

WYSTĄPIENIE PROFESORA WACŁAWA SZUBERTA**ALLOCUTION DE PROFESSEUR WACŁAW SZUBERT**

Usłyszałem tyle skierowanych do mnie pięknych, wzruszających słów, że mogłyby one bardzo wbić mnie w zarozumiałość, gdyby nie to, że zachowałem jeszcze nieco samokrytycyzmu i gdybym nie zdawał sobie sprawy, że słowa te mają odniesienie do szczególnej fazy życia, która ma swoje smutki, ale ma także swoje przywileje. Należy do nich swoista taryfa ulgowa, nie tylko w transporcie miejskim, lecz także w stosunkach międzyludzkich, nie wynikająca z żadnego oficjalnego nadania, lecz będąca przejawem ludzkiej przyjaźni i życzliwości, która stanowi bezmierną wartość. Pod tym względem los wyposażył mnie hojnie: potwierdza to charakter dzisiejszego spotkania, uwydatniający ściśle więzy koleżeńskigo współżycia i współpracy, jakie łączą nasze środowisko naukowe.

Symbolem tej współpracy jest cenna i piękna książka, przygotowana z tak życzliwą myślą o mnie, a stanowiąca odbicie osiągnięć naukowych kolegów, którzy zechcieli wnieść do niej swój wkład. Ta jej wartość wymaga szczególnego podkreślenia i pobudza do refleksji nad drogami rozwoju naszej dyscypliny naukowej: prawa pracy.

Myślę przede wszystkim o polskim dorobku w tej dziedzinie i o naszym środowisku naukowym, które kształtując się w nie zawsze sprzyjających warunkach, przyciągało wielu młodych kolegów, którzy rozwijając się sami, pomnażali równocześnie nasz wspólny dorobek. Powiększały się stopniowo szeregi tych, którzy wnosili swój twórczy wkład do rozwoju naszej dyscypliny. Niektórzy z nich już od nas odeszli, lecz pamięć o nich jest nadal żywa. Niechaj mi będzie wolno wspomnieć jednego z nich: Macieja Świącieckiego, który odegrał w rozwoju polskiej nauki prawa pracy ogromną, pionierską rolę. Łączyła mnie z Nim serdeczna przyjaźń i ścisła koleżeńska współpraca. Mam stale

uczucie obcowania z Nim w moich myślach i w moich pracach. W dniu dzisiejszym jest ono szczególnie silne.

Proces rozwojowy naszej dyscypliny tkwi mocno w mojej świadomości, przede wszystkim musi jednak cieszyć jej stan obecny, nacechowany wysokim stopniem dojrzałości oraz skupieniem liczного grona badaczy, których prace budzą rezonans nie tylko w kraju, lecz także poza jego granicami.

Polska nauka prawa pracy nie pozostawała nigdy w izolacji, a z czasem jej powiązania z ośrodkami naukowymi w innych krajach stały się bardzo żywe i owocne. Znaczącą rolę w kształtowaniu tych powiązań odegrał kontakt z wybitnymi przedstawicielami myśli prawniczej i międzynarodowego ruchu naukowego, wśród których niech mi będzie wolno wymienić Ottona Kahn-Freuda, André Bruna, Aleksandra Berensteina. Współcześnie ukształtowały się formy ścisłej, roboczej współpracy z ośrodkami naukowymi prawa pracy w wielu krajach. Przejawem tej współpracy jest również obecna konferencja, a także bogaty wkład kolegów z zagranicy do treści książki, jaka została mi dzisiaj wręczona. Za ten ich udział, będący dla mnie źródłem dużej satysfakcji, pragnę wyrazić im, podobnie jak polskim kolegom, szczerą wdzięczność.

Współpraca międzynarodowa toruje drogę badaniom porównawczoprawnym oraz umożliwia szerokie spojrzenie na współczesne tendencje rozwojowe prawa pracy w krajach o różnych ustrojach. Z tej perspektywy widoczne są głębokie przemiany, jakim ulega współcześnie ta gałąź prawa: poddawanie rewizji wielu dotychczasowych kanonów oraz poszukiwanie nowych rozwiązań, odpowiadających wymaganiom, jakie stawia postęp techniczny w niespotykanej dotąd skali oraz towarzyszące mu przekształcenia strukturalne w gospodarce.

Na Zachodzie priorytetowego znaczenia nabiera w tych warunkach obrona stanu zatrudnienia, nawet za cenę ustępstw w zakresie niektórych uprawnień pracowniczych. Pojawia się w związku z tym dążenie do uelastycznienia rygorów ochronnych prawa pracy, a nawet do tzw. deregulacji, podważającej uznawaną dotychczas hierarchię źródeł prawa pracy. Równocześnie rozpowszechniają się tzw. nietypowe formy zatrudnienia, wyłączające w praktyce znaczną część pracowników spod działania przepisów ochronnych. W krajach socjalistycznych, a wśród nich w Polsce, występują pewne przejawy powyższych tendencji, przede wszystkim jednak trwa poszukiwanie rozwiązań prawnych sprzyjających podnoszeniu efektywności procesów pracy.

