

I. ROZPRAWY I ANALIZY

DOI: 10.17951/et.2016.28.59

Teresa L i s z c z
(Lublin, UMCS)

PRACA LUDZKA –
WARTOŚĆ EKONOMICZNA CZY ETYCZNA?

Przeważająca większość ekonomistów uważa, że praca, czy też zdolność do pracy, jest towarem, a wynagrodzenie za pracę (płaca) – ceną tego towaru, którą, co do zasady, kształtuje rynkowe prawo popytu i podaży. Zwracają oni jednak uwagę, że „rynek pracy” jest silnie reglamentowany.

Pogląd o towarowym charakterze pracy (zdolności do pracy) zarobkowej podzielają niektórzy, nieliczni raczej, przedstawiciele nauki prawa pracy. Według nich, umowa o pracę jest w istocie umową kupna – sprzedaży siły roboczej za cenę w postaci wynagrodzenia. Uznając pracę za towar, podkreślają oni jednak specyficzny charakter owego towaru, mianowicie nierozzerwalny związek pracy z osobą pracownika, implikujący konieczność jego ochrony, głównie przy pomocy prawa pracy, ale odpowiednio zliberalizowanego.

Autorka, tak jak większość specjalistów prawa pracy, opowiada się przeciwko towarowej koncepcji pracy. Jest ona bowiem niezgodna z osobową godnością człowieka, dla którego praca jest nie tylko najwłaściwszym sposobem zdobywania środków utrzymania, ale także źródłem rozwoju jego człowieczeństwa. Człowiek angażuje w pracę całą swoją osobę, a nie tylko zdolność do pracy. Ze względu na prawo do życia i obowiązek jego podtrzymywania, władze publiczne powinny zapewnić każdemu możliwość zarobkowania własną pracą, a w przypadku jej braku – świadczenia majątkowe na utrzymanie pracownika i jego rodziny.

SŁOWA KLUCZOWE: praca, towar, płaca, rynek pracy, wolność pracy, prawo do pracy

1. Wprowadzenie

Na początku chcę wskazać, jak rozumiem dwa pojęcia użyte w tytule artykułu, tj. pracę i towar.

Pojęcie **pracy** jest w *Słowniku języka polskiego* definiowane ogólnie jako „świadoma, celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa” (SJP Szym, t. 2: 904), a w specjalistycznych opracowaniach na wiele różnych sposobów (zob. Pszczołowski 1966; Stachowski 1984; Strzeszewski 1978, 2003; Majka 1982; Tischner 1981). Najbliższe mojemu rozumieniu pracy w tym artykule są następujące encyklopedyczne definicje:

1) Praca ekonomiczna, proces złożonej aktywności fizyczno-umysłowej człowieka, której celem jest przekształcenie zasobów naturalnych w dobra zaspakajające ludzkie potrzeby; jeden z czynników produkcji (obok ziemi i kapitału [...]) (*Encyklopedia PWN*, t. 3: 41);

2) Praca [...] w sensie ścisłym – tworzenie wartości materialno-ekonomicznych lub intelektualno-duchowych społecznie użytecznych [...] (*Encyklopedia katolicka*, t. XVI: 211).

Towar jest natomiast określany jednolicie jako „produkt przeznaczony na sprzedaż; występuje w gospodarce towarowo-pieniężnej; ma wartość użytkową – zdolność do zaspokajania potrzeb oraz wymienną – odzwierciedlaną przez cenę”¹.

Istotna modyfikacja pojęcia pracy, wprowadzona przeze mnie w stosunku do przytoczonych definicji, polega na jego ograniczeniu wyłącznie do pracy wykonywanej odpłatnie na rzecz innego podmiotu, tj. do pracy zarobkowej. Regulacją stosunków między wykonawcą pracy zarobkowej a podmiotem, na rzecz którego świadczy on pracę, zajmuje się obecnie przede wszystkim prawo pracy, ale także prawo cywilne i prawo administracyjne.

Do czasu powstania **prawa pracy**, które ukształtowało się w Europie po zakończeniu I wojny światowej (a w pełni usamodzielniało – po II wojnie), stosunki te były regulowane przez prawo cywilne, kształtujące obrót majątkowy według dwóch fundamentalnych zasad: formalnej równości stron (równości wobec prawa) oraz swobody (wolności) kontraktowania, tj. nawiązywania, rozwiązywania i ustalania treści umów. Z tej swobody wyprowadzana była konsekwencja w postaci maksymy „chcącemu nie dzieje się krzywda”. Według tych zasad odbywał się wtedy także obrót pracą, czy raczej zdolnością człowieka do pracy, na podstawie umowy najmu pracy lub umów o świadczenie usług.

¹ *Encyklopedia PWN*, t. 3: 602; niemal identycznie *Encyklopedia katolicka*, t. XIX: 930.

Najem pracy podlegał w ówczesnym systemie społeczno-gospodarczym – liberalnej gospodarki rynkowej – prawom popytu i podaży, a ponieważ podaż „wolnych najemników” chcących i zmuszonych podjąć pracę zarobkową zawsze przewyższała zapotrzebowanie na ich pracę, właściciel środków produkcji (kapitalista) dyktował warunki owego „wolnego” najmu, kierując się swoim celem, jakim była maksymalizacja zysku. Doprowadziło to w XIX wieku do skrajnego wycisku robotników, powodującego degradację biologiczną całej klasy pracującej, co określono mianem „kwestii społecznej” lub „kwestii robotniczej”.

Położenie kresu temu wyciskowi przez likwidację prywatnej własności środków produkcji na drodze zbrojnej rewolucji stało się głównym celem partii komunistycznych i robotniczych kierujących się ideologią marksistowską (*Manifest Komunistyczny* z 1848 r.).

W „kwestii robotniczej”, chociaż ze sporym opóźnieniem, zabrał głos również Kościół Katolicki. W encyklice o kwestii robotniczej (*Rerum novarum*) z 1891 r.² papież Leon XIII tak opisał ówczesną sytuację:

[...] i tak robotnicy osamotnieni i bezbronni ujrzeni się z czasem wydanymi na łup nieludzkości panów i nieokiełznanej chciwości współzawodników. Zło powiększyła jeszcze lichwa żarłoczna [...]; dodać jeszcze należy – skupienie najmu pracy i handlu w rękach niewielu prawie ludzi, tak, że garść możnych i bogaczy nałożyła jarzmo prawie niewolnicze niezmiernej liczbie proletariuszy (RN: 645).

Dla zmiany tej sytuacji papież proponował rozwiązania zgodne z istotą misji Kościoła. Bronił prywatnej własności jako głównego motoru przedsiębiorczości człowieka, wskazując sposoby jej upowszechniania. Wzywał robotników do organizowania się w związkach zawodowych celem skuteczniejszego dochodzenia swych praw, ale jednocześnie potępiał strajki, „zmowy” i „wichrzycielstwo”. Wskazywał obowiązki bogatych i pracodawców: „nie uważać robotnika za niewolnika – kierować się zasadą, że należy w nim uszanować godność osobistą podniesioną jeszcze przez charakter chrześcijanina – praca zarobkowa, według świadectwa rozumu i filozofii chrześcijańskiej, nie tylko nie poniża człowieka, ale mu zaszczyt przynosi, ponieważ daje mu szlachetną możliwość utrzymania życia – **bezwstydem zaś i nieludzkością jest uważać człowieka za narzędzie zysku i szacować go według tego, ile mogą jego mięśnie i jego siły**”. A dalej napominał pracodawców, że „zbrodnią o pomstę do nieba wołającą jest pozbawiać kogoś należnej mu płacy”. Zaś jako „obowiązki proletariusza i robotnika” papież wskazywał: „w całości i wiernie wykonać pracę, do której się zobowiązał umową wolną

² Tekst za miesięcznikiem „Znak”, Kraków 1982, nr 7–9; w skrócie oznaczam tę encyklikę literami RN.

i **odpowiadającą słuszności** – nie szkodzić pracodawcy na majątku i nie znieważać jego osoby – w dochodzeniu swych praw wstrzymać się od gwałtu i nie wywoływać rozruchów – nie łączyć się z ludźmi przewrotu [...]” (RN: 654).

