

PRAWO DO PRACY PERSONALISTYCZNY PUNKT WIDZENIA

1. „Prawo do pracy” — historycznospołeczne warunki istnienia problemu

Zarówno pojęcie prawa do pracy, jako też problem jego realizacji należą do tematów „dyskusyjnych”. W sprawie tej nie ma jednomyślności poszczególnych autorów, czy tym bardziej działaczy politycznych i gospodarczych. Oczywiście, że interesujący nas tu problem kształtują warunki społeczno-ekonomiczne, ale także i odpowiednie jego rozumienie. Dziś oczywiście, nie rozumie się go w tym sensie w jakim pojmowali je socjaliści utopijni. Bardzo też często stawia się znak równości pomiędzy wyrażeniem „prawo do pracy” i „prawo do pracowania”, podczas gdy te pojęcia dalekie są od jednoznaczności. Tę różnicę treściową pojęć dobrze oddaje język niemiecki. Wyrażenie *Recht auf Arbeit* oznacza tu przysługujące każdemu zdolnemu do pracowania prawo do pracy, któremu musi odpowiadać obowiązek państwa dostarczenia każdemu obywatelowi warsztatu pracy, zapewnienia pracy wystarczającej do utrzymania się przy życiu. Obowiązek ten może państwo spełnić jedynie wówczas, gdy dysponuje wszystkimi środkami produkcji. Natomiast prawo do pracowania, oddane przez *Recht auf Arbeit* oznacza obowiązek państwa prowadzenia polityki pełnego zatrudnienia celem stworzenia obywatelom możliwości zdobycia środków do życia i rozwoju.

O co więc w sumie chodzi w omawianym zagadnieniu?

Najogólniej mówiąc idzie o możliwość wykonywania przez każdego człowieka określonego zajęcia zapewniającego mu środki egzystencji, czyli umożliwiającego mu korzystanie z jego praw podstawowych. Przez prawo do pracy rozumie się więc prawo każdego zdrowego i chcącego pracować człowieka do wykonywania określonego zajęcia dostarczającego mu środki do życia i jego rozwoju. Nie idzie tu zatem o pracę jako taką, lecz o pracę, której wykonywanie umożliwia pracującemu zaspokojenie potrzeb odpowiadających jego kwalifikacjom i pozycji społecznej. Tak pojęte prawo do pracy rodzi pewne obowiązki państwa czy społeczeństwa. Obowiązki te mogą być dwojakiego rodzaju: pozytywne i negatywne. Obowiązki negatywne wyrażają się w tym, że ani poszcze-

gólni ludzie ani też władza społeczna czy polityczna nie mogą nikomu zabronić pracowania, nikogo wykluczyć poza nawias życia gospodarczego i społecznego. Równałoby się to bowiem odmówieniu danej osobie prawa do życia. W powyższym rozumieniu mówimy o prawie do pracy negatywnym. Zachodzi jednak pytanie, czy i w jakim zakresie prawo do pracy rodzi obowiązki pozytywne, do których należy w szczególności obowiązek zapewnienia każdemu człowiekowi możliwości pracowania, czyli dostarczenia mu warsztatu pracy. Rzecz polega tu głównie na zapewnieniu jednostce możliwości pracy we własnym lub czyimś warsztacie pracy. Obowiązek zapewnienia obywatelowi tego warsztatu pracy spoczywa na władzy społecznej ze względu na to, iż ona jest powołana w pierwszym rzędzie do troszczenia się o dobro wspólne, które wymaga niewątpliwie, by wszyscy mogli pracować. Nie mogą jednak usunąć się od tego obowiązku i ci, którzy posiadają już własny warsztat pracy. Jest to więc obowiązek ciężący także i na własności.

Zapewnienie człowiekowi możliwości pracy nie oznacza jednak, iż każdy ma mieć oddzielnie zagwarantowaną pracę. Byłoby to zbyt skrajne rozumienie prawa do pracy. Szukając szerszego rozumienia znaczenia „prawa do pracy” należy podkreślić obowiązek stosowania przez państwo odpowiedniej polityki zatrudnienia, czyli takiego kierowania życiem gospodarczym, by każdy człowiek chcący pracować mógł być zawsze zatrudniony we własnym lub czyimś warsztacie pracy. Ten zasadniczy postulat, do którego sprowadzają się wszelkie rozważania i znaczenia nadawane pojęciu „prawo do pracy” wydaje się być trudny do zrealizowania, którego sposób zadowoliłby wszystkich bez zastrzeżeń.