Tendencjom tym towarzyszy niezadowolenie z obecnego stanu prawa pracy, które — zgodnie z szeroko rozpowszechnioną opinią — nie jest skutecznym regulatorem stosunków pracy ani stymulatorem pożą-

danych zmian. Uzasadnia to potrzebę spojrzenia na prawo pracy i jego przemiany z ogólniejszego punktu widzenia, wykraczającego poza ocenę funkcjonowania poszczególnych przepisów czy też zamierzenia nowelizacyjne, choćby dotyczące aktów tak ważnych, jak kodeks pracy.

W tym celu trzeba, abstrahując od zmienności wtórnych unormowań, skupić uwagę na podstawowych cechach modelu prawa pracy, jaki uformował się u nas w ciągu paru dziesięcioleci powojennych do roku 1980 i był uważany za jedynie możliwy w ustroju socjalistycznym.

Model taki można określić jako etatystyczno-centralistyczny. Do jego cech charakterystycznych należy skupienie w osobie państwa nie tylko imperium, obejmującego wyłączność stanowienia norm prawnych, lecz również tytułu własności mienia uspołecznionego i wynikającego stąd zarządzania tym mieniem w sposób pozbawiający poszczególne przedsiębiorstwa samodzielności gospodarczej. Została im wprowadzie przyznana osobowość prawna, w istocie stały się one jednak organiczną częścią aparatu wytwórczego, zarządzanego przez organy administracji państwowej, do których należało również powoływanie dyrektorów przedsiębiorstw.

Na skutek tego państwo znalazło się w pozycji pracodawcy, nie występującego wprowadzie jako strona w stosunkach pracy, ale mającego decydujący wpływ na ich treść i na warunki ich urzeczywistniania. Znalazło to odbicie w instytucjach prawa pracy, uzależniających uprawnienia pracownika w stosunku prawnym z jego bezpośrednim pracodawcą (przedsiębiorstwem czy instytucją) od okoliczności ukształtowanych w ramach poprzedniego zatrudnienia w innych jednostkach gospodarki uspołecznionej, przy czym mogło to uzasadniać zarówno wzrost tych uprawnień (np. zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego z tytułu poprzedniego stażu), jak i ich ograniczenie (np. w postaci sankcji z tytułu porzucenia poprzedniej pracy).

W omawianym modelu prawa pracy nie było miejsca na niezależne związki zawodowe. Rola tej organizacji została sprowadzona do transmisji, która przenosiła wprowadzie do właściwych instancji skargi i postulaty pracownicze, nie dysponowała jednak środkami umożliwiającymi wymuszenie ich uwzględnienia. Model ten nie stwarzał również warunków do rozwoju organów przedstawicielskich załogi, biorących udział w zarządzaniu zakładami pracy. Stąd też organy te (tzw. rady robotnicze) przybrały, poza krótkim okresem w latach 1956—1958, charakter fasadowy i były pozbawione realnego znaczenia.

Zabrakło zatem w tym modelu prawa pracy organów dysponujących realnymi możliwościami działania w imieniu zespołów pracowniczych oraz środkami prawnymi gwarantującymi w konfliktowych sytuacjach obronę ich interesów. Doprowadziło to do atrofii ważnego działu pra-

wa pracy, jaki stanowi prawo zbiorowe obejmujące takie instytucje, jak negocjacje, pojednawstwo i rozjemstwo, reguły postępowania w obliczu zatargów zbiorowych i inne. Prawo pracy sprowadzało się tym samym do indywidualnego prawa pracy, określającego sytuację prawną poszczególnych pracowników wobec przedsiębiorstw i instytucji działających w ramach państwowego aparatu administracyjno-gospodarczego.

Utrwalenie się takiego etatystyczno-centralistycznego modelu prawa pracy pociągało za sobą następstwa ujemne, do których należało przede wszystkim osłabienie możliwości obrony interesów pracowniczych. Zabrakło bowiem dla niej odpowiednich gwarancji instytucjonalnych poza procedurą rozstrzygania indywidualnych sporów ze stosunku pracy, która nie zapewniała również w dłuższych okresach dostatecznej ochrony ze względu na ograniczenie dostępu do sądów. Na tym podłożu rozwinął się w roku 1980 protest robotników, pozbawionych w swoim odczuciu rzeczywistej reprezentacji interesów.

Inne ujemne zjawisko stanowiło zatracenie się odrębności ekonomicznej poszczególnych podmiotów zatrudniających (pracodawców), którzy stali się w istocie przedłużeniem aparatu państwowego. Prowadziło to do ugruntowania się prymatu (krótkowzrocznie pojmowanej) polityki nad ekonomiką oraz do rozpowszechnienia się zasad administrowania aparatem wytwórczym, lekceważącego zasady zdrowej gospodarczości.

