

SIEGFRIED SEIDEL  
Halle

## WPLYW PRAWA PRACY I PRAWA O UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH NA REALIZACJĘ JEDNOŚCI POLITYKI GOSPODARCZEJ I SOCJALNEJ

### I.

Na VIII Zjeździe *SED*, który „stanowił zwrot w polityce partii, szczególnie w zakresie polityki gospodarczej i socjalnej”<sup>1</sup>, uchwalono podstawowe zadanie partii jako założenie długoterminowe. Jego istota polega na dalszym wzroście materialnego i kulturalnego poziomu życia narodu w oparciu o szybkie tempo rozwoju produkcji socjalistycznej, zwiększenie efektywności, postępu naukowo-technicznego i wzrost wydajności pracy<sup>2</sup>. Strategiczną linię tych zadań potwierdził w pełni IX Zjazd *SED*. W ciągu ostatnich ośmiu lat osiągnięto już w tej dziedzinie znaczne sukcesy. Równocześnie powstało szereg nowych problemów, spowodowanych przede wszystkim trudnościami w gospodarce zagranicznej, które pojawiły się w latach 1973 - 1974.

Socjalistyczne prawo pracy jest ważnym instrumentem państwowym służącym realizacji jedności polityki gospodarczej i socjalnej. Z tego też względu VIII Zjazd *SED* postawił sobie za zadanie nową kodyfikację socjalistycznego prawa pracy<sup>3</sup>.

Zarówno w preambule jak i w paragrafie 1 kodeksu pracy NRD z dnia 16 czerwca 1977 r.<sup>4</sup>, wprowadzonego w życie 1 stycznia 1978 r., wskazano na to podstawowe zadanie. Podkreślono, że prawo pracy NRD służyć ma realizacji owego zadania przy założeniu jedności polityki gospodarczej i socjalnej (§ 1 ust. 1 kodeksu pracy).

Socjalistyczne prawo pracy, którego przedmiotem są stosunki pracy robotników i pracowników, ma zasadnicze znaczenie dla realizacji jednoś-

<sup>1</sup> *Geschichte der SED. Abriss*. Dietz-Verlag, Berlin 1978, s. 563.

<sup>2</sup> *Entschliessung des VIII. Parteitages der SED. Protokoll*. Bd. 2, Berlin 1971, s. 296.

<sup>3</sup> *Por. Bericht des ZK an den VIII. Parteitag der SED*. Dietz-Verlag, Berlin 1971, s. 67.

<sup>4</sup> „*GBL*” I, s. 185.

ci polityki gospodarczej i socjalnej, ponieważ jedność ta w bardzo dużym stopniu znajduje swoje urzeczywistnienie poprzez prawo pracy, a jej pomyślnie rozwiązanie bez prawa pracy byłoby wręcz niemożliwe. Jeśli chodzi o NRD wyraża się to szczególnie poprzez fakt, że z ogólnej liczby 8,550 mln pracowników (łącznie z uczniami zawodu) 7,620 (tj. 89,1<sup>0</sup>%) stanowią robotnicy i pracownicy objęci regulacjami prawa pracy<sup>5</sup>. W coraz większym stopniu stosowane są regulacje prawa pracy również w rolnictwie<sup>6</sup>.

Należy podzielać pogląd autorów Powelzig i Thiel, którzy wskazują, że „konkretne związki, w jakie wchodzi człowiek wykonując pracę produktywną, są te, w których tworzy się bogactwo materialne społeczeństwa oraz decydujące podstawy do dalszego rozwoju społeczeństwa socjalistycznego”<sup>7</sup>.

Znaczenie prawa pracy nie jest docenione. Rozpowszechnianie idei socjalistycznej dyscypliny pracy i oczywiście właściwej organizacji pracy, nie jest możliwe bez zastosowania środków prawnych. Duże znaczenie ma w tym względzie stwierdzenie S. A. Iwanowa, że „środki dostosowane pod względem ekonomicznym, ale nie ujęte w odpowiednią formę prawną, mogą nie wywołać efektów użytkowych”<sup>8</sup>. Konieczne jest nawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy ekonomistami a prawnikami. Tkwi w tym — moim zdaniem — znaczna rezerwa, jeśli chodzi o podwyższenie efektywności gospodarki narodowej oraz istotne zadanie dla naukowców z obu dziedzin nauki, w szczególności zaś dla przedstawicieli prawa gospodarczego i prawa pracy.

Nie mniejsze znaczenie ma prawo pracy w polityce socjalnej. Istotne elementy programu społeczno-politycznego posiadają charakter prawa pracy; jako najważniejsze wymienić można: skrócenie czasu pracy, przedłużenie urlopu, podwyżka płac, płatny urlop w przypadku urodzenia dziecka, zapewnienie miejsca pracy oraz podwyżka rent i emerytur. Program budownictwa mieszkaniowego — poprzez uprzywilejowany przydział mieszkań dla pracowników zakładów o szczególnym znaczeniu gospodarczym, względnie dla robotników — jest też ściśle związany ze stosunkami prawa pracy. Powiązanie to doprowadziło w Związku Radzieckim do wytworzenia się dyscypliny prawnej wywodzącej się z prawa pracy a gwarantującej bezpieczeństwo socjalne.

<sup>5</sup> *Statistisches Jahrbuch der DDR*, 1978. Staatsverlag, Berlin 1978, s. 84.

<sup>6</sup> Por. *Die Musterstatuten der LPG Pflanzenproduktion und der LPG Tierproduktion*. „GBI.”, Sonderdruck nr 937.

<sup>7</sup> Pawelzig, Thiel, *Einige Überlegungen zu den Arbeitsrechtsverhältnissen als Gegenstand des Arbeitsrechts*. „Staat und Recht” 1977 z. 11, s. 1142.

<sup>8</sup> S. A. Iwanow, *Sowjetische Arbeitsrechtswissenschaft — Probleme und perspektivische Entwicklung*. „Staat und Recht” 1976, s. 969.

Wielkość zadań, jakie w związku z tym przypadają prawu pracy, wynika przede wszystkim z tego, że owa dyscyplina prawna w sposób najbardziej bezpośredni wyraża jedność polityki gospodarczej i socjalnej. Bez konsekwentnego spełniania obowiązków pracy nie można realizować zadań polityki socjalnej. Stosowanie podstawowej zasady polityki gospodarczej, mówiącej, że zużytkować można tylko to, co uprzednio zostało wyprodukowane, odbywa się przede wszystkim poprzez prawo pracy, ale tylko wtedy, gdy jest konsekwentnie realizowane. Tak na przykład osiągnięcie celu we współzawodnictwie pod hasłem „Każdy produkuje dobrą jakość” (*Jeder leistet jedem Qualität*) wymaga ścisłego zastosowania odpowiednich zarządzeń prawa pracy, dotyczących wynagrodzenia za dobrą jakość oraz wprowadzenia prawnej odpowiedzialności za pracę, co obecnie jeszcze nie w każdym zakładzie ma miejsce. Nieprzestrzeganie socjalistycznego prawa pracy prowadzi do znacznych strat w gospodarce państwowej i nierzadko też do zadrażnień między pracownikami łamiącymi prawo a wypełniającymi wzorowo swoje obowiązki służbowe.