Analizując historyczno-społeczne warunki, w których rodził i rozwijał się interesujący nas tu problem dochodzimy do wniosku, iż należy on do najbardziej interesujących w dziedzinie życia społeczno-gospodarczego. Gospodarowanie pracą ludzką zawsze nasuwało trudności, a ich nasilenie zależało od form ustrojowych. Innym problemem było marnotrawienie pracy ludzkiej w starożytnym Rzymie, innym narastanie „bezczynnego elementu” w średniowiecznych miastach, a jeszcze innym beczynność tzw. ludzi luźnych w epoce manufaktury.

Zagadnienie prawa do pracy jako postulat polityczny oraz jako przedmiot społecznego ustawodawstwa, zrodziło się naturalnie w ścisłej łączy od problemu bezrobocia. W przekroju historycznym wyglądało to w ten sposób, że np. w starożytności wszelkie zapotrzebowanie na siłę roboczą potrafiiono, mimo wielu trudności, regulować i wedle potrzeb zaspokajać. Z wszelkimi objawa-

mi bezczynności obywateli walczono jeszcze w starożytnej Grecji. Prowadzone tu, pokrywane z kasy państwowej, ogromne budowle dawały chleb i zatrudnienie niezliczonym wprost rzeszom niewolników. Również często zdobywane nowe kolonie wchłaniały odpowiednią ilość rąk roboczych. Niemale trudności z utrzymaniem i wyżywieniem dużych rzesz niewolników napotymano też w starożytnym Rzymie¹. Związane z tym ogromne i kosztowne wydatki usiłowano pokrywać, z większym lub mniejszym powodzeniem, z wyzysku zdobytych prowincji.

Narastanie więc omawianego problemu potrafił ustrój niewolniczy rozwiązywać samodzielnie, na drodze gospodarczej. W rozwiązaniu tym jednak jedni (niewolnicy) mieli prawo i obowiązek pracowania, inni natomiast (wolni obywatele państwa) cieszyli się prawem do próżnowania i korzystania z owoców pracy niewolniczej. Podobnie i w średniowieczu zagadnienie to było rozwiązywane. Jedynie w szczytowym okresie rozwoju feudalizmu napotymano na szczególne trudności w określonych dokładnie gałęziach produkcji. Zaostrzyły się one zwłaszcza w okresie wczesnego kapitalizmu. Istnieją już wówczas duże rzesze ludności — posiadającej jako jedyne źródło bogactwa, swą siłę roboczą. Rzeszom tym nie potrafiiono często dostarczyć warsztatów pracy, zaczęła im grozić przymusowa bezczynność. Ze stanu tego zdawano sobie doskonale sprawę. Pogarszał go systematycznie, obok żywiołowego procesu urbanizacji, postępujący wzrost zaludnienia, powodujący ubożenie mas a nawet nędzę, która zrodziła masowe wówczas zjawisko-żebractwo. Ze zjawiskiem tym zaczęto jednak usilnie walczyć i rozwiązywano je wówczas w drodze opieki społecznej nad ludźmi pozostającymi bez pracy i środków do życia. Do akcji tej włączył się Kościół. Różne instytucje kościelne a zwłaszcza klasztory i szpitale zajmowały się szeroko opieką społeczną nad biednymi. Rodzący się w średniowieczu problem bezrobocia rozwiązywały również, powstałe w XIII wieku cechy dla bezrobotnych. Zapewniały one każdemu swemu członkowi jakąkolwiek bądź pracę dającą mu minimum egzystencji. Przygarniały do siebie i otaczały opieką również i przygodnych opuszczonych bezrobotnych.