Rządzącym papież wskazywał, że „chroniąc prawa prywatne, szczególnie maluczkich i biednych winno mieć państwo na względzie. Warstwa bowiem bogatych, dostatkami obwarowana, mniej potrzebuje opieki państwa; klasy natomiast ubogie pozbawione ochrony, jaką daje majątek, szczególnie tej opieki potrzebują. Dlatego państwo powinno bardzo pilnym staraniem i opieką otoczyć pracowników najemnych, stanowiących masy ludności biednej” (RN: 665).

Ówczesni przywódcy państw europejskich, poczynając od najbardziej uprzemysłowionych, działając w dobrze pojętym interesie państwa, w tym warstw uprzywilejowanych, i nie bez wpływu ruchów rewolucyjnych, wzięli pracowników najemnych pod **ochronę prawną**. „Najem pracy” został wyjęty spod właściwości prawa cywilnego i poddany regulacji odrębnych przepisów, określonych na początku jako ustawodawstwo fabryczne, a następnie jako **prawo pracy**. Podstawową funkcją tych przepisów była – i jest nadal – ochrona pracownika jako słabszej strony w relacji z pracodawcą. Prawo pracy spełnia tę funkcję, określając minimalne standardy ochronne, takie jak powszechne prawo pracowników (a także zatrudnionych nie mających prawnego statusu pracowników) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, minimalne wynagrodzenie za pracę, maksymalne normy czasu pracy i minimalne normy wypoczynku. Standardy te muszą być przestrzegane, gdyż prawo pracy zabrania, pod rygorem nieważności, zamieszczenia w umowie o pracę postanowień mniej korzystnych dla pracownika od treści właściwych przepisów prawa pracy (zob. art. 18 polskiego *Kodeksu pracy*). W tym zakresie nie działa więc w stosunkach pracy reguła „chcęmu nie dzieje się krzywda”.

Ochronie prawa pracy nie podlega jednakże każda praca zarobowa, lecz – co do zasady – tylko ta, która jest wykonywana w ramach stosunku pracy, tj. w warunkach organizacyjnego podporządkowania pracownika pracodawcy – co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania, na podstawie umowy o pracę lub innych aktów wymienionych w prawie pracy, tj. powołania, mianowania lub wyboru na stanowisko. Podobnej ochronie podlega praca wykonywana w ramach tzw. stosunków służbowych, o charakterze publicznoprawnym, określana mianem służby – w Policji i innych formacjach mundurowych oraz w Wojsku Polskim (zawodowo). Nie korzystają natomiast z tego rodzaju ochrony (z wyjątkiem dotyczącym prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) osoby wykonujące pracę (różnego rodzaju

usługi) na podstawie umowy zlecenia lub innych umów o świadczenie usług, w założeniu – bez podporządkowania podmiotowi zatrudniającemu, które są regulowane przez prawo cywilne.

2. Praca towarem?

2.1. W encyklice o pracy ludzkiej – *Laborem exercens*³, ogłoszonej w 90. rocznicę wydania encykliki *Rerum novarum*, papież Jan Paweł II napisał:

W epoce nowożytnej, od samego początku kształtowania się ery przemysłowej, chrześcijańska prawda o pracy musiała się przeciwstawić różnym kierunkom myślenia materialistycznego i ekonomistycznego. Niektórzy zwolennicy takich idei pojmowali i traktowali pracę jako pewnego rodzaju „towar”, który pracownik – w szczególności robotnik w przemyśle – „sprzedaje” pracodawcy, a zarazem posiadaczowi kapitału, czyli zespołu narzędzi i środków umożliwiających produkcję. Ten sposób rozumienia pracy był głoszony dawniej, zwłaszcza chyba w pierwszej połowie XIX stulecia, z kolei wyraźne sformułowania tego typu raczej zanikły, ustępując wobec bardziej humanistycznego sposobu myślenia i wartościowania pracy [...]. Mimo to, niebezpieczeństwo traktowania pracy ludzkiej, jako *sui generis* „towaru” czy anonimowej siły, potrzebnej dla produkcji (mówi się wręcz o „sile roboczej”), istnieje stale, istnieje zwłaszcza wówczas, gdy widzenie problematyki ekonomicznej nacechowane jest przesłankami ekonomizmu materialistycznego (LE 7: 158).

Obecnie jesteśmy, także w naszym kraju, świadkami ziszczania się tego niebezpieczeństwa. W języku ekonomii, i nie tylko ekonomii, powszechnie używa się takich określeń jak „siła robocza”, „zasoby ludzkie”, „rynek pracy”, „targi pracy”, „giełda pracy” oraz płaca rozumiana jako „cena pracy” i element „kosztów pracy”. W opracowaniach większości ekonomistów **twierdzi się wprost, że praca ludzka jest towarem**, a płaca – ceną tego towaru (Krawczyk, Krzyżanowska 1991: 1 i nn.; Meller 1993: 6 i nn.). Pogląd ten podzielają także niektórzy specjaliści prawa pracy. Najbardziej otwarcie, jak dotąd, w odniesieniu do stosunków pracy wyłożył go Andrzej Świątkowski (1992) w artykule *Praca towarem?*⁴. Czytamy w nim, między innymi:

Stoję na stanowisku, że praca ludzka jest towarem [...]. Prawo pracy zajmuje się pracą jako towarem, tak samo jak prawo cywilne zajmuje się stosunkami osobowymi lub majątkowymi.

I dalej:

³ Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, Rzym 1981; tekst za *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków: Wydawnictwo Znak, 1996, w skrócie: LE.

⁴ Zdaję sobie sprawę z tego, że ta wypowiedź pochodzi sprzed ponad 20 lat, jednakże nie natrafiłam na późniejszą wypowiedź tego autora, w której odciąłby się on od niej, a wręcz przeciwnie, potwierdził na swoje zapatrywanie o towarowej naturze pracy w artykule pt. *W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych zatrudnionych* (Świątkowski 2015: 79).

Jako towar praca znajduje się na rynku pracy. Jest ona tak ważnym i szczególnym towarem, iż nastąpiło wykreowanie odrębnego rynku [...]. Mimo iż strony w indywidualnych stosunkach pracy są określane terminami: pracownik pracodawca, w istocie oznaczają one sprzedających i kupujących szczególnego rodzaju towar, jakim jest praca ludzka [...]. Praca ludzka jest sprzedawana na podstawie umowy o pracę (Świątkowski 1992: 19).

Podstawowym argumentem za tymi tezami jest, według ich autora, to, że w gospodarce rynkowej praca jest przedmiotem transakcji o charakterze zobowiązaniowym. W warunkach gospodarki rynkowej pracownik jest sprzedawcą, pracodawca nabywcą siły roboczej. W tym sensie można

[...] twierdzić, iż praca jest towarem, podlega prawom ekonomicznym, ma swoją cenę, wpływa na cenę produktów i usług, funkcjonuje na specjalnie dla niej stworzonym rynku. Wymiana pracy na pieniądze odbywa się w ramach określonych przez prawo, na podstawie kontraktu (umowy o pracę), opartego na zasadach określonych w prawie zobowiązań, które reguluje obrót towarowy (Świątkowski 1992: 19).

