

KRZYSZTOF RĄCZKA

ROLA PRAWA PRACY W PRZEZWYCIEŻANIU ALIENACJI PRACY

Wybrane zagadnienia

1. Alienacja jest jedną z podstawowych kategorii filozoficznych. Stanowi ona trzon heglowskiego systemu filozoficznego, odgrywa też zasadniczą rolę w doktrynie L. Feuerbacha. Następnie została przejęta i rozwinięta przez K. Marksa i F. Engelsa w ramach stworzonej przez nich teorii materializmu historycznego. Przenika ona wiele dzieł klasyków, zarówno w okresie ich „młodości”, jak i wieku „dojrzałego”. Z odniesieniami do niej spotykamy się u K. Marksa w *Rękopisach ekonomiczno-filozoficznych* z 1844 r. oraz m.in. w *Ideologii niemieckiej*, *Kwestii żydowskiej* i wreszcie *Kapitale*. U F. Engelsa odnajdujemy je m.in. w *Zarysie krytyki ekonomii politycznej*, *Położeniu klasy robotniczej w Anglii*, *Anty-Dühringu*; we wspólnych pracach obu klasyków zagadnienie to poruszone jest w *Sytuacji Anglii*, *Wiek osiemnastym* i przede wszystkim w *Manifeście komunistycznym*. Dopiero marksowsko-engelsowska, konsekwentnie materialistyczna interpretacja alienacji pracy spowodowała, że zjawisko to zaczęło ogniskować zainteresowanie nie tylko filozofów różnych orientacji, ale także przedstawicieli innych nauk społecznych, zwłaszcza socjologów. W nauce marksistowskiej centralnym punktem alienacji jednostki ludzkiej jest wyobcowanie pracy. Wiąże się to z marksowską i engelsowską koncepcją „istoty” człowieka. Według niej życie i wszechstronny rozwój osobowości człowieka ściśle związane są z jego pracą. Człowiek tym odróżnia się od zwierzęcia, że w sposób świadomy i zorganizowany produkuje środki dla zaspokojenia swoich potrzeb. „Istota gatunkowa” człowieka predestynuje go do tego, aby jego praca nie była tylko środkiem do życia, lecz by była według słów K. Marksa: „bezpośrednim przejawianiem się samego życia”, wartością samą w sobie; aby uczestnicząc w społecznym procesie pracy człowiek nie tylko przekształcał otaczającą go przyrodę i rzeczywistość społeczną stosownie do swoich potrzeb materialnych, lecz także aby realizował wartości duchowe i moralne, osiągał satysfakcję osobistą i poczucie godności. W samorealizacji jednostki ludzkiej w pracy wyraża się humanistyczny sens marksistowskiej koncepcji człowieka. Praca, która nie spełnia tych oczekiwań i aspiracji, która zamiast być samoistną wartością, jest tylko koniecznym

środkiem do zaspokojenia potrzeb i stanowi zaprzeczenie człowieczeństwa, jest pracą obcą człowiekowi¹ determinuje jego alienację w państwie, społeczeństwie, rodzinie². Wynika z tego, jak kapitalnym problemem badawczym jest alienacja pracy, jak ważnym jest określenie jej istoty, czynników, a zwłaszcza dróg przezwyciężania. Świadczy o tym zainteresowanie, jakim cieszy się on w naukach społecznych i to nie tylko w krajach socjalistycznych, ale także kapitalistycznych. W zbyt małym stopniu alienacja pracy jest jednak przedmiotem zainteresowania nauki prawa pracy. Rozważenie jej na gruncie tej dyscypliny naukowej wydaje się niezwykle absorbujące, a także przydatne dla kształtowania optymalnego modelu społecznego ustroju pracy.

2. Rozważenie roli prawa pracy w przezwyciężaniu wyobcowania pracy poprzedzić wypada — krótkim z konieczności — przypomnieniem istoty tego zjawiska. W nauce marksistowskiej wyróżnia się trzy aspekty alienacji pracy. Wychodząc z obserwacji kapitalistycznej gospodarki rynkowej w pierwszej kolejności wskazuje się na alienację produktu ludzkiej działalności — pracy w nim uprzedmiotowionej. Wytwór pracy człowieka staje się dla niego „bytem zewnętrznym” — towarem, nad którym traci on kontrolę, który na rynku funkcjonuje niezależnie od jego woli. To wyemancypowanie się wytworu ludzkiej działalności zdeterminowane jest prywatną własnością środków produkcji. Drugi aspekt wyobcowania pracy przejawia się w samym procesie pracy. Polega on na tym, że pracownik nie traktuje świadczenia pracy jako zaspokojenia potrzeby pracy, lecz jako środek do zaspokojenia potrzeb, nie samorealizuje się w niej, lecz zaprzecza. Dlatego też odczuwa on pracę jako „narzuconą”, odnajduje się poza pracą, poza nią jest jego „królestwo wolności”. Podstaw wyobcowania pracownika w procesie pracy upatrywać należy w społecznych i fizycznych warunkach jego przebiegu. Nie ulega wątpliwości, iż każdy złożony społeczny proces pracy wymaga istnienia centralnego kierownictwa, które wyznacza cele, zadania i sposoby ich realizacji; jednej woli, która harmonizuje działania wszystkich uczestników wskazanego procesu. Dla pracowników alienujący jest nie tyle sam fakt istnienia społecznego podziału funkcji w procesie pracy na wykonawcze i kierowniczą, ile sposób realizacji tej ostatniej — pozbawienie ich wpływu na przebieg

¹ K. Marks, *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r.*, w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 1, Warszawa 1960, s. 552 - 554. Na temat marksistowskiej koncepcji pracy ludzkiej zob. szerzej T. M. Jaroszewski, *Osobowość i własność*, Warszawa 1965.

