

Praca bez wspólnoty

28 października 2024

Próba konstruowania wspólnoty prawnej zakładu pracy w praktyce ustroju kapitalistycznego, choć możliwa, jest bardzo trudna. Owa trudność wynika z samej natury kapitalizmu, ale też jest istotnie uwarunkowana okresem jego rozwoju i realną pozycją państwa, od którego, w procesie prawnego uwspólnotowienia zakładu pracy, należałoby oczekiwać aktywności.

Pozostając na gruncie polskiego ustroju kapitalistycznego, a dokładnie gospodarki społeczno-rynkowej, o jakiej mowa w art. 20 Konstytucji RP z 1997 r., można powiedzieć, że w świetle kolejnych przemian prawa pracy w Polsce dochodziło do konsekwentnego demontażu prawnej wspólnoty zakładowej. A także do powstawania kolejnych barier legislacyjnych, które odsuwały potencjalność zbudowania takiej wspólnoty. Ta wspólnota (prawna) zakładu pracy dziś w zasadzie nie istnieje.

Świadomość pracownicza, która też warunkuje istnienie wspólnoty prawnej, została natomiast skutecznie wymazana i zastąpiona hasłami o „misji” przedsiębiorstwa czy „kulturze korporacyjnej”. Tym samym element „społeczności” w ustroju gospodarki rynkowej jest znikomy. W konsekwencji zakład pracy to wyłącznie oderwana od rzeczywistości fikcja działania jego organów, bo nie sposób mówić o realnie wbudowanych w niego mechanizmach demokratycznych. W efekcie musi zanikać różnica między umownym najmem pracy a pracą niewolniczą (czy półwolną), która opiera się nie na dobrowolnym stosunku ekonomicznym, lecz na zależności osobistej.

Wspólnota zakładu pracy w pierwszym rozumieniu oznacza poczucie ludzi pracy co do ich wspólnego losu. To tutaj mają swoje korzenie idea świata pracy i bogactwa warunkowanego pracą oraz zasada równości. Wspólnota prawna zakładu pracy (jako bytu, który pracę organizuje) oznacza obowiązywanie w ramach określonej grupy pracujących konkretnych prawnych

uregulowań odnoszących się do organizacji warunków pracy i płacy tych osób.

Jakkolwiek w obowiązującym w Polsce prawie jest mowa o społecznej gospodarce rynkowej, to wydaje się poprawne używanie w opisie tego prawa określenia „ustrój kapitalistyczny”. A to dlatego, że kapitał został w istocie oderwany od materialnych form bogactwa ludzi pracy. A przede wszystkim mają oni w zasadzie zerowy wpływ na kierunek gospodarczy i efekty podziału bogactwa. W konsekwencji brak jest poważniejszych utrudnień dla inwestowania zysku dla osiągnięcia kolejnego zysku przez świat finansjery, zaś twierdzenie, że poprzez pracę można się wzbogacić, pozostaje o tyle słuszne, że owszem praca jest źródłem bogactwa, ale najczęściej bynajmniej nie tego, kto ją wykonuje.

Co daje podstawy prawne do utożsamienia społecznej gospodarki rynkowej z ustrojem kapitalistycznym i tym samym twierdzenia o fikcji elementu „społeczności” w obecnym ustroju, a w konsekwencji demontażu podstaw prawnych dla wspólnoty prawnej zakładu pracy?

Otóż nie znajdujemy dziś w przepisach wskazania społeczno-gospodarczego celu polityki państwa. Jest mowa jedynie o tym, że ustrój społeczno-gospodarczy III RP to społeczna gospodarka rynkowa oparta w pierwszej kolejności na wolności działalności gospodarczej i własności prywatnej. Abstrahując od całościowej oceny poprzedniego systemu, dla porównania warto przypomnieć, że wówczas wskazywano w Konstytucji tak: „celem społeczno-gospodarczej polityki Rzeczypospolitej Polskiej Ludowej jest systematyczne polepszanie warunków bytowych, socjalnych i kulturalnych społeczeństwa, stały rozwój sił wytwórczych kraju, umacnianie siły, obronności i niezależności Ojczyzny”. Przepis ten dawał państwu nie tylko kompetencje gospodarcze, ale wskazywał przede wszystkim na to, że efektem gospodarowania ma być podnoszenie jakości życia społeczeństwa.