Przytacza on także argumenty semantyczne – m.in. używanie w języku polityki społecznej i gospodarczej, na określenie zjawiska pracy ujmowanego w kategoriach masowych, określenia „siła robocza”. Innym argumentem ma być to, że wynagrodzenie za pracę oraz składki na ubezpieczenie społeczne i wydatki na świadczenia socjalne stanowią tzw. koszty osobowe, stanowiące istotną część całości kosztów przedsięwzięcia, w szczególności działalności gospodarczej. Umowa o pracę, na podstawie której sprzedaje się pracę ludzką, chociaż regulowana przez prawo pracy, jest oparta na zasadzie charakterystycznej dla zobowiązania typu *do ut des*, w ramach którego „pracownik przynosi na pracodawcę umiejętności zawodowe, zobowiązując się czynić z nich użytek w czasie przeznaczonym w regulaminie pracy na pracę zawodową. Pracodawca w zamian zobowiązuje się płacić mu wynagrodzenie”.

Autor referowanej tu koncepcji towarowego charakteru pracy podkreśla, że

[...] praca jest towarem o szczególnym znaczeniu i jako taka – powinna podlegać specjalnej ochronie. Ochrona obejmuje nie tylko warunki, w jakich praca jest świadczona; obejmuje również wartość, jaką praca jest sama w sobie (Świątkowski 1992: 19).

Na ogół wszyscy, którzy traktują pracę jako towar, podobnie jak Andrzej Świątkowski, podkreślają jednocześnie, że jest to towar szczególny, wymagający specjalnego traktowania (ochrony) ze względu na nierozzerwalny związek z osobą wykonawcy pracy. Sądzę, że tylko niechlubnym wyjątkiem jest wypowiedź, zamieszczona przed laty w jednym z tygodników, o następującej treści:

Wolny rynek to wolność kształtowania relacji między pracodawcami a pracownikami, w myśl zasady, że praca jest takim samym towarem, jak skarpetki, czołgi czy kiszzone ogórki. Regulowanie przez państwo wymiaru pracy czy płacy ma taki sam sens, jaki miałyby ministerialne zarządzenia dotyczące kształtu skarpetek czy długości kiszzonych ogórków (Mazur 2000: 8).

Pokazuje ona jednakże, dokąd może nas zaprowadzić towarowa koncepcja pracy.

2.2. Jednym z aspektów towarowej koncepcji pracy jest **teza o istnieniu rynku pracy**, która przynajmniej dla niektórych ekonomistów jest oczywista (zob. Pszczołowski 1977; Stachowski 1984; Strzeszewski 1978, 2003; Majka 1982; Tischner 1981, Szałkowski [red.] 1992). Posługują się tą kategorią także niektórzy przedstawiciele nauki polityki społecznej i prawa pracy. Można powiedzieć, że jest to również termin języka prawnego⁵. Mimo tego, że pojęcie to jest w powszechnym użyciu, nie jest jasne, co ono oznacza, na co zwrócił uwagę Walerian Sanetra w artykule *Czy istnieje rynek pracy* (Sanetra 2011: 2 i nn.).

Niewątpliwie zwolennicy ujmowania pracy jako towaru, mówiąc o rynku pracy, mają na myśli rynek w rozumieniu ekonomicznym, podobnym do znaczenia rynków: kapitałowego (finansowego) oraz towarów i usług. Chodzi więc o mechanizm gospodarczy, polegający na swobodnej wymianie towarów, usług i kapitału za cenę kształtowaną głównie według popytu i podaży⁶. Na rynku pracy ma dochodzić do swobodnej wymiany pracy i wynagrodzenia (nawiązywania umów o pracę i innych umów o zatrudnienie), przy czym płaca (wynagrodzenie za pracę) jest traktowana jako cena pracy.

Ekonomiści zwracają uwagę na następujące szczególne **cechy rynku pracy**: 1) podaż siły roboczej na tym rynku jest wyjątkowo mało elastyczna (trudno znacząco zmniejszyć bądź zwiększyć w kraju populację mogących i chcących podjąć pracę); 2) podlega on segmentacji (nie ma jednolitego krajowego ani tym bardziej międzynarodowego rynku pracy); 3) konkurencję na rynku pracy ogranicza zorganizowanie się partnerów reprezentujących popyt na pracę (związki pracodawców) oraz podaż pracy (związki zawodowe oraz organizacje osób poszukujących pracy); 4) rozległe, kosztowne i trudne do likwidacji są skutki globalnej (i permanentnej) nierównowagi na rynku

⁵ Terminu tego używa się w szczególności *Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE) w art. 14 zamieszczonym w tytule IX „zatrudnienie” oraz ustawie z 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2013 r., poz. 674, ze zm.

⁶ Według *Encyklopedii katolickiej* (t. XVII: 682), rynek to „system ekonomicznej koordynacji życia społecznego obejmujący ogół stosunków wymiennych między podmiotami gospodarczymi sprzedającymi określone produkty lub usługi (podaż) a ich nabywaniem (popyt); miejsce zawierania transakcji kupna – sprzedaży lub wymiany”.

pracy w postaci nadwyżki siły roboczej (bezrobocia – ludzie niepracujący, w odróżnieniu od nadwyżki towarów, muszą żyć, trzeba im stworzyć warunki egzystencji), poza tym, dla zachowania pokoju społecznego państwo interweniuje, głównie w kierunku zwiększenia popytu na pracę, między innymi przy pomocy instytucji i instrumentów rynku pracy. Wobec powyższego, trudno nie przyznać racji W. Sanetrze, gdy wyraża wątpliwość co do tego, czy tak zreglamentowany „rynek pracy” jest w istocie rynkiem (Sanetra 2011: 9).

2.3. W towarowej koncepcji pracy **wynagrodzenie (płaca) jest ceną pracy** (siły roboczej). Jako płacę ekonomiści traktują „wszelkie korzyści (pieniężne i niepieniężne), które uzyskuje pracownik z tytułu zatrudnienia, a które dla najmującego stanowią pełne koszty pracy” (Meller 1993: 6).

Praca jest towarem [...]. Pracodawca kupuje ów towar za pewną cenę: płacę, którą pracownik otrzymuje za swój wysiłek. W warunkach konkurencji płaca, czyli cena pracy, określona jest tak jak inne ceny: poprzez grę popytu i podaży (Kamerschen, McKenzie, Nardinelli 1991: 1).

Przytoczona podręcznikowa wypowiedź odnosi się chyba do jakiegoś abstrakcyjnego rynku pracy, na którym występuje wolna konkurencja. Tymczasem, jak już o tym była mowa, w rzeczywistości konkurencja na „ryнку pracy” jest „bardzo niedoskonała” i sami zwolennicy towarowej koncepcji pracy przyznają, że we współczesnych gospodarkach rynkowych, a już szczególnie w społecznej gospodarce rynkowej, nie ma wolnorynkowych cen pracy (Meller 1993: 7). **Państwo wpływa bowiem na poziom płac**, przede wszystkim przez instytucję płacy minimalnej, bezpośrednie decydowanie o wynagrodzeniach w sferze budżetowej oraz ograniczenia swobody układowego (umownego) określania wysokości wynagrodzeń w gospodarce.

Ponadto ekonomiści zwracają uwagę, że reglamentacja cen zdarza się także na rynku „normalnych towarów” i usług, w postaci ustalania przez państwo minimalnych cen niektórych towarów (np. płodów rolnych) bądź maksymalnych cen (np. wysokości czynszów mieszkaniowych).