² W nauce marksistowskiej wychodzi się zawsze od marksistowsko-engelsowskiej koncepcji alienacji pracy. Najpełniej została ona wyrażona przez K. Marksa w *Rękopisach*, s. 546-560. W literaturze marksistowskiej na ten temat m.in. A. Schaff, *Marxizm a jednostka ludzka*, Warszawa 1965, s. 173 -195; T. M. Jaroszewski, *Alienacja*, Warszawa 1965; P. Wójcik, *Marxowsko-engelsowska koncepcja de-alienacji pracy*, Warszawa 1978.

i organizację tego procesu, na sposób angażowania w nim ich siły roboczej. Wyobcowaniu pracy sprzyja również fizyczny podział procesu pracy wykonawczej, charakteryzujący się jego rozczłonkowaniem na najprostsze, elementarne czynności wykonywane przez pracowników mechanicznie, w rezultacie czego traktowani są oni jako „łatwo wymienna część”. Źródła wyobcowania pracy w omawianym znaczeniu poszukiwać także należy w fizycznych warunkach pracy, w istnieniu prac ciężkich, szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych. Istnieje silna współzależność pomiędzy wyróżnionymi aspektami pracy wyobcowanej, mająca postać sprzężenia zwrotnego.

Wyobcowanie człowieka w procesie pracy i jej produkcji prowadzi do alienacji „istoty gatunkowej” człowieka, czyli do trzeciego rodzaju alienacji pracy. Istota ta, o czym była już mowa na wstępie, wyraża się w tym, że człowiek predestynowany jest do samorealizacji w pracy. Jeśli więc jego praca alienuje się to dochodzi do autoalienacji człowieka, do tego, że człowiekowi obcy staje się inny człowiek, do patologii w stosunkach społecznych.

3. Z przedstawionego szerokiego ujęcia alienacji pracy wynika, iż przewycięzanie tego złożonego zjawiska wymaga z jednej strony uspołecznienia środków produkcji, z drugiej zaś humanizacji organizacji pracy zespołowej i stosowania takich technik wytwarzania, które eliminowałyby prace monotonne i „odintelektualizowane”.

Już z tego skrótego zestawienia jasno widać, iż dezalienacja pracy nie jest jednorazowym aktem, lecz bardzo złożonym, uwarunkowanym wieloma czynnikami i długotrwałym procesem. Ustrój socjalistyczny stwarza w tym zakresie jakościowo nowe podstawy. Niestety nie zostały one w naszym kraju wykorzystane. Obserwacja społecznych stosunków pracy w Polsce — tak indywidualnych, jak i zbiorowych — już *prima facie* wskazuje, iż występują u nas silne zjawiska wyobcowania pracy, że znajdujemy się dopiero na początku długiej drogi wiodącej ku ich przewycięzaniu.

W procesie dezalienacji pracy doniosłą rolę odgrywać powinno prawo pracy. Jest ono bowiem podstawowym w sferze nadbudowy ideologicznej regulatorem zaangażowania pracy żywej w procesie pracy skoperowanej, ludzkich zachowań w społecznych stosunkach pracy. Równocześnie należy jednak przestrzec przed przecenianiem znaczenia prawa pracy w stymulowaniu tego procesu, przed złudną wiarą w jego omnipotencję. Podstawowe wyznaczniki przewycięzania wyobcowania pracy tkwią bowiem w sferze pozaprawnej, co wskazuje, iż wskazana gałąź prawa jest w tym zakresie instrumentem pierwotnie zdeterminowanym i że stanowienie unormowań sprzyjających temu procesowi nie może być dowolne. Niemniej jednak prawo pracy posiada swoją autonomię, swoje specyficzne cechy, jest samodzielnym nośnikiem pewnych huma-

nistycznych wartości³, dzięki czemu może w pewnym zakresie promować analizowany proces poprzez rozstrzygnięcia sprzyjające pogłębianiu i wzmocnieniu podmiotowości pracowników w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy, ochronie i rozwijaniu ich szeroko rozumianej zdolności do pracy.

4. Całościowe omówienie dezalienacyjnego oddziaływania unormowań prawa pracy wymagałoby szerszego opracowania, z tego też względu w dalszej części tego artykułu skoncentruję się na wybranych zagadnieniach, mających w moim przekonaniu decydujące znaczenie dla analizowanego procesu. Wśród nich na czołowe miejsce wysuwa się rola prawa pracy w uspołecznieniu procesu zarządzania mieniem ogólnonarodowym jako elemencie jego socjalizacji. Z tego punktu widzenia interesuje nas przede wszystkim rozszerzanie udziału pracowników w procesie zarządzania mieniem państwowym i podziału wytworzonych dóbr.