Společną rolę prawa pracy podkreśla też fakt, że walka ideologiczna o prawa człowieka koncentruje się coraz bardziej na prawie do pracy. Każde niedocenianie prawa pracy zmniejsza — świadomie lub nie — skuteczność naszych argumentów w kwestii udokumentowania naszej przewagi. Konieczne jest w związku z tym nie tylko wskazywanie, że każdy nasz obywatel realizować może prawo do pracy, musimy także wypracować bardziej konkretnie treściową przewagę socjalistycznych stosunków pracy. Polega ona głównie „na współżyciu i działaniu we wspólnocie, w której każdy pracownik rozwijać może poprzez wolną i twórczą pracę własną osobowość, swe indywidualne możliwości twórcze zgodnie z osiągniętym poziomem życia i wymogami społecznymi”<sup>9</sup>.

## II.

Jak kształtował się wpływ prawa pracy na realizację jedności polityki gospodarczej i socjalnej w ciągu ubiegłych ośmiu lat? Omówimy to zjawisko posługując się kilkoma znamienymi przykładami. Punkt wyjścia naszych rozważań będzie stanowić sytuacja powstała w 1970 r., poddana na 14 posiedzeniu KC SED w listopadzie 1970 r. krytycznej ocenie. „Przeceniono wówczas w pewnym sensie możliwości NRD, co doprowadziło do zbyt wybujałych wyobrażeń i nierealnych pragnień”. Komitet Centralny orientował w związku z tym na „ponowne stworzenie ciągłości i stabilności procesu reprodukcji, gwarancję planowego i proporcjonalnego rozwoju gospodarki narodowej, przestrzeganie i wykorzystanie praw

<sup>9</sup> Thiel, *Arbeit und Würde des Menschen*. „Einheit” 1978, z. 11, s. 1115.

ekonomicznych socjalizmu i realistyczną ocenę faktycznych warunków, sił i możliwości”<sup>10</sup>.

Wskazania te w stosunkowo krótkim czasie zostały częściowo zrealizowane, co stworzyło kierownictwu partyjnemu i państwowemu możliwość podjęcia przedterminowo środków socjalno-politycznych, które już w rok po uchwałach VIII Zjazdu weszły w życie. Było to przede wszystkim wynikiem zwiększonej intensyfikacji gospodarki narodowej. Główny nacisk w ramach środków z zakresu polityki socjalnej położono na redukcję opłat czynszowych za około 300 tys. mieszkań zasiedlonych w latach 1967 - 1972 do wysokości obowiązującej przed 1967 r., następnie na poprawę świadczeń rentowych i emerytalnych oraz świadczeń dla kobiet, mających na celu zwiększenie liczby urodzeń, jak również ułatwień dla pracujących matek<sup>11</sup>.

Podwyżką emerytur i rent, która weszła w życie z dniem 1 września 1972 r.<sup>12</sup>, objęto 3,9 mln obywateli. W przypadku rencistów, którym przyznano rentę przed 1 marca 1968 r. tj. przed wejściem w życie nowego postanowienia, zastosowano zasady nowego prawa rentowo-emerytalnego (obowiązującego od 1968 r.). Poza tym, podwyższono najniższe emerytury z 160 - 170 do 200 - 240 marek (zależnie od ilości przepracowanych lat). W wyniku tego miesięczne emerytury wzrosły w 1972 r., w porównaniu z 1971 r., o średnio 39,71 marek<sup>13</sup>. Wydatki ogólne na renty i emerytury zwiększyły się w 1973 r., kiedy to podwyżka weszła w pełni w życie, w porównaniu z 1971 r. z 8,871 do 11,228 miliardów marek, tj. o 2,357 miliardów marek (o 26,56%, a więc ponad 1/4)<sup>14</sup>.

Ów pozytywny rozwój kontynuowany był po IX Zjeździe KC SED. Uchwalono dalsze istotne zmiany, które zaczęły obowiązywać od 1 grudnia 1976 r.<sup>15</sup>. Dotyczyły one głównie uwzględnienia okresu ubezpieczenia sprzed 1 stycznia 1946 r. Ich wysokość zrównano z wysokością ubezpieczeń po 1946 r. Równocześnie podwyższono najniższe emerytury z 200 - 240 marek do 240 - 300. Uwzględniono w ten sposób liczbę lat pracy. Regulacja ta była szczególnie korzystna dla emerytów, którzy dawno osiągnęli wiek emerytalny a posiadali względnie niskie dochody. W wyniku tych uchwał przeciętna wysokość miesięczna emerytur wzrosła w 1977 r., w porównaniu z 1975 r., z 258,28 do 302,43, tj. o 44,15 marek. Ta podwyżka była więc o 5 marek wyższa od tej, która miała miejsce

<sup>10</sup> *Geschichte der SED, op. cit.*, s. 545.

<sup>11</sup> *Geschichte der SED, op. cit.*, s. 582.

<sup>12</sup> Por. 2. Renten-Verordnung (dalej VO) vom 10. Mai 1972 („GBl.” II, nr 27, s. 306).

<sup>13</sup> *Statistisches Jahrbuch der DDR, 1978, op. cit.*, s. 339.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 338.

<sup>15</sup> Por. 2 Renten-VO vom 29. Juli 1976 („GBl.” II, nr 28, s. 379).

w 1971 r. W ciągu sześciu lat wysokość emerytury podniosła się o około 100 marek, tj. o 1/3. Suma wydatków na renty i emerytury wzrosła, w porównaniu z 1973 r., o dalsze ponad 2 mld marek, tzn. z 11,228 do 13,384 mld marek<sup>16</sup>. Tym samym poprawiła się stopa życiowa tych obywateli, którzy przyczynili się szczególnie w pierwszych latach do budowy społeczeństwa socjalistycznego.

W trosce o przyrost naturalny, poza przedłużeniem urlopu macierzyńskiego z 6 na 12 tygodni, przyznano — dotychczas zróżnicowany (od 500 - 1000 marek) — zasiłek porodowy, wynoszący 1000 marek, wskutek czego w przypadku narodzin pierwszego dziecka uległ on podwojeniu. Równocześnie wprowadzono bezprocentowy kredyt w wysokości 5 tys. marek dla młodych małżeństw w wieku do 26 lat. Po urodzeniu pierwszego dziecka suma do zwrotu zmniejsza się o 1000 marek, drugiego o 1500, a trzeciego — o 2500<sup>17</sup>. W przypadku urodzenia trojga dzieci kredyt podlega umorzeniu, a wpłacone już raty zostaną zwrócone.

Trzeba jednak stwierdzić, że działania tych środków nie dało się początkowo odczuć. Wyrażają to dane, dotyczące ilości urodzin:

1971 : 238,870

1972 : 200,443

1973 : 180,336<sup>18</sup>

1974 : 179,127<sup>19</sup>

W okresie od maja 1972 do końca 1978 r. udzielono kredytu 527,531 młodym małżeństwom. W tym czasie umorzono kredyt w 453,824 przypadkach, w tym 112,512 po urodzeniu się drugiego i 856 trzeciego dziecka<sup>20</sup>. Wyraźny wzrost liczby urodzeń nastąpił dopiero po 1976 r., w wyniku zastosowania środków, które omówię później.

