

MARCIN WITKOWSKI

ROZWÓJ (POST)PRZEMYSŁOWYCH STOSUNKÓW PRACY  
(*INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS*)  
W SYSTEMIE POLITYCZNYM  
STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI

Przemysłowe stosunki pracy są nie tylko trwałym elementem struktury gospodarczej i politycznej współczesnych państw industrialnych, ale mogą stanowić fundament nowoczesnego utrzymania i zarządzania pokojem społecznym. W Stanach Zjednoczonych Ameryki, które pod tym względem wyprzedzają Polskę o około pięćdziesiąt lat (odnosząc się do momentu połączenia wcześniej zantagonizowanych i największych zarazem central związkowych, American Federation of Labor-AFL i Congress of Industrial Organizations-CIO), proces dochodzenia do tego stanu trwał względnie długo, ale już w drugiej połowie XX wieku można mówić, iż osiągnął on etap prawno-systemowej instytucjonalizacji. Trendy rozwojowe gospodarki amerykańskiej, która przynajmniej od tego czasu nadaje ton gospodarce światowej, pokazują wyraźne przejście od relacji o charakterze wielkoprzemysłowym do relacji zachodzących na fundamencie gospodarki i społeczeństwa, gdzie sektorem wiodącym są usługi. Taki trend widoczny jest także w Polsce<sup>1</sup>.

---

Mgr MARCIN WITKOWSKI – Zakład Systemów Politycznych, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; adres do korespondencji: ul. Umultowska 89 a, 61-614 Poznań.

<sup>1</sup> Twierdzi się wręcz, iż „w ostatnich dziesiątkach lat w krajach wysoko rozwiniętych jesteśmy świadkami wzrostu udziału pracujących w usługach wśród ogółu pracujących. Wzrost udziału pracujących w usługach nie przekłada się jednak w sposób jednoznaczny na wzrost dochodu narodowego. Stanowi to odzwierciedlenie faktu, że w usługach decydujące znaczenie ma jakość, a w mniejszym stopniu ilość pracy. Część usług ma charakter wymienny, część wykonywana jest nieoficjalnie, część osób przygotowana do realizacji usług jest jak gdyby w stanie oczekiwania na potrzebę ich realizacji. W rezultacie usługi mają w większym

Z punktu widzenia trudności, zatem, jakie jeszcze dziś nadal napotyka polska praktyka dialogu społecznego, prześledzenie niektórych aspektów przemysłowych stosunków pracy w USA, przy zachowaniu oczywistych różnic skali oddziaływania, może mieć dla polskich partnerów społecznych znaczenie praktyczne, choćby ze względu na działanie najnowszej regulacji w tym zakresie na gruncie polskim, jaką jest Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. *o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*<sup>2</sup>.

Amerykańskie prawo pracy dotyczące zatrudnionych w sektorze prywatnym, nadającym ton przemysłowym stosunkom pracy w USA, podpada niemal w całości pod jurysdykcję federalną. Artykuł I, sekcja 8 konstytucji Stanów Zjednoczonych narzuca dominację regulacji szczebla federalnego nad jurysdykcją stanową w sprawach dotyczących handlu krajowego i międzynarodowego, więc i stosunki pracy w sektorze prywatnym regulowane są przez ową „klauzulę handlową” (*Commerce Clause*)<sup>3</sup>.

Egzekwowanie tej części zbiorowego prawa pracy w Stanach Zjednoczonych odbywa się za pośrednictwem federalnych instytucji rządowych i sądów federalnych. Rzadkie są przypadki wprowadzenia przez stanowe legislatury własnych norm stosunków pracy, jako że zazwyczaj bywają one zniesione przez dominujące w tym zakresie prawo federalne<sup>4</sup>. Władzom stanowym pozostawia się zwyczajowo stanowienie i egzekucję praw przemysłowych stosunków pracy w sprawach o znaczeniu przede wszystkim lokalnym, gdzie w grę wchodzi np. powstrzymanie przemocy wobec pikietujących pracowników. Poza tym funkcjonuje w tej dziedzinie klauzula generalna, która stanowi, że obszary nie regulowane przez legislację federalną, mogą być przedmiotem unormowań stanowych<sup>5</sup>. Przy-

---

stopniu, niż działalność produkcyjna, pośredni wpływ na wzrost dochodu narodowego. Mają więc one decydujący wpływ na standard życia, poziom tego, co określa się mianem tzw. dobrostanu społecznego” – cyt. za: J. Orczyk, *Rozwój usług a zmiany stosunków pracy*, Poznań 2006, s. 3 n.

<sup>2</sup> Zob. Dz. U. nr 79, poz. 550. Ustawa w założeniu ma wdrożyć w Polsce *Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej* (Dz. Urz. WE L 80 z 23. 03. 2002; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, s. 219).

<sup>3</sup> Więcej na temat konstytucyjnych zapisów o handlu międzystanowym E. J. Burt, *Labor in the American Economy*, New York: St. Martin's Press 1969, s. 276 n.

<sup>4</sup> The Report on American Workforce, US Department of Labor, Washington 2002, s. 165, <http://www.naalc.org/english/publications/labormain.htm>

<sup>5</sup> Podział kompetencji między Unią a stanami przedstawiany jest w następujący sposób: władze federalne mogą dysponować tylko kompetencjami przyznanymi im wyraźnie przez konstytucję oraz niezbędnymi do wypełnienia uprawnień delegowanych. Natomiast X Po-

kładem mogą być pracownicy rolni (*agricultural workers*) często chronieni prawem danego stanu, szczególnie w zakresie odszkodowań za wypadki przy pracy<sup>6</sup>.