Nacjonalizacja podstawowych środków produkcji po II wojnie światowej zrodziła problem prawnej regulacji udziału pracowników w zarządzaniu nimi. Pierwszym aktem prawnym w tym zakresie był dekret z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych⁴. Dziś z perspektywy lat wydaje się, iż był to — jak na owe czasy — akt postępowy, sprzyjający stopniowemu wprowadzaniu pracowników do współdziałania w sprawach zakładu pracy. Niestety ewolucja prawnej regulacji zbiorowych stosunków pracy, zamiast zmierzać ku rozszerzaniu partycypacji pracowniczej, poszła w zupełnie przeciwnym kierunku. Już bowiem na przełomie lat czterdziestych i pięćdziesiątych rady zakładowe straciły charakter przedstawicielskiego organu załogi uczestniczącego w zarządzaniu zakładem pracy. Idea uspołecznienia procesu zarządzania własnością państwową odżyła ponownie na fali burzliwych wydarzeń 1956 r. Znalazła ona wówczas swój wyraz w dekrete z 19 XI 1956 r. o radach robotniczych⁵. I znów postępowy w swym przesłaniu akt prawny nie stał się względnie trwałą podstawą udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami, gdyż wkrótce został on zastąpiony ustawą z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym⁶. Ukształtowany w niej prawny model partycypacji nie sprawdził się w praktyce; z biegiem lat coraz bardziej nie odpowiadał oczekiwaniom i aspiracjom pracowniczym, stając się w końcu atrapą⁷. Można stwierdzić, iż w ciągu 35 lat od chwili uchwalenia dekretu o utworzeniu rad zakładowych nie nastąpił istotny zwrot w kierunku rozszerzania partycypacji pracowniczej. W tym bardzo ważnym zakresie

³ Szerzej na ten temat Z. Salwa, *Reforma gospodarcza a prawo pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 10/11, s. 6.

⁴ Dz.U. 1945, nr 6, poz. 36.

⁵ Dz.U. 1956, nr 53, poz. 238.

⁶ Dz.U. 1958, nr 77, poz. 397.

⁷ Na temat ewolucji prawnej regulacji udziału pracowników w zarządzaniu

prawo pracy nie spełniło więc roli czynnika promującego proces przewycięzania wyobcowania pracy. Fakt ten był, w moim przekonaniu, jedną z przyczyn stopniowego pogarszania się (począwszy od lat sześćdziesiątych) kondycji naszej gospodarki, co w końcu doprowadziło do kryzysu ekonomicznego z przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych oraz samodzielną, choć nie jedyną, przesłanką kontestacji pracowniczej z lat 1980 - 1981. Traktując socjalizację własności ogólnonarodowej jako czynnik rozwoju stosunków produkcji w państwie socjalistycznym dochodzimy do wniosku, że jej zahamowanie nie sprzyjało temu rozwojowi, a zatem z biegiem lat zaostrzała się niezgodność pomiędzy podnoszącym się poziomem społecznych sił wytwórczych i coraz bardziej „konserwatywnymi” stosunkami produkcji. Pogłębianie się tego zjawiska musiało więc doprowadzić do niewydolności istniejącego ustroju gospodarczego. Równocześnie zmienił się stan świadomości społecznej. Ludzie pracy coraz pełniej akceptowali podstawowe społeczne zasady i wartości socjalizmu. Narastała więc dysharmonia pomiędzy odczuwaną potrzebą uczestnictwa w zarządzaniu sprawami zakładu pracy i realnymi, m.in. prawnie uwarunkowanymi możliwościami takiej partycypacji. W tej sytuacji nie może dziwić fakt, iż w latach 1980 - 1981 ciągle powracał formułowany z różnych pozycji postulat zapewnienia pracownikom autentycznego udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym.

Nowy etap w rozwoju pracowniczego współzarządzania rozpoczął się z chwilą uchwalenia 25 IX 1981 r. ustawy o samorządzie załogi i korelatywnej z nią ustawy o przedsiębiorstwach państwowych⁸. Dokonały one jakościowych zmian w prawnej pozycji załogi przedsiębiorstwa państwowego. Po pierwsze — uznana została ona za autonomiczny podmiot kompetencji w sferze zarządzania. Dla ich realizacji organizuje się ona w strukturę samorządową, której organy są niezależne od organów administracji państwowej, organizacji politycznych, związkowych i społecznych⁹. Po drugie — podstawowe samorządowe organy załogi uznane zostały za organy przedsiębiorstwa. Dzięki regulacji zawartej w art. 31 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych włączone zostały do struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, a tym samym uznane zostały za organy zarządzające mieniem ogólnonarodowym. Mamy tu więc do czynienia z jednością ustroju załogi i wskazanej jednostki gospodarczej. Po trzecie wreszcie — w porównaniu z poprzednio obowiązującym stanem prawnym istotnemu rozszerzeniu i wzmocnieniu uległy partycypacyjne kompetencje przedstawicielstwa pracowniczego. Oczywiście nie miejsce tu na

przedsiębiorstwami państwowymi zob. szerzej M. Seweryński, *Ewolucja samorządu pracowniczego w Polsce*, Studia Prawno-Ekonomiczne 1984, t. XXXII.

⁸ Dz.U. 1981, nr 24, poz. 122 i 123 z późn. zm.

