

Prof. dr hab. Adam Szalkowski
Katedra Zarządzania Zasobami Pracy
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Niesprawiedliwość w stosunkach pracy zagrożeniem dobra wspólnego

WPROWADZENIE

Jednym z ważniejszych czynników integracji społecznej i ekonomicznej są funkcjonalne stosunki pracy. Okazuje się bowiem, że poprawne relacje między pracą a kapitałem w ujęciu makroekonomicznym, bądź też owe relacje na poziomie firmy, czyli między pracodawcą i menedżmentem a pracownikami stanowią niezbędny warunek spójności procesów gospodarczych i społecznych. Co więcej ta poprawność ma także wymiar dobra wspólnego, które realizuje się również przez eliminowanie, bądź łagodzenie napięć w stosunkach pracy.

Wzmiankowane relacje najogólniej określa się mianem stosunków pracy. Tworzą je niezliczone kontakty międzyludzkie w ramach społecznego podziału pracy. Jednak tylko niektóre z nich dają się opisać za pomocą wyrazistych kryteriów. Zapewne do ważniejszych z nich zaliczyć można tworzenie popytu na pracę, świadczenie usługi pracy oraz racjonalne spożytkowanie tej usługi. Zatem „przedmiotem stosunku pracy są stosunki społeczne zachodzące w procesie pracy, a ściślej – świadczenie pracy” [Piątkowski, 1994, s. 15]. To świadczenie stanowi specyficzną formę wymiany społecznej, której przypisać należy cel określony dobrem wspólnym. Jego wyrazem byłoby takie integrowanie jednostki ludzkiej zarówno w ramach zespołów pracy organizacyjnie związanych z wymaganiami procesów technologicznych, jak i tworzenie więzi społecznych w obrębie grup interesów. Występujące napięcia i sprzeczności między tymi grupami ujawniają potrzeby instytucjonalizacji stosunków pracy w takich formach, jak organizacje związkowe, przedstawicielstwa pracodawców, prawo pracy, a nawet w postaci strajku czy lokautu.

Z faktu świadczenia pracy i wiązania jej z kapitałem wynika ściśle podporządkowanie stosunków pracy zasadom racjonalności ekonomicznej. Podporządkowanie tym zasadom nie oznacza jednakże oderwania się od społecznych uwarunkowań gospodarowania. Okazuje się bowiem, że nie można racjonalnie gospodarować mając na względzie jedynie cel ekonomiczny, określany mianem zysku. Nie ma on bowiem bytu autotelicznego, gdyż gospodarowanie ma cele społeczne, na co zwracał uwagę prominentny przedstawiciel instytucjonalnej ekonomii [Galbraith, 1979]. Zwiększające się możliwości pomnażania zysku

występują wówczas gdy ograniczamy obszary niesprawiedliwości w stosunkach pracy, bądź wręcz mierzymy do realizacji zasad określonych teorią sprawiedliwości [Rawls, 1994]. Zważywszy fakt, że chodzi tu o relacje w obszarze pracy, gdzie zderzają się ze sobą dochodowa i kosztowa funkcja płacy, sprawiedliwość ta wymaga uwzględnienia zasady marginalnej społecznej użyteczności oraz marginalnego społecznego kosztu, co wiąże się z warunkami określonymi paretowską koncepcją optimum w działalności gospodarczej [Begg, 1993, s. 429-431].

DOBRO WSPÓLNE

Zaledwie sygnalizowane kwestie stosunków pracy wskazują na rozległe obszary występujących relacji między pracodawcą a pracobiorcą, które determinują poczucie sprawiedliwości bądź niesprawiedliwości uczestników owych stosunków. Przyjmując jednak dobro wspólne za zasadę wiążącą strony stosunków pracy należy domniemywać jego znaczenia w kształtowaniu ich funkcjonalnego wymiaru. Wówczas owe stosunki interpretować można jako „...taki układ wzajemnych relacji między pracodawcami a pracownikami, który w znaczącym stopniu współprzyczynia się do osiągania ich celów, a zarazem ów układ pozostaje w zgodzie z potrzebami społeczeństwa” [Szalkowski, 1997, s. 24]. Właśnie ów układ i zgodność stanowią jeden z warunków dobra wspólnego, tak znacząco przyczyniającego się do integracji społecznej.

Dobro to, oprócz zasad uczestnictwa, pomocniczości i solidarności, choć należy do podstawowej kategorii aksjologicznej nauki społecznej Kościoła, jest powszechnie akceptowaną wartością. Dobro wspólne wręcz uznać można za cel autoteliczny, w którego realizacji pozostałe zasady przekształcają się w instrumenty tego celu. Dobro w znaczeniu najogólniejszym stanowi byt sam w sobie istniejący. Jego specyficznym wyrazem jest szczęście, które „...jest po prostu dobrem najwyższym i oznacza ostateczną doskonałość bytu rozumnego” [Andrzejuk, 2000, s. 45].