Matkom trojga i więcej dzieci poniżej 16 roku życia obniżono ustawowy czas pracy przy pełnym wyrównaniu płac z 43 3/4 względnie 42 godzin (w systemie trzymianowym) na 40 godzin, równocześnie zwiększono im urlop minimalny, który wynosił 15 dni roboczych, na 21, a w przypadku pracy w systemie wielozmianowym na 24 dni robocze<sup>21</sup>. Ten krok,

<sup>16</sup> Por. *Statistisches Jahrbuch der DDR*, 1978, op. cit., s. 339.

<sup>17</sup> Por. VO vom 10. Mai 1972 über die Erhöhung der staatlichen Geburtenbeihilfe und die Verlängerung des Wochenurlaubes („GBl.” II, nr 27, s. 314), szczególnie § 1 i 4, jak również przyjęte tego samego dnia (10 V 1972) VO über die Gewährung von Krediten zu vergünstigten Bedingungen an junge Eheleute („GBl.” II, nr 27, s. 316).

<sup>18</sup> Spadek ten w porównaniu z 1971 r. wynikał w szczególności w związku z uchwaloną 9 marca 1972 r. przez Izbę Ludową ustawą o przerywaniu ciąży („GBl.” II, nr 12, s. 149).

<sup>19</sup> Por. *Statistisches Jahrbuch der DDR*, 1978, op. cit., s. 349.

<sup>20</sup> Por. „Neues Deutschland” z 10 IV 1979, s. 3: *Förderung junger Ehen*.

<sup>21</sup> VO vom 10. Mai 1972 über die Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche

podjęty zapewne po raz pierwszy w skali światowej, miał służyć polepszeniu sytuacji matek kilkorga dzieci, szczególnie, aby mogły one lepiej pogodzić pracę zawodową z potrzebami rodziny. Przepisy te rozszerzono w 1976 r. na matki z dwojgiem dzieci poniżej 16 roku życia<sup>22</sup>. Poprawie uległy też świadczenia finansowe z tytułu ubezpieczeń społecznych dla samotnych pracowników na opiekę nad ich chorymi dziećmi, jeżeli z tego powodu byli oni nieobecni w pracy.

Zwiększono także dobrowolne dodatkowe ubezpieczenie rentowo-emerytalne. Ten rodzaj ubezpieczenia wprowadzono na początku 1971 r.<sup>23</sup> Dla lepszego zrozumienia tego przepisu koniecznym jest wskazanie, że w NRD zachowano zasadę ubezpieczeń, jednak od 1947 r. obowiązuje składka od pensji do 600 marek miesięcznie. Oznacza to, że przy obliczeniu wysokości rent i emerytur uwzględnia się jedynie kwotę do maksimum 600 marek. W związku z tym pracownikom z wyższymi poborami naliczana jest względnie niska kwota rentowo-emerytalna w porównaniu z poborami netto. Dla tego kręgu osób stworzono zatem możliwości opłacania składki na zasadzie dobrowolności również ponad granicę 600 marek, co wpływa korzystnie zarówno na wysokość zasiłku, jak i na późniejszy wymiar renty i emerytury. Ponieważ jednak rozporządzenie to wprowadzono dopiero w 1971 r. pracownicy starsi byli poszkodowani. W celu wyrównania tych dysproporcji znaleziono rozwiązanie przejściowe. Mężczyznom, którzy 1 marca 1971 r. mieli ponad 50 lat i kobietom, które liczyły ponad 45 lat, doliczono odpowiednio lata powyżej 50 względnie 45 do renty i emerytury bez dodatkowej opłaty składek. Regulację tę udoskoniono w 1976 r., obierając jako granicę nie dzień 1 marca 1971 r., lecz moment ukończenia 50 względnie 45 roku życia<sup>24</sup>. Od 1973 r. wszystkie wypadki, jakie miały miejsce podczas zorganizowanej działalności społecznej, kulturalnej i sportowej traktowane są w kwestii świadczeń jako wypadki przy pracy<sup>25</sup>.

Najważniejsza uchwała z zakresu polityki socjalnej podjęta w 1973 r.,

---

und die Erhöhung des Mindesturlaubes für vollbeschäftigte werktätige Mütter mit mehreren Kindern („GBI.“ II, nr 27, s. 313).

<sup>22</sup> VO vom 29. Juli 1976 über die weitere schrittweise Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche („GBI.“ I, nr 29, s. 385), § 3.

<sup>23</sup> Por. VO vom 10. Februar 1971 über die Verbesserung der freiwilligen Zusatzrentenversicherung und der Leistungen der Sozialversicherung bei Arbeitsunfähigkeit („GBI.“ II, nr 17, s. 121).

<sup>24</sup> Por. 3. VO über die weitere Verbesserung der freiwilligen Zusatzrentenversicherung und der Leistungen der Sozialversicherung bei Arbeitsunfällen vom 29. Juli 1976 („GBI.“ I, nr 3, s. 393).

<sup>25</sup> Por. VO vom 11. April 1973 über die Erweiterung des Versicherungsschutzes bei Unfällen in Ausübung gesellschaftlicher, kultureller oder sportlicher Tätigkeit („GBI.“ I, nr 22, s. 129).

dotyczy długoterminowego programu budownictwa mieszkaniowego na lata 1976 - 1990. W tym okresie planuje się wybudować lub zmodernizować 2,8 do 3,0 mln mieszkań, co przyczyni się do rozwiązania problemu mieszkań<sup>26</sup>. W ramach niniejszej rozprawy ów zasadniczy element programu polityki socjalnej zostanie jednak pominięty.

W 1974 r. uchwalono, że od stycznia 1975 r. urlop minimalny przedłużony zostanie z 15 do 18 dni roboczych. Objęło to 1,7 mln pracowników (tzn. co czwartego pracownika)<sup>27</sup>. Dzięki temu każdy pracujący w NRD otrzymuje płatny 3-tygodniowy urlop.

Równocześnie wprowadzono zmiany, które objąć mają robotników zmianowych i montażowych. M. in. uchwalono jednolitą stawkę w wysokości 7 marek za zmianę nocną oraz zwiększenie urlopu minimalnego dla pracowników w systemie 3-zmianowym na 21 dni roboczych<sup>28</sup>. Przedsięwzięcia te — które nadal będą rozbudowywane — mają na celu pozyskanie większej liczby pracowników w systemie trzyzmianowym, co umożliwi lepsze wykorzystanie wysokoproduktywnych maszyn i urządzeń. Okazało się to bardzo skomplikowanym zadaniem, które dopiero w 1978 r. przyniosło odczuwalne rezultaty w postaci wzrostu czasowego wykorzystania urządzeń.

### III.

Szczególną rolę w procesie realizacji polityki socjalnej odgrywa — opierająca się na wynikach pracy — polityka płac z zasadami premiowania włącznie. W okresie 1971 - 1975 przeprowadzono podwyżki płac dla ogółem 3,7 mln pracowników, tj. dla ponad 50% ogółu zatrudnionych<sup>29</sup>. Zgodnie z uchwałami VIII Zjazdu objęły one przede wszystkim pracowników zaszeregowanych do niższej grupy płac, m.in. pracowników służby zdrowia i opieki społecznej, kierowców zawodowych (szczególnie samochodów osobowych), pracowników nadzoru itd. W 1971 r. zwiększono minimalną miesięczną płacę brutto dla zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin pracy z 300 do 350 marek<sup>30</sup>. Tę linię postępowania kontynu-

<sup>26</sup> *Geschichte der SED, op. cit.*, s. 603.