⁹ Na temat podmiotowości załogi przedsiębiorstwa państwowego oraz jej form organizacyjnych zob. szerzej K. Rączka, *Podmiotowość załogi w sferze zarządzania przedsiębiorstwem państwowym — wybrane problemy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 9 s. 1 i n.

analizę tych kompetencji. Ogólnie można jednak stwierdzić, że dotyczy one wszystkich spraw przedsiębiorstwa, a w sposób rozstrzygający załoga, działając poprzez swoje organy, może wypowiadać się co do podstawowych kwestii związanych z wykorzystaniem wydzielonej części mienia ogólnonarodowego będącego w dyspozycji przedsiębiorstwa, zbywaniem pewnych jego składników, dysponowaniem wytworami pracy i wytworzonym zyskiem. Załoga kompetentna jest więc do wykonywania istotnych prerogatyw przysługujących właścicielowi. Wykonując je kształtuje jednocześnie materialne podstawy uczestnictwa pracowników w procesie pracy zespołowej. Oceniając generalnie zakres i charakter kompetencji samorządu załogi można wyrazić pogląd, że obecnie odpowiadają one ekonomicznie i społecznie uwarunkowanemu zapotrzebowaniu, nie wymagają więc zasadniczej przebudowy. Celowa byłaby natomiast ich racjonalizacja z punktu widzenia optymalizacji całego procesu zarządzania. Uspołecznienie tego procesu ma tylko wtedy rację bytu, tylko wtedy może liczyć na autentyczne poparcie pracowników, gdy zapewnia jego efektywność gospodarczą. Racjonalizując te kompetencje należy pamiętać, że organy załogi ze względu na swój społeczny i kolektywny charakter predestynowane są do rozstrzygania spraw o podstawowym, długofalowym znaczeniu dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Oceniając z tego punktu widzenia charakter i zakres kompetencji rady pracowniczej przedsiębiorstwa można wątpić, czy każda inwestycja przedsiębiorstwa, niezależnie od jej kosztu i cyklu realizacyjnego, wymaga stanowczej uchwały tego organu (art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy o s.z.p.p.), czy niezbędna jest jej opinia w sprawie użytkowania samochodu służbowego przez dyrektora (zarządzenie Ministerstwa Komunikacji z 29 VI 1988 r. w sprawie użytkowania pojazdów samochodowych do celów służbowych¹⁰), czy rada musi wyrażać swoje stanowisko w sprawie wniosków o nadanie orderów i odznaczeń państwowych oraz decyzji dyrektora o przydziale mieszkań (art. 25 ust. 2 ustawy o s.z.p.p) itd. Generalnie chodzi o to, by samorząd nie rozpraszał swej aktywności, lecz skupiał ją na sprawach o znaczeniu strategicznym.

Podsumowując ten wątek rozważań można stwierdzić, że obecna regulacja prawnej pozycji załogi w sferze zarządzania przedsiębiorstwem państwowym stwarza podstawy dla uspołecznienia tego procesu, tym samym należy ją uznać za przesłankę przewycięzania wyobcowania pracy. Ważne jest natomiast prawidłowe funkcjonowanie tej regulacji, włączanie jak najszerszych rzesz pracowniczych do działalności samorządowej. Tylko dzięki praktycznej działalności członkowie załóg mogą być rzeczywistymi uczestnikami procesu zarządzania, mogą w nim wyrażać i realizować swoje interesy indywidualne i kolektywne, tym samym zmniejszać dystans pomiędzy swoją pracą i jej wytworami.

Jak już wcześniej o tym pisałem, prawo pracy nie jest ani jedynym,

¹⁰ MP 1988, nr 19, poz. 165 z późn. zm.

ani omnipotentnym czynnikiem socjalizacji państwowej własności środków produkcji, reguluje ono tylko jeden aspekt tego złożonego procesu. Rzeczywista pozycja samorządowej struktury załogi, w której wiodącą rolę odgrywają ogólne zebranie pracowników (delegatów) i rada pracownicza przedsiębiorstwa — jako organy tej jednostki gospodarczej, w pierwszej kolejności zależy od ukształtowanego ustroju gospodarczego, od miejsca i roli przedsiębiorstwa w systemie organizacji i zarządzania gospodarką narodową, od odzwierciedlających te zagadnienia unormowań prawa konstytucyjnego, cywilnego, finansowego, administracyjnego, a także od realnych zjawisk zachodzących w naszej gospodarce. W sumie więc zależy to od procesów zachodzących w bazie ekonomicznej i nadbudowie polityczno-prawnej. Procesy te powinny zmierzać ku konsekwentnemu poszerzaniu samodzielności i samofinansowania przedsiębiorstwa państwowego przy równoczesnym zachowaniu zasady jedności mienna ogólnonarodowego, z tym, że zasada ta musi być realizowana w inny niż dotychczas sposób. Dopiero takie spójne kierunkowe oddziaływanie różnych, lecz wzajemnie powiązanych elementów bazy ekonomicznej i nadbudowy ideologicznej może zapewnić optymalne stymulowanie przez prawo pracy pracowniczego współzarządzania jako jednego z czynników uspołeczniania własności państwowej, a tym samym jego oddziaływanie na dezalienację pracy.