Identyfikacja dobra z bytem oraz szczęściem powiązana zostaje jednak z wartością i ludzkim działaniem. Okazuje się bowiem, że byt konkretny wzbudza pożądanie ponieważ tkwi w nim dobro, a tym samym staje się celem działań człowieka. Teleologizm owych działań ma dwa zasadnicze wymiary, przynależności człowieka do wielu grup oraz wymiar społecznego podziału pracy.

Właśnie zarówno przynależność do wielu grup i uczestnictwo człowieka w społecznym podziale pracy stanowi punkt wyjścia dobra wspólnego. W szerokim jego znaczeniu dobro to uwarunkowane zostaje rozumnymi działaniami przyczyniającymi się do rozwoju potencjału tkwiącego w człowieku. Z niezbędnym uproszczeniem można zatem stwierdzić, że dobro wspólne „obejmuje sumę takich warunków życia społecznego, w jakich ludzie mogą pełniej osiągnąć własną doskonałość. „...Každy z nas ma odmienne wyobrażenie o własnej doskona-

łości, stąd różni ludzie mogą tworzyć różne społeczności, aby osiągnąć różne dobra wspólne” [Stocki 2003, s. 278].

Zapewne realizacja dobra wspólnego odnosi się nie tyle do jego sensu zasobowego, ale obejmuje dobro szerzej rozumiane, w tym zwłaszcza dobro poszczególnych osób. Z istoty rzeczy dobro to można kreować tylko w warunkach solidarnego współdziałania członków społeczeństwa, co oznacza uczestnictwo jednostki w grupach. W założeniu tego uczestnictwa przyjmuje się, że nie walka ze współuczestnikami życia społecznego, nie niekończący się konflikt jest tu podstawową społecznotwórczą determinantą i pierwszą zasadą rozwoju społecznego, czynnikiem rozstrzygającym i siłą inspirującą historię. Tą zasadą jest solidarne dążenie do osiągania dobra wspólnego. Współdziałanie, kooperacja pozytywna w tym dążeniu członków społeczeństwa może wówczas zaistnieć, gdy zapewnione zostaną warunki tego współdziałania. Chodzi tu o stworzenie oraz utrwalanie takiego systemu politycznego i gospodarczego, który wolność łączyłby ze sprawiedliwością, ale nie pomijałby miłosierdzia. Zaniedbania w utrwalaniu takiego systemu sprzyjają osiąganiu przywilejów tylko przez niektóre grupy, warstwy czy klasy społeczne, a osłabiają szanse na realizację dobra wspólnego. Ujawnia się ono w materialnych i duchowych warunkach życia społecznego, w jakich ludzie mogą pełniej i szybciej osiągać swoją osobistą doskonałość. To osiąganie jest procesem, który zawsze przebiega w obrębie grupy społecznej. Również, a w zasadzie przede wszystkim w takiej grupie, która umożliwia człowiekowi spełnianie obowiązków zawodowych.

Spełnianie tych obowiązków następuje w ramach społecznego podziału pracy. On to właśnie z jednej strony tworzy warunki wzrostu efektywności działań ludzi, a z drugiej ujawniają się problemy alienacji pracy. Zgodnie z doktryną wspomnianej nauki w spełnianiu swoich powinności człowiek występuje w roli podmiotu celowo działającego. Jednakże w praktyce gospodarczej, w sytuacji konieczności szybko podejmowanych decyzji, podmiotowość ta schodzi często na drugi plan, bowiem nie zawsze pracownik wykonuje swoją pracę w przeświadczeniu, iż jest ona jego wewnętrzną potrzebą. Odczuwając zewnętrzny przymus pracy, co jest w dużej mierze konsekwencją wymagań technologicznych i organizacyjnych, zachowania pracownika są monitorowane, a tym samym podlegają stosownym korektom. Powszechnie uznaje się, iż zarządzanie w organizacji gospodarczej zmierza w kierunku wykorzystania wszelkich dostępnych zasobów do osiągnięcia jej celów. To wykorzystanie nosi znamiona racjonalności ekonomicznej, szczególnie wówczas gdy w całkowitym rachunku uwzględnia się również koszt społeczny. Współcześnie w teorii zarządzania ów koszt staje się coraz wyraźniej dostrzegany, czego wyrazem jest koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (*Corporate Social Responsibility CSR*) [Rybak, 2004]. Elementy owej koncepcji ujawniają się również w stosunkach pracy. Chodzi tu zwłaszcza o ich najważniejszy obszar, który identyfikuje się ze sporami o sprawiedliwe wynagradzanie. Okazuje się bowiem, że nierówności spo-

łeczne mają swoisty wymiar w tym obszarze stosunków pracy, który dotyczy ekwiwalentu za wykonaną pracę.

