

WARTOŚCI I INTERESY A PRAWO PRACY

Wokół encykliki
Laborem exercens
Jana Pawła II

pod redakcją
Anny Redy-Ciszewskiej i Mirosława Włodarczyka



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

WARTOŚCI I INTERESY A PRAWO PRACY

Wokół encykliki
Laborem exercens
Jana Pawła II



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

WARTOŚCI I INTERESY A PRAWO PRACY

Wokół encykliki
Laborem exercens
Jana Pawła II

pod redakcją

Anny Redy-Ciszewskiej i Mirosława Włodarczyka

 WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

Anna Reda-Ciszewska – Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 01-938 Warszawa, ul. Wóycickiego 1/3

Mirosław Włodarczyk – Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej
Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki, 90-232 Łódź
ul. Kopcińskiego 8/12

RECENZENT
Anna Kosut

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ
Joanna Balcerak

SKŁAD I ŁAMANIE
AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI
Stämpfli Polska Sp. z o.o.
Zdjęcie na okładce: ©shutterstock.com

Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.06606.14.0.K

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7969-145-6

ISBN (ebook) 978-83-7969-738-0

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Mirosław Włodarczyk – <i>Wartości i interesy a prawo pracy – tytułem wstępu</i>	7
Anieli Dylus – <i>Praca w nauczaniu Jana Pawła II. Treści partykularne i uniwersalne</i>	13
Teresa Wyka – <i>O znaczeniu etycznego pojmowania pracy dla przyszłości prawa pracy – na kanwie encykliki „Laborem exercens”</i>	21
Barbara Surdykowska – <i>Aktualność tez zawartych w encyklice „Laborem exercens” w świetle globalnego kryzysu gospodarczego</i>	31
Malwina Kryszkiewicz – <i>Godność w prawie pracy</i>	43
Anna Reda-Ciszewska – <i>Podmiotowy wymiar pracy a elastyczne formy zatrudnienia – uwagi na tle encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”</i>	49
Paweł Czarniecki – <i>Korporacje transnarodowe jako pracodawca pośredni</i>	63
Magdalena Paluszkiwicz – <i>Uwagi na temat roli pracodawcy użytkownika jako „pracodawcy pośredniego” w kształtowaniu sprawiedliwych stosunków pracy tymczasowej</i>	73
Emilia L. Chojnowska – <i>Rodzina a praca</i>	87
Katarzyna Serafin – <i>Regulacje prawa pracy sprzyjające realizacji obowiązków rodzicielskich w zakresie opieki nad dzieckiem</i>	91
Monika Nowak – <i>Zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę według encykliki Jana Pawła II „Laborem exercens”</i>	107
Krzysztof Stefański – <i>Realizacja prawa do wypoczynku w przepisach o czasie pracy</i>	113
Marcin A. Mielczarek – <i>„Regularny wypoczynek tygodniowy, obejmujący przynajmniej niedzielę” – ocena gwarancji prawnych w perspektywie „Laborem exercens”</i>	125
Arieta Nerka – <i>Prawo do świadczeń społecznych w encyklice „Laborem exercens” Jana Pawła II</i>	141
Tatiana Wrocławska – <i>„W trosce o sprawiedliwość społeczną...” a encyklika „Laborem exercens”. W sprawie dopuszczalnych sposobów rozwiązywania konfliktów społecznych</i>	153
Edyta Bielak-Jomaa – <i>Rola państwa w przeciwdziałaniu bezrobociu według encykliki „Laborem exercens” Jana Pawła II</i>	167
Katarzyna Jaworska – <i>Prawo do zasiłku dla bezrobotnych – uwagi inspirowane treścią encykliki „Laborem exercens”</i>	181
Dariusz Makowski – <i>Państwowa Inspekcja Pracy w świetle encykliki „Laborem exercens”</i>	193
Katarzyna Roszewska – <i>Wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie stanu wojennego w 30-lecie jego wprowadzenia</i>	207

MIROŚLAW WŁODARCZYK*

Wartości i interesy a prawo pracy – tytułem wstępu

1. Treścią funkcji ochronnej prawa pracy, od jego narodzin, zawsze była ochrona pracowników (osób podejmujących zatrudnienie w celu pozyskania środków utrzymania). W ramach prawa pracy rozwijały się zatem instytucje prawne, których dążeniem była efektywna ochrona pracowników przed różnorodnymi zagrożeniami występującymi w związku z zatrudnieniem. Z natury rzeczy głównym celem tych regulacji jest tworzenie narzędzi eliminujących określone niebezpieczeństwa lub ograniczających ich skutki. Przykładem takich konstrukcji jest instytucja ochrony wynagrodzenia za pracę, która ma zapewnić wypłatę wynagrodzenia w określonej (godziwej) wysokości, w ustalonym terminie i formie. Inny przykład to regulacje, których zadaniem jest ochrona trwałości stosunku pracy – w tym przypadku chodzi o jak najdłuższe zachowanie stanowiska pracy u określonego pracodawcy. Przykłady te można wskazywać bez końca, gdyż każda niemal instytucja prawa pracy służy realizacji wskazanej powyżej funkcji¹.

Występujące obecnie na świecie zjawiska społeczne i ekonomiczne, jak w szczególności globalizacja oraz dotykający wielu krajów kryzys gospodarczy, bardzo silnie oddziałują na stosunki zatrudnienia, a przy tym również na treść przepisów prawa. Dążenie do ograniczenia ich negatywnych konsekwencji prowadzi często do kontestowania uprawnień pracowniczych, gwarantowanych przez prawo pracy. W efekcie powoduje to również ograniczanie tych uprawnień, odbieranie pracownikom praw zdobytych w okresach koniunktur gospodarczych na przestrzeni ostatnich dwóch stuleci².

* Prof. nadzw. dr hab. MIROŚLAW WŁODARCZYK, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki, 90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12.

¹ Na ten temat patrz np.: J. JOŃCZYK, *Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918–1939*, Warszawa 1961; W. SZUBERT, *Ochrona pracy*, Warszawa 1966; idem, *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1971, nr 3–4; L. FLOREK, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990; M. SKĄPSKI, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006.