Nie wszyscy jednak ekonomiści zgadzają się z tezą, że praca jest towarem, a płaca jest ceną pracy. Do tych, którzy mają co do tego wątpliwości, należy Zofia Jacukowicz. W artykule *Płaca ceną?* (Jacukowicz 1992: 16–18) autorka wskazuje na sposób ukształtowania wysokości płac, który, jej zdaniem, przeczy temu, aby praca była towarem, a płaca jej ceną. Punktem wyjścia jej rozważań jest stwierdzenie, że cena – chociaż nie ma jej jednoznacznej definicji⁷ – najczęściej oznacza „wyraz wartości to-

⁷ Według podręcznika ekonomii: „Cena to cokolwiek, z czego dana osoba musi zrezygnować w zamian za jednostkę nabywanego towaru lub usługi” (Kamerschen, McKenzie, Nardinelli 1991: 1).

waru”. Cena zależy od kosztu wytworzenia towaru oraz od popytu (od tego, ile konsument jest gotów za niego zapłacić). Kosztem wytworzenia towaru, jakim jest praca, są wydatki poniesione na wychowanie przyszłego pracownika i przygotowanie go do wykonywania zawodu. Adam Smith w książce wydanej po raz pierwszy w 1776 r. pisał: „Najniższa kategoria zwykłych robotników powinna zarabiać co najmniej dwa razy tyle, ile potrzebuje na swe własne utrzymanie, aby każdy był w stanie wychować dwoje dzieci” (Smith 1954: 87–88). Autorka wskazuje na to, że z badań czynników kształtujących wysokość płac wynika jednak, że nie ma bezpośredniej zależności wysokości płac od kosztów „wytworzenia zdolności do pracy”.

Również **popyt na pracę i jej podaż** tylko w niewielkim stopniu wpływają na wysokość płac. Większe zapotrzebowanie na pracowników określonej specjalności przy braku dostatecznej „podaży” może spowodować (w sektorze prywatnym) podwyższenie ich wynagrodzeń, ale są to – zdaniem Zofii Jacukowicz (1992: 16) – „efekty marginesowe, a nie powszechna prawidłowość”. Zwraca też ona uwagę na to, że rodzaj i ilość towarów na rynku są dostosowywane do popytu, natomiast przyrost „siły roboczej” (czyli ludności) nie zależy od popytu na pracę, a przeciwnie – jednym z podstawowych celów polityki społeczno-gospodarczej państwa jest zapewnienie wystarczającej liczby miejsc pracy dla obywateli (Jacukowicz 1992: 17). Inaczej też, niż w przypadku cen towarów, nie ma zjawiska światowej ceny pracy.

Wysokość płac kształtuje się więc inaczej niż ceny towarów. Decydują o niej głównie: 1) wysokość dochodu narodowego na jednego mieszkańca oraz proporcje jego podziału na konsumpcję i akumulację, 2) udział płac w kosztach pracy (obejmujących, poza wynagrodzeniem, także m.in. wydatki na ubezpieczenie społeczne, usługi socjalne i na finansowanie różnych funduszy celowych, transport pracowników, 3) polityka zatrudnienia i płac danego państwa, w tym wysokość ustalonego przez państwo wynagrodzenia minimalnego oraz siła przetargowa związków zawodowych.

Według Stanisławy Borkowskiej

[...] wysokość płac ograniczona jest od góry, przez możliwości finansowe firmy i państwa (z uwzględnieniem strategii rozwojowej i wymagań konkurencyjności), a od dołu przez poziom kosztów utrzymania. Są to warunki brzegowe dla wyznaczania poziomu i zróżnicowania płac stosownie do różnic w trudności i efektach pracy. Zróżnicowanie to może być dodatkowo nieco korygowane przez wpływ rynku pracy oraz partnerów społecznych (Borkowska 1994: 2).

Poziom kosztów utrzymania powinien być wyznacznikiem wysokości płacy minimalnej.

Płaca za rzetelnie wykonywaną pracę, nawet jeżeli ta ostatnia jest prosta, niewymagająca szczególnych kwalifikacji, powinna wystarczyć na skromne utrzymanie rodziny, czyli godne życie (Meller 1994: 3).

Jak wynika z tego bardzo pobieżnego przeglądu wypowiedzi, nawet dla ekonomistów nie jest oczywiste, że praca jest towarem, a płaca – ceną pracy. Według jednego z nich, „ujmowanie pracy w kategoriach towaru, a płacy w kategoriach ceny, to jeden z najbardziej kontrowersyjnych problemów w teorii płac” (Jacukowicz 1994: 2).

3. Praca nie jest towarem

Inaczej niż przywołany na początku tego artykułu Andrzej Świątkowski, uważam, że **praca ludzka (zdolność człowieka do pracy) nie jest towarem** i nie powinna być traktowana jako towar. Takiego samego zdania jest wielu (nie wiem, czy większość) przedstawicieli nauki prawa pracy i prawników stosujących przepisy tego prawa, nawet gdy wprost o tym nie mówią.

Międzynarodowa Organizacja Pracy na swojej 26. sesji w Filadelfii 10 maja 1944 r. w tzw. *Deklaracji filadelfijskiej* potwierdziła, że jednym z jej głównych celów jest urzeczywistnienie zasady, że praca nie jest towarem. Wezwanie do nietraktowania pracy jako towaru wygłosił w czasie XIII Światowego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w 1995 r. w Atenach jeden z generalnych sprawozdawców tego Kongresu⁸.

Zdolność człowieka do pracy nie jest towarem, gdyż jest nierozzerwalnie związana z jego osobą, jest właściwością tej osoby. Leon XIII w *Rerum novarum* napisał:

Stąd praca nosi na sobie dwie niejako cechy: mianowicie jest naprzód osobista, ponieważ siła pracy tkwi w osobie i jest właściwością osoby, która jej używa i na której pożytek natura ją przeznaczyła. Dalej, praca jest konieczna, ponieważ do zachowania życia potrzebuje człowiek owoców pracy; sama zaś natura, której nie można być nieposłusznym, nakazuje staranie o życie (RN: 868).

A Jan Paweł II w homilii wygłoszonej w czasie Mszy św., odprawionej dla świata pracy w Gdańsku 12 czerwca 1987 r.⁹, powiedział:

Praca nie może być traktowana – nigdy i nigdzie – jako towar, bo człowiek nie może dla człowieka być towarem, ale musi być podmiotem. W pracę wchodzi on poprzez całe swoje człowieczeństwo i całą swą podmiotowość [...]. Trzeba zatem widzieć wszystkie prawa człowieka w związku z jego pracą i wszystkim czynić zadość.

⁸ Generalny sprawozdawca sekcji pierwszej XIII Kongresu (zob. Uriarte 1991: 44). Według Andrzeja Świątkowskiego (1992: 18), ów sprawozdawca uczynił to nie z pobudek ideowych, lecz przede wszystkim ekonomicznych, a także politycznych i z obawy przed zagrożeniem pokoju społecznego w skali kraju i w wymiarze międzynarodowym.

⁹ Jan Paweł II, *Pielgrzymki do Ojczyzny. Przemówienia, homilie*, Kraków: Wydawnictwo Znak, 1999.

Nie można wyizolować z osoby człowieka samej zdolności do pracy i uczynić jej przedmiotem obrotu towarowego. Sprzedać i kupić tę zdolność można tylko wraz z całym człowiekiem, jak czyni się to, handlując niewolnikami.

Człowiek, udając się do pracy, nie zabiera ze sobą tylko swej zdolności do pracy, pozostawiając resztę swej osobowości w domu. W relacji z pracodawcą występuje przede wszystkim w jednej roli – **osoby**, która świadczy na jego rzecz określonego rodzaju pracę, realizując przyjęte na siebie zobowiązanie, które nie polega na wykonaniu (współwykonaniu) jakiegoś przedmiotu czy czynności, lecz na oddaniu swojej osoby do dyspozycji pracodawcy dla wykonywania określonej w umowie pracy w ustalonym miejscu i czasie. Nie przestaje jednak być w tym samym czasie pełnym człowiekiem, czymś synem lub córką, małżonkiem, rodzicem, obywatelem, a często także chrześcijaninem bądź wyznawcą innej religii.