Okres merkantylizmu cechuje nowy kierunek ustawodawstwa w interesującym nas przedmiocie, wyznaczony nowym, trzeźwym i skrupulatnym sposobem ówczesnego myślenia. Zrozumiano już wówczas, że masy biednych bezrobotnych i włóczęgów stanowią ogromne bogactwo w postaci leżącej odłogiem a zdrowej siły robo-

¹ Zob. Zaniewski R., *L'Origine du proletariat romain et contemporain*, Louvain—Paris 1957, s. 27 nn.

czej. Dlatego też postanowiono ich wykorzystać i zaprząć do świadomej i celowej pracy dla rozbudowującej się maszyny państwowej. Władze jednak stanęły w tym czasie przed podwójną trudnością. Ludzie zdolni do pracy nie mogli pracować z powodu braku przystosowania i przygotowania do jakiegokolwiek pracy. Z drugiej zaś strony, długotrwały okres bezczynności odzwyczaił ich od pracy do tego stopnia, że w ogóle gardzili jakąkolwiek pracą. Psychika wczesnokapitalistycznych robotników jest, według określenia Sombarta, zaciemniona lenistwem. Zauważmy jednak, że są to często robotnicy wygłodniali i do końca możliwości wyczerpani kilkunastogodzinnym dniem pracy. Niemniej jednak, wegetowały nadal pozostałości beztroskich instytucji dobroczynnych. Przed państwem merkantylnym stanęło więc zadanie przyzwyczajania, nakłonienia i wychowania ludzi do pracy. Musiały temu towarzyszyć różnego rodzaju obostrzenia i represje w stosunku do opornych. Poczyniono jednak pozytywne kroki w kierunku ustawowego zlikwidowania niezdrowego stanu rzeczy.

Czasy te jednak były „pomyślne” dla omawianego tu zagadnienia. Duże bowiem ilości siły roboczej pochłonęła wojna 30-letnia. Sytuacja zaczęła systematycznie się pogarszać w następnym pokojowym okresie, gdy postępujący proces uprzemysłowienia i umiastowienia zrywa z manufakturą i systemem nakładczym, wyrzucając tym samym stale na bruk nowe masy niepotrzebnych rąk roboczych. Liczba bezrobotnych zaczyna teraz wzrastać w niesłychanym wprost tempie. Systematycznie zwiększają się tym samym zastępy wszelkiego rodzaju żebraków i nędzarzy oczekujących pomocy i opieki ze strony państwa i Kościoła. Nikt jednak nie mógł przygotować wystarczającej ilości domów i warsztatów pracy zdolnych zatrudnić te masy potrzebujących opieki i pomocy.

Tak przedstawiał się omawiany problem przy końcu epoki wczesnego kapitalizmu. Właściwy kapitalizm otrzymał więc w spadku dość „uciążliwy balast” Sytuację zaostrzył jeszcze w dużej mierze nabrzmiały wówczas proces zaludniania się Europy, określanej dziś przez demografów mianem eksplozji demograficznej. Pewną jest rzeczą, że bez tak ogromnego wzrostu ludności, a więc i siły roboczej, kapitalizm nie osiągnąłby takiego szczytu w swym rozwoju i ekspansji, z drugiej zaś strony prawdą jest, że dzięki procesom rozwojowym wciągnął do pracy nowe rzesze robotników, w tym niewiast i dzieci². Jednakże stan zaludnienia przewyższał wszelkie możliwości i zapotrzebowanie indywidualistyczno-kapitalistycznej gospodarki.

² Abstrahujemy tu oczywiście od moralnego aspektu tego zagadnienia.

Dalszą a niemniej ważną przyczyną narastających trudności na rynku pracy są nowe wynalazki i zmiana sposobów produkcji wynikająca z doskonalenia organizacji pracy. Rozwój nowoczesnej techniki i organizacji pracy z konieczności musiał spowodować zaburzenia na ówczesnym rynku pracy. Wraz z rozwojem nowoczesnego przemysłu rozrasta się grupa ludzi, nazywanych potem przez Engelsa proletariatem, których jedynym bogactwem jest siła własnych rąk i liczne z reguły potomstwo. Kierownicy życia gospodarczego spodziewali się, że postęp techniczny — rugując z jednej strony pracę ludzką na korzyść pracy maszyn — wchłonie tę uwolnioną siłę roboczą w nowych gałęziach produkcji. Na tej drodze snuto optymistyczne horoskopy sprowadzające się do twierdzenia, że liczba wyrzuconych na bruk przez maszyny robotników niebawem się zmniejszy i jest tylko stanem przejściowym. Rzeczywistość okazała się inna. Mimo zwiększenia się zasobu dóbr umożliwiających szersze zaspokojenie rosnących stale nowych potrzeb, rzesza ludzi posiadających jedynie jako bogactwo swą siłę roboczą, nie ma szerszego niż dotąd udziału w tym przyroście bogactwa. Jednocześnie dynamizm przemian technicznych zwiększa płynność popytu na ich pracę, podważając tym samym stałość zatrudnienia.