² Kwestie te od dawna są przedmiotem zainteresowania doktryny prawa pracy; patrz np.: T. ZIELIŃSKI, *Problemy rozwoju prawa pracy, Materiały VII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa*

Obniżanie standardów ochrony pracowników następuje zawsze w przypadku pojawienia się dekonjunkury gospodarczej. Zanim proces globalizacji gospodarki światowej przybrał obecną postać (do lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku) kryzysy uderzały w pracowników głównie poprzez obniżanie wysokości płac oraz ograniczanie rozmiarów zatrudnienia (wzrost bezrobocia). Fenomen globalizacji zmienił zasadniczo warunki funkcjonowania gospodarek krajów europejskich – wysokie koszty zatrudnienia powodują, że przegrywają one w konkurencji z rozwijającymi się krajami Azji (Korea, Chiny, Indie). Jako przyczynę owej mniejszej konkurencyjności wskazuje się bardzo często istnienie rozwiniętych uprawnień socjalnych pracowników oraz brak elastyczności prawa pracy. Atak na ochronne instytucje prawa pracy został rozpoczęty już niemal trzydzieści lat temu – a więc w okresie, kiedy globalizacja postrzegana była optymistycznie, jako podstawowy motor rozwoju gospodarki światowej. Na wywołaną przez globalizację tendencję do uelastycznienia prawa pracy nałożył się obecny kryzys gospodarczy, który bez wątplenia wzmacnia i wspiera wskazaną tendencję do ograniczania uprawnień pracowniczych³.

Proces deregulacji prawa pracy (lub – ujmując to bardziej ogólnie – zwiększania jego elastyczności), który trwa już od trzydziestu co najmniej lat, nie został więc wywołany przez obecny kryzys gospodarczy. Z punktu widzenia zaś postawionych dalej kwestii istotne jest, że podstawowym kryterium dokonywania zmian w prawie pracy jest owa konkurencyjność gospodarki – w praktyce oznacza to, że zmiany dyktowane są przez potrzeby przedsiębiorców dążących do poprawienia pozycji rynkowej swych firm w skali międzynarodowej. W tym kontekście ocenia się ogólne koszty pracy ludzkiej w relacji do takich kosztów występujących w innych krajach i – by te ciężary obniżyć – niekiedy wskazuje się ograniczanie uprawnień pracowniczych jako jedyny sposób osiągnięcia tego celu. W pierwszej kolejności ma temu służyć dopuszczalność stosowania tzw. elastycznych form zatrudnienia, tańszych (a więc konkurencyjnych) w porównaniu do klasycznej bezterminowej umowy o pracę. Preferuje się zatem stosowanie terminowych umów o pracę oraz umów prawa cywilnego (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie). W konsekwencji prowadzi to do ograniczenia, a w dalszej kolejności do pozbawienia osób zatrudnionych w tych formach ciągłości i trwałości

Pracy, Kraków 1984; *Studia z prawa pracy. Dla uczczenia 50-lecia działalności naukowej Profesora Wacława Szuberta*, red. H. Lewandowski, Warszawa–Łódź 1988; *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997; *Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności, Materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy*, Białystok 2001; *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002; *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego, Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. E. Bielak, H. Lewandowski, Łódź 2003; *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

³ Patrz np.: M. SEWERYŃSKI, R. BLANPAIN, A. SUPLOT, P. L. DAVIES, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999; M. SKAŃSKI, *op. cit.*, *passim*; M. LATOS-MILKOWSKA, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.

zatrudnienia, zaś w przypadku stosowania umów cywilnoprawnych – także do pozbawienia znacznej części uprawnień wynikających z zabezpieczenia społecznego. Innym przykładem jest stworzenie możliwości obniżania poziomu płac poprzez konstrukcje pozwalające na zawieszanie stosowania układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania czy warunków umów o pracę, a dalej poprzez dopuszczenie stosowania klauzul „*opt-aut*” oraz kształtowanie na niskim poziomie płacy minimalnej (lub nawet postulowanie odstąpienia od ustalania krajowej płacy minimalnej). W dziedzinie regulacji czasu pracy wskazać można wydłużanie okresów rozliczeniowych, zwiększanie limitów pracy w godzinach nadliczbowych czy szeroko stosowane zatrudnienie w niedziele i święta.

Wprowadzanie rozwiązań pozwalających na obniżanie kosztów pracy jest działaniem racjonalnym i uzasadnionym z punktu widzenia przedsiębiorcy-pracodawcy, zmierza bowiem bezpośrednio do podniesienia bieżącej konkurencyjności jego firmy. Decyzje prawodawcy determinowane są więc – co zostało już zaznaczone – interesem przedsiębiorców. Prowadzi to jednak do kolizji z interesami osób zatrudnionych; uprawnione wydaje się z punktu widzenia tych ostatnich oczekiwanie, że wskazane dążenie lobby gospodarczego zostanie skorygowane przez potrzebę ochrony interesów zatrudnionych – niestety w debatach, także naukowych, tego ostatniego wątku bardzo często brakuje.

Postawić trzeba zatem pytanie, jak daleko można się posuwać w ograniczaniu uprawnień pracowniczych, a nazywając rzecz inaczej – gdzie jest granica pomniejszania tych uprawnień. To jest także pytanie o racjonalność działań modyfikujących treść prawa pracy. Szukając odpowiedzi należy odwołać się do kategorii, która przez prawie dwieście lat determinowała rozwój prawa pracy i formowała jego treść – jest nią wskazana na początku tych uwag funkcja ochronna prawa pracy. Definiuje się ją zwykle jako działanie norm prawa pracy w sposób zabezpieczający interesy pracowników. Analiza norm prawa pracy, mająca na celu poszukiwanie przykładów działania tej funkcji, prowadzi z kolei do wniosku, że regulacje te tworzą instytucje i procedury, które ochronę taką mają zapewnić – brak w nich natomiast wskazania, o jakie interesy chodzi. Nazwanie owych interesów pozwoli ustalić, czy stworzone w prawie pracy środki ich ochrony są adekwatne do potrzeb, do charakteru i treści konkretnego interesu.