PRZEJAWY NIESPRAWIEDLIWOŚCI W ASPEKCIE PRZETARGÓW PŁACOWYCH

Występujące nierówności społeczne mają dwa podstawowe źródła. Pierwsze odnosi się do uwarunkowań naturalnych, a drugie do uwarunkowań z obszaru struktury społecznej. To pierwsze źródło nierówności tkwi w biologicznej naturze człowieka. W tym względzie skala i natężenie nierówności w jakichkolwiek rozpatrywanych aspektach są w zasadzie niezmiennie. Po prostu niezliczona ilość czynników różnicujących zbiorowości ludzi powoduje, że już tylko w ujęciu biologicznym ludzie między sobą są tak znacząco nierówni.

Te naturalne nierówności, przekładając się na ich wymiar w obrębie stosunków pracy, zostają wzmacniane czynnikami struktury społecznej. Wśród nich wyróżnia się czynnik prawa własności, ujawniający się głównie posiadaniem, bądź nieposiadaniem kapitału finansowego. Posiadacz tego kapitału na ogół występuje w roli pracodawcy, a pracobiorca dysponuje tylko swoim indywidualnym kapitałem ludzkim, który stanowi również atrybut właściciela kapitału finansowego. Zatem właściciel tego kapitału już na wstępie gry przetargowej między pracodawcą a pracownikiem posiada silniejszą pozycję negocjacyjną. Wzmacniana zostaje ona ponadto czynnikami rynku pracy, które w sytuacji rynku wolnego na ogół wyrażają się nadwyżką podaży pracy nad popytem, co pogłębia nierówności społeczne.

Problem przyczyn i skutków nierównowagi ekonomicznej jest wielce złożony, czego dowodem są zróżnicowane teorie funkcjonowania rynku pracy. Są one wielce kontrowersyjne zwłaszcza w odniesieniu do praktyki krajów transformujących systemy gospodarcze od centralnego zarządzania do wolnego rynku. Okazuje się jednak, że owe kontrowersje nie odnoszą się li tylko do niedojrzałej gospodarki rynkowej. Niejednoznaczność pozycji pracobiorcy i pracodawcy w stosunkach pracy współwystępuje i w dojrzałej gospodarce rynkowej. Tam również spotykamy się z kontrowersyjnymi poglądami o sile przetargu stron stosunków pracy. Jedni uważają, że w przetargach o wysokość płac sprzedający swoje zdolności, kompetencje i czas są zawsze stroną słabszą i taka jest rzeczywistość wolnorynkowych stosunków pracy. Inni z kolei uzasadniają, że mitem jest pogląd o słabszej pozycji pracownika wobec pracodawcy.

U schyłku XX wieku na łamach specjalistycznego i wpływowego czasopisma toczył się dyskurs dokumentujący owe poglądy¹. Dyskusję wywołał artykuł B. E. Kaufmana, który uzasadniał potrzebę utrzymania interwencji państwa w stosunki pracy, gdyż pracobiorca zawsze pozostaje na nierównej pozycji wobec pracodawcy. Właśnie przekonanie o tej nierówności było powodem wydania

¹ Były to artykuły: [Kaufman, 1989]; [Reynolds, 1991].

w Stanach Zjednoczonych specjalnych ustaw określonych mianem aktu Wagnera². Autor artykułu stwierdził, że w ostatnich latach wzrasta liczba ekonomistów sugerujących, czy wręcz nawołujących do odwołania aktu Wagnera, gdyż rzekomo dereguluje on rynek pracy. Jednak są też ekonomiści uzasadniający potrzebę utrzymania tego aktu i wiążących się z nim regulacji prawnych, gdyż służą one społecznym interesom. Istota kontrowersji pomiędzy tymi grupami ekonomistów tkwi w pytaniach: jakie grupy robotników pozostają w sytuacji nierówności wynikłej z jednostronnej przewagi pracodawców, oraz na ile współczesny rynek pracy odbiega od modelu doskonałej konkurencji przyjętego w teorii ekonomii.

B. Kaufman uważa, iż nierówności w pracy i w przetargach płacowych w rzeczywistości nie są w pełni ujawniane nawet w podręcznikach i artykułach naukowych. Ich pomijanie szkodzi zarówno teorii, jak i praktyce rynku pracy. Zdaniem wspomnianego autora już A. Smith dostrzegał zjawisko strat ponoszonych przez robotników jako konsekwencji słabszej pozycji w umowach o pracę. Jednak to zjawisko, poza marksowską teorią wartości dodatkowej, nie było szerzej rozpatrywane aż do ostatnich lat XIX wieku. Było natomiast przedmiotem badawczym nie tylko instytucjonalnie zorientowanych ekonomistów, ale przedstawicieli głównego nurtu ekonomii, jak Marshall czy Pigou.