5, Stymulując proces przewycięzania wyobcowania pracy zapewnić należy optymalny w danych warunkach udział pracowników, działających za pośrednictwem swoich przedstawicielstw w normatywnym określaniu warunków pracy i płacy. Można tu sformułować pewną zależność, a mianowicie im głębszy jest proces socjalizacji środków produkcji, im bardziej społeczny staje się proces zarządzania nimi, tym większy powinien być wpływ pracowników na stanowienie norm prawa pracy, w szczególności regulujących wymienione wyżej warunki. W ustroju socjalistycznym pracownicy powinni uzyskać wpływ na sposób wykorzystywania nie tylko materialnych czynników procesu pracy, lecz także czynnika ludzkiego, czyli własnej pracy żywej. O ile w procesie zarządzania przesądza się o materialnych przesłankach pracy ludzkiej, o tyle w procesie normatywnego określania warunków pracy i płacy stwarza się formalne ramy dla jej wykorzystania. Ponieważ prawo pracy w zasadniczej swej części przesądza o sposobie wykorzystania zasobów pracy żywej w procesie pracy, zatem stopień pracowniczej partycypacji w jego tworzeniu przesądza o ich wpływie na ten proces, na realizację właściwej mu funkcji kierowniczej. Im wpływ ten jest większy, tym w mniejszym stopniu funkcja ta jawi się jako coś obcego, zewnętrznego, niezależnego od woli pracowników.

Z punktu widzenia prowadzonych rozważań pierwszoplanowe znaczenie ma zakres współstanowienia i stanowienia przez pracowników, działających za pośrednictwem swoich przedstawicielstw, norm prawnych

regulujących warunki pracy i płacy. Wskazane formy uczestnictwa w procesie tworzenia prawa pracy odnosić się mogą tylko do specyficznych źródeł tej gałęzi prawa. Powszechnie obowiązujące akty prawne statutowane być muszą przez organy państwowe. Przedstawicielstwa pracownicze powinny mieć zagwarantowaną realną możliwość zaprezentowania swojego stanowiska na etapie ich projektowania. Wyrazić należy pogląd, iż obowiązujące przepisy ustawy z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych¹¹ i kodeksu pracy gwarantują to.

Wśród specyficznych źródeł prawa pracy na czoło wysuwają się układy zbiorowe pracy. Jeszcze do niedawna ze względu na ich bardzo ograniczony zakres przedmiotowy sfera pracowniczego współstanowienia była niezwykle ograniczona. Przypomnieć wystarczy, iż w myśl art. 238 k.p. w poprzednim brzmieniu u.z.p. regulował — w ramach zasad określonych przez Radę Ministrów — szczegółowe warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń oraz specyficzne dla danej gałęzi pracy lub zawodu warunki pracy. Przytoczone unormowanie wynikało z dążenia do scentralizowania i etatyzacji całego systemu prawa pracy, co wiązało się z panującym wówczas systemem organizacji i zarządzania gospodarką narodową. Metoda minimalizowania udziału przedstawicielstwa pracowniczego (związków zawodowych) w statutowaniu norm regulujących warunki pracy i płacy nie zdała egzaminu. Oparcie systemu prawa w przeważającej mierze na aktach prawnych stanowionych jednostronnie przez organy państwowe nie sprzyjało optymalnemu uwzględnianiu w nich interesów pracowniczych, ułatwiało maskowanie istniejącej rozbieżności pomiędzy nimi i interesami administracji zakładów pracy, administracji państwowej oraz ogólnospołecznymi. Brak należytej synchronizacji tych interesów prowadził do zakłóceń w społecznych stosunkach pracy, do narastania niezadowolenia wśród pracowników, aż do wybuchu konfliktu społecznego.

Sumując wynikające z ostatnich lat doświadczenia w kształtowaniu się społecznych stosunków pracy, a także biorąc pod uwagę zmiany, jakie zaszły w tym czasie i nadal zachodzą w naszym życiu społeczno-gospodarczym, a zwłaszcza oparcie systemu gospodarczego na samodzielnych, samorządnych i samofinansujących się przedsiębiorstwach państwowych oraz uwzględniając powszechne dążenie do demokratyzacji instytucji prawa pracy, można było oczekiwać, iż postulowana od pierwszych lat osiemdziesiątych nowelizacja działu XI k.p., dotyczącego układów zbiorowych pracy w istotnym stopniu rozszerzy pole dla negocjacyjnego stanowienia norm określających warunki pracy i płacy. Tymczasem modele układów zbiorowych pracy i zakładowej umowy zbiorowej, ustanowione w ustawie z 26 XI 1986 r. o zmianie ustaw — Kodeks pracy, w żadnym wypadku nie czynią zadość tym oczekiwaniom. W kontekście prowadzonych roz-

¹¹ Tekst jednolity: Dz.U. 1985, nr 54, poz. 277.

ważną istotną jest to, że utrzymano dotychczasowe ograniczenie warunków pracy, które mogą być normowane w u.z.p. (por. art. 239 pkt 2 k.p.). Nowe unormowania rozszerzają zakres swobody w regulowaniu warunków wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą tylko na zakłady uprawnione do stosowania zakładowych systemów wynagradzania, jednocześnie wprowadzają jednak szereg zbędnych ograniczeń tej swobody (por. art. 241 § 3 k.p. oraz uchwałę nr 122 Rady Ministrów z 17 VIII 1987 r. w sprawie zasad kształtowania w układach zbiorowych pracy wynagrodzeń oraz innych uprawnień związanych z pracą w latach 1987 - 1990¹²).