Jakie zatem okoliczności można uznać za owe interesy, chronione przez normy prawa pracy? Szukając odpowiedzi należy odwołać się do celu, jaki zamierza osiągnąć każda osoba podejmująca zatrudnienie. W pierwszej kolejności jest to wynagrodzenie, które chce ona przeznaczyć na pokrycie kosztów utrzymania siebie i rodziny. Podkreślić trzeba, że pracy nie podejmuje się w celu otrzymania jakiegokolwiek świadczenia, lecz po to, by uzyskać wartość majątkową, która tak określoną potrzebę (utrzymanie siebie i rodziny) zaspokoi – to jest granica wyznaczająca racjonalność zatrudnienia z punktu widzenia osoby zatrudnionej. Dalej zauważyć należy, że osobie świadczącej pracę zależeć będzie na zatrudnieniu trwałym – praca winna zapewnić stały dochód w długim horyzoncie czasowym, bo tylko

wówczas będzie ona mogła realizować plany związane z życiem rodzinnym i osobistym, które zawsze są dalekosiężne. Wreszcie, trzeba odnieść się do zagrożeń, jakie wiążą się bezpośrednio z wykonywaniem określonej pracy – to przede wszystkim determinuje ochronę zdrowia: zarówno fizycznego (co objęte zostało ochroną już w najwcześniejszych regulacjach prawa pracy – przede wszystkim w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy), jak i psychicznego (regulacje prawa pracy w tym zakresie zaczęły powstawać stosunkowo niedawno – dyskryminacja, molestowanie, mobbing). Z ochroną zdrowia ściśle związane jest też prawo do wypoczynku, gwarantowanego przez przepisy o minimalnym odpoczynku dobowym, tygodniowym i corocznym urlopie wypoczynkowym. Czas wolny to również czas niezbędny do realizacji planów osobistych czy wypełniania obowiązków rodzinnych.

Na powyższym wyliczeniu katalog owych interesów oczywiście się nie kończy. W rezultacie, szukając odpowiedzi na interesujące nas pytanie, należy odwołać się do kategorii, które przez szereg lat determinowały rozwój prawa pracy i kształtowały jego treść – są to wartości: życie, zdrowie, praca, godność, rodzina, sprawiedliwość społeczna czy równość, które były zawsze punktem odniesienia dla określania treści interesów pracowniczych.

W przedstawionym kontekście interesy pracownika zatem to szereg okoliczności i celów, które związane są z jego osobą lub życiem osobistym i rodzinnym, i dla których praca stanowi środek służący do ich realizacji. W ciągu niemal dwustu lat rozwoju prawa pracy pracownicy dążyli do takiego ukształtowania warunków zatrudnienia, by jak najlepiej służyło ono wypełnieniu wskazanych oczekiwań. Z pracowniczego punktu widzenia zmiana warunków zatrudnienia dopóty będzie racjonalna, dopóki określony interes pracowniczy pozostanie chroniony na społecznie akceptowalnym poziomie.

2. Przyjmowane w Polsce w ostatnich kilkunastu latach regulacje pokazują wyraźnie, czym kierował się prawodawca przy ich tworzeniu, jakie interesy zostały w tych wypadkach uwzględnione i w jakie wartości (dobra) ich realizacja uderza. Podczas kształtowania treści stosunków zatrudnienia niezbędne jest jednak uwzględnienie celów wynikających ze wskazanych wartości, które stanowią fundament życia społecznego. Przez wiele dziesiątków lat rozwój prawa pracy zmierzał ku takiemu ukształtowaniu warunków zatrudnienia, by jak najlepiej służyły one realizacji owych wartości. Ważne jest, by modyfikacje prawa dziś się dokonujące nie zaprzępały tego dorobku, który ma wymiar nie tylko ekonomiczny, lecz także społeczny i kulturowy – decyduje o tym, jaka jest treść życia współczesnego człowieka.

By wskazany ostatnio cel zrealizować, postulować należy uznanie za niezbędne każdorazowego dokonywania stosownej oceny tworzonych pod wpływem bieżących potrzeb regulacji prawnych – z wykorzystaniem jako kryterium wskazanej wyżej kategorii wartości. Zważywszy na aspekt techniczny tworzenia aktów prawnych, w pierwszej kolejności ocena taka z natury rzeczy powinna być dokonywana przez podmiot przygotowujący projekt dokumentu. Wymaga-

nie to daje się urzeczywistnić, jeśli projekt regulacji przygotowywany jest przez osoby reprezentujące środowisko nauki prawa pracy lub polityki społecznej. Taka praktyka pojawia się podczas tworzenia aktów o znaczeniu zasadniczym dla badanej dziedziny prawa, w szczególności projektów kodeksów (ostatnio projektów *Kodeksu pracy* oraz *Kodeksu zbiorowego prawa pracy*) lub gruntownej nowelizacji tego typu regulacji (nowelizacje Kodeksu pracy z lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku). Modyfikacje o mniejszym zakresie (nowelizacje fragmentaryczne), a nawet obszerne akty ustawowe nie będące kodeksami (np. ustawy dotyczące przeciwdziałania bezrobociu) przygotowywane są najczęściej bez udziału przedstawicieli nauki, zwykle przez urzędników odpowiednich ministerstw, a następnie kierowane do legislacji. Częściowa weryfikacja przedmiotowych projektów aktów prawnych w tym zakresie dokonuje się w trakcie obligatoryjnej ich konsultacji z udziałem związków zawodowych i organizacji pracodawców; częściowa – albowiem w tej fazie procesu legislacji możliwość dyskusji jest ograniczona ze względu na krótki czas trwania procedury i zamknięty krąg podmiotów biorących w niej udział. Szersza refleksja, przede wszystkim o charakterze naukowym, nad treścią regulacji prawnych może więc mieć miejsce dopiero po wejściu w życie aktu prawnego. W takiej jednak sytuacji rzadko można liczyć na zmianę ustanowionego już prawa. Jego weryfikacji, również pod wpływem wypowiedzi przedstawicieli nauki, może dokonywać co najwyżej judykatura, która jednakowoż ograniczona jest ścisłym brzemieniem norm prawnych. W określonych sytuacjach modyfikacja stanu normatywnego może być jeszcze dokonana w drodze uchylecia przepisów przez Trybunał Konstytucyjny, który z kolei działa jedynie w ramach uprawnień określonych przez normy Konstytucji – a zważyć trzeba, że w treści Konstytucji nie wszystkie prawa socjalne obywateli zostały wyartykułowane. Polski prawodawca jest co prawda jeszcze determinowany przez obowiązujące standardy wynikające z norm zawartych w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, aktach Rady Europy oraz prawie Unii Europejskiej – lecz w wielu przypadkach ramowy charakter tych regulacji nie gwarantuje dopełnienia interesujących nas celów.