W tym stanie rzeczy musiała stanąć na porządku dziennym sprawa nie tylko częściowych reform, usuwających najbardziej dokuczliwe nieprawidłowości, lecz także głębszej przebudowy prawa pracy, oznaczającej odstępianie od modelu tego prawa, jaki był dotychczas uważany za nieodłączny element ustroju socjalistycznego. Silnych impulsów w tym kierunku dostarczył protest robotniczy z roku 1980 oraz zapoczątkowane pod jego wpływem działania w kierunku reformy politycznej i gospodarczej.

W ich wyniku pojawiła się nowa forma aktu dwustronnego o dużym znaczeniu prawno-politycznym w postaci porozumień pomiędzy delegacją rządową a międzyzakładowymi komitetami robotniczymi, które uzyskały zgodnie z wolą ich sygnatariuszy charakter ogólnopolski. Były to akty bez precedensu w dotychczasowym systemie prawnym, stanowiące w istocie rodzaj umowy społecznej, która otwierała nowy rozdział kształtowania się stosunków między władzą a społeczeństwem i wykraczała zdecydowanie poza model prawa traktowanego wyłącznie jako przejaw woli organów państwa. Porozumienia, o których mowa, były wprowadzane aktami jednorazowymi, zapisały się jednak na trwa-

łe w świadomości społecznej, a ich moc obowiązująca nie podlega kwestionowaniu.

Dalsze zmiany w tym kierunku wprowadziły późniejsze posunięcia legislacyjne. Instytucja układów zbiorowych pracy o charakterze branżowym, unormowana na nowo bardzo kontrowersyjną ustawą z 24 października 1986 r., z trudem toruje sobie drogę w praktyce. Rozwinęły się natomiast porozumienia w sprawie zakładowych systemów wynagradzania przybierające postać zakładowych umów zbiorowych, które zawierane są ostatnio na zasadzie zwiększonej samodzielności przedsiębiorstw w zakresie polityki płac.

Zarysowały się również zmiany w zakresie form zarządzania mieniem ogólnonarodowym i pozycji przedsiębiorstw, a także tytułów własności, które stały się jednym z głównych tematów kontrowersji, jakie rozgorzały w roku 1981 wokół kierunków reformy gospodarczej. Wiązała się z tym sprawa wewnętrznej struktury przedsiębiorstw, a w szczególności samorządności pracowniczej, ponieważ traktowano ją jako jedną z gwarancji umocnienia ich samodzielnego charakteru. Na tym tle zrodziła się koncepcja tzw. przedsiębiorstwa społecznego, która zakładała zmiany daleko idące, jakkolwiek dążyła nie tyle do parcelacji własności ogólnonarodowej, ile do uwydatnienia jej społecznego charakteru przez przełamanie państwowego monopolu decyzyjnego i głęboką demokratyzację systemu zarządzania.

W roku 1981 został powołany samorząd pracowniczy o szerokich kompetencjach, do których należało stanowienie w istotnych sprawach przedsiębiorstwa oraz sprawowanie kontroli nad jego działalnością. Tworzenie organów tego samorządu uległo jednak zahamowaniu w związku z wprowadzeniem w końcu 1981 r. stanu wojennego i dokonuje się współcześnie wśród poważnych trudności i ścierania się przeciwnych sił, na skutek czego nie przyniosło dotychczas efektów odpowiadających pierwotnym zamierzeniom. Instytucja ta pozostaje jednak nadal istotnym elementem programu reform warunkujących uzdrowienie gospodarki i umocnienie się nowego modelu prawa pracy.

Kluczową rolę z tego punktu widzenia odgrywa pozycja i charakter ruchu zawodowego. Jest to sprawa, na którą reaguje żywo opinia społeczna, szczególnie uwrażliwiona na punkcie niezależności tego ruchu i jego autentyzmu. Przyczyniły się do tego długie lata złych doświadczeń, w czasie których związki zawodowe były instytucją pozbawioną realnego znaczenia. W świadomości społecznej tkwią również mocno wydarzenia niedawnych lat, w których rozwinął się spontanicznie autentyczny ruch zawodowy, jak również okoliczności, jakie położyły mu kres oraz doprowadziły do powstania związków zawodowych

w obecnie istniejących formach. Na tym tle musiały zrodzić się opory przeciwko akceptacji tych związków, stanowiące istotny element realnej sytuacji, w jakiej następowało ich organizowanie się oraz w jakich kształtowała się następnie ich działalność — tym bardziej, że równocześnie ograniczona została swoboda tworzenia związków zawodowych przez narzucenie schematu organizacyjnego, przewidującego miejsce dla jednej tylko organizacji związkowej w zakładzie pracy.

W treści ustawy o związkach zawodowych z 1982 r. znalazły się jednak przepisy wprowadzające pewne zmiany modelowe do prawa pracy. Należy do nich określenie trybu załatwiania tzw. sporów zbiorowych w postaci postępowania pojednawczego i arbitrażu powiązane go z sądownictwem (na szczeblu sądów okręgowych bądź Sądu Najwyższego, zależnie od zasięgu sporu), przy czym tryb ten, łącznie z arbitrażem, znalazł zastosowanie w praktyce.