Rozpatrywanie powyższego zagadnienia zacząć wypada od przeglądu źródeł powszechnie obowiązującego prawa pracy w USA.

W Stanach Zjednoczonych tradycja funkcjonowania systemu prawnego opartej na prawie zwyczajowym wpłynęła również na powstawanie prawa stosunków pracy, choć w stosunkowo ograniczonym zakresie<sup>7</sup>. Prawo oparte na zwyczaju nie wygenerowało doktryn uznających prawo do stowarzyszania się, prowadzenia negocjacji zbiorowych, czy do strajku, więc i konstytucyjne unormowania są w tym względzie ograniczone<sup>8</sup>. W rezultacie formowania się amerykańskiego prawa pracy zostało ono zapisane w tzw. Statutach (*statutes*) wraz z przeznaczonymi do kontroli przestrzegania praw w nich zawartych instytucjami władztwa administracyjnego i osobnymi organami o kompetencjach sądowych.

Prawo pracy płynące ze statutów jest stosowane po jego wejściu w życie za pomocą dwóch metod. Pierwsza nazywana jest metodą stanowienia zasad (*rule-making*), która polega na interpretacji wykładni słownej zapisów statutowych i pozwala na rozeznanie się stron chcących powołać się na dany zapis przed sądem pracy bądź innym ciałem arbitrażowym przed zapadnięciem ostatecznych decyzji w trybie administracyjnym. Metoda druga nazywana jest rozstrzygającą (*adjudication*) ze względu na bezpośrednie stosowanie zapisów statutowych w odniesieniu do indywidualnej sprawy<sup>9</sup>. Amerykańskie stosunki pracy (*labor*

---

prawka do konstytucji USA przewiduje, że wszelkie uprawnienia niezatrzymane przez konstytucję dla rządu USA, ani też niezakazane poszczególnym stanom w jej treści wprost, należą do kompetencji i jurysdykcji ich samych bądź narodu; W. Z a k r z e w s k i, *Ustrój polityczny Stanów Zjednoczonych Ameryki*, Lublin 1997, s. 206-208.

<sup>6</sup> Ma to miejsce w 40 stanach, z tego w 14 stanach robotników rolnych traktuje się tak samo, jak pozostałych zatrudnionych, w 26 z wyjątkami, a w 11 uzależnione jest to od woli samego pracownika. W zakres jurysdykcji prawa amerykańskiego wchodzi także zatrudnieni z Wysp Dziewiczych i Puerto Rico. Więcej na stronie <http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/owcp/stwclaw/tables-pdf/table-3.pdf> oraz Title 29, Chapter 20, Section 1841 USC, Legal Information Institute, <http://www4.law.cornell.edu/uscode/29/1841.html>

<sup>7</sup> Zob. zwłaszcza: R. T o k a r c z y k, *Prawo amerykańskie*, Kraków 2000, s. 159-161 n.

<sup>8</sup> Por. tamże, s. 160.

<sup>9</sup> „Rulemaking” jest wyrażeniem używanym, gdy dana agencja/instytucja rządowa tworzy, modyfikuje lub znosi zasady zawarte w Kodeksie Regulacji Federalnych (CFR). „Zasady” są tu rozumiane jako uchwała normotwórcza danej instytucji bądź jej części, wydana w celu obecnego lub przyszłego zastosowania jako: a) podstawa implementacji, wykładni czy też stoso-

*relations*) wyznaczają tylko niektóre szczegółowe standardy odnoszące się do przestrzegania wolności stowarzyszeń, ochrony prawa do reprezentacji pracowniczey czy prawa do strajku.

W dopełnieniu rostrzygania spraw z zakresu prawa pracy stosuje się precedensy sądowe (*case law*), pozostawiając organom administracyjnym i sądowniczym interpretację konstytucyjnych i statutowych zapisów. Dzięki temu organy amerykańskiego wymiaru sprawiedliwości pełnią zasadniczą rolę w rozwoju unormowań stosunków pracy<sup>10</sup>.

Studia poszczególnych przypadków stosowane przez sądy pozwalają na skuteczne określenie precedensów i służą jako swoisty przewodnik w gąszczu dokumentacji procesowej. Decyzje zapadające najpierw na szczeblu wyższej instancji stanowej obowiązują w podobnych przypadkach na terenie jurysdykcji danego stanu w sądach pierwszej instancji, ale często ogłaszane wyroki mają także wpływ na stanowienie prawa w innych stanach, poza jurysdykcją sądu, który go wydał. Instancją najwyższą jest Sąd Najwyższy, którego wykładnie prawne są ostateczne zarówno dla niższych instancji, jak i trybunałów administracyjnych, takich jak Narodowa Komisja Stosunków Pracy (*National Labor Relations Board, NLRB*)<sup>11</sup>.

Dynamiczna natura tak rozumianego prawa pracy prowadzi do nieustannego przesuwania akcentów w rozstrzyganiu niuansów prawnych, a co za tym idzie, również zmieniającej się interpretacji prawa pracy. Istnieje bowiem możliwość, wykorzystywana przez trybunały, przyjmowania odmiennych interpretacji w świetle nowych faktów, co powoduje zaniechanie odwoływania się do starych precedensów i tworzenie się nowych. Podobnie sądy mogą kolejnymi wyrokami precedensowymi kształtować obowiązywanie nowych interpretacji prawa, a więc i wyznaczać nowe standardy w ich rozpatrywaniu.