<sup>27</sup> Por. VO vom 12. September 1974 über die Erhöhung des Mindesturlaubes im Kalenderjahr („GBL.“ I, nr 51, s. 478) oraz *Geschichte der SED, op. cit.*, s. 603.

<sup>28</sup> Por. VO vom 12. September 1974 über die Gewährung von Schichtprämie („GBL.“ I, nr 51, s. 477).

<sup>29</sup> Por. *Direktive des IX. Parteitages der SED zum Fünfjahrplan für die Entwicklung der Volkswirtschaft der DDR in den Jahren 1976 - 1980*. Dietz-Verlag Berlin, s. 10.

<sup>30</sup> Por. VO vom 3. Februar 1971 über die Erhöhung des monatlichen Mindestbruttolohnes von 300 auf 350 Mark und die differenzierte Erhöhung der monatlichen Bruttolöhne unter 435 Mark („GBL.“ II, nr 12, s. 81).

wano konsekwentnie po IX Zjeździe. Od 1 października 1976 r. podwyższono miesięczną płacę brutto z 350 do 400 marek. Równocześnie pensje w wysokości 400 - 500 marek podwyższono o 40 - 45 marek, a płace 500 - 550 marek wzrosły o 10 do 15 marek. Po uwzględnieniu 10 procentowej kwoty na ubezpieczenie społeczne oraz podatku od wynagrodzeń miesięczna minimalna płaca netto wynosi od tej chwili ca 350 marek. Środkami tymi objęto ogółem 1,4 mln, tzn. co piątego pracownika<sup>31</sup>.

Równocześnie powstał problem stworzenia całkowicie nowej formy systemu płac. W ramach realizacji uchwał IX Zjazdu partii wprowadza się stopniowo płace podstawowe i nowy system wynagrodzenia dla kadr z wykształceniem wyższym oraz półwyższym zawodowym (po ukończeniu *Fachschule*) w gospodarce państwowej<sup>32</sup>. Chodzi przede wszystkim o stworzenie bodźców materialnych i popieranie postępu naukowo-technicznego. Wypracowanie nowej formy systemu płac w NRD jest jednak zadaniem o charakterze długoterminowym, wymagającym jeszcze wielu twórczych rozwiązań. Charakter polityki płac w programie *SED* określono w następujący sposób:

„Popiera ona twórczą inicjatywę robotników i wszystkich innych pracowników w celu zwiększenia wydajności pracy, dalszej kwalifikacji pracowników, pobudzenia ich zainteresowania racjonalizacją socjalistyczną aż po zastosowanie uzasadnionych technicznie norm pracy”.

Szczególnie podkreślono w związku z tym zadanie „stopniowego podwyższania najniższych dochodów przy uwzględnieniu podwyższania kwalifikacji i wyników w pracy”<sup>33</sup>.

#### IV.

Uchwalony na IX Zjeździe *SED* program tej partii określił następujące zadania: dalsze wydłużenie urlopu wypoczynkowego, stopniowe przechodzenie na 40-godzinny tydzień pracy, skrócenie dziennego czasu pracy przy zachowaniu 5-dniowego tygodnia pracy<sup>34</sup>. W ciągu ubiegłych trzech lat osiągnięto na tym polu znaczne sukcesy. Od 1 maja 1977 r. tygod-

<sup>31</sup> Por. VO vom 29. Juli 1976 über die Erhöhung des monatlichen Mindestbruttolohnes von 350 Mark auf 400 Mark und die differenzierte Erhöhung der monatlichen Bruttolöhne bis zu 500 Mark („GBI.” I, nr 28, s. 377) oraz Bericht der Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik über die Durchführung des Volkswirtschaftsplanes 1976, „Neues Deutschland” nr 22/23 I 1977, s. 4.

<sup>32</sup> Już dla 1,5 mln robotników produkcyjnych wprowadzone zostać mają nowe płace podstawowe. Por. *Geschichte der SED*, op. cit., s. 671.

<sup>33</sup> *Programm der SED*, Dietz-Verlag, Berlin 1976, s. 24.

<sup>34</sup> *Ibidem*.



niowy czas pracy dla zatrudnionych w systemie trzymianowym względnie ciągłym skrócono z 42 do 40 godzin. Czas pracy zatrudnionych w systemie dwuzmianowym zredukowano w tym samym okresie z 43 3/4 do 42 godzin<sup>35</sup>. Jeżeli uwzględnimy wspomniane już udogodnienia dla matek z dwojgiem lub więcej dzieci w wieku poniżej 16 lat, oznacza to, że 1,1 mln pracowników — w rok po przyjęciu programu partii — objętych zostało 40-godzinnym tygodniem pracy. Dla dalszych 600 tys. zatrudnionych czas pracy wynosi od dnia 1 maja 1977 r. 42 godziny<sup>36</sup>. Dla pozostałych pracowników tygodniowy czas pracy pozostał bez zmian (43 3/4 godz.), ponieważ dalsze skrócenie czasu pracy może mieć miejsce w zależności od istniejącego potencjału siły roboczej.

Na mocy podjętej w maju 1976 r. uchwały urlop wypoczynkowy dla wszystkich pracowników zwiększono o co najmniej 3 dni. Poprzez tę regulację, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1979 r. nadano również prawu urlopowemu nową formę<sup>37</sup>. Jako dni urlopowe liczone są obecnie jedynie dni robocze, dla większości zatrudnionych są to dni od poniedziałku do piątku. Urlop podstawowy, przysługujący wszystkim pracownikom wynosi obecnie 18 dni roboczych (tzn. ponad 3 1/2 tygodnia pracy).

Długość urlopu podlega zwiększeniu o ponad 3 dni w przypadku pracowników zmianowych i kobiet z kilkorgiem dzieci. Od 1977 r. wprowadzono urlop dodatkowy w wysokości trzech dni roboczych dla zatrudnionych w systemie dwu- i trzymianowym. Po dwóch latach ponownie zwiększono go w zależności od rodzaju systemu pracy. Wynosi on w poszczególnym systemie: dwuzmianowym przerywanym — 3 dni robocze, dwuzmianowym ciągłym — 4 dni robocze, trzymianowym przerywanym — 5 dni roboczych i trzymianowym ciągłym — 6 dni roboczych.

Systematyczne wydłużanie urlopów i skracanie czasu pracy robotnikom zmianowym są świadectwem prężności polityki socjalnej NRD i jej ścisłych powiązań z polityką gospodarczą. Ten aspekt polityki socjalnej uwzględnia przede wszystkim fakt istnienia sprzeczności pomiędzy wymogami pracy zmianowej, a interesem pracowników, w związku z wynikającymi z tego powodu utrudnieniami. Doświadczenia wykazują, że sprzeczności tych nie można usunąć jedynie przy pomocy bodźców materialnych. Szczególnie w przypadku pracowników zmianowych istnieje — ze zrozumiałych względów — dążenie do większej ilości czasu wolnego. Należy tu jednak podkreślić, że dopiero poprzez redukcję czasu pracy do 40 godzin w przypadku pracy trzymianowej, urzeczywistniony został

<sup>35</sup> Por. przypis 22.