Jeszcze większe znaczenie ma, co do zasady, przyznanie związkom zawodowym — po wyczerpaniu postępowania pojednawczo-rozjemczego — prawa do strajku. Skorzystanie z tego prawa zostało natomiast obarczone tyloma warunkami i ograniczeniami, że stało się, na gruncie ścisłej legalności, niezmiernie trudne. Wykazały to dowodnie ostatnie doświadczenia, uwydatniające zarówno realny byt zbiorowych stosunków pracy, jak i trudności ujęcia ich w adekwatne ramy prawne.

Podsumowując dokonane spostrzeżenia można stwierdzić, że w prawie pracy pojawiły się nowe tendencje, które nie doprowadziły wprawdzie do zasadniczej zmiany dotychczasowego modelu, ale dokonały w nim pewnych wyłomów i zarysowały kierunki ewolucji, która w razie jej kontynuacji może przynieść głębsze przeobrażenia. Istotny jej sens polega na przechodzeniu od etatystyczno-centralistycznego porządku prawnego w dziedzinie stosunków pracy do demokratyczno-pluralistycznych form ich kształtowania opierających się na systemie porozumień społecznych i samorządnym działaniu zespołów pracowniczych.

Pełna realizacja takiego modelu prawa pracy zakłada rzeczywiste upodmiotowienie zarówno pracowników (w zbiorowych formach ich działania), jak i pracodawców (przez wyzwolenie ich od podporządkowania organom administracji gospodarczej państwa) oraz rozwój autonomicznego prawotwórstwa, dopełniającego ustawową regulację stosunków pracy w postaci sieci porozumień układowych na różnych szczeblach: od ogólnokrajowego — poprzez branżowo-zawodowy — do zakładowego. Porozumienia takie wydają się właściwą formą regulowania nie tylko płac i różnych świadczeń należnych pracownikom, lecz także zakresów działania ruchu zawodowego, a w pewnej mierze również jego struktur. Na tej drodze należałoby też poszukiwać rozwiązań gwarantujących poszanowanie wolności związkowej w skojarzeniu

z poczuciem odpowiedzialności za czynienie z niej użytku. Przy całej elastyczności ten pluralistyczny system prawotwórstwa powinien opierać się na zasadzie przestrzegania hierarchii norm, zależnej od szczególności ich stanowienia oraz mocy obowiązującej prawa ustawowego o charakterze ochronnym, a tym samym nie dopuszczać do tzw. deregulacji.

Ewolucja prowadząca w tym kierunku została zaledwie zapoczątkowana i napotyka wiele przeszkód. Dalszy jej postęp zależy w zasadniczej mierze od ogólniejszych przemian w sferze gospodarki: od rzeczywistego usamodzielnienia przedsiębiorstw, oparcia ekonomiki krajowej na zdrowych zasadach, zapewniających racjonalne spożytkowanie zasobów materialnych i pracy ludzkiej, co ma z kolei głębsze uwarunkowania o charakterze społeczno-politycznym i ustrojowym.

Prawo pracy zajmuje jednak kluczową pozycję na froncie walki o urzeczywistnienie tych przemian, dostarczając ku temu narzędzi działania i stwarzając warunki do organizowania się sił społecznych. Takie znaczenie ma zwłaszcza tworzenie struktur samorządu pracowniczego w zakładach pracy, będącego naturalnym sprzymierzeńcem reformy gospodarczej, oraz nadawanie formy prawnej zbiorowym działaniom zespołów występujących w imię interesów pracowniczych.

Czynnikiem sprzyjającym takim przeobrażeniom prawa pracy jest ukształtowanie się nowych postaw ludzi pracy, nacechowanych wzmożonym poczuciem ich siły moralnej i godności oraz przekonaniem o słuszności dążeń do głębszej przebudowy istniejącego porządku społeczno-gospodarczego. Stwarza to nową sytuację społeczną, w której trudno jest traktować prawo jako wyłączną emanację woli centralnych organów władzy, rodzi się natomiast potrzeba poszukiwania rozwiązań liczących się z siłami społecznymi, których istnienie stanowi fakt realny, jakkolwiek nie zawsze dążenia ich znajdują możliwość pełnej artykulacji. Jest rzeczą bardzo istotną, aby rozwiązania te doprowadziły do głębszych zmian modelowych w prawie pracy, do których dojrzała sytuacja społeczna i które warunkują jej dalsze konstruktywne kształtowanie się.

Refleksja nad prawem pracy w fazie jego współczesnych przemian sprzyja szerokiemu spojrzeniu na prawo i system jego źródeł, w oderwaniu od formalizmu państwowego. Ukazuje też ścisły związek prawa z normami moralnymi, które w dziedzinie stosunków pracy wyrażają szczególnie doniosłe wartości, związane z ochroną godności człowieka i utrwalaniem postaw sprawiedliwego społecznego ładu.

