych dokumentów pozwala stwierdzić, że ochrona pracowników sprowadza się jedynie do informacji, które muszą być podane organom przedstawicielskim pracowników, aby te w jakiegokolwiek formie mogły działać, oraz do odroczenia na 30 dni postępowania od momentu zawiadomienia odpowiednich organizacji pracy.

Właściwym celem tych uregulowań jest chęć wywarcia wpływu na organizacje robotnicze, aby zajęły one pozycje ideologicznego pomocnika. Nie chodzi o poważniejsze ograniczenia prawa kierowania wypowiedzeniami, ale jedynie o włączenie socjalno-politycznych środków kierowania jak np. obowiązku narodowych konsultacji i ustalenie wysokości odszkodowań.

5

Odnosnie do grupy czwartej uregulowań, bezpośrednio wrogich w stosunku do pracujących, organy Wspólnoty Europejskiej starały się dotychczas unikać ich wydawania i powierzać ich redagowanie państwu członkowskim, ponieważ tego rodzaju zarządzenia łatwiej zawrzeć w ustawodawstwie narodowym. Wspólnota Europejska ma nadal zdolność manewrowania i zachowuje prestiż socjalny — kontynuuje nadal swoją funkcję integracyjną. Jednocześnie nie można pominąć faktu, że nasilająca się obecnie tendencja do podejmowania coraz to szerszych autorytatywnych i

¹⁰ *Empfehlung des Rates vom 22 VII 1975 über den Grundsatz der 40-Stundenwoche und den Grundsatz des vierwöchigen bezahlten Jahresurlaubs.* „Amtsblatt der EG” z 30 VII 1975, nr L 199, s. 32.

¹¹ *Richtlinie des Rates vom 17 II 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.* „Amtsblatt der EG” z 22 II 1975, nr L 48, s. 29; *Richtlinie des Rates vom 14 II 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.* „Amtsblatt der EG” z 22 II 1975, nr L Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen. „Amtsblatt der EG” z 5 III 1977, nr L 61, s. 26.

reprezentatywnych kroków zaradczych przez władze monopolistyczne zarysowuje się także w zakresie prawa pracy i praw społecznych. Takie centralne problemy walki klasowej jak strajki i wykluczenia pracowników stanowią szkodę dla klasy robotniczej i jej organizacji najczęściej w zakresie urzeczywistnienia praw (wprowadzenia ich w życie), przez organy egzekutywy i sądu, także Europejskiego Trybunału. Należy podkreślić, że cały kompleks stosunków pomiędzy przedsiębiorcami i pracownikami wywodzi się w znacznej części z uregulowań Europejskiej Wspólnoty, aby uniknąć jawnej konfrontacji prawnej.

6

Na pytanie jakie teorie leżą u podstaw polityki socjalnej Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej należy stwierdzić, że współczesne burżuazyjne teorie o władzy i demokracji przedstawiają swoistą kompilację teorii o konfliktach socjalnych, technokracji i teorii elity, harmonii klasowej i socjalnej współpracy. Uwaga ta odnosi się nie tylko do pojedynczych krajów kapitalistycznych ale również do Wspólnoty Europejskiej.

Pomimo istnienia tylu różnych teorii na temat polityki socjalnej Europejskiej Wspólnoty decydujące znaczenie ma doktryna o partnerstwie socjalnym. Chodzi głównie o zamknięty doktrynalny układ, który powinien skupić w sobie wszystkie kierunki mieszczańskiej ideologii i polityki prawnosocjalnej a także ideologii z zakresu stosunków socjalnych, pogodzić z zasadami systemu kapitalistycznego propagowany socjalny pokój klasy robotniczej i odrzucając ważniejsze socjalno-polityczne prawa, doprowadzić do integracji. Pod tym względem istota tej doktryny jest częścią składową innych teorii społeczeństwa mieszczańskiego a szczególnie teorii o pluralistycznej demokracji.