Jak już wspomniano, konstytucja Stanów Zjednoczonych nie czyni konkretnych odniesień do wolności organizowania się w związkach zawodowych, nego-

---

wania prawa i b) praktyczne wymogi i procedury wewnętrzne w strukturze organizacyjnej; zob. <http://www.dol.gov/dol/compliance/compliance-rulemaking.htm>

<sup>10</sup> *The Report on the American Workforce*, s. 166.

<sup>11</sup> NLRB została wprowadzona na mocy Ustawy Wagnera z 1935 r. z późniejszymi poprawkami (1947 r., 1959 r., 1974 r.) i jest niezależnym ciałem administracyjno-sądowym, powołanym do rozstrzygania spraw z zakresu nierzetelnych praktyk w miejscu pracy w sektorze prywatnym, wydawania dekretów wykonawczych z zakresu prawa pracy oraz władnym organizować i przeprowadzać referenda związkowe w każdym prywatnym zakładzie pracy, którego pracownicy złożyli odpowiednią ilość oświadczeń certyfikacyjnych, wyrażających wolę ustanowienia reprezentatywnym danego związku zawodowego; więcej na stronie <http://www.nlr.gov>

cjonowania zbiorowego, czy prawa do strajku. Pierwsza Poprawka do Konstytucji USA z 1789 r. chroni jednakże *explicite* wolność zgromadzeń, wolność słowa i prawo petycji obywateli w stosunku do rządu z konkretną skargą (*redress of grievances*). Jakikolwiek prawa ustanowione lokalnie, a gwałcące zapisy Pierwszej Poprawki, mogą zostać uznane jako niekonstytucyjne przez Sąd Najwyższy, który w tym przypadku pełni rolę Trybunału Konstytucyjnego<sup>12</sup>.

Z kolei treść Czternastej poprawki do konstytucji, uchwalonej w 1866 r. dając obywatelom równą ochronę prawa na terenie jurysdykcji swojego stanu, stworzyła zarazem płaszczyznę aplikacji tzw. Deklaracji Praw (*Bill of Rights*, złożony ze zbioru pierwszych dziesięciu poprawek do konstytucji) w systemy unormowań prawnokonstytucyjnych poszczególnych stanów<sup>13</sup>. Amerykański Sąd Najwyższy wydał swoją interpretację Pierwszej poprawki, na którą związki zawodowe powołują się do dziś, ponieważ chroni ona organizowanie struktur związkowych w przedsiębiorstwach, działalność polityczną i normotwórczą w ramach ruchu związkowego, pokojowe pikety i inne przewidziane prawem przejawy aktywności związkowej<sup>14</sup>.

W praktyce nawet gwarancje konstytucyjne nie mają charakteru absolutnego, ponieważ sądy utrzymują w mocy ograniczenia prawa do stowarzyszeń, jeśli może być narażone na szwank bezpieczeństwo publiczne lub prawa własności pracodawców. A zatem konstytucyjna ochrona praw pracowniczych znajduje zastosowanie jedynie w wypadkach pogwałceń prawa do wolności zgromadzeń, stowarzyszenia i słowa na poziomie ogólnym.

Poza źródłami konstytucyjnymi, przemysłowe stosunki pracy w Stanach Zjednoczonych regulowane są również poprzez źródła statutowe (ustawowe).

Amerykańska legislatura federalna szczyty się kilkoma zasadniczo ważnymi źródłami prawa pracy, mającymi rangę ustawy. Wiele z tychże ustaw nosi nazwi-

---

<sup>12</sup> Pomimo istnienia widocznej sprzeczności o niespotykanych na świecie rozmiarach, pomiędzy cechami wyróżniającymi prawo amerykańskie od innych, a polegającej na stopniu, w jakim opiera się ono na sądowym tworzeniu praw, mimo że konstytucja przewiduje zasadę podziału władz, przekazując całą władzę prawodawczą Kongresowi, amerykański Sąd Najwyższy faktycznie pełni również rolę twórcy prawa. Zob. szerzej: W. S z y s z k o w s k i, *Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych*, Warszawa 1969.

<sup>13</sup> Por. CRS, United States Senate, *The Constitution of the United States of America*, 1992, s. 2 – cyt. za: Z a k r z e w s k i, *Ustrój polityczny Stanów Zjednoczonych*, s. 178.

<sup>14</sup> Cyt. za: *The Report of the American Workforce*, s. 168; zob. akta sprawy *Hague vs. C.I.O.*, 307 U.S. 496 z 1939 r. [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/cas/comm/free\\_speech/hague.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/cas/comm/free_speech/hague.html) oraz sprawę *Thornhill vs. Alabama*, 310 U.S. 88 z roku 1940, którą Thornhill wygrał powołując się na I poprawkę, tak jak zresztą Hague powołując się na XIV poprawkę; obie sprawy dotyczyły rzekomo nielegalnych akcji pikietowania przeciwko pracodawcy w miejscach publicznych.

ska swoich twórców i w literaturze przedmiotu odniesienia do nich czyni się nazwiskami kongresmanów, którzy mieli swój wkład w napisanie i przeforsowanie na forum parlamentu danej ustawy. W porządku chronologicznym podstawowymi dokumentami dotyczącymi zakresu niniejszej pracy są:

1. Ustawa o pracy na kolei (*The Railway Labor Act-RLA*) z 1926 r., która po raz pierwszy w dziejach dawała prawa licznym wówczas pracownikom kolei. Otrzymali oni prawo do organizowania się w związki zawodowe i do prowadzenia negocjacji zbiorowych pracy przez autonomicznie wybranych reprezentantów. Ustawa obejmowała swoim zakresem jedynie pracowników kolei ze względu na rangę przewozów kolejowych w ówczesnej gospodarce Stanów Zjednoczonych. RLA została rozszerzona w roku 1936 na pracowników zatrudnionych w transporcie powietrznym i to zarówno pilotów, jak i załogi naziemne<sup>15</sup>.
2. Ustawa Norrisa-LaGuardii (*The Norris-LaGuardia Act*) z 1932, zabraniała zawierania umów o pracę z klauzulą wymagającą od kandydatów oświadczenia, że nigdy nie wstąpią do związku zawodowego<sup>16</sup>. Kontrakty takie przeszły do historii jako kontrakty „żółtych psów” (*yellow-dog contracts*) i służyły pracodawcom jako instrument przeciwdziałania tworzeniu się związku zawodowego w danym zakładzie pracy. Ustawa Norrisa-LaGuardii utrudniła także pracodawcom zdobywanie sądowych zakazów prowadzenia strajku przez podwładnych, na podstawie stwierdzania ich nielegalności. Od roku uchwalenia ustawy liderzy związkowi zostali zwolnieni z odpowiedzialności karnej i cywilnej za czyny popełnione przez członków swojego związku, pod warunkiem własnego nieuczestniczenia w ich popełnianiu<sup>17</sup>.
3. Ustawa o Narodowych Stosunkach Pracy, nazywana też Ustawą Wagnera (*The National Labor Relations Act, NLRA* lub *Wagner Act*), uchwalona w 1935 r.,

---

<sup>15</sup> W roku 1917 rząd amerykański przejmując kontrolę nad całością kolei w Stanach Zjednoczonych, która to gałąź transportu była wtedy największym pracodawcą, zatrudniającym ok. 1,8 miliona ludzi, przyjął na siebie również odpowiedzialność za płynność przewozów i wewnętrzne bezpieczeństwo handlowe kraju; według danych z roku 2001 zatrudnienie w tym sektorze znajduje łącznie zaledwie ok. 284 tys. pracowników; dane Amerykańskiego Stowarzyszenia Kolejnictwa, w raporcie *Railroads-a historical perspective*, Waszyngton 2003, na stronie [www.aar.org](http://www.aar.org)

<sup>16</sup> Autorami byli senator George Norris i kongresman Fiorello LaGuardia, który w latach 1934-1945 był też burmistrzem Nowego Jorku.

<sup>17</sup> Więcej o ustawie Norrisa-LaGuardii zob. C. Tomlins, *The State and the Unions: Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America, 1880-1960*, New York: Cambridge University Press 1985, s. 34-36; Tokarczyk, *Prawo amerykańskie*, s. 161-162.

rozszerzyła prawo do zorganizowania się w ruchu związkowym na większość zatrudnionych w sektorze prywatnym. Sekcja 1 i 7 Ustawy o Narodowych Stosunkach Pracy (NLRA) reguluje centralne zagadnienia z punktu widzenia kształtowania się amerykańskiego prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem w nich roli związków zawodowych.

Sekcja 1 Ustawy Wagnera stwierdza, że Stany Zjednoczone zapewniają eliminację powodów, dla których wolny przepływ handlu mógłby napotkać pewne zasadnicze przeszkody i jednocześnie usuwać te przeszkody, poprzez zachęcanie i wspieranie procedur oraz praktyk negocjacji zbiorowych. Tym samym sankcjonuje się wolności pracownicze poprzez państwową ochronę korzystania przez pracowników z pełnej wolności stowarzyszania się, samoorganizacji i wskazywania (dezygnacji) swoich przedstawicieli. Zaznacza się, iż muszą to być reprezentanci wyłonieni z własnej woli i mocą sprawczą samych zatrudnionych dla celów prowadzenia negocjacji w sprawach dotyczących warunków i okresów zatrudnienia bądź innych kwestii związanych ze wzajemną pomocą i ochroną<sup>18</sup>.

Zapisy sekcji 7 zapewniają pracownikom prawo do samoorganizacji, do tworzenia, przystępowania lub wspomagania organizacji związkowej w celu przeprowadzania procedur negocjacji zbiorowych poprzez swoich reprezentantów i w celu angażowania się w inne zgodne przedsięwzięcia wspomagające proces negocjacji lub poziom wzajemnej pomocy i ochrony<sup>19</sup>.

4. Ustawa o Stosunkach Związkowo-Pracowniczych (*The Labor Management Relations Act*) z 1947 dodaje do wyżej wspomnianego zapisu w sekcji 7 klauzulę uznającą również zakaz dyskryminacji pracownika ze względu na brak jego przynależności bądź afiliacji do organizacji ruchu związkowego w procesie przyjmowania do pracy (sekcja 8(a)(3))<sup>20</sup>. Klauzula ta została wprowadzona

---

<sup>18</sup> "It is hereby declared to be the policy of the United States to eliminate the causes of certain substantial obstructions to the free flow of commerce and to mitigate and eliminate these obstructions when they have occurred by encouraging the practice and procedure of collective bargaining and by protecting the exercise by workers of full freedom of association, self-organization, and designation of representatives of their own choosing, for the purpose of negotiating the terms and conditions of their employment or other mutual aid or protection." (NLRA, Sec.1).

<sup>19</sup> "Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection."

<sup>20</sup> Dokładnie: "...and shall also have the right to refrain from any or all of such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in

w odpowiedzi na monopolistyczną praktykę niektórych związków (*Union Shop*), polegającą na wywieraniu presji na pracodawcę w celu zatrudnienia wyłącznie członków danego związku, nie przyjmując do pracy kandydatów niezrzeszonych.