3. Encyklika *Laborem exercens* Papieża Jana Pawła II z 1981 roku stanowi bez wątpienia dokument, który może być doskonałym punktem odniesienia dla prowadzonych tu rozważań. Za w pełni aktualne należy uznać myśli w niej sformułowane. Dokonane przez Papieża Polaka zdefiniowanie wartości istotnych dla świata pracy nie utraciło swej aktualności mimo upływu czasu oraz zmian politycznych, ekonomicznych i społecznych, które się dokonały.

Zbiór niniejszy zawiera opracowania, które w formie referatów przedstawione zostały podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „W 30-lecie encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*”, poświęconej aksjologicznym problemom prawa pracy. Konferencja odbyła się 9 maja 2011 roku na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Przedstawione wówczas teksty stały się zaczynem interesującej dyskusji, która zaowocowała

ideą utrwalenia sformułowanych wówczas stwierdzeń i wniosków w formie publikacji książkowej z myślą, że stanie się ona podstawą do kontynuowania rozpo-
czętych w ten sposób badań.

Autorami tekstów, poza artykułami prof. dr hab. Anieli Dylus, prof. dr hab. Teresy Wyki oraz autora niniejszych uwag, są młodzi przedstawiciele nauki prawa pracy z polskich ośrodków uniwersyteckich (Warszawa, Łódź, Olsztyn) oraz studenci prawa (z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie), którzy w *Laborem exercens* poszukiwali odniesień dla krytycznej oceny szczegółowych rozwiązań prawnych kształtujących status osób zatrudnionych. Problematyka poszczególnych opracowań jest różnorodna, powiązana zwykle z tematami badań prowadzonych przez ich autorów, które do dnia wydania niniejszej publikacji nierzadko zostały sfinalizowane w postaci pracy magisterskiej lub rozprawy doktorskiej, a których zróżnicowanie wskazuje, jak szerokie i znaczące jest możliwe oddziaływanie *Laborem exercens* na kształtowanie treści relacji zachodzących pomiędzy podmiotami występującymi na wszystkich płaszczyznach społecznych i prawnych stosunków zatrudnienia. Będące punktem odniesienia dla Jana Pawła II w *Laborem exercens* wartości stanowią bowiem nieprzemijające kryteria, w świetle których oceniać można stan społecznych stosunków zatrudnienia, ich regulację prawną, ale także sposoby jej interpretacji, a przez to także stosowania tego prawa. Zamieszczone w tym zbiorze opracowania dowodzą zasadności powyższej tezy.

W ocenie autora niniejszego tekstu, na podkreślenie zasługuje inny istotny bardzo kontekst publikacji zamieszczonych opracowań. Otóż, zdecydowana większość Autorów to niemal równołątkowie *Laborem exercens*, dla których spotkanie z Encykliką zdarzyło się na początku naukowej kariery. To pozwala sformułować przypuszczenie, że opisane w tym dokumencie wartości staną się trwałym elementem tworzonego przez Nich w przyszłości dorobku, zaś sama *Laborem exercens* będzie żywotnym źródłem dla polskiej nauki prawa pracy.

ANIELA DYLUŠ*

Praca w nauczaniu Jana Pawła II. Treści partykularne i uniwersalne

1. Uniwersalność i partykularność nauczania społecznego Kościoła

Nie wchodząc w spory wokół statusu metodologicznego nauczania społecznego Kościoła (NSK) i katolickiej nauki społecznej (KNS)¹ przyjmujemy, że obejmują one m.in. treści etyczne – normatywne. Jako takie są one uniwersalne. Już Immanuel Kant wiedział, że możliwość generalizacji (uniwersalizacji) jakiejś normy – to, „aby stała się prawem powszechnym” – jest kryterium jej etyczności. Jednocześnie trudno zaprzeczyć konieczności „inkulturacji” standardów etycznych.

Dlatego też obowiązujące *hic et nunc* standardy etyczne są zawsze konkretne – kulturowo zróżnicowane. Wydaje się, że – niezależnie od współczesnego pluralizmu ideowego – troska o takie zintegrowanie elementów uniwersalności i partykularności w standardach etycznych, aby nie popadać ani w moralny absolutyzm, ani w moralny relatywizm jest postawą dominującą w środowiskach etycznych. Ich przedstawiciele doskonale wiedzą, że plastyczność aplikacji zasad nie oznacza relatywizacji, lecz konkretyzację².

* Prof. dr hab. ANIELA DYLUŠ, Instytut Politologii, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 01-938 Warszawa, ul. Wóycickiego 1/3.

¹ Na ten temat por.: H. JUROS, *Miejsce katolickiej nauki społecznej w polskiej typologii nauk*, [w:] *Dyskryminacja jako nowa kwestia społeczna*, red. J. Kupny, A. Dylus, T. Biedrzycki, Katowice 2007, s. 11–25; idem, *Katolicka nauka społeczna 2010*, [w:] *Od akcesji do prezydentur. Kościół katolicki w Polsce i Unia Europejska*, red. P. Burgoński, S. Sowiński, Toruń 2011, s. 197–225; J. Gocko, *Nauka społeczna Kościoła w poszukiwaniu własnej tożsamości*, Warszawa 2013.