Pierwsze opisy nierówności pracy nie dawały dokładnego określenia interesującego nas zjawiska, a nawet sądzono, że jest ono pustym pojęciem. Za istotę siły przetargu przyjmuje się możliwość wpływania na poziom płacy. Zatrudniony pracownik w zasadzie ma zerową siłę przetargów płacowych jeżeli posiada tylko alternatywę pracę podjąć lub nie podjąć (pozostać w pracy bądź ją opuścić). W perspektywie tej alternatywy odwoływanie się do treści pojęcia „równości siły umawiających się stron” może zachodzić tylko w sytuacji idealnie konkurencyjnego rynku pracy, ale nigdy w sytuacji wielkiej nadwyżki podaży pracy. „Praca cierpi” od nierówności w sile przetargów również w sytuacji monopsonu na rynku pracy. W tej sytuacji pracownik będzie eksploatowany ponieważ płaca osiąga poziom niższy od krańcowej wartości produktu jego pracy. Pracodawca też może być eksploatowany na drodze niekorzystnych dla niego umów, w sytuacji kiedy związki zawodowe mają nadmierną siłę i w dodatku istnieją konkurencyjne firmy.

W końcowych rozważaniach wzmiankowany autor stwierdza, że po II wojnie światowej wymienione przyczyny niekorzyści pracy uległy wyraźnemu ograniczeniu, głównie z powodu zmniejszenia się stopy bezrobocia w porównaniu do okresu przedwojennego. Ponadto siła przetargów płacowych (pracy) wzmocniła się na drodze realnego wzrostu zasiłków dla bezrobotnych, transferów płaco-

² National Labor Relation Act (NLRA), od nazwiska szefa zespołu opracowującego zbiór prawa pracy nazwano aktem Wagnera, został uchwalony w 1935 roku. Jego celem jest ochrona pracowników przed zaniżaniem płac, nadgodzinami pracy i nieodpowiednimi fizycznymi warunkami pracy.

wych oraz wzrostu ilości rodzin, w których obydwójce małżonkowie pracują. Mimo tych korzystnych zmian tylko nieliczne wyniki badań naukowych wskazują, że omawiane nierówności przestały występować w gospodarce rynkowej.

Przedstawione poglądy zostały ostro zaatakowane przez M. O. Reynolds'a. Na wstępie stwierdził on, że może najbardziej trwałym poglądem o kapitalizmie jest to, iż robotnicy ciągle tracą w procesie sprzedawania swoich usług, to jest pracy. W opisie tego poglądu używa się najczęściej takich określeń, jak „nierówności siły przetargu”, „eksploatacja pracy”, „eksploatacja robotników”. Określenia te stosuje się w XX wieku w prawnych regulacjach pracy, co z entuzjazmem przyjmowane jest przez związki zawodowe. Reynolds z sarkazmem oświadcza, że owe regulacje i zbiorowe interwencje rzekomo umożliwiają robotnikom kompensatę ich niekorzyści przetargowych oraz mają zabezpieczyć „odpowiednie” czy bardziej „równe” wynagrodzenie za pracę.

Ta konwencjonalna mądrość przeważa nie tylko w praktyce ekonomicznej niektórych państw. Ulegało tej mądrości również wielu bezstronnych ekonomistów, gdy ukazują, że związki zawodowe i inne siłowe interwencje kompensują niekorzyści pracy. Jednak są również ekonomiści, którzy nie podzielają wspomnianej mądrości. Należą do nich m.in. Bohm-Bawerk, Simons, czy Mises. Według Reynolds'a tezy o eksploatacji ekonomicznej robotników podbudowane są nie argumentacją racjonalną, ale głosem serca. Koncentrując uwagę na relacji zysku a istnieniem monopolu na rynku pracy, to wiązać ją należy nie tyle z ich „eksploatacją” ile z marginalną produktywnością. Zapewne wówczas będą pracownicy „eksploatowani”, a przedsiębiorcy i kapitaliści będą się bogacić. Takie widzenie „eksploatacji” przez adversarza Reynolds'a, to jest przez Kaufmana różni go od marksowskiego jedynie stopniem owej eksploatacji. Marks twierdził, że robotnik był opłacany poniżej poziomu egzystencji i tylko praca była źródłem wartości. Kaufman i jemu podobni badacze uzasadniają, że liczne zbiorowości pracowników otrzymują za ich pracę mniej niż wynosi ich produkt krańcowy, choć już uwzględniają fakt, że praca nie jest jedynym czynnikiem wartości. Ponadto należy dostrzec, że „sprzedawcy pracy” w USA zwykle otrzymują płace zapewniające minimum egzystencji jakkolwiek zdefiniowane.

Koronnym argumentem Reynolds'a, zaprzeczającym marksowskiej koncepcji wartości i wyzyskowi robotników, jest stopa inwestycji. Jeżeli właściciel firmy opłacałby pracę niżej niż wynosi jej krańcowa wartość wówczas stopa zwrotnych inwestycji byłaby wyższa w tych przedsiębiorstwach, gdzie w wyższym stopniu angażowana jest praca żywa niż kapitał. Zdaniem Reynolds'a nikt i nigdzie nie znajdzie takich dowodów.