Z przyrodzonej **godności pracownika jako człowieka** (art. 30 *Konstytucji RP*) wynika obowiązek pracodawcy i osób trzecich poszanowania jego przyrodzonych praw, także w przypadku, gdy ich realizacja koliduje z obowiązkiem świadczenia pracy. Jako wolna osoba pracownik decyduje o tym, czy i z kim nawiąże umowę o pracę. Z reguły podejmuje pracę, aby przez nią uzyskać środki utrzymania dla siebie i najczęściej także dla rodziny. Ale nierzadko zdarza się, że człowiek wykonuje pracę mimo braku takiej potrzeby – z przyczyn altruistycznych, dla realizacji pasji lub rozwoju swojej osobowości bądź z innych pozamaterialnych powodów.

Jednakże na obowiązku zapłaty wynagrodzenia nie kończą się **zobowiązania pracodawcy**. Ma on wobec pracownika wiele innych obowiązków, często nie uwarunkowanych rzeczywistym wykonywaniem pracy lub niezależnych od jakości wykonywanej pracy, np. dbałość o jego życie i zdrowie, poszanowanie jego godności i innych dóbr osobistych, świadczenia z zakresu ochrony rodzicielstwa pracownika.

Jan Paweł II w przywołanej homilii powiedział:

Za pracę ludzką trzeba zapłacić i równocześnie: na pracę człowieka nie sposób odpowiedzieć samą zapłatą. Przecież – jako osoba – jest on nie tylko „wykonawcą”, lecz jest współtwórcą. Ma zatem prawo do stanowienia również o tym warsztacie. Ma prawo do pracowniczej samorządności – czego wyrazem są między innymi związki zawodowe: „niezależne i samorządne” [...]. Z kolei praca ludzka – poprzez setki i tysiące, jeśli nie miliony, warsztatów – przyczynia się do dobra wspólnego społeczeństwa. Ludzie pracy w tej właśnie pracy znajdują tytuł [...] do stanowienia o sprawach całego społeczeństwa, które żyje i rozwija się z ich pracy.

Z drugiej strony, **pracownik jest zobowiązany** do starannego i sumiennego wykonywania pracy, niezależnie od tego, czy pracodawca wypełnia swoje obowiązki wobec niego, w szczególności niezależnie od tego, czy

praca ta jest w ogóle lub sprawiedliwie opłacana (z wyjątkiem sytuacji, gdy praca, wskutek niedopełnienia obowiązków przez pracodawcę, zagraża jego życiu lub zdrowiu, kiedy to ma prawo uchylić się od jej wykonywania).

Pracownik, niezależnie od sumiennego i starannego wykonywania konkretnej pracy, ma ogólny obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 polskiego *Kodeksu pracy* stanowi, że pracownik jest obowiązany „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”). Wydaje mi się wręcz oczywiste, że przedmiot takiego zobowiązania nie ma charakteru towarowego.

4. Perspektywa pracownika

W piśmiennictwie wyrażono zapatrywanie, że „spór o towarowy charakter pracy i cenową treść płacy nie ma zasadniczego znaczenia dla praktyki racjonalnego gospodarowania zasobami ludzkimi” (Meller 1993: 8). Być może tak jest, gdy chodzi o „gospodarowanie zasobami ludzkimi”. Natomiast nie ulega wątpliwości, że ma on istotne znaczenie, gdy chodzi o sytuację poszczególnej pracującej osoby i jej relacje z osobami współpracującymi.

Jak słusznie twierdzi sam autor tego poglądu:

Podejście towarowe wskazuje, że należy przede wszystkim być konkurencyjnym, oferować towar (pracę) najwyższej jakości, dostosowany do oczekiwań przyszłego pracodawcy. Trzeba też umieć promować swoje kwalifikacje i możliwości (Meller 1993: 8).

Takie podejście radykalnie zmienia stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Drugi pracownik przestaje być kolegą z pracy, któremu w razie potrzeby należy życzliwie pomóc uporać się z jakimś problemem zawodowym, a staje się konkurentem, któremu opłaci się, gdy nadarza się okazja, „podstawić nogę”. W ten sposób dochodzi do tzw. wyścigu szczurów, który obserwujemy na dużą skalę już obecnie, głównie w korporacjach.

Istotnym czynnikiem w tej konkurencji jest pełna **dyspozycyjność pracownika**, która często wręcz uniemożliwia życie rodzinne, a także prawdziwy wypoczynek. Mamy więc do czynienia z pracą, która przynosi pieniądze, ale w pewnym stopniu degradowuje, a czasem wręcz niszczy człowieka (przypominam informacje medialne o przypadkach śmierci z przepracowania i samobójstw młodych pracowników korporacji niewytrzymujących obciążenia i stresu powodowanego przez pracę).

O konsekwencjach towarowej koncepcji pracy w zakresie wynagrodzenia była już mowa. Powtórzę więc tylko, że jest to traktowanie wynagrodzenia jako ceny pracy, której głównym wyznacznikiem powinny być, chociaż na

razie jeszcze nie są, koszty „amortyzacji zdolności do pracy”. Warto w tym miejscu zauważyć, że *Konstytucja RP*, zobowiązując w art. 65 ust. 4 ustawodawcę do określenia minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę (lub sposobu ustalania tej wysokości), nie daje żadnych wytycznych, które determinowałyby tę wysokość. W szczególności nie wymaga, aby to było wynagrodzenie godziwe, nie nawiązuje nawet do minimum socjalnego.

Inna kwestia związana z pojmowaniem natury pracy dotyczy **bezpieczeństwa i higieny pracy**. Na gruncie koncepcji personalistycznej chodzi w nim o ochronę życia i zdrowia pracownika jako osoby. W związku z tym każdy pracownik powinien być chroniony w jednakowym stopniu, niezależnie od wartości ekonomicznej pracy, którą wykonuje, bo jednakowa jest przyrodzona godność każdego człowieka i etyczna wartość jego pracy.

Jeżeli natomiast traktuje się pracę, czy raczej zdolność do pracy, w oderwaniu od osoby pracownika – jako towar, to uprawniona jest teza, że ochronie w związku z zatrudnieniem nie podlega pracownik jako człowiek, lecz jego zdolność do pracy¹⁰. A ponieważ „towar” ten ma różną wartość ekonomiczną (cenę), to i ochrona zdolności do pracy w ujęciu towarowym może być zróżnicowana. W szczególności pracodawca może uznać, że nie opłaca mu się inwestować ponad to, co jest absolutnie konieczne według ustawy, w bezpieczeństwo i higienę pracy osób zatrudnionych przy prostych pracach, które łatwo zastąpić oczekującymi na miejsce pracy bezrobotnymi.

Towarowa koncepcja pracy implikuje konieczność „dostosowania się pracownika do pracy”. Oznacza to, poza posiadaniem odpowiednich kwalifikacji, podporządkowanie życia osobistego i rodzinnego pracownika potrzebom i oczekiwaniom pracodawcy. W wielu przypadkach pracodawca oczekuje od pracownika wręcz **nieograniczonej dyspozycyjności**.

Naprzeciw tym oczekiwaniom wychodzą przepisy polskiego prawa pracy, które pozwalają pracodawcy organizować pracę w sposób, który jest dla niego najkorzystniejszy, bez potrzeby liczenia się z interesem pracownika i jego rodziny. Chodzi przede wszystkim o maksymalnie już – według mnie – elastyczną **regulację czasu pracy**, o której w szerokim zakresie decyduje sam pracodawca – „przeciętny” charakter prawie wszystkich norm czasu pracy; 12-miesięczny okres rozliczeniowy przepracowanego czasu pracy; swoboda stosowania szczególnych (nieregularnych) systemów czasu pracy; polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w istocie według swobodnego uznania pracodawcy i bezwzględny w praktyce obowiązek jej wykonywania; pełna swoboda wyznaczania przez pracodawcę dyżurów i zlecenia podróży

¹⁰ Już od dawna podobny pogląd głosi Jan Jończyk (1995: 383–384), twierdząc, że dobrem chronionym przez przepisy bhp jest zdolność do pracy „jako szczególne dobro osobiste i wartość ekonomiczna”.

służbowych; samodzielne decydowanie przez pracodawcę o pracy zmianowej i pracy nocnej; dopuszczenie w szerokim zakresie pracy w niedziele i święta – według art. 66 ust. 2 *Konstytucji* – wolne od pracy.