² O tej regule przypomniał Paweł Bortkiewicz, omawiając kwestię komunikowania prawdy człowiekowi umierającemu. Por. P. BORTKIEWICZ, *Tanatologia. Zarys problematyki moralnej*, Poznań 2000, s. 222.

Dotyczy to także przepowiadania Kościoła. Przecież definiuje się on jako i powszechny, i lokalny. Rzeczywiście, uniwersalność i partykularność są niezbywalnymi atrybutami Kościoła. Jego nauczanie opiera się na powszechnie ważnym prawie naturalnym i jest skierowane do całej rodziny ludzkiej, do wszystkich ludzi dobrej woli. Jednocześnie warunkiem recepcji tego nauczania jest odniesienie treści przekazu do spraw ważnych dla wspólnoty lokalnej „tu i teraz”. Trudno też nie zauważyć sytuacyjnego piętna, którym naznaczone są dokumenty NSK. W konsekwencji odwołującą się do tego nauczania KNS definiuje się jako „system zdań otwartych”. Owszem, jest to najpierw pewien „system”, na który składają się niezmiennie zasady chrześcijańskiej etyki społecznej. Ich bezcenny potencjał porządkujący życie społeczne daleki jest od wyczerpania. Świadczy o tym chociażby kariera, jaką w ostatnich dziesięcioleciach zrobiła zasada pomocniczości. Niemniej ów system zasad ciągle trzeba uzupełniać nowymi treściami. Jest on jedynie pewnym drogowskazem, nie zaś receptą na idealny ustrój społeczny, choć kolejni ideologowie ludzą takimi obietnicami. Wszystko to oczywiście odnosi się także do nauczania na temat pracy.

2. Treści partykularne w encyklice *Laborem exercens*

Jak w każdej encyklice, tak i w *Laborem exercens* (LE) z treściami ponadczasowymi sąsiadują treści uwarunkowane historycznie, które zresztą sam Jan Paweł II uzupełniał w kolejnych swoich encyklikach społecznych: *Sollicitudo rei socialis* (SRS) i *Centesimus annus* (CA). Warto przypomnieć dramatyczny kontekst ogłoszenia pierwszej encykliki społecznej tego papieża. Choć jest ona adresowana do całego Kościoła powszechnego, do wszystkich ludzi dobrej woli, widać w niej piętno polskich doświadczeń. Rok 1981 to w ojczyźnie Ojca Świętego rok pełen nadziei, choć wyjątkowo niespokojny. Od kilku miesięcy istnieje zarejestrowany oficjalnie Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, czyli pierwszy poważny wyłom w monolocie komunistycznego „bloku wschodniego”. Wielki społeczny ruch odrodzenia moralnego objął 10 milionów ludzi. Chwieją się fundamenty imperium. Rozwój wypadków po raz kolejny zdaje się potwierdzać tezę obecną już wcześniej na kartach encyklik: „praca jest kluczem do kwestii społecznej”. Okazało się mianowicie, że nieposzanowanie pracy, permanentne naruszanie słuszných uprawnień ludzi pracy, stworzenie ustroju, w którym jej owoce są marnowane – rodzi protest zdolny wstrząsnąć „murami”. Niemniej wydaje się, że sposób przywołania tej tezy zdradza już pewne wahanie Jana Pawła II. Pisząc bowiem o wyjątkowym znaczeniu pracy ludzkiej, zastrzega, że jest to „*chyba* [podkr.: A.D.] najistotniejszy klucz do całej kwestii społecznej” (LE 12).

Rzeczywiście, identyfikacja różnych palących „kwestii” i określenie ich rdzenia jest historycznie zmienne. Jak wiadomo, u Leona XIII w *Rerum novarum* była to „kwestia robotnicza”, od *Quadragesimo anno* mowa jest o „kwestii społecznej”.

W *Veritatis splendor* Jan Paweł II kieruje naszą uwagę na „kwestię kulturową”³, zaś Benedykt XVI – mówiąc o „nowej kwestii społecznej” – wskazuje na jeszcze inny obszar problemowy, wręcz przesądzający dziś o naszym „być” albo „nie być”. Upomina się mianowicie o ochronę prawa do życia, ochronę instytucji rodziny opartej na małżeństwie, ochronę praw rodziców do utrzymywania i wychowania dzieci oraz praw dziecka do naturalnej rodziny.

W każdym razie trzydzieści lat, jakie w 2011 r. upłynęło od ogłoszenia LE, to na przełomie wieku XX i XXI okres bardzo długi. Tym bardziej, że globalizacja, która w ostatnich kilku dekadach objęła procesy gospodarcze, oznacza przyspieszenie w wielu dziedzinach. Sądzę, że w swej „zmiennej” warstwie treściowej jest LE ostatnią wielką encykliką społeczną epoki industrialnej, tj. epoki, w której o porządku gospodarczym albo o chaosie, sprawiedliwości albo niesprawiedliwości przesądza relacja między pracą a kapitałem, zaś konflikt między tymi czynnikami może prowadzić do społecznego wybuchu. Konflikt ten przybiera przy tym różne formy w dwóch konkurencyjnych systemach: socjalizmu i kapitalizmu.

W dziejach myśli ekonomicznej wielokrotnie modyfikowano i uzupełniano tę wywodzącą się jeszcze od Adama Smitha enumerację podstawowych czynników produkcji (obok pracy i kapitału zalicza się tu jeszcze ziemię). Sam Jan Paweł II wspomina o przedsiębiorczości (w SRS) oraz o kapitale intelektualnym (w CA). Trzeba zaznaczyć, że w LE pojęcie kapitału jest dość wąskie. Obejmuje jedynie kapitał rzeczowy, tj. zasoby natury oraz zespół środków produkcji (por. LE 12).

Jak wiadomo, w poszczególnych epokach rozwoju gospodarczego zmienia się waga poszczególnych czynników produkcji. Podczas gdy w epoce feudalnej podstawowym czynnikiem jest ziemia, w kapitalizmie industrialnym – praca i kapitał, to w okresie postindustrialnym wiodącym czynnikiem okazuje się wiedza⁴. W konsekwencji – spada znaczenie przemysłu w gospodarce, rośnie zaś znaczenie usług. Oczywiście, wraz z serwicyzacją gospodarki stępione zostaje ostrze starego konfliktu między pracą a kapitałem. Bez wątplenia też przybiera on inne formy.