Następną ważną kwestią w obaleniu mitu o wyzysku jest przedsiębiorczość. Jeśli w prawie malejącej stopy zysku uwzględni się tendencję do wyrównywania poziomów zysków z zainwestowanych kapitałów, to wówczas teoria eksploatacji pracy upada. Jeżeli zwolennicy teorii eksploatacji pracy uważają, że owa

tendencja w historycznym kontekście nie występuje, niech dostarczają dowodów na niesłuszność wzmiankowanego wyrównywania zysków.

Kolejną kwestią podnoszą przez Reynoldsa jest rola konsumenta w wyznaczaniu wartości pracy. Stwierdza on, że przedsiębiorcy ciągle dążą do angażowania najtańszych czynników produkcji, ale w kontekście krańcowej wartości ich produktu uwzględniającego konsumenta. On też zachowuje się racjonalnie ekonomicznie, tzn. za nabywany produkt chce płacić cenę najniższą z możliwych. Stąd też na rynku cena każdego czynnika nie jest wyznaczana arbitralnym targiem czy też dowolnym wynagrodzeniem, ale jest zdeterminowana przez tendencję kierunkową krańcowej wartości produktu, a o tym decyduje konsument. Ponadto ekonomiczna analiza licznej niesprzedanej pracy (bezrobocie) niczym się nie różni od tejże analizy dotyczącej nadmiaru innych towarów. Po prostu cena ich pracy jest zbyt wysoka, aby z nich rynek „wyczyścić”, a społeczeństwo nie może zapłacić więcej w aktualnym warunkach. Jeśli taka dyskoordynacja trwa przez okres np. roku lub dłużej wówczas bezczynność określonych zasobów pracy powstrzymuje podaż pracy, zwykle subsydiowaną na drodze publicznego (np. zasiłki dla bezrobotnych) czy prywatnego transferu, jak również cena pracy sztywno się obniża z różnych powodów rynkowych i pozarynkowych.

W konkluzji swoich rozważań Reynolds stwierdza, że akt Wagnera sprzyja kartelizowaniu rynku pracy. W tym względzie interwencjonizm państwa nie ma ekonomicznie racjonalnego uzasadnienia, podobnie jak nie mają tego uzasadnienia działania kartelizujące sektor rolniczy czy przemysłowy na drodze tariff protekcyjnych. Stąd też Reynolds postuluje anulowanie wspomnianego aktu, bowiem to prywatna własność i rynek, a nie państwo i związki zawodowe chronią pracę.

Odpowiedź Kaufmana koncentruje się na procesach zachodzącym na amerykańskim rynku pracy przed II wojną światową. Jego zdaniem o tym kto ma rację mogłyby rozstrzygnąć dokładne badania historii i empirycznie sprawdzalnych zjawisk występujących na tym rynku. Być może jednak, iż przyczyny sporu mają swoje źródła nie tyle w brakach informacji statystycznej, ile nieprecyzyjnym zdefiniowaniu pojęcia „nierówności siły przetargu”. Zdaniem Kaufmana może owa nierówność występować nawet w sytuacji braku przejawów eksploatacji siły roboczej (pracy). Jak zatem uściślić omawiane pojęcie, aby z niniejszego sporu nauka i praktyka gospodarowania zasobami pracy miały pożytek. Uściślenia tego dokonuje Kaufman za pomocą definicji nie wprost. Stawia pytanie czym jest „równość siły przetargu” na rynku pracy? Jego zdaniem jest to sytuacja, gdy ani pracodawca, ani pracobiorca nie mają możliwości, bez obopólnej zgody, podnoszenia lub obniżania szeroko rozumianego wynagrodzenia poza poziom wyznaczany rynkiem. Praca cierpi od nierówności przetargu kiedykolwiek pracodawcy uzyskują możliwość narzucania niższych płac i gorszych warunków pracy, co występuje w sytuacji niepełnego zatrudnienia. Autor jeszcze

raz podkreśla, że model doskonałej konkurencji zawiera pełne zatrudnienie, które zapewnia robotnikom możliwość uzyskania alternatywnej pracy i płacy.