<sup>36</sup> Por. *Geschichte der SED, op. cit.*, s. 671.

<sup>37</sup> VO vom 28. September 1978 über den Erholungsurlaub („GBI.” I).

5-dniowy tydzień pracy dla tego kręgu osób, podczas gdy dla pozostałych pracujących nastąpiło to w NRD już w 1967 r.

Podobnymi zasadami postępowania kierowano się przy ustaleniu prawa urlopowego i czasu pracy w szczególności wymiaru urlopu podstawowego dla kobiet z dziećmi. Dla kobiet posiadających dwoje lub troje albo więcej dzieci poniżej 16 lat, a które pracują w systemie wielozmianowym, urlop podstawowy wynosi 20 względnie 23 dni robocze. W powiązaniu z urlopem dodatkowym dla pracowników zmianowych matki te otrzymują — pomijając uwarunkowany pracą urlop dodatkowy w wymiarze do 5 dni — 23 - 26 względnie 26 - 29 dni roboczych, tj. 5 - 6 tygodni kalendarzowych.

W celu zrozumienia tych pociągnięć, które w tej formie pojawiły się w prawie urlopowym po raz pierwszy, należy wskazać, że NRD jest jednym z krajów o najwyższym wskaźniku zatrudnienia kobiet. Około 80% wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym od 15 do 60 lat pracuje zawodowo<sup>38</sup>. Trzeba jednak zauważyć, że dość pokaźna liczba tych kobiet (ca 1 mln) — na podstawie ugody w ramach umowy o pracę — pracuje w czasie skróconym. Dzięki wprowadzonym regulacjom osiągnęliśmy, że większa liczba kobiet zdecydowała się pracować według ustawowego czasu pracy, aby móc korzystać z powyższych udogodnień.

Należy wreszcie wskazać na jeszcze jedną osobliwość prawa NRD dotyczącego czasu pracy — udzielenie w każdym miesiącu kalendarzowym jednego płatnego dnia na pracę w gospodarstwie domowym. Prawo do tego posiadają, od momentu utworzenia NRD, zamężne kobiety oraz kobiety samotne z dziećmi poniżej 18 roku życia, pracujące w pełnym wymiarze godzin. Od stycznia 1977 r. taki dzień wolny przysługuje również zatrudnionym w pełnym wymiarze kobietom samotnym (bezdzielnym) po ukończeniu czterdziestego roku życia<sup>39</sup>. Regulację tę przeprowadzono przede wszystkim ze względu na fakt, że w NRD — w wyniku II wojny światowej — żyje bardzo wiele kobiet samotnych w tych granicach wiekowych. W 1977 r. w przedziałach wieku od 50 do 60 lat dała się zauważyć absolutna przewaga kobiet (362 567). Na 100 mężczyzn przypadało 156 kobiet<sup>40</sup>. Proporcje te wśród młodszych roczników zmieniają się na korzyść mężczyzn wskutek większej liczby urodzeń chłopców. I tak na przykład, wśród rocznika 1939 istnieje nadwyżka ok. 2050 mężczyzn (ca 1,8%)<sup>41</sup>. Na tym opiera się też dążenie samotnych mężczyzn domagają-

<sup>38</sup> Por. *Statistisches Jahrbuch der DDR 1978, op. cit.*, ss. 91, 342.

<sup>39</sup> Por. VO vom 3. September 1976 über die Erweiterung des Anspruchs auf Hausarbeitsta $\ddot{z}$  und auf Mindesturlaub („GBI.“ I, nr 37, s. 437).

<sup>40</sup> *Statistisches Jahrbuch der DDR 1978, op. cit.*, s. 346.

<sup>41</sup> Por. *Statistisches Jahrbuch der DDR 1978, op. cit.*, s. 345.

nych się otrzymania również dnia wolnego na pracę w domu, co jednak — ze względu na obowiązujące postanowienia — jest wykluczone.

Uprzywilejowanie kobiet pracujących zawodowo, przede wszystkim matek, jest bez wątpienia ze względów społecznych uzasadnione. Nie należy jednak zapominać, że powoduje to znaczne dysproporcje pod względem czasu pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami. Odczuwalne są one przede wszystkim w tych gałęziach gospodarki narodowej i dziedzinach życia, w których tradycyjnie zatrudnione są w większości lub wyłącznie kobiety (m.in. w służbie zdrowia, żłobkach i przedszkolach, w oświacie, handlu i wielu dziedzinach usług, a także w przemyśle lekkim, spożywczym i chemii). Niezbędne stało się zatem zwiększenie w wymiarze ponadprzeciętnym wydajności pracy w tych dziedzinach celem wyrównania powstałego ubytku czasu pracy. Jednak nie wszędzie było to możliwe, co spowodowało szereg trudności, szczególnie po wprowadzeniu dalszych udogodnień odnośnie do czasu pracy kobiet w przypadku urodzenia dzieci. Doprowadziło to nawet po części do zastrzeżeń odnośnie do celowości owych regulacji. Trzeba jednak jednoznacznie stwierdzić, że z ogólnospołecznego punktu widzenia nie mamy w tej kwestii żadnej alternatywy. Należy natomiast zastanowić się, czy w planowaniu siły roboczej nie należałoby uwzględnić udziału kobiet pracujących w szczególny sposób. Jedynie w ten sposób pogodzić można w pełni podjęte w ramach prawa pracy regulacje z wymagającymi rozwiązaniami problemami. Rozwiązanie tej kwestii konieczne jest przede wszystkim dlatego, że udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych zmniejszy się w ciągu najbliższych 10 do 15 lat z 50,2% obecnie do około 45% (gdy roczniki, w których przeważają kobiety, osiągną wiek emerytalny), a od około 1985 r. liczba kobiet w wieku produkcyjnym będzie zmniejszać się systematycznie (jako konsekwencja wchodzenia w wiek produkcyjny roczników o niskim przyroście naturalnym).

## V.

W programie *SED* zawarte jest założenie, że „koszty materialne i świadczenia związane z urodzeniem, opieką i wychowaniem dzieci ponosi i uznaje społeczeństwo”. Zadanie to było i jest szczególnie doniosłe w Niemieckiej Republice Demokratycznej, która posiadała w połowie lat siedemdziesiątych najniższy wskaźnik urodzeń ze wszystkich europejskich krajów RWPG. W 1974 r. na 1000 mieszkańców przypadała następująca liczba urodzeń

w Bułgarii	17,2
na Węgrzech	17,8

w NRD	10,6
w Polsce	18,4
w Rumunii	20,3
w ZSRR	18,2
w Czechosłowacji	19,8 <sup>42</sup>

W 1975 r. liczba urodzin zwiększyła się w porównaniu z 1974 r., nieznacznie (o 2 670), wynosiła jednak o dokładnie 100 000 mniej niż w 1965 r. Na skutek wysokiego wskaźnika zgonów w związku ze starzeniem się społeczeństwa w 1975 r. nastąpiło absolutne zmniejszenie ludności o 58 591<sup>43</sup>. Stanowiło to z pewnością podstawę do uchwalenia i natychmiastowego wprowadzenia w życie w maju 1970 r. — już w tydzień po zakończeniu IX Zjazdu partii — środków mających na celu zwiększenie przyrostu naturalnego. Chodzi tu głównie o dwie regulacje:

a) płatny urlop macierzyński po urodzeniu dziecka zwiększony został o 8 tygodni (z 12 na 20);

b) wzorem doświadczeń Węgier i Czechosłowacji wprowadzono dla matek, które urodziły drugie i każde następne dziecko nowy zasiłek macierzyński. Udziela się go po upływie urlopu macierzyńskiego aż do momentu, gdy dziecko osiągnie pierwszy rok życia, a wynosi on od 45 do 90% średnich zarobków netto matki. Zróżnicowanie uzależnione jest przede wszystkim od ilości dzieci w gospodarstwie. Zasiłek udzielany jest jednak tylko wtedy, jeżeli matka w tym okresie przerywa pracę zawodową<sup>44</sup>.