3. Treści uniwersalne w nauczaniu o pracy

Ponadczasowe – powszechne i uniwersalne treści LE dotyczą „poziomu” antropologii etycznej i teologicznej – podstawowych zasad społeczno-etycznych czy praw człowieka. Zanim podejmiemy próbę rekonstrukcji ich treści warto wskazać na szerokie ujmowanie pracy przez Jana Pawła II.

³ Szerzej na ten temat por.: H. JUROS, „Kwestia kulturowa” w encyklice „*Veritatis splendor*”, [w:] idem, *Kościół. Kultura. Europa*, Lublin–Warszawa 1997, s. 83–102.

⁴ Por. P. DRUCKER, *Społeczeństwo pokapitalistyczne*, Warszawa 1999.

3.1. Szerokie ujęcie pracy

Ciekawe, że w encyklice o pracy właściwie nie znajdujemy definicji tej kluczowej kategorii. Sformułowanie: „praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo” (LE, Wstęp) trudno przecież uznać za definicję pracy.

Ta szerokość i niedookreśloność ujęcia pracy okazuje się przy tym czymś niezwykle cennym. Jan Paweł II uniknął w ten sposób pułapki potocznego jej ujmowania, tj. utożsamiania pracy wyłącznie z jedną spośród jej form – z pracą najemną. Jeśli mniej uważny bezrobotny, tj. pozbawiony pracy najemnej, czytelnik LE przeoczy ten fakt, może popaść w wielkie przygnębienie. Tym bardziej, że prognozy dotyczące społeczeństwa pokapitalistycznego przewidują w przyszłości permanentny deficyt „pracy najemnej”⁵. Powodem frustracji może mianowicie stać się zdanie, że dzięki pracy człowiek „poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»” (LE 9). Jeśli zaś z pracą wiąże się wyłącznie zajęcie na etacie, to trudno się dziwić temu poczuciu degradacji. Bezrobocie okazuje się wtedy klęską nie tylko zawodową, ale człowieczą – egzystencjalną. Brak pracy oznacza przecież degradację własnego człowieczeństwa, wykluczenie możliwości stawania się „bardziej człowiekiem”. W kontekście przytoczonego wyżej szerokiego określenia pracy wnioszek taki jest jednak zupełnie bezzasadny. Pracą jest przecież nie tylko praca najemna, ale i samozatrudnienie, praca polegająca na samokształceniu, praca w gospodarstwie domowym (wychowywanie dzieci, prace opiekuńcze, sprząatanie, renowacje itp.), wolontariat.

Uniwersalne treści etyki gospodarczej obecne w NSK dotyczą jednak kwestii najbardziej podstawowych: istoty oraz sensu pracy i w ogóle całego życia gospodarczego.

3.2. Antropocentryczna teleologia pracy

Syntetyczną formułę pożądanego ukierunkowania gospodarki, do której nawiązują następnie kolejne encykliki społeczne, znajdujemy chociażby w soborowej Konstytucji duszpasterskiej o Kościele w świecie współczesnym (KDK) *Gaudium et spes*: „Człowiek bowiem jest twórcą, ośrodkiem i celem całego życia gospodarczo-społecznego” (KDK 63). Wszelkie zatem zabiegi wokół „czynienia sobie Ziemi poddaną” mają naprawdę głęboko humanistyczny i wspólnototwórczy sens.

Natomiast wolny rynek został uznany za „najbardziej skuteczne narzędzie wykorzystywania zasobów i zaspokajania potrzeb” (CA 34). Owszem, jest to „najbardziej skuteczne”, ale zaledwie „narzędzie”. Zdecydowane akcentowanie podmiotowości

⁵ Por. J. RIFKIN, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001.

człowieka w życiu gospodarczym, jego pierwszeństwa przed rzeczą (por. np. LE 12) należy zresztą do uniwersalnych kanonów kultury europejskiej. Do tego sprowadza się przecież Kantowski imperatyw kategoryczny (w swej wersji materialnej), że człowieka należy traktować zawsze zarazem jako cel, nigdy tylko jako środek.

Bodaj najcenniejszym, uniwersalnym elementem treściowym LE są właśnie filozoficzne (i teologiczne) rozważania na temat istoty pracy, jej podmiotowego charakteru, pierwszeństwa w stosunku do kapitału itp. Wszystko to mieści się w kategorii godności pracy. Choć wiele już napisano na ten temat⁶, warto ponowić próbę eksplikacji tego pojęcia.

3.3. Godność pracy

W katalogu fundamentalnych, uniwersalnych pojęć personalistycznych znajdujemy nie tylko pojęcie godności człowieka – osoby, lecz także godności ludzkiej pracy. W kręgu myśli chrześcijańskiej zostało ono upowszechnione głównie dzięki omawianej tu encyklice LE. Bynajmniej nie chodzi przy tym o socjologiczną kategorię honoru ludzi pracy jako pewnej grupy społecznej (honor zawodowy górnika, kolejarza, nauczyciela itp.). Treść pojęcia godności pracy jest dużo głębsza.

3.3.1. Praca jako dobro godziwe

Pracy ludzkiej przysługuje godność najpierw dlatego, że jest ona jednym z czynników przesądających o godności człowieka, o jego wyróżnionej pozycji wśród innych bytów. Właśnie zdolność jej wykonywania nobilituje istotę ludzką. W skrajnych ujęciach marksistowskiej filozofii pracy wyłącznie dzięki procesowi pracy, a zwłaszcza konstruowaniu narzędzi i posługiwaniu się nimi, nastąpił proces hominizacji, czyli ewolucyjnego wyłaniania się człowieczeństwa.