Amerykańskie prawo pracy, chroniąc „działania zgodne” (*concerted activities*) i wzajemną pomoc i ochronę (*mutual aid or protection*), chroni jednocześnie negatywny aspekt prawa do zrzeszania się, a więc pracownik nie musi być w jakikolwiek sposób związany z organizacją pracowników, aby zapisy tego prawa objęły także jego. W rzeczywistości uzwiązkowienie danego zakładu pracy nie musi nastąpić tak długo, jak długo wśród zatrudnionych panuje w tej sprawie jedno-myślność.

Prawo stowarzyszania się, negocjowania zbiorowego i prawo do strajku znajduje centralne miejsce wśród mechanizmów w prawie amerykańskim. Kwestie te regulują zapisy sekcji 8(a) i (b) NLRA, które opisują szczegółowo, na czym polegają tzw. Nierzetelne praktyki pracy (*unfair labor practices*). Nierzetelne praktyki pracy (NPP) stanowią pogwałcenie federalnego prawa pracy i są przedmiotem określonych w Ustawie NLRA środków zaradczych. Blokowanie nierzetelnych praktyk w miejscu pracy (*unfair labor practice*) zawiera prawnie potwierdzoną listę obostrzeń dla zatrudniającego i można ją sprowadzić do stwierdzeń, iż pracodawca w stosunku do pracowników nie wolno m. in.:

- a) brać udziału w żadnym zebraniu związkowym, wręcz parkować *vis a vis* budynku, w którym odbywa się zebranie członków związku. W szczególności pracodawcy nie wolno stworzyć nawet wrażenia, że jego pracownicy są obserwowani, aby ustalić, kto się przyłącza do ruchu związkowego, a kto nie,
- b) straszyć groźbą zwolnienia za włączenie się w nurt działań związkowych,
- c) zwalniać, zawieszać ani dyscyplinować podwładnych za aktywność związkową,
- d) przyznawać im podwyżek płac lub czynić innych ustępstw płacowych i pozapłacowych łącznie z przyznawaniem dodatkowych przywilejów, jeśli nie dopuszczą oni do powstania zakładowej organizacji związkowej,
- e) zabraniać pracownikom należącym do związku zawodowego pozyskiwania dalszych członków zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim, jeśli tylko dzieje się to poza godzinami pracy,
- f) dociękać czy dany pracownik będzie głosował za powołaniem do życia związku na terenie zakładu pracy,

---

a labor organization as a condition of employment as authorized in Section 8(a)(3)” – cyt. za: Department of Labor, [www.dol.gov](http://www.dol.gov)



- g) obiecywać dodatkowych zysków za odrzucenie pomysłu utworzenia zakładowej organizacji związkowej w głosowaniu załogi,
- h) przekazywać środków materialnych, w tym finansowych związkowi zawodowemu, co teoretycznie ma zapobiegać „kupowaniu” związku i łapówkarstwu,
- i) ogłaszać, że dane przedsiębiorstwo nie będzie współpracować (*will not deal*) ze związkiem zawodowym,
- j) grozić zamknięciem zakładu, faktycznie go zamykać lub przenosić z powodu niechęci do współpracy (*dealing*) z reprezentacją związkową,
- k) w czasie rozmowy kwalifikacyjnej wypowiadać poglądy antyzwiązkowe lub zachowywać się w sposób sugerujący preferencję do zatrudnienia osoby nie będącej członkiem związku bądź niechętniej związkom (*non-union person*),
- l) surowiej karać członków związku niż pracowników niezrzeszonych za te same przewinienia w miejscu pracy,
- m) zagrozić podwładnym odebraniem wyższych wynagrodzeń za pracę w nadgodzinach, skróceniem czasu urlopu lub odebraniem innych korzyści pracowniczo-socjalnych, łącznie z groźbą zwolnienia z pracy za wstąpienie do związku lub obiecywać nagrody za wystąpienie z niego<sup>21</sup>,
- n) namawiać pracowników do zniechęcenia innych do związków zawodowych odwiedzać podwładnych w ich domach, namawiając na zrezygnowanie z członkostwa w związku zawodowym<sup>22</sup>.

Ustawa Wagnera wprowadziła też nową instytucję zajmującą się sprawami rozwiązywania problemów zaistniałych na linii pracownik-*management*, nazwaną Narodową Komisją Stosunków Pracy (*National Labor Relations Board-NLRB*), a powołaną do czuwania nad przestrzeganiem zapisów Ustawy.

Ustawa o Stosunkach Związkowo-Pracowniczych (*The Labor Management Relations Act*), uchwalona przez Kongres w 1947 r., nazywana bywa również Ustawą Tafta-Hartleya, od nazwisk jej pomysłodawców<sup>23</sup>. Ustawa ta stanowiła

---

<sup>21</sup> Zob. R. N. Block, J. Beck, D. H. Kruger, *Labor Law, Industrial Relations and Employee Choice-The State of the Workplace in the 1990s*, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research 1996, s. 12-15, 21-23.

<sup>22</sup> Zob. D. Q. Mills, *Labor-Management Relations*, New York: McGraw & Hill 1978, s. 308-314, 323-336 i in.

<sup>23</sup> Zob. H. Milis, E. C. Brown, *From the Wagner Act to Taft-Hartley: A Study of National Labor Policy*, Chicago: University of Chicago Press 1950, s. 117; szerzej na temat wpływu historycznego kształtowania się przemysłowych stosunków pracy w latach czterdziestych i pięćdziesiątych: N. Lichtenstein, H. J. Harris, *Wartime Labor Regulation, the Indu-*

nowelizację poprzednio obowiązującej Ustawy Wagnera z 1935 r., jakkolwiek utrzymując w mocy główne prawa i obowiązki pracowników, jednak w pewnym stopniu ograniczała prawo do organizacji związkowej, prowadzenia zbiorowych negocjacji pracy i do strajku. Zreformowana ustawa Wagnera zachowując w całej rozciągłości pojęcie nierzetelnych praktyk pracowniczych wprowadzała zasadę „wolności słowa pracodawcy”, co w praktyce oznaczało, że odtąd mógł on agitować przeciwko związkowi zawodowemu na terenie własnej firmy.