W znowelizowanym kodeksie pracy przewidziano nowy rodzaj negocjacyjnego źródła prawa pracy dla wyżej wymienionych zakładów pracy — zakładową umowę zbiorową. Słuszna idea przeniesienia na szczebel zakładu pracy negocjowania i ustalania warunków pracy i płacy nie została jednak konsekwentnie zrealizowana. W zakresie normowania warunków pracy nadano jej wybitnie pochodny charakter w stosunku do ograniczonego w swym przedmiocie u.z.p. W myśl art. 241¹¹ pkt 3 k.p. ma ona ustalać — w ramach i na podstawie upoważnienia przewidzianego w układzie — szczegółowe zasady dotyczące warunków pracy. Można więc zasadnie przewidywać, iż postanowienia odnoszące się do tych warunków należeć będą do rzadkości. Płacową część umowy stanowić ma zakładowy system wynagradzania kształtowany na podstawie ustawy z 26 I 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania¹³. Mimo zawartej w jej preambule deklaracji o samodzielności ustalania przez zakłady pracy zasad wynagradzania, swoboda ich w tym zakresie doznaje istotnych ograniczeń. Rzutuują na to zarówno regulacje układowe kształtowane z uwzględnieniem zasygnalizowanych wyżej krytycznych ograniczeń (por. art. 25¹ i 25³ ust. 1 wskazanej ustawy), jak i kazuistyczne unormowania zawarte w ustawie z 26 I 1984 r., a dotyczące: dodatku za staż pracy (por. art. 16 ust. 1, 3 i 5 - 8), gratyfikacji jubileuszowej (por. art. 17 ust. 6, 7 i 9) i odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką (por. art. 18 ust. 8-10).

Powołana ustawa przewiduje jeszcze jedno negocjacyjne źródło prawa pracy, aktualne dla zakładów będących na pełnym rozrachunku gospodarczym, które nie zostały objęte u.z.p., a mianowicie porozumienie zakładowe. W pewnym sensie jest ono odpowiednikiem zakładowej umowy zbiorowej. W obligatoryjnej części obejmuje ono zakładowy system wynagradzania. Charakterystyczne jest, iż przy jego ustalaniu strony porozumienia mają większą swobodę, niż gdyby zawierały zakładową umowę zbiorową. Nie dotyczą ich bowiem ograniczenia wynikające z u.z.p. Artykuł 5 ustawy dopuszcza także normowanie w porozumieniu zakła-

¹² MP 1987, nr 25, poz. 206.

¹⁸ Dz.U. 1984, nr 5, poz. 25 z późn. zm.

dowym m.in. warunków pracy. Ze względu jednak na bardzo niejasne w tym zakresie sformułowanie tego przepisu, trudno jest w tym wypadku bez szczegółowych analiz wypowiedać się jednoznacznie co do zakresu pracowniczego współstanowienia prawa. Generalnie jednak strony zakładowego porozumienia zdają się być w korzystniejszej sytuacji niż strony zakładowej umowy zbiorowej.

Negocjacyjne źródła prawa pracy współtworzone są przez związkowe przedstawicielstwo pracownicze. Na marginesie wypada jednak wspomnieć, iż w procesie ich statuowania stanowiący głos posiadają także organy samorządu załogi. I tak zawarcie układu zbiorowego pracy wymaga uzyskania zgody rady pracowniczej przedsiębiorstwa (por. art. 241² § 2 pkt 1 k.p. w związku z § 4 ust. 2 rozporządzenia RM z 30 IV 1987 r. w sprawie szczegółowego trybu zawierania, rozwiązywania i rejestracji układów zbiorowych pracy oraz zawierania i rejestracji zakładowych umów zbiorowych¹⁴), natomiast zawarcie zakładowej umowy zbiorowej i porozumienia zakładowego wymaga zgody ogólnego zebrania pracowników (delegatów) przedsiębiorstwa (por. art. 241¹² § 1 k.p. i art. 4 ust. 3 ustawy z 26 I 1984 r.).

System źródeł prawa pracy obejmuje nie tylko akty normatywne współstanowione, lecz także statuowane przez przedstawicielstwa pracownicze. I tak rada pracownicza przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową uchwała regulamin pracy (por. art. 24 ust. 1 pkt 13 ustawy o s.z.p.p. w związku z art. 36 ust. 3 ustawy o z.z.). Również regulamin premiowania i nagradzania w przedsiębiorstwie ustalany jest przez organ samorządu załogi w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (por. art. 10 pkt 2 i art. 24 ust. 1 pkt 9 ustawy o samorządzie załogi w związku z art. 36 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Pomijam w tym miejscu spór o to, czy w tym zakresie kompetentne jest ogólne zebranie pracowników (delegatów), czy rada pracownicza przedsiębiorstwa.