Jednak w personalistycznym kontekście myślowym akcentuje się raczej inną zależność. Praca uzyskuje godność dzięki godności wykonującego ją człowieka. To godność podmiotu jest miarą godności pracy. Nie da się oddzielić procesu pracy i jej efektu od człowieka pracującego. On jest twórcą i sprawcą czynu pracy. Wyciska osobowe piętno – niezatarte znamię – na tym, co robi. Odwołując się do terminologii LE, ów „podmiotowy wymiar” pracy⁷ przesądza o tym, że praca

⁶ Wokół encykliki LE narosła dość obszerna literatura: komentarze, opracowania, polemiki, monografie. Spośród polskich publikacji jedynie tytułem przykładu można wymienić: Cz. BARTNIK, *Ręka i myśl. Teologia pracy, odpoczynku i świętowania*, Katowice 1982; *Ewangelia pracy. Encyklika Jana Pawła II „Laborem exercens” wraz z komentarzem*, red. J. Chmiel, S. Ryłko, Kraków 1983; JAN PAWEŁ II, „*Laborem exercens*”. *Powołany do pracy*, red. J. Krucina, Wrocław 1983; J. TISCHNER, *W kręgu filozofii pracy*, Kraków 1983; JAN PAWEŁ II, „*Laborem exercens*”. *Tekst i komentarz*, red. J. Gałkowski, Lublin 1986; J. MAJKA, *Rozważania o etyce pracy*, Wrocław 1986.

⁷ Kluczowe pojęcia LE zostały wypracowane już wcześniej. Odnajdujemy je np. w książce K. WOJTYŁY *Osoba i czyn*, Kraków 1968. Chodzi tu zwłaszcza o przewodnią ideę tego dzieła: „czyn – objawieniem osoby”.

jest dobrem nie tylko „użytecznym» czy «użytkowym», ale dobrem «godziwym», czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją” (LE 9).

3.3.2. „Zadana” godność pracy

Praca jako dobro godziwe jest jednocześnie kategorią normatywną. Wartość zawsze przecież domaga się realizacji. Można powiedzieć, że godność pracy jest człowiekowi „zadana”. Jako taka jest jego powinnością (obowiązkiem), jak i prawem (uprawnieniem). Oczywiście, „zadanie” realizacji godności pracy jest podmiotowo zróżnicowane, zależnie od możliwości fizycznych i psychicznych, od zdolności i upodobań jednostki.

Adresatem zadania (powinności) wypełnienia godności pracy jest najpierw osoba samego pracującego. Właśnie wobec siebie ma ona chociażby obowiązek samodzielnego pozyskiwania środków utrzymania oraz rozwoju osobowego. Obowiązek ten jest uzasadniony powinnością jeszcze bardziej podstawową: podtrzymywania swego życia. Uczestnictwo w procesie pracy wymaga twórczej inwencji, przedsiębiorczości, odwagi, wytrwałości, uczciwości, pilności i wielu innych cnót. Dzięki pracy człowiek ma szansę samorealizacji, „pomnożenia” swej godności. Może stać się lepszy, odkryć i dobrze wykorzystać drzemiące w nim talenty. Tym bardziej, że praca jest *bonum arduum*.

Niezależnie od jej rodzaju, techniki i organizacji (praca w znaczeniu przedmiotowym), zawsze towarzyszy jej trud. Wykonuje się ją „w pocie czoła”. Wysiłek fizyczny i umysłowy, będący wynikiem oporu tworzywa, przeszkód, na jakie napotyka człowiek w procesie pracy, konieczności dostosowania się do wymuszonego rytmu i dyscypliny pracy, niedogodności związanych z zespołowym wykonywaniem wielu czynności itp. – bynajmniej nie eliminuje radości, która również wiąże się z pracą. Jej źródłem jest właśnie wspomniana już możliwość twórczości, rozwijania w trakcie pracy sił duchowych i fizycznych, szansa „sprawdzenia się”, zużytkowania nagromadzonych energii i wcielenia ich w wykonywane dzieło.

Praca jako dobro godziwe ma dalej „odpowiadać” godności innych osób zaangażowanych w ten proces, ma „wyrażać” i „pomnażać” ich godność – jak to napisano w *Laborem exercens*. Rdzeniem i ostatecznym celem pracy jest zaspokajanie ludzkich potrzeb. Konstytucja psychofizyczna człowieka domaga się ciągłego ich zaspokajania, a zatem praca ostatecznie jest służbą człowiekowi, autentyczną formą miłości bliźniego. Jej owoce służą pozostającym na utrzymaniu pracownika członkom jego rodziny oraz wszystkim innym odbiorcom wytworów pracy. Chodzi przy tym o bezpośrednich konsumentów, o tych, którzy jeszcze w przyszłości będą korzystać z trwałych dóbr materialnych i kulturalnych, powstających w wyniku pracy obecnego pokolenia. Odpowiedzialne gospodarowanie zasobami naturalnymi, względnie na problemy ekologiczne jest ważnym obowiązkiem wobec przyszłych pokoleń.

O tym, że praca jest zawsze pracą „dla kogoś” trafnie i pięknie pisał niegdyś Józef Tischner: „praca to rozmowa w służbie życia”⁸. Właśnie dzięki wartości życia, której służy praca, uzyskuje ona wartość i godność. W dobie dominacji „pracy chorej” filozof próbował postawić diagnozę tej choroby. Otóż praca choruje, a nawet przestaje być pracą, gdy zamiast życia przynosi uwiąd i śmierć oraz gdy jej uczestnicy kłamią. Kłamstwem zaś pracy jest wyzysk. Praca wyzyskiwana, fałszywa nie tworzy, a dzieli⁹.

Metafora rozmowy świetnie też pokazuje, że praca jest zawsze pracą „z kimś”. Zwłaszcza w sytuacji daleko posuniętego podziału pracy końcowy jej wytwór stanowi często efekt wielorakich współzależności; rezultat współdziałania wielu ludzi i wielu ogniw wytwórczych. Podmiot pracy ma więc także określone powinności wobec tej wielkiej „wspólnoty wytwarzania”: wobec bezpośrednich współpracowników (koledzy, przełożeni, podwładni) i wobec kooperantów. W obrębie tej wspólnoty zobowiązany jest chociażby do solidarności, współpracy, gospodarności, sumienności, koleżeństwa, lojalności itp. Co więcej, mając na uwadze wspólnototwórczy i kulturotwórczy wymiar procesu pracy, (współ) odpowiedzialność podmiotu za realizację „zadanej” godności pracy sięga jeszcze dalej: całego narodu, społeczeństwa czy nawet cywilizacji i kultury pracy społeczności międzynarodowej.