Poprawki wprowadzone Ustawą Tafta-Hartleya zezwalają poszczególnym stanom na uchwalanie autonomicznych regulacji z zakresu pozytywnego prawa pracy (a więc prawa do pracy), które w praktyce czynią nielegalnymi układy pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, polegające na zatrudnianiu ludzi będących członkami związku lub obiecujących, iż po otrzymaniu pracy przystąpią do konkretnego związku zawodowego<sup>24</sup>. Wystąpienia określane jako „bojkoty z drugiej ręki” (*secondary boycotts*) zostały pod rządami ustawy z 1947 r. oficjalnie zakazane. Chodziło o to, by pracownicy zaangażowani w bezpośredni konflikt przemysłowy nie mogli wywierać presji np. na podwykonawców, dostawców, czy nawet klientów ich własnego pracodawcy, aby ci z kolei przyłączyli się do ich protestu w geście solidarności<sup>25</sup>.

Podobny los spotkał jedną z czterech taktyk uzwiązkowiania zakładu pracy, noszącą nazwę *closed shop* (taktyka zakładu „zamkniętego” – na mocy umowy ze związkiem zawodowym przedsiębiorstwo może zatrudniać wyłącznie pracowników już należących do odpowiedniego związku zawodowego), która odtąd stała

---

*strial Pluralists, and the Law of Collective Bargaining*, w: *Industrial Democracy in America: the Ambiguous Promise*, Cambridge: Woodrow Wilson Center, ASJE 1999.

<sup>24</sup> A. Martel, *Labor Economics*, Indiana: Indiana University of Pennsylvania Press 2001, s. 148 n.; obecnie 22 stany wprowadziły skutecznie *right-to-work laws*, co pociąga za sobą brak konieczności należenia do związku zawodowego jako warunku zatrudnienia. Pierwszym stanem, który wprowadził na swoim terenie pozytywne prawo do pracy, była Alabama (1953), a ostatnim jak dotąd Oklahoma (wrzesień 2001). Jak słusznie stwierdza A. Martel, od czasu wprowadzenia klauzul do legislacji stanowej (*right-to-work*), nielegalne stały się porozumienia zawierane dotąd w majestacie prawa, dające prawo zatrudnienia w danym zakładzie tylko członkom kontrolującego go związku zawodowego.

<sup>25</sup> Według *Glossary of Useful Labor Relations terms* (Indiana 2001, s. 42-43), wyrażenie *secondary boycott* oznacza „odmowę współpracy strony neutralnej ze stroną zaangażowaną w konflikt przemysłowy, zwykle towarzyszącą żądaniu, by strona neutralna wywarła presję na pracodawcę, przeciwko któremu prowadzony jest bojkot, by ten przystał na warunki bojkotujących go bezpośrednio (lub strajkujących) podwładnych.

się nielegalna<sup>26</sup>. Do chwili obecnej przetrwały pozostałe trzy taktyki unionizacyjne, a mianowicie: *union shop* (przedsiębiorstwu wolno zatrudnić kogokolwiek, ale po upływie wyznaczonego czasu musi on stać się członkiem działającego na terenie zakładu związku), *agency shop* (pracownikowi pozostawia się wybór, czy chce przystąpić do zakładowej organizacji związkowej, ale bez względu na decyzję zobowiązany jest on płacić składki członkowskie za prawo bycia reprezentowanym przez związek w negocjacjach zbiorowych z pracodawcą) i wreszcie *open shop* (zakłada możliwość zatrudnienia każdego pracownika, bez względu na jego związkowy status i zapatrywania i nie wymaga się od niego dalszych czynności z tym związanych).

5. Ustawa z roku 1959 o Jawności i Składaniu Sprawozdań w Stosunkach Pracy (*The Labor Management Reporting and Disclosure Act-LMRDA*, Landrum-Griffin Act), nazywana też Ustawą Landruma-Griffina, stworzyła swoistą deklarację praw dla indywidualnych członków związków w ramach swoich organizacji, włączając w to prawo do demokratycznego wybierania liderów (*union officers*)<sup>27</sup>. Ustawa nałożyła na związki zawodowe konieczność składania szczegółowych sprawozdań finansowych, ujawniających źródła i wysokość dochodów, także z działalności pozazwiązkowej.

Patrząc na ustawę NLRA, znowelizowaną ustawą Tafta-Hartleya i ustawą Landruma-Griffina, należy potwierdzić fakt, że należy ona do bodaj najważniejszej części składowej legislacji federalnej, zawiadującej stosunkami pracy na linii pracownicy-management w sektorze prywatnym. Inne istniejące akty prawne, takie jak *Fair Labor Standards Act*, the *Occupational Safety and Health Act* czy the *Equal Pay Act*, stosują się odpowiednio do regulacji płacy minimalnej, wymiaru czasu pracy, pracy nieletnich i młodocianych, bezpieczeństwa i higieny pracy, niedyskryminacji w miejscu pracy itp.