Kończąc na tym część polskojęzyczną mego wystąpienia, pragnę raz jeszcze serdecznie podziękować kolegom reprezentującym nasze środowisko naukowe, którzy zechcieli wnieść swój wkład do księgi pamięt-

kowej. Nie wymieniam ich nazwisk, ale pozostaną one wszystkie głęboko w mojej pamięci. Dziękuję wszystkim tym, którzy swą obecnością uświetnili charakter tego zgromadzenia. A słowa szczególnego podziękowania kieruję pod adresem Drogiego Kolegi, Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, prof. dra Henryka Lewandowskiego — za Jego stałą troskę o rozwój prac zespołowych Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w których dane mi jest nadal uczestniczyć, za Jego głębokie zaangażowanie i serce, jakie wkłada we wszystkie ważne przejawy tych prac oraz — w sposób szczególny — za charakter i atmosferę dzisiejszej uroczystości, która jest dla mnie wielkim przeżyciem.

En cette occasion solennelle, et lors du Colloque qui vient de se terminer, on m'a adressé beaucoup de mots très aimables et des éloges que je ne mérite pas. Je me rends compte qu'à mon âge on profite d'un tarif préférentiel, non seulement dans les transports municipaux, mais aussi dans l'évaluation des réalisations personnelles. Pourtant, j'apprécie beaucoup votre attitude amicale et votre gentillesse et je vous en remercie sincèrement.

Le caractère de cette réunion solennelle incite à une réflexion sur les domaines et les problèmes dont nous nous occupons dans notre travail quotidien et qui font l'objet de notre intérêt particulier.

Je pense au développement de la science du droit du travail qui a passé dans mon pays quelques périodes difficiles mais qui a atteint, depuis quelque temps, une phase de maturité dont témoignent les recherches approfondies dans plusieurs domaines des rapports individuels et collectifs du travail, ainsi que les contacts suivis avec les centres scientifiques de divers pays, donc une coopération internationale que se développe toujours et qui est devenue très fructueuse. Le Colloque qui vient de se terminer en a été une manifestation particulièrement importante.

Je pense aussi au droit du travail, une branche majeure du droit, qui joue un rôle de premier rang dans la vie de la société. Or, ce droit a subi dernièrement en Pologne des modifications importantes qui ont un retentissement plus général et pour cette raison méritent quelque attention au point de vue du droit comparé.

Permettez-moi de mettre en relief quelques caractères de cette évolution. A cette fin il faut faire abstraction de remaniements secondaires des textes en vigueur et focaliser l'attention sur les traits essentiels du système du droit du travail, qui s'est formé après la guerre et subsistait en fait intact jusqu'à 1980, et puis envisager les nouvelles tendances qui semblent préconiser son altération. Or, ce système, qui

était considéré comme seul possible dans un pays socialiste, avait des traits spécifiques bien définis.

D'abord, la source exclusive des règles du droit c'était l'oeuvre du législateur: lois complétées par de nombreux règlements ainsi que circulaires administratives et instructions émanants du pouvoir exécutif. Les conventions collectives ont été conclues, il est vrai, au niveau des branches d'activité mais il leur manquait (sauf quelques brèves périodes d'influence affermie des syndicats) le caractère d'actes autonomes et authentiques, et, en outre, leur contenu était soumis à l'homologation.

Ensuite, l'État le seul propriétaire des moyens de production est devenu responsable de la gestion de l'économie nationale, si bien que les entreprises étaient subordonnées aux organes de l'administration d'État, et leurs directeurs, nommés par ces organes, étaient considérés comme fonctionnaires publics. Il est vrai que les entreprises ont été dotées de la personnalité juridique et agissaient comme partie aux contrats de travail conclus avec leurs travailleurs. Pourtant le rôle prépondérant de l'État lui assurait la position de réel (quoique indirect) employeur, ce qui trouvait son reflet dans plusieurs dispositions du travail (dispositions qui obligeaient les employeurs directs à respecter les droits acquis par leurs travailleurs dans leurs emplois précédents, qui prévoyaient le cumul des stages dans divers entreprises et institutions pour fixer la durée des congés payés et le droit à certaines prestations, qui imposaient l'obligation d'appliquer des sanctions disciplinaires pour les infractions commises au préjudice des employeurs précédents, etc.).

Dans ce modèle de droit du travail, les syndicats étaient réduits au rôle d'une courroie de transmission qui leur permettait, il est vrai, de présenter les plaintes et les demandes des travailleurs aux autorités compétentes, mais sans qu'ils soient dotés de moyens nécessaires pour faire respecter ces interventions, sauf une pression pacifique qui se montrait la plupart du temps inefficace. La grève, il est vrai, n'était interdite par une disposition de droit, mais était considérée comme illécite et incompatible avec les principes du socialisme. En outre, les syndicats étaient invités à des actions destinées à promouvoir le développement de la production et à accroître ses effets (par exemple émulation au travail).

Dans ces conditions, ne pouvaient être implantés les organismes représentatifs du personnel, appelés à participer à la gestion des entreprises: les conseils ouvriers créés en 1956, mais dont les attributions ont ensuite été limitées, et puis, sont venues se substituer à leur place des corps sans importance réelle (apparentes).