Wprowadzenie tych regulacji przyniosło widoczny efekt. Liczba urodzin wzrosła w 1976 r. o około 13 700, a w roku następnym nawet o 29 669. W samym tylko drugim kwartale 1977 r. liczba urodzin, w porównaniu z tym samym okresem roku poprzedniego, podniosła się o 10 300 (o 20%). Tendencja taka miała też miejsce w 1978 r., chociaż liczba urodzin wzrosła jedynie o 8 984<sup>45</sup>.

Ten szybki wzrost liczby urodzin przysporzył też szereg problemów. Oprócz zwiększonego zapotrzebowania na dziecięce pożywki i odzież wyrażały się one przede wszystkim w tym, że przeważająca większość matek wychowywała sama dzieci do pierwszego roku życia; w ten sposób zmniejszyła się siła robocza. Poza tym nie zdołano dostatecznie szybko przygotować potrzebnej ilości miejsc w żłobkach, co spowodowało, że

<sup>42</sup> *Statistisches Jahrbuch des RGW 1976*, s. 13, Moskau (russisch).

<sup>43</sup> *Statistisches Jahrbuch der DDR 1978*, op. cit., s. 349.

<sup>44</sup> VO vom 27. Mai 1976 über die Verlängerung des Wochenurlaubs und die Verbesserung von Leistungen bei Mutterschaft („GBL” I, nr 19, s. 269).

<sup>45</sup> *Statistisches Jahrbuch der DDR 1978*, op. cit., s. 349 oraz Bericht der Statistischen Zentralverwaltung über die Durchführung des Volkswirtschaftsplanes 1978, „Neues Deutschland” z 19 I 1979, s. 4.

większość matek po upływie pierwszego roku życia dziecka nie od razu podjąć mogła ponownie pracę. Miejsce pracy było dla nich zarezerwowane na mocy nowej regulacji (§ 246 kodeksu pracy) ale nie była ona korzystna ani dla zakładów pracy, ani dla kobiet. Z tego względu podjęto kroki w celu rozszerzenia planów budowy żłobków. Ta pozytywna tendencja, nazywana — moim zdaniem — w sposób trochę przesadny *DDR-Baby-Boom*, oddziaływała niewątpliwie w sposób pośredni na Republikę Federalną. RFN zajmuje od lat jedno z ostatnich miejsc w świecie pod względem ilości urodzin. Pod wpływem sukcesów NRD rząd federalny podjął decyzję o wprowadzeniu zasiłku macierzyńskiego, który obowiązywać ma od lata 1979 r. Okres wypłaty świadczenia ograniczono do czterech miesięcy<sup>46</sup>. Niezależnie od tego faktem jednak jest, że kraj imperialistyczny wprowadził u siebie regulację, która po raz pierwszy zastosowana została w krajach socjalistycznych. W trzydziestym roku istnienia NRD stanowi to ważny argument potwierdzający, jaki wpływ wywierają państwa socjalistyczne w skali światowej.

Osiągnięte sukcesy nie mogą jednakże spowodować zaprzestania wszelkiej działalności w tym kierunku. Nie można zapomnieć, że wzrost liczby urodzin od połowy 1978 r. jest już bardzo nieznaczny. Istnieją poza tym znaczne różnice w ilości urodzin pomiędzy wielkimi ośrodkami przemysłowymi na południu, a okręgami północnymi, z korzyścią dla tych ostatnich. Wywołuje to, jeśli chodzi o perspektywiczny rozwój gospodarki narodowej, zakres budownictwa itd. cały szereg niełatwych problemów. Dlatego należy w NRD nadal rozważać sprawę dalszej kontynuacji tego procesu. Wymagane są rozwiązania kompleksowe, związane nie tylko z prawem pracy.

## VI.

Ważnym wydarzeniem w rozwoju społecznym w NRD stała się publiczna dyskusja zakończona przyjęciem Kodeksu Pracy NRD. Wszedł on w życie 1 stycznia 1978 r. Ujęto w nim najważniejsze postanowienia VIII i IX Zjazdu *SED*. Głównym celem stało się stworzenie przejrzystego dzieła prawnego, w którym zawarte byłyby wszystkie zasadnicze postanowienia. Dzięki temu można było unieważnić cały szereg postanowień pojedynczych<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> Por. H. Humbot, *Die BRD spart an der falschen Stelle*. „Horizont” nr 23/1979, s. 23.

<sup>47</sup> Por. „Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch der DDR vom 16. Juni 1977”. („GBl.” I, nr 18, s. 228).

Erich Honecker określił tę ustawę jako *Magna Charta der Arbeit*<sup>48</sup>. W uzasadnieniu przed Izbą Ludową przewodniczący FDGB (Zrzeszenie Niemieckich Wolnych Związków Zawodowych), Harry Tisch podkreślał, że znaczenie nowego Kodeksu Pracy, a tym samym prawo pracy w ogóle „określone jest przez fakt, że praca stanowi najważniejszą dziedzinę życia społeczeństwa socjalistycznego, od której w decydującym stopniu zależy postęp całego społeczeństwa”<sup>49</sup>. W szerokiej dyskusji na temat ustawy uczestniczyło ponad 5,8 mln pracujących, a przedłożonych zostało prawie 40 tys. wniosków dotyczących zmian i uzupełnień<sup>50</sup>. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że kierowanie dyskusją spoczywało w rękach FDGB.

Ta szeroka dyskusja przyczyniła się do zwiększenia roli prawa pracy w życiu społecznym NRD. Miliony pracowników zajmowało się projektem względnie uchwaloną ustawą. Także kierownictwo państwowe wszystkich szczebli przeprowadzało szczegółową analizę postanowień socjalistycznego prawa pracy. Przyczyniło się to do zwiększenia bezpieczeństwa prawnego. Trzeba jednak wskazać na fakt, że nie wszyscy kierownicy aprobowali zmiany w prawie pracy.