Federalna Służba d.s. Mediacji i Koncyliacji (*Mediation and Conciliation Service FMCS*) została utworzona, jak już zaznaczono mocą Ustawy Tafta-Hartleya w 1947 r. w celu, jak to zapisano: „[...] służenia pomocą stronom konfliktów przemysłowych [...] dla osiągnięcia porozumienia przez zabiegi koncyliacyjne i mediacyjne”. Zgodnie z umocowaniem ustawowym FMCS może podejmować swoje działania tylko w przypadku, gdy obie skonfliktowane strony wyrażą taką

---

<sup>26</sup> S. Kozłowski (*Związki zawodowe w Stanach Zjednoczonych*, PiZS 2001, nr 8, s. 18-19) nazywa ten przypadek odpowiednio zakładem zamkniętym lub otwartym.

<sup>27</sup> Uznanie Ustawy Landruma-Griffina za swoistą Deklarację Praw (*Bill of Rights*) wzięło się z zestawienia enumeratywnego praw członka związku zawodowego. Wśród tych praw znalazło się również prawo posiadania kopii układu zbiorowego pracy oraz prawo pozwania własnego związku do sądu po wyczerpaniu wewnętrznej ścieżki w ramach struktury organizacji.

wolę lub gdy międzystanowy przepływ handlowy może zostać w zasadniczy sposób zakłócony, również z własnej inicjatywy<sup>28</sup>.

Dyrektora Służby mianuje Prezydent za radą i zgodą Senatu Stanów Zjednoczonych. Najbardziej upowszechnioną formą działania mediatorów z FMCS jest nawiązanie kontaktu z obiema stronami układu zbiorowego pracy, sprawdzenie stanu zaawansowania negocjacji w przypadku zbliżającego się terminu wygaśnięcia kontraktu i zaoferowanie usług mediacyjnych, jeśli obie strony na to przystają. Krytyka instytucji Federalnej Służby zasadza się głównie na argumentie, że nie została ona wyposażona w instrumenty implementacyjne o charakterze władczym.

Mediatorzy FMCS mają prawo jedynie w trybie koncyliacyjnym pośredniczyć między stronami, namawiając je do zbliżenia się na gruncie dzielących je różnic i w rezultacie do zawarcia końcowego porozumienia. Członkowie Federalnej Służby Mediacyjnej mogą wydawać swoje opinie w postaci rekomendacji danych rozwiązań obu stronom sporu przemysłowego, ale nie mogą występować jako arbitrzy z głosem rozstrzygającym. Centrala FMCS znajduje się w Waszyngtonie (Dystrykt Kolumbii-D.C.), ale jej biura rozsiane są po całym kraju<sup>29</sup>. Mediatorami są zazwyczaj doświadczeni negocjatorzy, posiadający praktykę związkową bądź menedżerską.

Zagwarantowanie wejścia w życie i egzekucja postanowień wynegocjowanego kontraktu zbiorowego odbywa się poprzez działanie trzech różnych mechanizmów:

- składania skarg pracowniczych (*grievance*) i rozpatrywania ich przez odpowiedni organ arbitrażowy,
- złożenia oficjalnego zażalenia do regionalnej rady stosunków pracy (NLRB),
- wszczęcia sprawy sądowej.

W procesie negocjacji zbiorowych instytucja arbitrażu jest bodaj najskuteczniejszą metodą rozstrzygania powstałych sporów w ramach amerykańskich stosunków pracy. Większość układów zbiorowych zawiera klauzulę zakazującą

---

<sup>28</sup> Poprawka wprowadzona Ustawą Landruma-Griffina w 1959 r. stanowi, że w przypadku nieosiągnięcia przez strony układu zbiorowego pracy ponownego porozumienia na 30 dni przed wygaśnięciem dawnego układu, należy złożyć zawiadomienie do Federalnej Służby Mediacyjnej, *The United States Government Manual 1993/1994*, Bernan Press 1993 – cyt. za: Martel, *Labor Economics*, s. 214.

<sup>29</sup> Interesująca rekapitulacja misji oraz celów i znaczenia FMCS została napisana przez C. Brommer, G. Buckingham, S. Loeffler (*Cooperative Bargaining Styles at FMCS: A Movement Toward Choices*, „Pepperdine Dispute Resolution Law Journal” z dn. 23. 01. 2003 r., s. 1-36; wersja elektroniczna: <http://admin.fmcs.gov/assets/files/Articles/Pepperdine/CBStylesatFMCS.pdf>).

przestojów w pracy (np. strajków) i jednocześnie odwołującą skonfliktowane strony do sięgnięcia po instrument arbitrażu. Spory są jednak w pierwszej fazie kierowane drogą skargi pracowniczej w ramach ustalonej procedury, co pozwala na osiągnięcie porozumienia bez odwoływania się do orzeczenia strony trzeciej<sup>30</sup>. Większość skarg udaje się rozwiązać w trybie mediacyjnym<sup>31</sup>.

Pozostające jako nierozstrzygnięte w mediacjach skargi pracownicze są z reguły więc kierowane do arbitrażu. Arbitraż w amerykańskich stosunkach pracy stanowi cały osobny system jurysprudencji<sup>32</sup>. Występujący w roli arbitrów eksperci nie mającą statusu urzędników administracji centralnej. Sposób i tryb powoływania arbitrów jest zazwyczaj regulowany osobnymi klauzulami w układach zbiorowych pracy, a jeśli to konieczne, także sąd może powołać arbitra z urzędu. Praktyka prawa precedensowego w Stanach Zjednoczonych pokazuje, że jedynie w przypadku, gdy interpretacja arbitra narusza prawo bądź stoi w sprzeczności z zasadą dobra społecznego, sąd może zmienić jego ustalenia.