Z drugiej strony trudno się dziwić, że w przepisach rangi

konstytucyjnej nie znajdujemy tak wprost, jak w poprzednim ustroju, wyrażonego nie tylko obowiązku państwa prowadzenia polityki gospodarczej, ale obowiązku takiego jej kreowania, która niosłaby ze sobą przede wszystkim „systematyczne polepszanie warunków bytowych, socjalnych i kulturalnych społeczeństwa”. Funkcjonujemy w oparciu o liberalizm. Rolą państwa – jak wynika z przedmiotowej doktryny – jest dbać o rynek i chronić konkurencję. Powstające w XIX wieku państwa koncentrują jego funkcjonowanie wokół idei rynku rozwijanego przez prywatną działalność gospodarczą. Tak też jest skonfigurowany ustrój społeczno-gospodarczy w polskim porządku prawnym, czerpiący z XIX-wiecznego liberalizmu. Zasadza się na gospodarce rynkowej, opartej w pierwszej kolejności na działalności gospodarczej i własności prywatnej.

Jest to, owszem, „społeczna” gospodarka rynkowa. Już bowiem u początków idei nowoczesnego państwa, które miało bazować na gospodarce rynkowej, zdawano sobie sprawę z faktu nieuniknionych nierówności społecznych. Konieczność zabezpieczenia interesów słabszych była oczywistością, jeśli to państwo miało trwać, a nie pogrążyć się w społecznych niepokojach. Ale nikt nie łudził się wówczas, że interes prywatny jest zbieżny z interesem publicznym. I z tego też zdali sobie sprawę twórcy naszej Konstytucji, gdzie ograniczenie wolności działalności gospodarczej następuje z uwagi na ważny interes publiczny. A zatem jest możliwe, że owa działalność gospodarcza wcale nie jest zgodna z interesem publicznym.

Oczywiście doktryna liberalna ma różne odcienie. Także i w ustroju liberalnym możliwa jest aktywna polityka gospodarcza państwa. Ale wymaga ona przede wszystkim gospodarczej suwerenności państwa, choćby posiadania newralgicznej infrastruktury, a przede wszystkim majątku. Tymczasem w ostatnich dziesięcioleciach prowadzona była w Polsce raczej polityka odwrotna, a więc prywatyzacji. Przykładem aktywnej polityki gospodarczej państwa w warunkach liberalizmu jest

Francja, prowadząca tego typu politykę przez długie lata po II wojnie światowej. Państwo było silnie scentralizowane i miało istotne znaczenie sprawcze dla procesów gospodarczych, a także społecznych.

Trudno dziś mówić o wspólnocie pracy, w której miałyby znaleźć swoje miejsce także polski świat pracy. W konsekwencji rezygnacji przez państwo z kompetencji gospodarczych, idea racjonalnego gospodarowania i zatrudniania w ramach przedsiębiorstw państwowych też straciła na znaczeniu. Jakkolwiek ustawa prawnie organizująca funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych wciąż obowiązuje, to nie zawiera ona już wskazania, że przedsiębiorstwo państwowe jest „podstawową jednostką organizacyjną gospodarki narodowej, służącą zaspakajaniu potrzeb społecznych, tworzoną w celu osiągnięcia efektywnych ekonomicznie wyników przez produkcję dóbr, świadczenie usług lub inną działalność”. Idea państwowego gospodarowania miała mocne zakotwiczenie w Konstytucji, gdzie w art. 13 zapisano: „Przedsiębiorstwa państwowe, gospodarując racjonalnie powierzoną im częścią mienia ogólnokrajowego, realizują w sposób planowy zadania gospodarcze i społeczne”. W zdaniu drugim art. 13 Konstytucji PRL wskazywano, że załogi przedsiębiorstw uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