Le système en question était donc marqué par une atrophie des rapports collectifs de travail et des institutions et procédures telles que: négociations entre les partenaires sociaux, conciliation et arbitrage. Le droit du travail a été réduit, à vrai dire, à la réglementation des rapports individuels, liant les travailleurs et les entreprises ou d'autres unités de l'économie nationalisée, donc à ce domaine du droit du travail qui se prête plus facilement à la codification (c'est pourquoi, tous les pays socialistes se sont donnés, tôt ou tard, des codes du travail, à la différence des pays occidentaux où la codification se heurtait à de sérieux obstacles vu la complexité des rapports collectifs de travail et le développement du droit conventionnel).

Inutile de dire que le système du droit en question a eu des effets néfastes sur le plan social et économique. D'une part, il a affaibli les garanties de la protection des travailleurs ce qui a provoqué des protestations ouvrières en 1980. D'autre part, il a compromis le sain développement économique du pays, en soumettant les unités de production à l'arbitraire de l'appareil bureaucratique de l'administration d'État.

Les événements de 1980 ont déclenché des transformations profondes dans le domaine de rapports de travail, transformations qui se sont d'abord accomplies en fait, et ensuite ont été dans une large mesure sanctionnées par des lois. Déjà au début de cette nouvelle phase du développement du droit du travail, une nouvelle forme d'accords sociaux est apparue: accords entre les comités ouvriers créés ad hoc et les représentants du gouvernements, à contenu très vaste (englobant de nombreuses matières intéressant le monde du travail) et d'application universelle. Ces accords s'assimilaient à une sorte de contrats sociaux qui contestaient le monopole du droit étatique, et dont la force obligatoire n'est pas mise en doute, quoiqu'il soit difficile de définir leur caractère juridique à l'aide de concepts caractéristiques du système de droit jusque-là en vigueur.

Le droit conventionnel se développe davantage grâce aux accords dont on a parlé lors de notre colloque: les conventions collectives de branche, dont l'expansion se heurte pourtant à quelques obstacles, et les accords salariaux au niveau d'entreprise, qui ont pris récemment un grand essor et qui, depuis quelque temps, ne sont pas soumis à l'homologation, ce qui reflète une politique décentralisée des salaires.

C'est aussi en 1980 qu'une tendance s'est fait jour à changer les méthodes de gestion de l'économie nationale, notamment à remplacer les moyens administratifs par des mobiles économiques et à renforcer la position des entreprises en tant qu'unités autonomes de production. C'est alors qu'un mouvement s'est développé pour l'entreprise dite „sociale” (et non plus étatique), ce qui ne supposait pas nécessairement

la transformation du caractère de la propriété des biens confiés aux entreprises, mais qui exigeait un changement profond dans les principes, les méthodes et le climat de gestion.

La création, d'abord spontanée et ensuite sanctionnée par la loi (du 25 septembre 1981) des conseils de travailleurs, dotés de vastes prérogatives dans les questions économiques de l'entreprise, a joué un grand rôle à cet égard. Il est vrai qu'en pratique ce rôle ne s'est confirmé que partiellement, il ne répond donc pas encore aux attentes et se heurte à plusieurs obstacles résultant des tendances opposées dans les orientations de la politique économique. Pourtant, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises fait toujours partie intégrante du programme des réformes qui tendent à assainir l'économie, à éliminer les méthodes administratives (système impératif et distributif) de gestion et à renforcer la position du monde du travail.

Le statut des syndicats, leur organisations et fonctionnement, sont des problèmes clef en droit du travail. L'expérience récente en cette matière a été assez dure, vu la dissolution des syndicats qui se sont formés spontanément en 1980, et la procédure d'institution des nouveaux syndicats dont la structure unifiée a été imposée par la loi. La réticence manifestée par une grande partie des travailleurs envers ces syndicats est compréhensible, ainsi que la revendication du pluralisme syndical qui a été bloqué temporairement, il est vrai, mais sans qu'il soit fixée la durée de ce blocage. Voilà un problème particulièrement important et délicat, dont la solution suppose un accord général sur le plan national.

Il faut toutefois noter que la nouvelle loi du 8 octobre 1982 sur les syndicats a fixé une procédure à suivre en cas des conflits collectifs prevoyant les phases de négociations, de conciliation et d'arbitrage, procédures qui se sont avérées utiles dans la pratique. La loi a aussi consacré le droit de grève, en tant qu'ultime remède, ce qui est très important comme déclaration de principe. Pourtant la mise en oeuvre de ce droit est rendu difficile du fait qu'elle est subordonnée à plusieurs conditions. C'est pourquoi les conflits plus ardues aboutissent à des grèves sauvages.