Podsumowując rozważania zawarte w tej części artykułu stwierdzić należy, iż o ile na akceptację zasługuje sfera samodzielnego tworzenia prawa pracy przez pracownicze struktury przedstawicielskie, o tyle ciągle zbyt wąsko ujęty jest przedmiot pracowniczego współstanowienia. W celu dezalienacyjnego oddziaływania prawa pracy dążyć należy do daleko idącego zdecentralizowania i poszerzenia przedmiotu porozumień normatywnych w zakresie warunków pracy i płacy. Wymaga to zasadniczego prze-modelowania całego systemu źródeł prawa pracy. Zmianie ulec powinna rola państwowej regulacji prawnej, a zwłaszcza unormowań kodeksowych. Ograniczając uwagi do tych ostatnich postulować należy wyraźne określenie w nowym kodeksie pracy norm wiążących bezwzględnie, któ-

¹⁴ Dz.U. 1987, nr 15, poz. 90.

re me dopuszczalyby zadnych odstepstw od rozwiazan w nich zawartych w negocjacyjnych zrodlach prawa pracy. Powinny byc one w mniejszosci i ograniczac sie do spraw, ktore ze wzgledu na swoje znaczenie musza byc jednolicie uregulowane dla wszystkich pracownikow, np. przeslanki i tryb rozwiazywania umowy o prace, odpowiedzialnosc pracownicza, rozstrzyganie sporow pracowniczych, bieg i terminy przedawnienia roszczen itp. Najlicniejsza grupe stanowic powinny natomiast normy o charakterze standardow, tzn. nie dopuszczajace w porozumieniach normatywnych odstepstw na niekorzyść pracownikow. I wreszcie pewnej grupie norm nadać można charakter analogiczny do norm wzglednie obowiazujacych, a wiec majacych zastosowanie tylko wówczas, gdy dana kwestia nie zostala odmiennie uregulowana w negocjacyjnych zrodlach prawa pracy. W nowym systemie zrodel prawa pracy zasadniczej zmianie ulec tez powinna hierarchia tych ostatnich aktow prawnych. Wsrod nich pierwszoplanowe znaczenie uzyskac powinny akty prawa zakladowego. Wydaje sie, iz spełnienie tych postulatow zapewniloby pelniejsze uwzglednienie interesow pracowniczych w prawie pracy, lepsze ich harmonizowanie z interesami zakladu pracy, państwowymi i społecznymi, sprzyjaloby pokojowemu rozladowywaniu konfliktow społecznych i w efekcie czyniloby warunki przebiegu procesu pracy i realizacji wlasciwej mu funkcji kierowniczej bardziej uświadomionymi i akceptowanymi, a zatem mniej wyobcowanymi.

6. Szczegolne znaczenie dla przewycięzania alienacji w procesie pracy ma stosowanie takich form jego organizacji, ktore w optymalnym stopniu zmniejszaja dystans pomiedzy pracą wykonawczą i kierowniczą. O ile w procesie pracowniczego wspolstanowienia i stanowienia prawa pracy dochodzi do stworzenia normatywnych ram dla realizacji funkcji kierowniczej, o tyle na etapie urzeczywistniania procesu pracy dazyc nalezy do zapewnienia pracownikom bezposredniego wplywu na realizacje tej funkcji. Pamietac jednak nalezy, iz demokratyzowanie form organizacji pracy, aby moglo byc realnie (akceptowane przez pracownikow, musi byc efektywne ekonomicznie. Humanizowanie organizacji pracy nie powinno wplywac ujemnie na sprawnosc przebiegu pracy. Po drugie — poszczegolne formy wplywu pracownikow na realizacje funkcji kierowniczej dostosowane byc musza do specyfiki poszczegolnych procesow pracy.

W procesie dezalienacji pracy ideałem bylaby pełna samoorganizacja pracy realizowana przez pracownikow. W jej ramach funkcja kierownicza traci swój zewnetrzny charakter i realizacja jej jest wyrazem woli uczestnikow procesu pracy. Niestety, ze wzgledu na zlozonosc procesow pracy, ich uwarunkowania organizacyjne i techniczne oraz bardzo zroznicowany poziom wiedzy i kwalifikacji pracowniczych, samoorganizacja pracy moze byc obecnie stosowana tylko w ograniczonym zakresie. Po pierwsze — moze miec ona miejsce w podstawowych zespolach pracow-

nicznych, po drugie zaś można ją stosować przede wszystkim w niezbyt skomplikowanych i względnie zatowizowanych procesach pracy, w których działania określonej grupy pracowników składają się na realizację wyodrębnionego zadania.

Formą samoorganizacji pracy zdobywającą coraz większą popularność w naszym kraju jest tzw. brygadowa (grupowa) forma organizacji pracy. Występuje ona w wielu postaciach różnicujących samodzielność zespołów pracowniczych w kształtowaniu procesów pracy. W najbardziej rozwiniętej postaci brygadowa (grupowa) forma organizacji pracy cechuje się: 1) samodzielnością w kształtowaniu składu zespołu partnerskiego, 2) samodzielnością w organizowaniu pracy, w tym zwłaszcza w podziale zadań pomiędzy uczestników grupy i gospodarowaniu czasem pracy, 3) samodzielnością w określaniu zasad wynagradzania i ustalania zarobków poszczególnych pracowników, 4) samodzielnością w wyborze lidera¹⁵. Z zestawienia tego wynika, iż pracownicy-członkowie brygad (grup) partnerskich decydują o podstawowych wyznacznikach przebiegu procesu pracy, są jego gospodarzami, dostosowują jego organizację do własnych możliwości i predyspozycji oraz do wymogów efektywności gospodarowania. W takim zespole funkcja kierownicza ma jakościowo inny wymiar niż w tradycyjnych formach organizacji pracy, jest ona bowiem udziałem wszystkich jego uczestników. Z punktu widzenia procesu dezalienacji pracy brygadowa (grupowa) forma organizacji pracy zasługuje na poparcie i rozwój, na afirmację i utrwalenie w przepisach prawa pracy, tymczasem brak jest jej zadowalającej regulacji¹⁶. Przyszłe unormowania nie powinny być jednak zbyt szczegółowe, aby pozostawić pracownikom jak najdalej idącą swobodę w kształtowaniu stosunków wewnętrznych w zespole w zależności od specyfiki konkretnego procesu pracy. Powinna natomiast koncentrować się na szczególnych elementach sytuacji prawnej uczestnika brygady (grupy) partnerskiej¹⁷ oraz mechanizmach zabezpieczających go przed osłabieniem pozycji pracowniczej, gdyż takie zjawiska występują w praktyce funkcjonowania omawianej formy organizacji pracy¹⁸. W dalszej perspektywie mogą one doprowadzić do spadku zainteresowania nią, a więc spowodować skutek odwrotny od pożądanego.