To właśnie we współczesnym ukształtowaniu roli świata pracy w gospodarce, która stała się w pełni prywatna, gdzie przedsiębiorstwo kapitalistyczne „wypycha” przedsiębiorstwo państwowe – należy upatrywać kluczowego momentu demontażu wspólnoty prawnej zakładu pracy. Choć funkcjonujemy w ustroju demokracji liberalnej, który nie wyklucza interwencjonizmu gospodarczego państwa, to niestety nie jest to polski przypadek, bo państwo oddało zupełnie swoje kompetencje gospodarcze, pozbawiając się pozycji gospodarczego aktora. Tym samym już został osłabiony ów element „społecznej” gospodarki rynkowej. Jest jeszcze ten fragment znaczenia „społeczny”, który sprowadza się do rzeczywistej zdolności tworzenia przez

partnerów społecznych prawnej wspólnoty zakładu pracy.

Oparcie gospodarki na przedsiębiorstwie kapitalistycznym bez wpływu państwa na politykę gospodarczą wyalienowuje świat pracy i tym samym demontuje wspólnotę pracy. Już nie można powiedzieć: „świat pracy buduje kraj”, bo kapitał nie zna granic. Przedsiębiorstwa kapitalistyczne znają jedynie zapotrzebowanie na kolejne produkty i usługi, kierując się wyłącznie wahaniami podaży i popytu, gdzie w przypadku błędu „planowania” dochodzi nierzadko do niszczenia niesprzedanych towarów. To na pewno nie daje poczucia sensu pracy. Zresztą z tym zjawiskiem bezsensu pracy, za którą nawet nierzadko dużo się płaci, dziś się borykamy. Innymi słowy, aktywność państwa w gospodarce, które – jako jedyne – może wprowadzić element planowości w gospodarce rynkowej, mogłaby nadać pewną tożsamość krajowemu światu pracy i kolejnym mniejszym wspólnotom zakładowym. Na pewno nie można tego powiedzieć o przypadku przedsiębiorstwa kapitalistycznego, które jest nastawione na zysk i realizację wyłącznie interesu prywatnego. Wspólnotę zakładową może zespalać jedynie walka o warunki pracy i płacy, ale nie ma już dodatkowego elementu budowania wspólnoty wokół tożsamości czy kultury. Trudniej też wyzwolić poczucie solidarności w zatomizowanym świecie pracy, „pozamykanym” w kolejnych przedsiębiorstwach kapitalistycznych. Tkanka świata pracy musi ulec dewastacji. Już tylko realna aktywność partnerów społecznych może nadać wspólnocie pracy przymiot „prawna”. Czy w polskich warunkach jest to jeszcze możliwe?

Nowy ustrój przerywa w przedsiębiorstwie obligatoryjność reprezentacji pracowników. Przedsiębiorstwo socjalistyczne wymagało obowiązkowej rady zakładowej. To aktualne – kapitalistyczne – jest wolne od obowiązku reprezentacji pracowniczej. Tworzą ją przede wszystkim związki zawodowe: wolne, samorządne, niezależne. Owszem są i rady pracowników, ale dotyczą one większych zakładów pracy. Ich obecność też zupełnie nie jest zintegrowana ze strukturą przedsiębiorstwa,

co w istocie często wyalienowuje pracowniczą reprezentację, czyniąc z niej instytucję nierzadko fasadową. Dlatego zwłaszcza w przypadku tych rad ujawnia się problem rzeczywistej reprezentacji, a więc relacji demos a demokracja, o której pisał już Weber.