Toutes ces transformations ont contribué à l'élargissement du domaine du droit du travail. Il englobe maintenant non seulement les rapports individuels, mais également les rapports collectifs de travail, qui sont devenus une réalité et qui font l'objet d'une réglementation appliquée, dans une large mesure, en pratique. Vu l'importance croissante de ces rapports et la complexité des problèmes qu'ils engendrent, ils attirent une attention particulière de la jurisprudence et de la doctrine.

Voilà une évolution qui a apporté des modifications significatives du système de droit du travail, et dont la poursuite peut mener à des transformations encore plus profondes: à la suppression du modèle étatique et centralisé de droit du travail existant et au développement d'un modèle plus démocratique et pluraliste, basé sur le réseau d'accords et de conventions conclues à divers niveaux et sur l'activité des organisations autonomes des travailleurs. On admet toutefois que le développement du droit conventionnel dans ce modèle se fera dans le cadre de l'ordre juridique défini par les lois (surtout celles qui assurent la protection des travailleurs) et que la hiérarchie des normes sera respectée pour ne pas laisser de place à la déréglementation. La réalisation de ce modèle de droit du travail suppose une liberté accrue non seulement des travailleurs (dans leurs actions collectives), mais aussi des employeurs en tant que sujets émancipés de l'assujettissement à l'arbitraire de l'appareil bureaucratique de l'administration d'État.

Le progrès de l'évolution dans ce sens dépend, dans une large mesure, de la réforme économique, donc de la révision des méthodes de gestion de l'économie nationale, ainsi que de l'assainissement de la politique de l'emploi et des salaires. Le droit du travail ne commande pas à l'économie, c'est plutôt l'inverse qui est vrai. Pourtant, le droit du travail dispose d'instruments qui peuvent être utiles à cette fin: tel est le rôle des organismes de l'autonomie ouvrière dans les entreprises et de l'action professionnelle des groupements de travailleurs à laquelle le droit donne des bases légales.

Il importe d'ajouter que l'influence de ces instruments augmente grâce à l'attitude changée de la classe ouvrière, devenue consciente de la force qu'elle représente et résolu à l'utiliser pour obtenir des modifications avantageuses de la politique économique et sociale. Voilà une nouvelle situation dans le domaine des rapports de travail qui doit être prise en considération dans la formation et l'application du droit du travail, et qui exerce une influence réelle sur son évolution.

Telles sont les grandes tendances du droit du travail en Pologne, les perspectives de ses transformations ultérieures et du développement des conventions et des accords collectifs dont on a parlé lors notre colloque.

Et maintenant je m'adresse à mes chers et éminents collègues qui ont bien voulu apporter leurs contributions au recueil qui m'a été offert, et qui nous font l'honneur d'assister à cette réunion. Je les prie d'agréer l'expression de ma vive reconnaissance pour leur coopération, leur bienveillance et leur amitié. A ce moment unique de la vie, où l'on dresse un bilan de ses travaux, des ses réussites et de ses échecs (des

réalisations et des affaires ratées) je me rends compte mieux que jamais combien précieux m'étaient les contacts avec ces collègues, leur soutien et leur compréhension. Merci à vous tous! Permettez moi que je m'arrête à quelques noms.

Je pense à mon éminent collègue et ami, Alexandre Berenstein. Depuis plus de trente ans nous avons des contacts suivis, nés du Congrès International à Genève, en 1957, et raffermis ensuite au cours des travaux de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale et lors de ses manifestations (dont le Congrès de 1970 à Varsovie où votre aide m'a été particulièrement précieuse). Et les sessions inoubliables de l'École Internationale de Droit du Travail à Trieste, dont les travaux se sont déroulés avec tant de succès sous votre présidence. C'est grâce à vous que j'ai pu participer à ces travaux et nombre de mes jeunes collègues polonais ont énormément profité de l'enseignement dispensé aux sessions de cette École.

Je pense aussi à mon éminent et cher collègue, Jean Maurice Verdier, à la présidence qu'il a brillamment et fructueusement assumé de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, et surtout à son rôle d'architecte de la collaboration particulièrement utile et efficace entre l'Université de Nanterre et celle de Łódź, qui nous donne toujours beaucoup de satisfaction et à laquelle j'ai pu participer.

Il m'est très agréable de voir ici notre collègue Alain Supiot de l'Université de Nantes, qui a bien voulu présenter sa contribution écrite au recueil d'études — en polonais. Je l'en remercie sincèrement.

Ich möchte mich auch an meine deutschen Kollegen wenden, um Ihnen für Ihre Beiträge zur Festschrift und Ihre Teilnahme an dieser Versammlung meinen herzlichen Dank sagen. Ich schätze sehr hoch unsere freundlichen Kontakte und unsere wissenschaftliche Zusammenarbeit, die sich zu verschiedenen Malen so nützlich und fruchtbar erwiesen hat. In meinem Gedächtnis bleibt eingeprägt der grosse Kongress von 1978 in München, der dank den persönlichen Bemühungen von Herrn Professor Gamillscheg mit glänzendem Erfolg abgehalten wurde. Ich denke auch an die von Ihm organisierte wichtige Begegnung der Mitglieder des Vorstandes der Internationalen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Soziale Sicherheit in 1981 in Wiesbaden, und — last but not least — an meine Besuche in Göttingen, wo ich immer sehr freundlich empfangen wurde.