Okazało się także, że naukowa analiza prawa pracy nie jest wystarczająca, konieczne jest prowadzenie szerokiej dyskusji na temat podstawowych zagadnień socjalistycznego prawa pracy. Zadaniem naukowców zajmujących się prawem pracy powinno być w szczególności wypracowanie wybitnej pozycji prawa pracy w systemie prawnym państwa socjalistycznego. Naukowcy z zakresu prawa pracy ZSRR na jednej z konferencji w 1977 r. słusznie podkreślili, że prawo pracy „zajmuje miejsce honorowe wśród najważniejszych gałęzi prawa socjalistycznego”. Stanowisko swe uzasadnili tym, że miejsce takiej czy innej gałęzi prawnej w systemie prawnym określane jest nie tylko z punktu widzenia pozycji prawnej, lecz przede wszystkim z punktu widzenia znaczenia, jakie dana gałąź prawa posiada dla człowieka<sup>51</sup>.

Badania nad zagadnieniami prawa pracy muszą w większym niż dotychczas stopniu wysunąć się na czoło w pracy teoretyków prawa, jak i przedstawicieli prawa konstytucyjnego. W moim przekonaniu, które pokrywa się w pełni z poglądami radzieckich specjalistów prawa pracy, takich jak Ginsburg, Lifschitz i Iwanow, socjalistyczne prawo pracy roz-

<sup>48</sup> *Wir haben ein Programm des Wachstums, des Wohlstandes und der Stabilität*, „Neues Deutschland” z 18 V 1977, s. 4.

<sup>49</sup> Das AGB der DDR, Materialien der 5. Tagung der Volkskammer, Staatsverlag Berlin, 1977, s. 7.

<sup>50</sup> *Ibidem*, s. 8.

<sup>51</sup> Der XXV. Parteitag und die Entwicklung der Wissenschaft des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit, Moskau 1978 (russisch), s. 11.

wija się samodzielnie i nie należy go traktować jako części prawa cywilnego lub znajdującego się pod jego wpływem.

Jedynie w ten sposób możliwe jest zrozumienie wybitnej roli, jaką odgrywa prawo pracy w procesie realizacji jedności polityki gospodarczej i socjalnej. Dotyczy to przede wszystkim zarówno podstawowych zagadnień związanych z dalszym doskonaleniem planowania i kierowania gospodarką narodową, jak i określenia odpowiedzialności osobistej kierowników, a także pojedynczych pracowników, problemu poprawy socjalistycznej dyscypliny pracy — od jakości której zależy byt każdego obywatela, ideowych i materialnych stymulatorów lepszych wyników w pracy, a szczególnie popierania postępu naukowo-technicznego, racjonalnego wykorzystania społecznych zasobów pracy jak i funduszy zakładów. Żadne z tych zadań nie może być zrealizowane w stopniu zadawalającym bez oddziaływania prawa pracy. Wymaga to jednak nowego podejścia do tych spraw, jakie reprezentuje — moim zdaniem — polski uczony, specjalista w dziedzinie prawa pracy, prof. J. Jończyk z Uniwersytetu Wrocławskiego, podejmujący problem istoty socjalistycznej dyscypliny pracy<sup>52</sup>. Ograniczenie się poszczególnych instytutów prawa do wąskiej perspektywy prawnej, nie pozwala sprostać wyższym wymogom socjalistycznego prawa pracy. Konieczna jest ściślejsza współpraca specjalistów do spraw prawa pracy krajów socjalistycznych, aczkolwiek w ostatnim czasie osiągnięto na tym polu niewątpliwe postępy.

Wskazane jest także dokładne informowanie się o osiągniętym etapie badań w każdym z państw socjalistycznych. Tego typu informacja o sytuacji ustawodawstwa w zakresie prawa pracy — starałem się ją przedstawić w pierwszych rozdziałach mojej rozprawy — zainteresuje nie tylko grono naukowców — specjalistów, lecz — ze względu na fakt, że chodzi tu o problemy dotyczące przede wszystkim pracujących obywateli — także obywateli każdego z państw socjalistycznych. Taka ugruntowana wiedza stanowi zatem warunek dalszego zbliżenia zaprzyjaźnionych państw socjalistycznych i ich obywateli.

## VII.

Jaki wkład wniósł omawiany kodeks pracy w dzieło kształtowania nowego profilu socjalistycznego prawa pracy? W ramach niniejszego artykułu chciałbym ograniczyć się do kilku zasadniczych zagadnień.

1. Wprowadzono do ustawy rozdział dotyczący socjalistycznej organizacji pracy i socjalistycznej dyscypliny pracy (rozd. 4). Umieszczony bezpośrednio po rozdziale dotyczącym umowy o pracę poprzez swoje miejsce

<sup>52</sup> Por. zwłaszcza jego publikację w czasopiśmie „Nowe Drogi”, z. 4/1976.

w układzie kodeksu pracy podkreślać ma dobitnie, że każdy pracownik zobowiązany jest przede wszystkim wypełniać obowiązki wynikające z prawa pracy, zanim korzystać będzie z prawa do wynagrodzenia, urlopu itp. Naturalnie takie stanowisko nie posiada ważności absolutnej, ale podkreśla się w ten sposób wyraźnie związek treściowy względnie zależność praw i obowiązków.

Ważne znaczenie treściowe ma też fakt, że po raz pierwszy sprecyzowano dokładnie obowiązek zakładu stworzenia pracownikom niezbędnych warunków, umożliwiających wykonywanie zadań pracy (§ 74 ust. 2). W przypadku prawa pracy NRD ważną rzeczą było zobowiązanie zakładów i instytucji do jednoznacznego określenia i ujęcia w formie pisemnej treści zadań pracy z zakresem odpowiedzialności pracowników włącznie (§ 73 ust. 2).

Bywało i nadal zdarza się, że w poszczególnych zakładach i instytucjach nie określono poszczególnym pracownikom jednoznacznie konkretnego zakresu zadań, których wykonanie należy do ich obowiązków. Postępowanie takie nie zobowiązuje do podjęcia konkretnych zadań zawodowych ustalonych w umowie o pracę i prowadzić może do niepełnego wykorzystania pracownika, zarówno jeśli chodzi o wolumen czasowy, jak i jego kwalifikacje i umiejętności.

Udoskonalono też ustalenia odnośnie do treści prawa wydawania poleceń (§§ 82, 83). Polecenia mogą być wydawane w celu konkretyzacji zawartych w umowie o pracę zadań, jak i postawy pracowników w związku z pracą (§ 82 ust. 2). Jednoznacznie uregulowano też warunki, w jakich pracownik upoważniony jest lub zobowiązany nie przyjąć polecenia (§ 83 ust. 2). Tym samym podstawowe prawo kierownika, bez którego nie można kierować procesem produkcyjnym, zostało w przykładowy sposób uregulowane.

2. Po raz pierwszy w kodeksie pracy ujęto następujące typy umów: umowę o przeniesienie i delegującą (§ 53 lub 50). Te nowe rodzaje umów z zakresu prawa pracy mogły powstać jedynie w warunkach socjalistycznych. Wychodzą one z założenia, że jedynie w socjalizmie istnieje dążenie do tego, aby przejście pracownika z jednego zakładu do drugiego — następujące z obiektywnych przyczyn społecznych lub subiektywnych — dokonywało się bezkolizyjnie. Odpowiedzialność za zatrudnienie ponosi ten zakład, w którym pracownik nie może już być dłużej zatrudniony. W umowie delegującej chodzi o prawnie uregulowaną formę koleżeńskie pomocy pomiędzy zakładami socjalistycznymi.