Wspomniano już o możliwości upodlenia ludzi pracy: o fałszu pracy, wyzysku, „służbie śmierci”. Zadanie realizacji (relatywnej) godności pracy okazuje się prawie nieosiągalne dla tych wszystkich, którzy na własnej skórze doświadczyli pracy ponad siły, źle zorganizowanej, nużącej, monotonnej, ogłupiającej, bezsensownej, niesprawiedliwie opłaconej, a w końcu – degradującej. Dotyczy to chociażby pracowników najemnych, zatrudnionych w systemie taśmowym, pracowników źle opłacanych, dręczonych, zastraszanych¹⁰. Wprawdzie w najgłębszym, metafizycznym sensie i ich praca jest „dobrem godziwym”, ale obowiązkiem wszystkich odpowiedzialnych za organizację procesu pracy jest humanizacja jej warunków, a szerzej – kształtowanie godnościowego ładu pracy.

⁸ J. TISCHNER, *Etyka solidarności*, Kraków 1981, s. 19.

⁹ Por. *ibidem*, s. 21.

¹⁰ Okazuje się, że tzw. praca przymusowa (ściśle rzecz biorąc, to pojęcie jest sprzeczne samo w sobie, skoro do istoty pracy należy wolne jej wykonywanie), wręcz niewolnicza, połączona ze skrajnym wyzyskiem pracowników, ma miejsce nie tylko w systemach totalitarnych. Mimo niekwestionowanych osiągnięć socjalnych i poprawy warunków zatrudnienia w ostatnim stuleciu, sytuacje niewolniczego wyzysku zdarzają się i współcześnie. Dochodzi do nich m.in. w tzw. *sweatshops*, czyli przedsiębiorstwach osiągających zyski z potu swoich pracowników, zmuszanych do długotrwałego wysiłku za niewielkie wynagrodzenie i w warunkach urągających godności człowieka. Choć przedsiębiorstwa tak skandalicznie traktujące pracowników spotyka się głównie w Chinach, Indiach czy państwach rozwijających się, to niekiedy media ujawniają występowanie przypadków bulwersującego wyzysku pracowników i w Europie. O *sweatshops*-ach przejmująco pisze A. LEWICKA-STRZAŁECKA, *Sweatshops: czynnik ekonomicznego rozwoju czy instrument wyzysku?*, [w:] *Wyzysk ekonomiczny współcześnie*, red. K. Sosenko, Kraków 2007, s. 179–193.

3.3.3. Godnościowy ład pracy

Odwołując się do omawianej tu encykliki, można podać pewne ogólne zasady, które tkwią u podstaw takiego ładu, chociażby zasadę prymatu człowieka wobec rzeczy i pracy przed kapitałem (por. LE 12). W punkcie wyjścia godnościowego ładu pracy winny się też znaleźć takie ogólne maksymy jak np.:

- praca jest zawsze „dla człowieka”, a nie człowiek „dla pracy”;
- traktuj każdego człowieka według podmiotowej wartości jego pracy.

Wskutek skomplikowanego splotu gospodarczych współzależności proces pracy często jest trudny do zgłębienia. Brak możliwości przeniknięcia nieprzejrzystego systemu, postrzeganie siebie jako mało ważnego elementu bezosobowej całości, jako przysłowiowego trybiku w wielkiej maszynerii okazuje się doświadczeniem niezwykle alienującym. Pracownikom trzeba wówczas ułatwić zrozumienie sensu tego, co robią. Wydaje się, że na tym właśnie polega jedno z głównych zadań tzw. humanizacji pracy. Ogólnie rzecz biorąc, obejmuje ona zespół przedsięwzięć dla ukształtowania takiego kontekstu procesu pracy, który sprzyja „pomnożeniu” godności człowieka. Chodzi m.in. o to, aby nawet pracownik najemny miał poczucie, że pracuje „na swoim” (por. LE 15). Oczywiście, nie bez znaczenia dla tego poczucia jest ustrój własności, a przynajmniej możliwość współdziałania szerokiego kręgu osób we własności produkcyjnej.

TERESA WYKA*

O znaczeniu etycznego pojmowania pracy dla przyszłości prawa pracy – na kanwie encykliki *Laborem exercens*

1. Uwagi wstępne

W ostatnich latach toczy się w Polsce i na świecie ożywiona dyskusja dotycząca przyszłości prawa pracy, jego funkcji i granic uprawnień pracowniczych. Ścierają się tu dwie zasadniczo odmienne koncepcje – tradycyjna, zakładająca zachowanie i wzmocnienie instrumentów chroniących sytuację pracowników oraz liberalna, zmierzająca do zmniejszenia rygorów obciążających pracodawcę, a tym samym zmniejszająca poziom ochrony pracowników¹.

Często rozważany jest także problem zakresu podmiotowego prawa pracy, szczególnie w aspekcie pojawiających się coraz to nowych, bardziej wyrafinowanych form świadczenia pracy poza stosunkiem pracy². Nie chodzi już tylko o zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych o świadczenie usług, ale także w tzw. formule samozatrudnienia czy też w innych rozbudowanych konstrukcjach podmiotowych.

Wszystko to skłania do postawienia zasadniczego pytania o znaczenie pracy w życiu człowieka, szczególnie pracy służącej uzyskiwaniu środków utrzymania. Odpowiedź na nie w dużym stopniu rzutuje na ocenę roli ustawodawstwa pracy w realizacji istotnych funkcji pracy. Poszukując odpowiedzi na te pytania

* Prof. nadzw. dr hab. TERESA WYKA, Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki, 90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12.

¹ Por. m.in. E. BIELAK, H. LEWANDOWSKI, *Granice liberalizacji prawa pracy. Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Łódź 2003; I. BORUTA, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4.

² Por. m.in.: W. SANETRA, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 211 i n.