Z biegiem czasu wyłania się problem cykliczności nowo zorganizowanego życia gospodarczego, polegający na periodycznym nawracaniu okresów ożywienia i zastoju z odpowiednimi wahaniami wielkości produkcji i stanu zatrudnienia. Stan zatrudnienia kształtuje się wówczas pod wpływem sprzecznych tendencji. Z jednej strony wykazuje stały wzrost, będący odbiciem rozwoju nowoczesnego przemysłu. Z drugiej natomiast przejawia płynność, rozrastając się lub kurcząc okresowo, i to z niejednakowym nasileniem w różnych kierunkach produkcji. Powoduje to często przesunięcia i zmiany strukturalne, a także i przymusową bezczynność pewnej grupy robotników przy jednoczesnym nadmiernym obciążeniu pracą robotników zatrudnionych. Rozwojowi ówczesnego życia gospodarczego towarzyszy zaostrzenie się problemu bezrobocia, który staje się teraz przedmiotem rozważań naukowych. Teraz dopiero rodzą się różne teorie prawa do pracy.

Nie znaczy to jednak, że dopiero teraz w ogóle zaczyna się mówić o tym prawie. Pierwsze bowiem wypowiedzi na jego temat początkami swymi sięgają jeszcze do czasów średniowiecza a nawet patrystyki³. Zagadnienie było wówczas rozumiane w tym sen-

³ U Ojców Kościoła nie ma wprost mowy o prawie do pracy, jednakże ich nauka o sprawiedliwości, miłosierdziu, jałmużnie, należą tematycznie do naszego zagadnienia. Przede wszystkim zaś, gdy traktują o własności

się, że jeżeli posiadający dobra wylamywał się z życia gospodarczego — co oznaczało uchylanie się od obowiązków ciążących na własności — to swą postawą utrudniał realizację prawa do pracy tym, którzy tej własności nie posiadali, gdyż przekreślał możliwości tworzenia warsztatów pracy, które by mogły zatrudnić ludzi chcących pracować. Ówczesne przeto wypowiedzi na temat prawa do pracy winny być rozumiane w sensie zachęty i przypomnienia obowiązku czynnego uczestniczenia w życiu gospodarczym ⁴.

O prawie do pracy w pełnym tego słowa znaczeniu mówi się jednak dopiero od połowy XVIII-go wieku. Idee tegoż prawa znalazły wówczas swój wyraz w rozważaniach teoretycznych i wypowiedziach polityków. Rozważania idą w dwóch kierunkach. Jedni domagają się gwarancji przez władzę społeczną pozytywnego prawa do pracy. Przewodzi im Ch. Fourier, który po raz pierwszy używa wyrażenia prawo do pracy — *droit au travail*, nazywając je najistotniejszym, podstawowym prawem ekonomicznym człowieka, wywodzącym się bezpośrednio z jego prawa do istnienia. W konkretnie istniejącym porządku społecznym każdy obywatel powinien mieć w każdym czasie zagwarantowaną odpowiadającą mu pracę. Niedostarczenie pracy swym obywatelom oznaczałoby przekroczenie przez władzę państwową prawa moralnego. Inni natomiast teoretycy tego zagadnienia, a przede wszystkim przedstawiciele szkoły klasycznej, uzasadniają potrzebę gwarantowania przez państwo jedynie negatywnego prawa do pracy. Ich koncepcje były uwarunkowane historycznie — pomimo, że nosiły pozornie charakter generalny. Dawały mianowicie wyjaśnienia odpowiadające ówczesnym doświadczeniom.