Regulacje te są ewidentnie sprzeczne z ogólną zasadą „dostosowania organizacji pracy do pracownika”, wyrażoną w art. 13 dyrektywy 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹¹. Inna sprawa, że sama ta zasada zdaje się odchodzić w praktyce w przeszłość, ustępując miejsca dyrektywie dostosowania się człowieka do pracy.

5. Kwestia języka

Wreszcie nie bez znaczenia (także praktycznego) jest sam **język, którym opisuje się rzeczywistość**. Warto przywołać tu sprawę aborcji. W moich czasach studenckich zazwyczaj używano na jej określenie enigmatycznego słowa *zabieg* bądź bardziej brutalnego *skrobanka*. Niektóre studentki chodziły na ten *zabieg* nawet kilkakrotnie, jak do gabinetu kosmetycznego. Aborcja stała się tematem poważnej debaty społecznej, gdy zamiast lub obok słowa *plód* zaczęto w niej używać określenia *dziecko nienarodzone*, a samą aborcję nazywać dosadnie – lecz prawdziwie – *zabójstwem*. Innym przykładem może być traktowanie zwierząt. Myślę, że do obserwowanej obecnie poprawy w tym zakresie przyczyniło się w jakimś stopniu wyraźne stwierdzenie w art. 1 ustawy z 21 sierpnia 1997 r. o ochronie zwierząt¹², że zwierzę nie jest rzeczą, lecz istotą żyjącą i odczuwającą cierpienie, której człowiek winien jest poszanowanie i opiekę.

Dlatego nie zgadzam się na to, aby w języku opisującym stosunki pracy używać nazwy *towar* lub *siła robocza* na określenie pracy ludzkiej czy zdolności człowieka do pracy. Wyrażając się o pracownikach per *towar*, *zasób ludzki* lub *siła robocza*, degradujemy ich człowieczeństwo i przygotowujemy dogodny grunt dla przedmiotowego, instrumentalnego ich traktowania¹³. Jeżeli nawet dla ekonomistów, do celów rachunku ekonomicznego przydatne jest określenie pracy (zdolności do pracy) jako towaru, a wynagrodzenia (płacy) jako ceny tego towaru, to wcale nie znaczy, że my, prawnicy, mamy przejmować te określenia (a w ślad za tym ten sposób myślenia) do języka prawa pracy lub jego doktryny.

¹¹ Tekst dyrektywy w języku polskim i angielskim w: Jaśkowski, Maniewska 2006; zastąpiła ona dyrektywę Rady UE z 23 listopada 1993 r. o takim samym tytule.

¹² Dz.U. nr 111, poz. 724.

¹³ Do sprawy języka i jego roli w kształtowaniu obrazu świata i wartościowaniu rzeczywistości wrócimy w osobnym artykule (Red.).

6. Wolność pracy, prawo do pracy i bezrobocie

6.1. Zgodnie z etyką chrześcijańską, człowiek (zdolny do pracy) ma moralny **obowiązek pracy** ze względu na nakaz Stwórcy, aby czynił sobie ziemię poddaną, jak i

[...] ze względu na swoje własne człowieczeństwo, którego utrzymanie i rozwój domaga się pracy. Powinien człowiek pracować ze względu na bliźnich, zwłaszcza ze względu na swoją rodzinę, ale także ze względu na społeczeństwo, do którego należy, naród, którego jest synem czy córką, ze względu na całą rodzinę ludzką, której jest członkiem, będąc dzie dziecem pracy pokoleń, a zarazem współtwórcą przyszłości tych, którzy po nim nastaną w kolei dziejów (LE: 1147–1148).

W Polsce, podobnie jak we wszystkich cywilizowanych państwach, nie ma prawnego obowiązku pracy¹⁴. Stosowanie przymusu pracy jest zabronione przez Konstytucję RP (art. 65 ust. 1 ustanawiający zasadę wolności pracy) oraz przez wiążące Rzeczpospolitą umowy międzynarodowe¹⁵.

Akty te dopuszczają jednak obowiązkowe zatrudnienie osób skazanych prawomocnym wyrokiem na karę pobawienia wolności lub ograniczenia wolności (z wyjątkiem dotyczącym tzw. więźniów politycznych, których w demokratycznym państwach nie powinno być)¹⁶. Dopuszczalna jest również tzw. jednostronnie wyznaczona (*de facto* – przymusowa) praca żołnierzy dla celów czysto wojskowych oraz osób skierowanych decyzją administracyjną do udziału w zwalczaniu klęski żywiołowej¹⁷.

W obecnej rzeczywistości, zarówno w Polsce, jak i w całym niemal świecie, głównym problemem społecznym nie jest jednak przymus pracy, lecz

¹⁴ Zgodnie z art. 19 *Konstytucji PRL* z 1952 r., praca była prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela. Powszechny obowiązek pracy mężczyzn w wieku 18–45 lat przewidywała ustawa z 16 września 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 229; uchylona przez art. 45 ustawy z 29 grudnia z 1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. Nr 75, poz. 446, ze zm.) Ustawa ta nie spowodowała rzeczywistego zatrudnienia tzw. pasożytów społecznych, natomiast naraziła Polskę na kompromitację na forum Międzynarodowej Organizacji Pracy.

¹⁵ Są to w szczególności *Konwencje MOP*: Nr 29 z 1930 r., dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122 i Nr 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1958 r. Nr 39, poz. 240) oraz art. 8 ust. 3 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

¹⁶ Zatrudnienie skazanych w Polsce regulują: *Kodeks karny* z 1997 r. (Dz.U. Nr 88, poz. 553, ze zm.), *Kodeks karny wykonawczy* z 1997 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 557, ze zm.) oraz ustawa z 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. Nr 123, poz. 777, ze zm.).

¹⁷ Zob. ustawa z dnia 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej, Dz.U. Nr 62, poz. 558, ze zm.

brak dostatecznej liczby miejsc pracy i istnienie wielkiej rzeszy ludzi zdolnych do pracy i chcących pracować, a niemających możliwości jej wykonywania.

Bezrobocie milionów ludzi jest, jak określa to Jan Paweł II, stanem klęski społecznej (LE, k. IV, pkt 18). Bezrobocie jest też ciężkim naruszeniem godności człowieka. Brak pracy i związana z tym bieda degradują człowieka – traci on poczucie wartości we własnych oczach i często w oczach rodziny, nie może uczestniczyć w życiu kulturalnym i społecznym. Traci zainteresowanie dla tego, co dzieje się w jego społeczności lokalnej i w jego państwie. Często popada w depresję, która niekiedy prowadzi nawet do zamachu na własne życie (zob. Wichrowska-Janikowska 2004: 46 i nn).

6.2. W związku z tym fundamentalne znaczenie ma obecnie **kwestia prawa do pracy**. W społecznej nauce Kościoła to prawo jest wyprowadzane wprost z prawa każdego człowieka do życia i obowiązku podtrzymywania życia i traktowane jako jedno z podstawowych praw człowieka (LE: 1147).

Prawo do pracy jest wymienione niemal we wszystkich podstawowych aktach prawa międzynarodowego i europejskiego, dotyczących praw człowieka. *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka* z 1948 r., w art. 23 ust. 1, głosi: „Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy i do ochrony przed bezrobociem”.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych art. 6 ust. 1 stanowi:

Państwa – Strony niniejszego Paktu uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa.