Ich gedenke auch sehr oft meiner Besuche in Frankfurt am Main; mehrmals hatte ich die Gelegenheit mich an der Frankfurter Universität aufzuhalten, dort über aktuelle Probleme des Arbeitsrechtes vor-

zutragen und mit den deutschen Kollegen einen fruchtbaren Meinungsaustausch zu führen. Für diese willkommene Möglichkeit, für die schönen Tage, die ich in Frankfurt verbracht habe, und für besonders freundliche Aufnahme bin ich Herrn Kollegen Manfred Weiss sehr verpflichtet.

Gestatten Sie mir auch, Herr Kollege Martinek, Ihnen für zahlreiche Beweise Ihrer Freundlichkeit meinen herzlichen Dank auszusprechen. Ich möchte besonders die Versammlung in 1978 in Salzburg, anlässlich des IX Internationalen Kongresses für Arbeitsrecht, erwähnen, die interessante Diskussion über Probleme der Arbeitsrechtskodifizierung in Österreich, die dort entstand und an der ich mir erlaubt habe teilzunehmen. Ihre Anknüpfung darauf, in Ihrem Beitrag zur Festschrift, hat mich besonders erfreut.

May I also express my deep gratitude to my English speaking friends. Thank you, Professor Suviranta for your valuable contribution. I keep in my memory the happy days I spent in Finland some years ago, your friendly attitude and the charms of your country, as well as your previous visit to our University and your interesting lectures on Finnish labour law. May I address my friend, Professor Nagy; our cooperation has been particularly close on many fields, let me mention only one of them: the International Seminar for Comparative Labour Law in Szeged, an important enterprise in which I have much pleasure to participate every year since 1986.

May I also mention my colleagues whose contributions have been published in this volume but who have not been able to attend this meeting: Professor Bob Hepple of the University of London, Editor of the *Labour Law* Volume of the *International Encyclopedia of Comparative Law* to whom I owe very much as one of the authors that have participated in this enterprise; Professor Johannes Schregle whose amazing achievements in the field of international scientific cooperation and comparative labour law are generally admired and whose helpful attitude was so important to me on many occasions, mon très cher ami Jean-Claude Javillier, je garde dans ma mémoire tous les témoignages de sa grande amitié et les moments inoubliables que j'ai passés à Bordeaux il y a quelques ans, Madame Sanda Ghimpu vice-recteur de l'Université de Bucarest, Madame Marie Kalenska de l'Université Charles de Prague, mon cher collègue Wasil Mrackow, directeur de l'Institut des sciences juridiques de l'Académie des Sciences à Sofia (Bulgarie), meinen lieben Kollegen Frithjof Kunz, hervorragenden Arbeitsrechtler der Deutschen Demokratischen Republik von der Akademie der Rechtswissenschaften in Potsdam Babelsberg; meinen alten,

lieben Freund Franz Mestitz aus Frankfurt am Main (oder eher an der Nidda, einem Nebenfluss von Main; dort its sein Wohnsitz in male-
rischer Gegend einer Frankfurter Vorstadt), seine Forschungen über
die Wurzeln des Arbeitsrechts sprechen mich besonders an.

И ещё мне хочется выразить мою благодарность моему другу,
профессору Семёну Александровичу Иванову из Института Государства
и Права Академии Наук Советского Союза, выдающемуся специалисту
по советскому и сравнительному трудовому праву, с которым мы
встречаемся часто и с которым мы сотрудничали вместе по разным
международным случаям.

Chers collègues et amis, tous ceux avec qui j'ai eu la chance de
nouer des relations amicales, tous ceux réunis dans cette salle, soyez
persuadés de ma vive reconnaissance, de mon respect et de mon amitié
dévouée.

Henryk Lewandowski — Discours d'ouverture	3
Chers collègues et amis, tous ceux avec qui j'ai eu la chance de nouer des relations amicales, tous ceux réunis dans cette salle, soyez persuadés de ma vive reconnaissance, de mon respect et de mon amitié dévouée.	3
— Les accords d'entreprise en droit français	39
— Porozumienia zakładowe w prawie francuskim	62
Manfred Weiss — Les accords d'entreprise en droit du travail allemand	65
— Porozumienia zakładowe w prawie niemieckim	76
Henryk Lewandowski — Les accords collectifs dans le droit du travail polonais	79
— Rola porozumień zbiorowych w prawie pracy	91
Michał Seweryński — Les accords d'entreprise en Pologne	93
— Porozumienia zakładowe w prawie wynagrodzenia za pracę	106
Débats	109
Omówienie dyskusji	119
Henryk Lewandowski — L'activité scientifique du Professeur Wacław Szubert	129
Henryk Lewandowski — Charakterystyka działalności prof. dra Wacława Szuberta	135
Wystąpienie Profesora Wacława Szuberta — Allocution du Professeur Wacław Szubert	141