Wskazywał on, iż termin „demokratyzacja” może wprowadzać w błąd: demos, w sensie niezróżnicowanej masy, nigdy nie „administruje” sam w dużych podmiotach, lecz jest administrowany i zmienia tylko rodzaj selekcji panujących kierowników administracji oraz stopień wpływu, jaki on, lub mówiąc ściślej – inne kręgi wywodzące się z niego, za pośrednictwem oddziaływania tak zwanej „opinii publicznej” mogą wywierać na treść i kierunek działalności administracyjnej. I dodawał, że demokratyzacja, w znaczeniu, jakie mamy tu na myśli, nie musi z konieczności oznaczać wzrostu aktywnego udziału osób podlegających panowaniu w sprawowaniu panowania w danym społecznym tworze. Wzrost ów może, ale nie musi, stanowić następstwa opisywanego tu procesu.

Dlaczego w polskich warunkach, tak mocno wybija problem fasadowości reprezentacji pracowniczej? Najkrócej można powiedzieć, że nie sposób demokratyzować społeczeństwa, omijając państwo. To, co jest bowiem społeczne, jest polityczne.

Szerszą odpowiedź przynosi analiza struktury przedsiębiorczości w Polsce. 99,1% stanowią małe przedsiębiorstwa, a więc zatrudniające mniej niż 50 pracowników, a 96,7% – zatrudniające do 9 osób. Duże przedsiębiorstwa to zaledwie 0,2% sektora przedsiębiorczości w Polsce, ale około 4,9 mln zatrudnionych.

Zarazem właściwe przepisy prawa umodelowano tak, że rzeczywisty dialog społeczny graniczy z fikcją. Właśnie bowiem podniesiono do 50 osób liczbę pracowników uzasadniającą obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy i wynagradzania. A

zatem w przypadku pracodawcy zatrudniającego do 50 pracowników umowy o pracę muszą stanowić i stanowią „indywidualne” kontrakty o pracę. Nie ma bowiem mowy o wspólnym wypracowywaniu warunków pracy i płacy.

Z kolei trudno mówić o reprezentacji związkowej, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach, która mogłaby wymusić przy mniejszej liczbie pracowników, wprowadzenie regulaminu pracy i wynagradzania. Można byłoby pokładać nadzieję w sektorze dużych przedsiębiorstw, bo jak wskazałam, choć nie są liczne, to znajduje w nich zatrudnienie prawie 5 mln pracowników. Ale ich spłaszczona struktura, z jednym pracodawcą na czele, w zasadzie uniemożliwia rzeczywiste działanie związkowej reprezentacji pracowniczej.

W efekcie realna budowa fundamentów zbiorowego prawa pracy w ramach zakładu pracy w Polsce jest fikcyjna. Najlepszym przykładem jest zastosowanie przepisów art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych. W trybie dialogu społecznego mają odbywać się ustalenia m.in. w sprawie regulaminu wynagradzania, gdy w zakładzie pracy istnieje rzeczywisty pluralizm związkowy i występuje wiele różnych związków zawodowych. Przy jednolitej strukturze pracodawcy, zwłaszcza gdy okazuje się ona rozległa obszarowo, przeprowadzenie uzgodnień międzyzwiązkowych jest w zasadzie niemożliwe. Pracodawca dokonuje samodzielnie ustanowienia „prawa” zakładowego. Kwestia reprezentatywności, o której mowa w tym przepisie, także niewiele pomaga, bo ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy któryś z reprezentatywnych związków zrzesza co najmniej 5% pracowników, a to nie jest częstym przypadkiem.

Inny, równie dobitny, przykład stanowi realizacja art. 241 Kodeksu pracy, gdzie wskazuje się, że układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. W przepisie tym mowa de facto o przypadku przedsiębiorstwa wielozakładowego. Norma w nim zawarta w zakresie swojego zastosowania obejmuje więc duże przedsiębiorstwa, ale mimo że są duże, np. ogólnopolskie,

to wciąż mają one wyodrębnione lokalnie zakłady pracy. Związki zawodowe, które w nich działają, mogą dążyć do zawarcia układów zbiorowych pracy albo na poziomie tylko swoich zakładów, albo na poziomie całego przedsiębiorstwa wielozakładowego. Mają wybór. Innymi słowy, ta właśnie norma prawna daje możliwość – nie zaś obliuguje – do negocjowania układu zakładowego bezpośrednio z pracodawcą. Trzeba jednak jeszcze raz podkreślić, że ów przepis ma zastosowanie dla przedsiębiorstw w pewnym sensie o archaicznej strukturze, czyli wielozakładowych, ale w efekcie ułatwia budowanie prawnej wspólnoty zakładowej w dużym przedsiębiorstwie wielozakładowym. Z uwagi na aktualną strukturę przedsiębiorstw, ten zapis w zasadzie nie jest w pełni do wykorzystania.