*Europejska Karta Społeczna*¹⁸ (dalej: EKS), w części I pkt 1, stanowi, że umawiające się strony przyjmują za cel swojej polityki stworzenie warunków, w których „każdy będzie miał możliwość zarobienia na życie poprzez pracę swobodnie wybraną”, zaś w części II, zawierającej wiążące Strony postanowienia, art. 4 *expressis verbis* ustanawia „Prawo do pracy”. W celu zapewnienia skutecznego wykonywania tego prawa strony EKS zobowiązały się:

1. przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia; 2. chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną; 3. ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników; 4. zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.

¹⁸ *Konwencja Rady Europy* sporządzona w 1961 r., a następnie zrewidowana w 1996 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, ze zm.).

*Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*¹⁹ z 2007 r., w art. 15, stanowi, że „Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu” (ust. 1), a „Każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym Państwie Członkowskim” (ust. 2). Ponadto, według art. 29 Karty, „Każdy ma prawo do dostępu do bezpłatnego pośrednictwa pracy”, zaś z mocy art. 30 „Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”.

6.3. *Konstytucja RP* z 1997 r. nie ustanawia prawa do pracy (wyrażone ono było w art. 68 *Konstytucji PRL* z 1952 r., w słowach: „Obywatele PRL mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”). Twórcy obowiązującej Konstytucji obawiali się prawdopodobnie, że – zwłaszcza w związku z jurydyzacją jej tekstu – ustanowione w niej prawo do pracy mogłoby być zbyt dosłownie rozumiane jako prawo podmiotowe, z którego mogłoby być wyprowadzane roszczenie o zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Podkreślano, że państwo o gospodarce rynkowej nie dysponuje, tak jak było to w przypadku PRL, materialnymi gwarancjami realizacji prawa do pracy w postaci państwowych środków produkcji i centralnego zarządzania gospodarką. Moim zdaniem, stanowisko takie było oparte na nieporozumieniu, bowiem prawo do pracy, nawet na gruncie konstytucji państw komunistycznych, w tym *Konstytucji PRL*, mimo praktycznej realizacji w nich pełnego (choć nieracjonalnego) zatrudnienia, nigdy nie było w nauce, praktyce administracyjnej ani w orzecznictwie sądów traktowane jako prawo podmiotowe (o charakterze roszczeniowym). Prawo do pracy oznaczało natomiast obowiązek władz publicznych prowadzenia polityki społecznej i gospodarczej zapewniającej pełne zatrudnienie. Konstytucyjna zasada prawa do pracy stanowiła też wytyczną legislacyjną oraz wskazówkę interpretacyjną, szczególnie istotną przy wykładni przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy.

W państwach demokratycznych o gospodarce rynkowej prawo do pracy nie było i nie jest pojmowane – tak jak w PRL czy innych państwach komunistycznych – jako prawo do zatrudnienia wyłącznie w stosunku pracy, lecz tak jak formułuje je EKS – jako prawo do zarabiania na utrzymanie własną pracą, świadczoną w różnych formach prawnych: poza stosunkiem pracy, także we własnym warsztacie (czy sklepie), w gospodarstwie rolnym, w formie wykonywania wolnego zawodu lub świadczenia usług na podstawie umów cywilnoprawnych.

¹⁹ Dz.U. UE 2007.303.1.

Konstytucja RP, nie deklarując prawa do pracy, nakłada jednak na władze publiczne obowiązki, które mają prowadzić do jego realizacji. Stanowi bowiem, w art. 65 ust. 5:

Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.

Przed wszystkim jednak należy podkreślić, że Polska, ratyfikując EKS, uznała się za związaną m.in. postanowieniami *Karty* w zakresie całego art. 1, zatytułowanego *Prawo do pracy* (ustępy 1–4). Dla porządku przypomnę jeszcze, że prawo do pracy występuje w art. 10 § 1 *Kodeksu pracy* jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy („Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy”), pełniąc rolę wskazówki interpretacyjnej przy stosowaniu norm prawa pracy. Nie ulega więc wątpliwości, że na władzach publicznych Rzeczypospolitej spoczywają obowiązki wynikające z prawa do pracy, określone przede wszystkim w art. 4 EKS oraz w art. 65 ust. 5 *Konstytucji RP*. Najogólniej można je określić jako przeciwdziałanie bezrobociu.

Polityka społeczna i gospodarcza państwa powinna być więc nastawiona na ochronę istniejących i tworzenie nowych miejsc pracy, przez tworzenie dogodnych warunków rozwoju przedsiębiorczości i wspieranie inwestycji, którym towarzyszy powstawanie miejsc pracy.

Nie bez znaczenia jest jednak również sprawiedliwy podział istniejącego zasobu miejsc pracy. Ważnym instrumentem tego podziału mogłoby być prawo pracy. Należy postawić pytanie, czy polskie prawo pracy sprzyja realizacji tego celu.

Na początek proponuję przyjrzeć się **przepisom o czasie pracy**. Zgodny z zasadą sprawiedliwości społecznej cel, jakim jest obdzielenie możliwością wykonywania pracy zarobkowej jak największej liczby zdolnych do pracy i chcących pracować osób, można realizować między innymi przez **ograniczenie czasu pracy**, co zrobili np. Francuzi, obniżając do 35 godzin tygodniowy czas pracy, z odpowiednim zmniejszeniem wynagrodzenia i umożliwiając tym samym zatrudnienie większej liczby pracowników.

Wiadomo, że w Polsce wynagrodzenie otrzymywane przez ogromną większość zatrudnionych jest zbyt niskie, aby na szeroką skalę proponować jego zmniejszenie w następstwie skrócenia czasu pracy, chociaż zdarzają się przypadki ratowania w ten sposób miejsc pracy u poszczególnych pracodawców – znajdujących się w złej sytuacji ekonomicznej – mocą porozumienia partnerów społecznych.

Racjonalnym natomiast oczekiwaniem w warunkach tak dużego bezrobocia, jest, moim zdaniem, ograniczenie dopuszczalności **pracy w godzi-**

nach nadliczbowych. W obowiązującym prawie obok niekwestionowanych przez nikogo przesłanek dopuszczalności zatrudnienia w godzinach nadliczbowych – w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej lub usunięcia awarii, dopuszcza się także takie zatrudnienie ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. W praktyce stosowania tego przepisu zakłada się w istocie swobodną ocenę istnienia tych przyczyn przez samego pracodawcę, bez możliwości skutecznego kwestionowania tej oceny przed sądem lub Państwową Inspekcją Pracy. Pozwala to pracodawcom ograniczać względnie stałe zatrudnienie do minimalnego poziomu niezbędnego na czas niskiego zapotrzebowania na pracę, a zwiększone zapotrzebowanie pokrywać zatrudnieniem w godzinach nadliczbowych. Przez to praca w godzinach nadliczbowych, która powinna być czymś wyjątkowym i sporadycznym, stała się w dzisiejszej polskiej rzeczywistości, w prywatnym sektorze gospodarczym, normalną, planowaną praktyką.

Na ocenę tego stanu rzeczy nie może, moim zdaniem, mieć wpływu okoliczność, że większość pracowników bez sprzeciwu pracuje w godzinach nadliczbowych – albo dlatego, że chce więcej zarobić (ten motyw traci na znaczeniu wobec praktyki rekompensowania „nadgodzin” wolnym czasem, zwłaszcza w perspektywie rozliczania czasu pracy w okresach rocznych), albo z obawy przed narażeniem się pracodawcy.