Dwa główne czynniki dają siłę pracodawcy na rynku pracy w zakresie dyktatu poziomu płac i warunków pracy. Pierwszy dotyczy przeszkód mobilności pracy lub kapitału. Przykładami są tu monopson na lokalnym rynku pracy, zmowa wśród pracodawców, dyskryminacyjna polityka zatrudnienia, a nawet instytucjonalne bariery ograniczające wchodzenie nowych firm na rynek. Drugi czynnik to ogólne bezrobocie. Chociaż ono może być mniej kosztowne i nie obstrukcyjne dla mobilności, to jednak brak dostępności pracy zmusza pracowników do akceptowania obniżki płacy i pogarszania warunków pracy pod wpływem zwiększonej możliwości jej utraty. W uzasadnianiu istnienia nierówności siły przetargu odwołuje się Kaufman nawet do powieści J. Steinbecka – „Grona gniewu” (1939 r.). Ukazane w niej niekorzystne pozycje przetargowe zbieraczy winogron wobec właścicieli kalifornijskich winnic są ewidentnym dowodem na istnienie omawianych nierówności. A ich współczesne występowanie w obszarze np. rasowej dyskryminacji są niezbiecie dokumentowane. Co więcej, okazuje się, że obecnie niektórzy nie zrzeszeni w związkach zawodowych robotnicy otrzymują niższe płace i pracują w gorszych warunkach, gdy ogólny poziom bezrobocia jest wyższy. Zatem polityka państwa powinna podtrzymywać działania protekcyjne i prawa robotników do zbiorowego negocjowania warunków pracy.

POZAPŁACOWE NIESPRAWIEDLIWOŚCI

Choć płaca stanowiła i nadal stanowi najważniejszą determinantę stosunków pracy, to jednak ujawniają się w nich również i inne czynniki. Poza płacą we wspomnianych warunkach uwzględnia się ich fizyczny wymiar, a także intensyfikowanie pracy. Na ogół owo intensyfikowanie ma dwie typowe formy – wydłużanie czasu pracy oraz podnoszenie norm czy standardów wymagań na danym stanowisku pracy. W jednym i drugim przypadku, jeśli owo intensyfikowanie jest bezekwiwalentne, pojawia się niesprawiedliwość w stosunkach pracy. Obecnie np. w znaczącej liczbie firm działających w Polsce wydłużanie czasu pracy, choć nie może być porównywalne z rzeczywistością okresu *laissez fair*, znamionuje się jego piętnem. W wielu przypadkach wyraża się ono wymaganiami pełnej dyspozycyjności czasowej, jakie stawia się w zawieranej umowie o pracę. Naturalnie umowa ta nie może stać w sprzeczności z obowiązującymi normami czasu pracy. Jednakże pracodawca uzasadniając potrzebę dyspozycyjności względami technologii produkcji, czy usługową specyfiką pracy, żąda od zatrudnionych zgody na tę dyspozycyjność. Jej konsekwencją jest wydłużający się rzeczywisty czas pracy, który na ogół nie znajduje potwierdzenia w rapor-

tach, czy w sprawozdawczości firmy³. Brak tego potwierdzenia utrudnia, czy wręcz uniemożliwia pracownikom formalne starania o ekwiwalent za wydłużony czas pracy. Najczęściej dla pracownika tym ekwiwalentem jest świadczenie pieniężne. Ono jednak podnosi ogólne koszty pracy.

Z dużym stopniem prawdopodobieństwa stwierdzić można w wymiarze całej polskiej gospodarki natężanie się zjawiska ponadnormatywnego wydłużania czasu pracy. Przestankami do tego twierdzenia są zarówno wzmiankowana kultura organizacyjna, jak i zwiększające się zatrudnienie w sektorze usług. To zwiększanie się znamionuje utrwalający się trend w strukturze zatrudnienia, co uznaje się powszechnie za pożądane zjawisko. Jednakże współwystępują z nim wspomniane trudności w symetrycznym rozkładzie prac w ramach firm świadczących usługi. Wówczas asymetryczność tego rozkładu ujawnia się jako czynnik wydłużania czasu pracy. Ponadto pojawiają się dodatkowe argumenty na fakty wydłużania czasu pracy. Odnoszą się one do częstych przypadków zatrudniania w małych firmach na czas określony oraz relatywnie znaczącą, a zarazem wymuszaną fluktuacją personelu.

Firmy małe, właśnie z tego powodu, że zatrudniają kilku czy kilkunastu pracowników, szczególnie uczulone są na wydłużanie czasu pracy w sytuacji konieczności zastępstw nieobecnych pracowników. Trudność, czy wręcz niemożliwość tworzenia rezerwy zatrudnienia na okoliczność zdarzeń losowych przytrafiających się pracownikom, zmusza pracodawcę takiej firmy do wydłużania czasu pracy. Z kolei relatywnie wyższe koszty pracy w firmach usługowych skłaniają ich właścicieli do stosowania różnorodnych sposobów omijania niektórych przepisów o czasie pracy, co najczęściej oznacza wydłużenie czasu pozostawania do dyspozycji pracodawcy.