Spłaszczenie struktury przedsiębiorstw czyni także przepisy o referendum strajkowym i de facto o strajku nieefektywnymi prawnie. Przeprowadzenie bowiem referendum strajkowego, zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w dużych przedsiębiorstwach o strukturach spłaszczonych jest zadaniem bardzo trudnym.

Z pewnością budowaniu bardziej złożonych struktur przedsiębiorczości nie sprzyjają też outsourcing czy jednoosobowe działalności gospodarcze, które wzmagają proces indywidualizacji społecznych stosunków pracy i przyczyniają się do demontażu prawnej wspólnoty. Państwo zupełnie zawodzi jako gwarant równoważenia sił. Wspólnota prawna zakładu pracy musi się pokrywać ze wspólnotą socjologiczną. Dialog mający doprowadzić do jakiegoś porozumienia wymaga zakorzenienia w społecznej wymianie problemów, bo problemy muszą być wspólne. W przeciwnym razie nie tylko trudno technicznie się porozumieć, ale i wypracować wspólną treść.

W takim kontekście budowanie wspólnoty prawa w ramach zorganizowanych stosunków pracy jest niemal niemożliwe. Szansa na tworzenie zakładowych aktów prawa pracy okazuje się niewielka. Prestiż zakładowych organizacji związkowych spada

dramatycznie. O budowaniu historii społecznej zakładu pracy, w ramach której mogłoby dojść do pewnej asymilacji elementów kultury różnych jednostek i grup – trzeba w zasadzie zapomnieć. Struktura przedsiębiorstw jest nieadekwatna wobec przepisów regulujących zdolność negocjacyjną partnerów społecznych. Człowiek pracy staje się coraz bardziej wyalienowany z pracy. Osoba, której interes prawo zupełnie pomija, może słusznie czuć się spod prawa wyłączona.

Rozpada się też pamięć pracownicza (robotnicza), bo znikają ślady tej pamięci, której najtrwalszym jest zakładowe prawo pracy. Ale niszczy się też w ogóle kulturę pracowniczą. Szczególnie w Polsce „zadbano” o zdezuowanie kultury robotniczej, czyniąc ją skansenem, co więcej wstydlwym, a wręcz obciążeniem, tworząc przedmiotem fobii społecznej. Robotnicy oczywiście nadal istnieją, ale ich „realne” prawo do własnej reprezentacji, zniweczone mitycznym wyobrażeniem proletariatu kierowanego przez partię i władającego państwem ich zatrudniającym, należało jak najskuteczniej wyrugować. Niczego w zamian nie zaproponowano. W efekcie w miejsce robotniczej kultury opartej na braterstwie i solidarności robotników, dziś obcujemy z obrazem depresyjnego, ponurego życia i smutku społecznego.

Trudno też, aby zadziałały nawet te obecne, tak mało realne, mechanizmy demokratyczne zakładowego obrotu prawnego. Bo generalnie działają one bowiem tylko wówczas, gdy osoby, które potencjalnie mogą w nich uczestniczyć, mają ich świadomość prawną. Dokładnie: zostały one zinternalizowane w świadomości ich użytkowników. Ale to dzieje się także poprzez, a może przede wszystkim, kulturę. Innymi słowy, chodzi o to, aby w kwestiach spornych w sposób naturalny odwoływano się do prawnych mechanizmów zakładowej demokracji w przypisanych jej formach. To ma właśnie zakorzenienie w kulturze. W przeciwnym razie zarówno indywidualny stosunek pracy, jak i zbiorowe stosunki pracy funkcjonują nieprawidłowo, tworząc takie formy zależności, które nie odpowiadają pracy wolnej. Zakład pracy,

posługując się terminologią Foucault, nie stanowi dla pracodawcy i pracowników „poła gry społecznej” umożliwiającej sprawowanie władzy w demokracji.