Janusz Rachocki sformułował przed laty dokładną ocenę tej doktryny i opracował cztery punkty, które są ogólnie obowiązujące także obecnie w stosunkach między kapitałem i pracą i odnoszą się również do Wspólnoty Europejskiej. Partnerstwo socjalne występuje jako:

1. idea wiodąca burżuazyjnej polityki społecznej, której celem jest przewyciężenie w świadomości ludzi pracy poczucia, że pracownik najemny jest jedynie obiektem kapitalistycznego sposobu produkcji, ale równouprawnionym współtwórcą w procesie produkcji;
2. reguła interpretacyjna oraz wytyczna wykładni stosunków społecznych, jakie zachodzą między przedsiębiorcami i zinstytucjonalizowanymi reprezentacjami robotników a także organizacjami branżowymi pracodawców i związkami zawodowymi;
3. metoda praktycznej działalności, której celem jest z jednej strony umocnienie pozycji władczych kapitalistów, z drugiej — stworzenie mate-

rialnych pozorów emancypacji i deproletaryzacji warstw pracowniczych (akcje ludowe, systemy udziału w zyskach);

4. konstrukcja prawna wprowadzona do licznych aktów normujących ważne instytucje w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy oraz znajdująca wyraz w orzecznictwie sądów w sprawach pracy i stosunkach społecznych¹².

To znaczy, co dla niniejszej pracy jest szczególnie ważne, że idee harmonii interesów są prawnie zabezpieczone i z pomocą rozszerzonych środków prawnych, zinstytucjonalizowane. Wciąż jednak pojawiają się głosy, jak np. w ostatnim czasie Ullricha Scheunera czy Alfreda Klose, wybitnych orędowników tej doktryny, którzy podkreślali, że swoboda i konsensus decydują o efektach¹³. W rzeczywistości od dawna wysuwano na plan pierwszy owe instytucjonalne zabezpieczenie tej idei.

Najdobitniejszym przykładem takich działań dla obszaru EWG są tzw. konferencje trójek, jako forma skoncentrowanej akcji, oficjalnie określonej jako socjalny konsensus. Jest to efektem starań w celu osiągnięcia socjalno partnerskiej integracji pracowników i związków zawodowych, która została wzmocniona przed 1974/75 podczas maksymalnego nasilenia kryzysu cyklicznego. Celem tych konferencji trójek, w której biorą udział przedstawiciele rządów, członkowie komisji (zachodnioeuropejskich instytucji) i przedstawiciele przedsiębiorstw i związków zawodowych było wypracowanie sojuszu między partnerami socjalnymi a państwem¹⁴. Badając dotychczasowe efekty konferencji trójki ocenia się głównie autonomię taryfową związków zawodowych. Następnie powinien być rozpatrzony przyrost dochodu, jeśli będzie on dostosowany do realnych gospodarczych możliwości. Wielkość ta została zaliczona do najważniejszych czynników obrazujących całościowy postęp produkcji. Nie po raz pierwszy występuje paralelność między postępem produkcji a wielkością wynagrodzeń.

Nie jest zablokowana aktywna polityka taryfowa, ale zagrożone wydaje

¹² J. Rachocki, *Stosunki między pracą i kapitałem w RFN w świetle doktryny tzw. partnerstwa socjalnego*. „Przegląd Zachodni” nr 4/1969, s. 364.

¹³ *Die Rolle der Sozialpartner in Staat und Gesellschaft*. Beiträge von Ullrich Scheuner, J. Haefely und Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Hrsg. von H. B. Streithofen. Stuttgart 1973; A. Klose, *Der soziale Friede als Ziel der Gesellschaftspolitik*. W: *Ordnung im sozialen Wandel*. Festschrift für J. Messner zum 85. Geburtstag. Hrsg. von A. Klose, H. Schambeck i in. Berlin Zachodni 1976, s. 255.

¹⁴ W. Haferkamp (wiceprezydent Komisji) pisze: „Skoncentrowane europejskie działanie jest możliwe tylko w wyniku działania sił, które wzajemnie współpracują i akceptują współczesne stosunki gospodarcze i społeczne, pragną je zreformować i polepszyć”. „Świat Pracy” z 25 VI 1976.

się utrzymanie osiągniętego poziomu dochodu realnego. Praktyka potwierdziła to. Wzrastającemu oporowi związków zawodowych można przeciwdziałać za pomocą tzw. polityki majątkowej i poprzez udział pracobiorców w postanowieniach przedsiębiorstw.