Znacząca nierównowaga na polskim rynku pracy w segmencie pracowników o niskich kwalifikacjach, których jest nazbyt wiele, tworzy naturalne warunki do niesprawiedliwości w stosunkach pracy. Połączenie tych kwalifikacji z marginalną użytecznością efektów pracy oraz z regulacjami prawnymi odnośnie minimalnej płacy i pozapłacowych obligatoryjnych składników wynagrodzenia stawia przed pracodawcami trudne do sprostania wymagania. Strategia obrony przed tymi wymaganiami, oprócz licznych trudnych do badania sposobów, zawiera jedno znaczące przedsięwzięcie. Określić je można eufemistycznym mianem niechęci właścicieli firm do reprezentacji związków zawodowych. Liczebność członków owych związków w ostatnich dziesięcioleciach radykalnie się zmniejszyła. W przypadku krajów wysoko rozwiniętych to zmniejszenie łączyć można ze strategią zarządzania zasobami ludzkimi firm uwzględniającą harwardzki model zarządzania. Jednak w Polsce wzmiankowana niechęć często

³ Relacja pracownika wielkiej korporacji międzynarodowej: „Pracowaliśmy tak długo, aż wszystko zostało wykonane. I w pewnym momencie okazało się, że trzeba pracować po 13 godzin. Dzień w dzień, dzień w dzień. Firma dawała tyle zadań, że w przepisowym czasie były one niewykonalne”, Koncern Koncentracyjny, „Dziennik” 2007.08.05.

przybiera formę wręcz wrogości, bowiem działalność reprezentantów związkowych stawia właścicieli firm w sytuacji dysonansu poznawczego i wiążących się z nią dylematów.

Odnoszą się one między innymi do omijania, czy wręcz łamania prawa pracy. Z badań przedstawionych w 2007 roku wynika, że aż 55,1% pracodawców w Polsce nie przestrzega tego prawa, a tylko 11,5% działa zgodnie z nim⁴. To nieprzestrzeganie najczęściej dotyczy norm czasu pracy. Jednakże występują bardziej wysublimowane sposoby intensyfikowania pracy. W tym względzie przybierają one formę wyższych standardów pracy. Osiąga się je częstokroć przez analizę stanowiska pracy. Wprawdzie w założeniach tej analizy przyjmuje się, że jej celem jest wzrost wydajności poprzez uczynienie pracy lżejszą, bogatszą oraz przyjemną, to jednak w praktyce przedsiębiorstw ów wzrost majoryzuje cele uboczne analizy pracy. W konsekwencji doprowadza się do intensyfikacji wysiłku pracownika. Częstokroć skutkiem analizy pracy jest wyeliminowanie nieformalnych przerw w toku pracy i takie jej przeorganizowanie, które wymusza na pracowniku maksymalne wykorzystanie czasu pracy.

Jeden z obszarów omawianych niesprawiedliwości stanowią nieodpowiednie fizyczne warunki pracy. W grę wchodzi, oprócz rozwiązań ergonomicznych na stanowisku pracy, takie czynniki, jak oświetlenie, zapylenie, hałas, temperatura, wilgotność, promieniowanie, pole elektromagnetyczne, drgania itp. Niesprawiedliwości w stosunkach pracy łączące się z fizycznymi warunkami wykonywania obowiązków pracownika są rozpoznawalne na drodze monitoringu i porównywania tych warunków z obowiązującymi standardami. Porównania te odnieść należy do stosowanych mierników i wskaźników materialnych warunków pracy. Przekraczanie ustalonych norm w zakresie wymienionych czynników wpływa na liczbę i poziom chorób zawodowych, wypadków przy pracy łącznie ze śmiertelnymi skutkami, co jest skrajnym przejawem niesprawiedliwości w stosunkach pracy.

W czasach *laissez fair* znaczna częstotliwość tych wypadków i brak rozwiązań legislacyjnych ponoszenia odpowiedzialności pracodawców były przyczyną robotniczych buntów. Z biegiem lat stawały się wzmiarkowane niesprawiedliwości przedmiotem coraz większego zainteresowania państw, jak i organizacji międzynarodowych. Zainteresowanie to znalazło wyraz w prawnych regulacjach, począwszy od ustawy zasadniczej poprzez kodeks pracy, układy zbiorowe, rozporządzenia rządu czy poszczególnych ministerstw, a skończywszy na indywidualnej umowie o pracę. W skali ponadpaństwowej te prawne regulacje dotyczą Konwencji i Uchwał, które od kilkudziesięciu lat wydawane są przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Normy warunków pracy ustalane przez tę Organizację odzwierciedlają wymagania krajów gospodarczo rozwinię-

⁴ Wyniki badań ogłoszone przez „Pentor” w maju 2007 roku. Zob. „Dziennik” z dnia 14 maja 2007 r.

tych, a nawet wybiegają w przyszłość. Właśnie z uwagi na te ustalenia ich przestrzeganie w krajach gospodarczo słabiej rozwiniętych napotyka na trudne, czy wręcz niemożliwe do pokonania bariery. Natomiast informacja o tych normach, z uwagi na postęp w komunikacji społecznej, dociera szybko i omal w pełni do każdego kraju. Staje się ona wówczas przesłanką twierdzenia o wzroście nakładów jakie ponosi pracownik wykonując swoje obowiązki w warunkach odbiegających od norm ustalonych przez międzynarodowe instytucje. Jeśli wzrost ów nie zostaje rekompensowany możliwymi korzyściami pojawia się, a częściej utwierdza się przekonanie pracownika o istnieniu niesprawiedliwości w stosunkach pracy. Przekonanie to staje się czynnikiem napięć częstokroć jednakowo szkodliwych dla stron owych stosunków.