Rozwój prawa dotyczącego umowy o pracę na bazie warunków rozwojowych zgodnych z zasadami socjalizmu nie przypadkowo miał miejsce w NRD. Potencjał siły roboczej NRD praktycznie już na początku lat sześćdziesiątych zwiększył się nieznacznie, aczkolwiek zmieniło się jego



rozmieszczenie. Wzrastające ciągle zapotrzebowanie na siłę roboczą w gospodarce narodowej może zostać zaspokojone tylko wówczas, jeżeli bilans siły roboczej poparty zostanie odpowiednimi przedsięwzięciami w zakresie prawa pracy. Celowi temu służy też wprowadzona po raz pierwszy „należność wyrównawcza” (§ 121), wypłacana tym z pracowników, którzy z przyczyn gospodarczych podejmują pracę w innym zakładzie i nie otrzymują dotychczasowego wynagrodzenia. Wynosi ona maksymalnie sumę powstałą z różnicy pomiędzy zarobkami poprzednimi a obecnymi. W celu utrzymania stabilności stosunków pracy ustalono, że zakład wypowiedzieć może pracę jedynie po uprzednim zaproponowaniu pracownikowi umowy o przeniesienie (§ 54 ust. 2).

Regulacja ta będzie nadal rozbudowywana. Tzw. stabilizacyjne umowy o pracę wprowadzono już w Czechosłowacji i na Węgrzech, a ich celem jest przywiązanie do zakładu pracowników, którzy z jego poparciem zdobyli wyższe kwalifikacje<sup>53</sup>. Ciągłe pozyskiwanie nowych pracowników staje się coraz bardziej decydującym warunkiem bezkolizyjnego i ciągłego rozwoju gospodarki narodowej. W szczególnym stopniu dotyczy to NRD, ponieważ w okresie 1980 - 1995 wiek produkcyjny osiągną roczniki niżu demograficznego. W związku z tym szczególnie w południowych wielkich ośrodkach przemysłowych, wytwarzających zasadniczą część produkcji przemysłowej, należy liczyć się z absolutnym spadkiem liczby ludności zdolnej do pracy.

## VIII.

Prawo pracy NRD przyczyniło się do osiągnięcia pozytywnego bilansu gospodarczego za okres trzydziestolecia rozwoju republiki. Zapewniło ono pełne zatrudnienie i przyczyniło się do osiągnięcia dużego dorobku narodu. Obok podwyżki płac innymi przejawami aktywności w zakresie regulacji prawa pracy było: wprowadzenie 5-dniowego tygodnia pracy (1967 r.), zwiększenie urlopu wypoczynkowego (1979 r.), jak i znaczne ułatwienia dla pracujących kobiet i matek (1971 - 1978). Szerokie kręgi obywateli objęły też udoskonalane świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, w szczególności systemu rentowo-emerytalnego.

Tę drogę rozwoju kontynuować można jedynie wtedy, jeżeli w większym stopniu przestrzegana będzie zasada, że spożytkować można to, co uprzednio zostało wyprodukowane. Aktywna i zaangażowana postawa każdego obywatela na rzecz zwiększenia świadczeń materialnych pozwala

<sup>53</sup> Informowali o tym naukowcy z dziedziny prawa pracy Czechosłowacji i Węgier na konferencji w listopadzie 1977 r. zorganizowanej przez Uniwersytet im. Humboldta w Berlinie.

społeczeństwu rozdzielić więcej<sup>54</sup>. Dobitniej niż dotychczas należy wszystkim pracownikom uświadamiać zależność pomiędzy wypełnianiem w sposób ciągły i wzorowo obowiązków służbowych a korzystaniem z należnych praw. Nie uchodzi, aby pracownicy, którzy często naruszają swe obowiązki w pracy, profitować mogli z tego, co wygospodarowali pilnie i solidnie pracujący. Wymaga to pewnej zmiany w sposobie myślenia, także w ramach prawa pracy jako dyscypliny naukowej oraz w ustawodawstwie pracy.

Jedynie w ten sposób wypracować można odpowiednią postawę ideologiczną, w ramach której umocnienie bazy materialno-technicznej oceniane będzie jako problem życiowy narodu, co uwypuklił wyraźnie E. Honecker na X Plenum KC SED<sup>55</sup>.

Dalsze główne zadanie polega na zwiększeniu zainteresowania i odpowiedzialności wszystkich pracowników za pomnażanie i ochronę funduszy państwowych. Tworząc wielkie jednostki gospodarcze w formie kombinatów zatrudniających do 60 tys. pracowników stwarza się możliwości rozbudowywania praw i obowiązków tych jednostek w celu zwiększenia efektywności i zainteresowania pracowników tych kombinatów w większym niż dotychczas stopniu wynikami ich pracy. Wymagana jest też bezwzględnie reakcja — przy zastosowaniu środków z zakresu prawa pracy — na łamanie socjalistycznej dyscypliny pracy, w szczególności zaś w przypadkach, gdy prowadzi to do strat w sektorze własności społecznej. Często z fałszywie pojętej ostrożności rezygnuje się ze stosowania materialnej odpowiedzialności w obliczu prawa pracy, co negatywnie wpływa na stosunek do własności społecznej.

Konsekwentne stosowanie prawa pracy jest konieczne, stanowi wręcz absolutny warunek przestrzegania dyscypliny we wszystkich jej formach (dyscyplina pracy, technologiczna, planu) i na wszystkich szczeblach<sup>56</sup>. Jest to zadanie, przed którym stoją wszystkie kraje socjalistyczne, a które musi być bardziej uwzględnione w przygotowaniach do następnej pięciolatki.

Nieodzowne stają się też działania mające na celu większe niż dotychczas oddziaływanie prawa pracy na szybki rozwój postępu naukowo-technicznego. Wymagane są również dalsze udoskonalenia prawa pracy, w szczególności oczekujemy tego od pracowników zatrudnionych w pionie badawczo-rozwojowym. Jedynie z ich pomocą można pokonać istniejące obecnie zaległości i niedociągnięcia.

Rok 1979, w którym to PRL obchodzi 35-lecie swego istnienia, a NRD święci jubileusz 30-lecia, jest rokiem decydującym dla nowej pięciolatki

<sup>54</sup> Dem 30. Jahrestag der DDR entgegen, Dietz-Verlag Berlin 1979, s. 190.

<sup>55</sup> Ibidem, s. 193.

<sup>56</sup> Por. „Prawda” z 14 I 1978, s. 1 (artykuł wstępny).

1981 - 1985. W duchu znanego wiersza Brechta, który mówi, że Lenina najlepiej uczcimy poprzez to, że jesteśmy sobie potrzebni, omówienie niniejsze przyczynić się ma do pobudzenia nowych inicjatyw skierowanych na lepsze wykorzystanie prawa pracy dla dobra wspólnoty państw socjalistycznych, szczególnie w przypadku obu zaprzyjaźnionych państw, PRL i NRD. Tą drogą także nauka o prawie pracy pomóc może w realizacji celu wszystkich naukowców jakim jest sformułowane przez Brechta w jego sztuce *Das Leben des Galileo Galilei* „łagodzenie trudów ludzkiej egzystencji”.

*Z niemieckiego przetłumaczyła Iwona May*