Ale obie koncepcje stanowią w pełni nieaktualne środki podejmowane w celu wzmocnienia pozycji pracowników i związków zawodowych. Dlatego polityka majątkowa powinna przyczynić się do poprawy zdolności akumulacji kapitału poprzez wcześniej otrzymaną część kapitału, która pozostaje w przedsiębiorstwach lub istnieje możliwość jej wykorzystania. Powinno to prowadzić do szerszego kierowania tytułem własności, co przyczynia się do dalszej koncentracji siły przodujących monopolii. Odnośnie do udziału pracowników w postanowieniach przedsiębiorstw, nie przewidziane są żadne kontrole inwestycji i kosztów, ale ich udział powinien przyczynić się do uspokojenia na froncie kosztów a także umożliwić rozpracowanie danych ramowych. Jeżeli program konferencji trójki oceniać się będzie jako apel do rozsądku partnerów socjalnych, to należy docenić ideologiczną dążność do wypracowania tzw. wspólnej woli i racjonalności gospodarki kapitalistycznej. Reformistycznie nastawione związki zawodowe, w szczególności Europejska Federacja Związków Zawodowych (*Europäischer Gewerkschaftsbund*), nie tylko przyczyniły się do zorganizowania konferencji trójki ale były jej siłą napędową.

Oceniając efekty działalności konferencji trójki dochodzi się do wniosku, że oczekiwania Europejskiej Federacji Związków Zawodowych nie zostały spełnione. Nie ustalono ani aktywnej polityki wynagrodzeń ani nie zdołano podjąć środków przyczyniających się do obniżenia stopnia bezrobocia. W czasie obrad w lecie 1977 r. częściej podejmowano takie żądania związków zawodowych jak: rozszerzenie publicznych instytucji i kierowanie instytucjami a także skrócenie czasu pracy, przedłużenie długości urlopu i obniżenie wieku emerytalnego jako jednego ze środków do zredukowania bezrobocia.

7

Reasumując można stwierdzić, że pomimo poczynionych przez Europejską Wspólnotę przedsięwzięć i podjęcia licznych socjalno-politycznych kroków zaradczych sprzeczności między kapitałem a pracą uległy znacznemu zaostrzeniu. Główne następstwa integracji określają się nie w dziedzinie socjalnej, zrównywaniu wynagrodzeń, umacnianiu socjalnego partnerstwa, integracji klasy robotniczej lub w zachwianiu działalności ruchu robotniczego, ale objawiają się w tym, że nadal przybierają na sile nierówności socjalne, antagonizmy między większością narodu a narodowym czy

międzynarodowym kapitałem monopolistycznym, nadal pogłębia się walka klasowa¹⁵.

Organizacje robotnicze w państwach członkowskich Wspólnoty Europejskiej posiadają — podobnie jak zrzeszenia międzynarodowe robotników — konkretne programy działania, wytyczne w dziedzinie poprawy sytuacji prawnej i socjalnej robotników, zapewnienia im koniecznej reprodukcji siły roboczej i przestrzegania demokratycznych praw decydowania. W większości ważniejszych problemów reprezentują one takie samo stanowisko, które zbliżone jest do woli klasy robotniczej. Prawa socjalne mogą przyczynić się do poprawy pozycji socjalnej robotników tylko wtedy, gdy będą one połączone z ogólnodemokratycznymi przemianami, które zapewnią klasie robotniczej możliwości oddziaływania na gospodarkę i poczynania państwa. Tylko demokratyczna władza umożliwi pokonanie sprzeczności między ustalonymi formalnie prawami robotników a ich praktycznym wcieleniem w życie w krajach Wspólnoty Europejskiej. Organizacje związkowe i demokratyczno-polityczne muszą wywierać w tym względzie znaczny wpływ, odgrywać większą rolę i mieć możliwości znaczniejszej kontroli.

Z niemieckiego przetłumaczyła Romualda Zwierzycka

¹⁵ Por. M. M. Maksimowa, *Kapitalistische Integration*, op. cit., s. 222.