Istnieją dwie główne służby arbitrażowe, powołane do rozwiązywania sporów zbiorowych pracy, powstałych po zakończonych porażką negocjacjach reprezentacji pracowników z pracodawcą. Jedną z nich jest Amerykańskie Stowarzyszenie Arbitrażu (*American Arbitration Association-AAA*). Druga organizacja to wspomniana już Federalna Służba Mediacji i Koncyliacji (*FMCS*), która, choć państwowa *per se*, prowadzi listę prywatnych arbitrów, nie będących zatrudnionymi przez administrację rządową mediatorami. Z obu list *FMCS* i *AAA* każda ze stron ma prawo wyboru arbitra, bądź zdania się na wewnętrzne procedury tych organizacji i zaakceptowania stałego arbitra, który będzie asystował przy każdym potencjalnym sporze zbiorowym<sup>33</sup>.

Konkludując warto zwrócić uwagę na fakt, iż to socjologowie amerykańscy jako pierwsi zaczęli zajmować się interesującym, z punktu widzenia niniejszego artykułu, procesem przełamywania oporu wśród uczestników dialogu społecz-

---

<sup>30</sup> Strukturę typowej procedury skargi pracowniczej przedstawiają R. E. Allen i T. J. Keaveny (*Contemporary Labor Relations*, Reading 1988, s. 530).

<sup>31</sup> Zob. tamże, s. 532 n.

<sup>32</sup> W ciągu ostatnich 50 lat orzecznictwa arbitrażowego wiele spraw nabrało charakteru precedensowego i kolejne wyroki są wydawane w pewnej mierze na ich podstawie, choć każda ze spraw dotyczy innych podmiotów. Zob. zwłaszcza: E. E. Herman, J. L. Schwarz, A. Kuhn, *Collective Bargaining and Labor Relations*, New Jersey: Prentice Hall 1992, s. 328-336.

<sup>33</sup> Zob. B. Aron, *Rozjemstwo i rola sądów. Wymiar sprawiedliwości w prawie pracy*, „Materiały z zagranicy”, IPiSS 1981, z. 1 oraz por. uwagi B. Cudowskiego na temat arbitrażu społecznego w polskich stosunkach przemysłowych (*Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 109-110).

nego wobec konieczności ponownego „odnalezienia” się związków zawodowych w nowych czasach. Z badań tych wynikało, że muszą zostać spełnione trzy warunki, aby nowoczesne stosunki przemysłowe wygenerowały dla ich uczestników nową, długofalową strategię prospołeczną lub proefektywnościową:

- a) musi nastąpić poważny kryzys wewnętrzny w związkach zawodowych,
- b) muszą pojawić się ludzie posiadający odpowiednie doświadczenie, z szeroką wizją zmiany społecznej, zrywającą z wygodnym często „skostnieniem” ruchu, którzy nie będą obawiać się sięgania po nowe metody działania, odmienne od tradycyjnych,
- c) musi zaistnieć silne poparcie dla nowych form aktywności ze strony naczelnego kierownictwa central związkowych<sup>34</sup>.

Którą strategię wybiorą polscy partnerzy społeczni, realizując zapisy Ustawy z 7 kwietnia 2006 r. *o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, w dużej mierze zależy będzie od stopnia dalszego globalizowania się trendów rozwojowych w (post)przemysłowych stosunkach pracy w Polsce, które to stosunki już dziś podlegają podobnym procesom, jak amerykańskie od lat sześćdziesiątych. Transformacja modelu gospodarki i społeczeństwa w kierunku sektora usług, to poza bezdyskusyjnym wpływem zmian systemowych po roku 1989, także w pewnej mierze wpływ inspiracji amerykańskich, płynących ze zglobalizowanego świata, zwłaszcza w czasach, gdy relacje polsko-amerykańskie wydają się często bliższe niż kiedykolwiek. Jeśli więc przyjąć tezę J. Gardawskiego o polskich związkach zawodowych stojących obecnie na rozdrożu, to przykład praktyczny, płynący z pragmatyki gospodarczo-instytucjonalnej amerykańskich stosunków przemysłowych, niesie dla Polski istotne wskazówki, przede wszystkim co do roli, jaką w tej transformacji odegrać mogą polscy partnerzy społeczni<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> R. Sherman, K. Voss, *Breaking the Iron Law of Oligarchy: Tactical Innovation and the Revitalization of the American Labor Movement*, “American Journal of Sociology” 106(2), September/October 2000, s. 303-349.

<sup>35</sup> Por. J. Gardawski, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Warszawa: ISP 2001, s. 45-53.

DEVELOPMENT OF (POST)INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS  
IN THE POLITICAL SYSTEM OF THE UNITED STATES

## S u m m a r y

The article deals with the question of the development of the American labor relations from the times just before the years of the Great Depression until the modern times, seen from the perspective of changes in the approach to forming the industrial relations, and in consequence, the postindustrial ones in the USA. The main proposition in the article is the statement that developmental trends in the American economy that are the keynote for the world economy show a clear change from relations that are industrial in character to ones that are based on economy and the society, where services are the leading sector. The thesis is illustrated by five examples from political and legislative practice that can be singled out as ones that best confirm the direction in which labor relations develop. The author hopes to draw the reader's attention to the fact that the problems that occur in the Polish social dialog of the recent years and the struggles of the American social partners of the latest half a century are identical. Drawing conclusions from the American experiences seems useful, especially when we take into consideration the fact that Polish heavy industry plants are becoming ever more international.

*Translated by Tadeusz Karłowicz*

**Słowa kluczowe:** Stany Zjednoczone, związki zawodowe, prawo pracy, negocjacje zbiorowe.

**Key words:** United States, trade unions, labor law, collective negotiations.