PODSUMOWANIE

Koniunkcja funkcjonalnych stosunków pracy z dobrem wspólnym wydaje się w pełni uzasadniona, gdyż owe stosunki współprzyczyniają się do integracji społecznej. Choć może pojawić się pytanie, co dla aktualnych polskich stosunków pracy wnosi przedstawiona polemika autorytetów naukowych wyrosłych w dojrzałej gospodarce rynkowej. Sądzę jednak, że przytaczane przez nich argumenty poświadczają istnienie napięć między kapitałem a pracą. Napięcia te w określonych warunkach, a zwłaszcza w takich sytuacjach pracy jakie występują od kilkunastu lat w Polsce, zaostrzają konflikty interesów pracodawców i pracobiorców. Pozostawianie tych konfliktów grze wyłącznie rynkowej nie sprzyja wspomnianej integracji.

Z przedstawionych rozważań wnioskować również można o potrzebie, czy wręcz konieczności troski o tworzenie warunków poczucia sprawiedliwości w stosunkach pracy. Szczególny wyraz owych warunków dostrzega się w zakresie wynagradzania pracowników. Występowanie i utrwalanie w tym zakresie nierównowagi, czego wyrazem jest powiększanie różnic w dochodach ludności i pogłębianie ubóstwa najuboższych warstw społecznych staje się zarzewiem buntów, rewolucji, a nawet terroryzmu. Sądzić można, że potrzeba zachowania stanu równowagi w systemie społecznym stanowiła fundamentalne założenie nowego paradygmatu zarządzania zasobami ludzkimi firmy. W paradygmacie tym nie chodzi tylko o wzrost efektywności firmy i dobrobytu zatrudnionych w niej pracowników, ale chodzi również i o dobrobyt społeczny, który osiągnąć można tylko na drodze troski o dobro wspólne. Zatem transformując system społeczno-gospodarczy Polski skupić należy uwagę również na metodyce, czy wręcz mechanizmach zapewniających równowagę sił między pracodawcami a pracobiorcami. To właśnie ta równowaga, będąca istotną składową ogólniej równowagi systemu społecznego pomaga osiągać cel nadrzędny wszelkich przedsięwzięć jednostkowych i zbiorowych, jakim jest rozwój społeczny.

LITERATURA

- Andrzejuk A., *Prawda o dobru*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2000.
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia*, t.1, PWE, Warszawa 1993.
- Galbraith K., *Ekonomia a cele społeczne*, PWN, Warszawa 1979.
- Kaufman B. E., *Inequality of Bargaining Power*, "Journal of Labor Research" 1991, nr 2.
- Kaufman B. E., *Labor's Inequality of Bargaining Power. Changes Over Time and Implication for Public Policy*, "Journal of Labor Research" 1989, nr 3.
- Piątkowski J., *Wprowadzenie do prawa stosunku pracy*, Toruń 1994.
- Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, PWN, Warszawa 1994.
- Reynolds M. O., *The Myth of Labor's Inequality of Bargaining Power*, "Journal of Labor Research" 1991, nr. 2.
- Rybak M., *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Stocki R., *Zarządzanie dobrami*, WAM, Kraków 2003.
- Szałkowski A., *Kształtowanie funkcjonalnych stosunków pracy*, Ossolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków 1997.

Streszczenie

W artykule podjęto próbę ukazania czynników kreujących niesprawiedliwe stosunki pracy i wiązania ich z zagrożeniami dobra wspólnego. Związki te ujawniają się w szczególności w tych obszarach stosunków pracy, które dotyczą wynagradzania pracowników. Przedstawione kontrowersyjne poglądy, odnośnie siły przetargów płacowych, umożliwiają stronom przetargów płacowych głębsze wniknięcie w uwarunkowania zachowań pracodawców oraz pracowników. Jeśli w uwarunkowaniach tych przejawiają się niesprawiedliwości, to tym samym utrudnia się osiągnięcie dobra wspólnego.

Injustice in Labour Relations as a Threat of Common Good

Summary

The paper presents the factors creating injustice in labour relations and connects them with threat of common good. These connections appear on the grounds of labour relations concerning employee's remuneration. Hence, some controversial points of view were pointed out in respect to bargaining power over wages in order to facilitate understanding of employers and employees behaviours. If there is injustice which persists in labour relations, the common good is difficult to be achieved.