Innym sposobem przybliżania się do celu, jakim jest **sprawiedliwy podział zasobu pracy do wykonania**, jest ograniczenie „wieloletowości” (z uwzględnieniem zatrudnienia „cywilnoprawnego”), jak również ograniczenie możliwości łączenia zatrudnienia zarobkowego z pobieraniem świadczenia emerytalnego. Na wysuwany zazwyczaj w związku z takimi propozycjami argument, że są one sprzeczne z zasadą wolności pracy (art. 65 ust. 1 *Konstytucji*), patrząc od strony pracobiorców, oraz z zasadą wolności działalności gospodarczej, patrząc od strony pracodawców (art. 20 i art. 22 *Konstytucji*), odpowiadam, że wymienione wolności nie mają charakteru absolutnego i podlegają ograniczeniom, zgodnie z art. 31 ust. 3 oraz art. 22 *Konstytucji*, gdy chodzi o wolność działalności gospodarczej, a zwłaszcza powinny ustąpić przed mającą status naczelnej zasady ustrojowej – zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażonej w art. 2 *Konstytucji*.

W warunkach ostrego deficytu miejsc pracy, w tym wysokiego bezrobocia wśród młodych ludzi, wątpliwym posunięciem wydaje się tak znaczne (do 67 lat) podwyższenie wieku emerytalnego.

Dopełnieniem prawa do pracy jest prawo do **zabezpieczenia społecznego na wypadek braku pracy**. *Konstytucja Marcowa* z 1921 r. zobowiązywała państwo do utworzenia i utrzymania ubezpieczenia społecznego od bezrobocia. Obowiązująca *Konstytucja*, w art. 67 ust. 2, stanowi: „Oby-

watel pozostający bez pracy nie z własnej woli i nie mający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego zakres i formy określa ustawa”. Na gruncie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁰, najważniejszym świadczeniem majątkowym dla bezrobotnego jest zasiłek w wysokości niższej od tzw. minimum socjalnego na jedną osobę pracującą, który można pobierać, co do zasady, nie dłużej niż przez 6 bądź 12 miesięcy (art. 72 ust. 1). Rygorystyczne przesłanki nabycia prawa do zasiłku oraz krótki okres zasiłkowy sprawiają, że tylko kilkanaście procent zarejestrowanych bezrobotnych ma prawo do zasiłku (w 2013 r. było to ok. 17,4 %) ²¹. Po upływie okresu zasiłkowego bezrobotny może liczyć już tylko na świadczenie z systemu pomocy społecznej.

Zakończenie

Praca jest wielkim dobrem człowieka i to nie tylko użytkowym (użytecznym), ale i dobrem godziwym, to jest odpowiadającym godności człowieka i rozwijającym jego człowieczeństwo (LE). Poza swoją wartością użytkową (ekonomiczną), która jest zróżnicowana, każda praca ma jednoznaczną wartość moralną, wynikającą z tego, że jej podmiotem jest człowiek – osoba wyposażona w przyrodzoną i niezbywalną godność.

Jednym z najważniejszych obowiązków państwa, jako tzw. pośredniego pracodawcy, jest prowadzenie polityki gospodarczej i społecznej, która stworzy warunki do tego, aby każdy chętny do pracy i zdolny do niej (w tym także niepełnosprawny stosownie do swoich możliwości) mógł zarabiać na swoje utrzymanie przez pracę własnych rąk i umysłu.

Instrumentem sprawiedliwego podziału ograniczonej liczby miejsc pracy powinno być prawo pracy, w szczególności przepisy dotyczące czasu pracy oraz dopuszczalności równoczesnego wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy.

Konstytucja RP (w art. 24) zobowiązuje państwo do ochrony pracy i sprawowania nadzoru nad warunkami jej wykonywania. W ramach tej ochrony państwo powinno zapewnić, aby żaden podmiot w żadnej sytuacji nie traktował pracy jako towaru.

²⁰ Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, ze zm.

²¹ Materiały Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w lutym 2013 r. 2/2013 Warszawa, s. 8.

Literatura

- Borkowska Stanisława, 1994, *Prawo do płacy godziwej a negocjacje*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Encyklopedia katolicka*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL, t. 16 – 2012, t. 17 – 2012, t. 19 – 2013.
- Encyklopedia PWN w trzech tomach*, t. 3, Warszawa 1999.
- Jacukowicz Zofia, 1992, *Poziom płac a dochód narodowy*, „Polityka Społeczna”, nr 2.
- Jacukowicz Zofia, 1992, *Płaca ceną?*, „Polityka Społeczna”, nr 10.
- Jacukowicz Zofia, 1994, *Rozważania o pracy godziwej*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, Rzym 1981; tekst za *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków: Wydawnictwo Znak, 1996.
- Jan Paweł II, 1999, *Pielgrzymki do Ojczyzny. Przemówienia, homilie*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, 2006, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. II, Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Jończyk Jan, 1995, *Prawo pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kamerschen David, McKenzie Richard B., Nardinelli Clark, 1991, *Ekonomia*, Gdańsk: Fundacja Gospodarcza NSZZ.
- Krawczyk Rafał, Krzyżanowska Zofia, 1991, *Zarys ekonomii*, z. 4 (*Teoretyczne aspekty rynku pracy*), Warszawa.
- Leon XIII, Encyklika *Rerum novarum*, Rzym 1891; tekst za miesięcznikiem „Znak” 1982, nr 7–9.
- Majka Józef, 1982, *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław.
- Mazur Bogusław, 2000, *Czas na pracę*, „Wprost” z 24.09.2000.
- Meller Janusz, 1993, *Płaca jako cena pracy i szczególne cechy rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 10.
- Meller Janusz, 1994, *Płaca godziwa i jej determinanty*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Pszczółowski Tadeusz, 1966, *Praca człowieka*, Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Sanetra Walerian, 2011, *Czy istnieje rynek pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8.
- Słownik języka polskiego*, red. Mieczysław Szymczak, t. 2, Warszawa: PWN, 1979.
- Smith Adam, 1954, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa: PWN.
- Stachowski Ryszard, 1984, *Praca, procesy poznawcze i systemy semiotyczne*, [w:] *Człowiek i społeczeństwo. Zagadnienia pracy ludzkiej*, Poznań.
- Strzeszewski Czesław, 1978, *Praca ludzka, Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin: TN KUL.
- Strzeszewski Czesław, 2003, *Katolicka nauka społeczna*, Lublin: KUL.
- Szałkowski Adam (red.), 1992, *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Kraków: Secesja.
- Świątkowski Andrzej, 1992, *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna”, nr 4.
- Świątkowski Andrzej, 2015, *W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych zatrudnionych*, „Palestra”, nr 1–2.
- Tischner Józef, 1981, *Etyka solidarności*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Uriarte O.E., 1991, *The impact of Economic. Difficulties in the Enterprise on Working Conditions*, Athens.
- Wichrowska-Janikowska Elżbieta, 2004, *Brak pracy to klęska społeczeństwa obywatelskiego*, [w:] *Godność i praca*, red. Jacek Rybicki, Gdańsk: Polski Instytut Demokratyczny.

HUMAN WORK: AN ECONOMIC OR AN ETHICAL VALUE?

Most economists are of the opinion that work, or the ability to work, is a commodity, while remuneration for work is the price of this commodity, shaped through the law of supply and demand. They point out, however, that the job market is strongly rationed.

The commodity view of paid work (capability to work) is shared by rather few specialists in labour law. They opine that the job contract is effectively a purchase-sale agreement of the labour force for the sum of the remuneration. In regarding work as a commodity, they underscore the peculiar nature of the commodity, resulting from the inalienable bond between work itself and the person who performs it. The bond must be protected, mainly through appropriately liberalised labour law.

Along with most specialists in labour law, the author is against the commodity view of work as being in discord with the dignity of persons, for whom work is not only the most appropriate way of securing survival but the source of the development of human nature. People engage in work with all their personalities, not only with the mere ability to perform it. Because of the right to live and the obligation to protect it, public authorities should grant everyone the right to earn their own living, and in the cases of shortage of work, they should grant material help to the worker and his or her family.

KEY WORDS: work, commodity, remuneration, job market, freedom of work, right to work