Tam, gdzie nie można zapewnić pracownikom samoorganizacji pracy, w mniej lub bardziej pełnej postaci, dążyć należy do zapewnienia im

¹⁵ Z. Salwa, *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1987, nr 12, s. 8.

¹⁶ Wytyczne nr 28 MPPiSS z 21 VIII 1985 r. w sprawie zasad grupowej organizacji pracy wdrażanej w przedsiębiorstwach państwowych są raczej niedoskonałą namiastką takiej regulacji.

¹⁷ Na temat specyfiki statusu pracowników-uczestników brygad (grup) partnerskich por. Z. Kubot, *Grupowe formy organizacji pracy w aspekcie prawa pracy (zagadnienia wybrane)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1988, nr 4-5.

¹⁸ Z. Salwa, *Prawo pracy*, nr 12, s. 10 i n.

konsultacyjnego wpływu na przebieg procesu pracy w formie narad wytwórczych. Niegdyś traktowano je jako wyraz uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy¹⁹. Wydaje się, iż w obecnym stanie prawnym, gdy prawne formy pracowniczego współzarządzania uregulowane zostały w ustawie o samorządzie załogi, wspomniane narady powinny być traktowane jako przejaw aktywności kolektywu pracy skoooperowanej²⁰, służący zapewnieniu ciągłości więzi pracowników i kierownictwa zakładu pracy, jako instrument wywierania wpływu i sprawowania kontroli nad realizacją funkcji kierowniczej. Dzięki naradom istnieje możliwość wykorzystania wiedzy i doświadczenia pracowników w zakresie organizacji procesu pracy, zbliżenia go do ich oczekiwań i możliwości, nadania mu bardziej humanistycznego wymiaru. Nie negując znaczenia organizowania narad produkcyjnych na wyższych szczeblach struktury organizacyjnej zakładu pracy, wydaje się, iż największą rolę mają one do odegrania na podstawowym poziomie brygad, grup i zespołów pracowniczych. Ta niewątpliwa potrzeba istnienia narad produkcyjnych powinna znaleźć odpowiednie odzwierciedlenie w przepisach prawa pracy. Nie chodzi oczywiście o ich schematyzację, lecz o instytucjonalizację. Postulować można włączenie tej problematyki do opracowywanego obecnie nowego kodeksu pracy.

*

W opracowaniu tym nie zamierzałem omówić roli prawa pracy w przewycięzaniu alienacji pracy ani w sposób całościowy, ani wyczerpujący, gdyż takie ujęcie wymagałoby obszernego opracowania monograficznego. Chodziło mi raczej o promocję tego niezwykle doniosłego tematu, którego znaczenie dla kształtowania optymalnego modelu stosunków pracy trudno jest przecenić. Wyobcowaniem pracy zajmowano się w literaturze filozoficznej i socjologicznej, pomijano je natomiast w piśmiennictwie prawniczym. Proces dezalienacji pracy uwarunkowany jest wieloma różnorodnymi czynnikami, wśród których ważne miejsce zajmuje prawo pracy. Mimo iż w znacznym zakresie jest ono przez nie pierwotnie zdeterminowane, to jednak posiada także zdolność samodzielnego promocyjnego oddziaływania. Przedstawione powyżej uwagi wskazują jedynie na wybrane aspekty wpływu tej gałęzi prawa na wskazany proces. Dezalienującego wpływu prawa pracy poszukiwać można i należy także w sferze regulacji np. bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, świadczeń socjalnych, itd. Można więc stwierdzić, iż istnieją ogromne perspektywy badawcze dla problemu wskazanego w tytule tego szkicu.

¹⁹ J. Balcerek, L. Gilejko, *Rozwój samorządu robotniczego*, w: *Polityka gospodarcza Polski Ludowej*, Warszawa 1962, s. 97.

²⁰ Na temat kategorii „kolektyw pracy skoooperowanej” zob. K. Rączka *Podmiotowość załogi*, s. 2.

THE ROLE OF THE LABOUR LAW IN OVERCOMING
THE ALIENATION OF LABOUR

Selected Problems

S u m m a r y

The article comments on some aspects of the role of the labour law in overcoming the alienation of labour. The process of eliminating the said alienation is determined by many factors, among which the labour law plays a significant role. The areas of the labour law which might be mentioned in this connection are provisions on safety and hygiene of working conditions, on working time, on remuneration for work, on social benefits, etc. Generally speaking, the problems indicated in the title offer resourceful and promising research prospects.