W konsekwencji wspólnota zakładowa to nic innego jak bezkształtna masa jednostek nieświadomych swojej obywatelskiej roli. Bo wspólnocie tej charakteru nadaje kultura – historia walk o prawa społeczne. W efekcie zakład pracy jest wyłącznie oderwaną od rzeczywistości fikcją działania jego organów, bo nie sposób mówić o realnie wbudowanych w niego mechanizmach demokratycznych. Zakładu pracy jako potencjalnego podmiotu prawa, już choćby z tego względu, nie sposób rozważać.

Nowy ustrój w Polsce to zatem nie tylko symboliczne przejście z przedsiębiorstwa państwowego do przedsiębiorstwa kapitalistycznego, ale także wycofanie się państwa z gospodarki, przyjęcie pozycji gwaranta wolnego rynku, a przede wszystkim brak jego reakcji na zdestabilizowanie stosunków zbiorowych prawa pracy. W efekcie, istniejące zakłady pracy to zakłady pracy ułomne. Zupełnie nie wypełniają funkcji, dla której zostały wykreowane, a więc będąc instytucją demokratycznego państwa prawnego, miały realizować zasady sprawiedliwości społecznej. Dlaczego tak właśnie się stało?

„Nie zauważono”, że kapitalizm jest negatywną konsekwencją tego, iż państwo może rezygnować ze swoich prerogatyw gospodarczych, a ustrój kapitalistyczny, pozbawiony hamulców – jak pisze D. Ost – wytwarza wyłącznie społeczeństwo obywatelskie skoncentrowane wokół rynku, a rynkowość oznacza, że obywatele zyskują polityczne wpływy, wkupując się w sferę publiczną. Słusznie dalej wskazuje, że: „W kapitalistycznym społeczeństwie sfera publiczna jest więc ograniczona przez rynek, bo nie wszyscy obywatele mają równe możliwości uczestniczenia, niezależnie od siły i przekonań”. Kapitalizm „bez” państwa ma już otwartą drogę dla budowania wobec świata pracy narracji nakazującej mu otwierać się na „nowe szanse”, a jeśli ten argument miałby się nie sprawdzić, to natychmiast zwróci się – jak pisze A. Supiot – ku racjonalności polityki

liczb, w ramach której nawet bezrobocie może być zdrowe. Wkracza już tylko „tępe” zarządzanie, mające wydusić z pracownika energię, dla pompowania dalszego przepływu kapitału, bez baczenia na sens pracy. Włącza się też neoliberalny menedżeryzm, który jest nie tylko kierowaniem pracownikami, ma zaś na celu sięgnięcie do warstw osobowości zatrudnionych i przekonanie ich, że modernizacja produkcji i pracy wymaga głębszej przemiany „ich samych”.

Nikt się nie przeciwstawia przemocy odbierania praw społecznych. Nie czyni tego już państwo, które w ich miejsce narzuca program „autorskiej” ścieżki zawodowej zbudowanej na rywalizacji i mitycznej karierze, wskazując na fundamentalną wartość konstytucyjną, jaką jest wolność pracy. Partnerzy społeczni również. Bo nie mają realnych prawnych możliwości. Obraz silnych związków zawodowych biorących w obronę słabszych także znika. Wreszcie, nie reaguje nauka prawa pracy, bo pozbawiona krytycyzmu. Wyprowadzona z akademii, skupiona wokół praktyki prawniczej, z naturalnych względów determinowanej interesem prywatnym, musi pozostawić na boku tematy, które pomyślność tego interesu mogłyby nawet w niewielkim stopniu naruszyć.

Autorstwo: prof. dr hab. Anna Musiała

Źródło: NowyObywatel.pl