Zagadnienie zatrudnienia i prawa do pracy rozpatrywano wówczas przede wszystkim w związku z dynamiką zmian ludnościowych. Starano się określić warunki pozwalające na scharmonizowanie dynamiki zmian zachodzących po stronie popytu i podaży pracy. Opierając się na ówczesnych doświadczeniach przyjmowano uproszczone założenie, że poprawa warunków bytowych sprzyja wzrostowi liczby pracowników (ze względu na rosnący popyt na towary a przez to potrzebę rozwoju produkcji), pogorszenie zaś sytuacji materialnej działa pod tym względem hamująco, zwiększając dodatkowo śmiertelność niemowląt i skracając przeciętną życia robotnika. Sądzone więc, że decydującą rolę w utrzymaniu

zobowiązującej posiadających do świadczeń na rzecz ubogich lub też stwarzania im możliwości zdobycia samodzielnie tych dóbr, np. przez pracę, sprawa dotyczy niewątpliwie problemu nazywanego dziś „prawem do pracy”.

⁴ Por. Benet J., *Le capitalisme libéral et le droit au travail*, Paris 1947, s. 71 nn.

równowagi na rynku pracy odgrywa poziom płac. Taki sposób myślenia zrodził tendencję do ujmowania zjawisk gospodarczych w perspektywie ich form ostatecznych, ukształtowanych w wyniku długotrwałego procesu stopniowych przystosowań. Główną uwagę przyciągał stan mający się ustalić na dłuższą metę.

2. Współczesne warunki społeczno-ekonomiczne a problem prawa do pracy

Spytajmy wreszcie jak we współczesnych warunkach społeczno-ekonomicznych zagadnienie to jest rozumiane i stawiane, by następnie na tym tle zarysować stanowisko katolickiego personalizmu społecznego. Zbyt znaną bowiem jest rzeczą, że realizacja prawa do pracy, jakkolwiek rozumianego, pozostawia w ostatniej dobie wiele do życzenia, owszem, staje się często przyczyną konfliktów społecznych i politycznych. System kapitalistyczny nie jest w stanie pozytywnie zagwarantować wszystkim swoim obywatelom stałej pracy, zaś istniejące warunki społeczno-ekonomiczne nie pozwalają im niejednokrotnie na tworzenie warsztatów pracy na własną rękę. W tym samym okresie tworzą się zręby nowego systemu społeczno-gospodarczego, który programowo, w oparciu o swe założenia ideologiczne, ujmujące swoiście całość życia społecznego i gospodarczego, odrzuca koncepcje negatywnego prawa do pracy, deklarując się w sposób pozytywny zagwarantować każdemu obywatelowi warsztat pracy dzięki tzw. polityce pełnego zatrudnienia.

Przyjrzyjmy się zatem dokładniej obu tym przypadkom z osobna.

Doktryna szkoły klasycznej, będąca podstawą funkcjonowania systemu *k o m p e t e t y w n e g o*, każe w tym względzie pozostawić całą sprawę wolnemu biegowi gry podaży i popytu pracy. Broniąc jak najszerzej pojętej swobody człowieka, pozostawia każdemu wolną rękę w zdobywaniu i wykonywaniu pracy i całą troskę w tym względzie zrzuca wyłącznie na jego barki⁵. Oparte o te założenia indywidualistyczno-kapitalistyczne państwo, nie ingerując w dziedzinę własności obywateli, nie podejmuje się też roli reglamentacji rynku pracy. Jego głównym dążeniem jest troska o zapewnienie obywatelom swobody i jak najdalej posuniętej wolności gospodarczej, chociażby ta rodziła bezrobocie — co też faktycznie często występuje. Podstawowe prawo człowieka do pracowania

⁵ Zob. Ph. Suet, *Le droit au travail*, Paris 1972, *passim*.

i wynikające z niego konsekwencje są tym samym zapoznane. Dopiero w późniejszym okresie, zwłaszcza kapitalizmu zrzeszeniowego zagadnienie zostaje w pewnych granicach podjęte przez organizację związków zawodowych, które jednak nie były w stanie opłacać go dostatecznie, zwłaszcza od strony ekonomicznej ⁶.

W takiej sytuacji ta część obywateli, która posiada własny warsztat pracy zadowala się, a nawet zabiega o stałą gwarancję negatywnego prawa do pracy. Pozostała zaś część nie posiadająca środków produkcji zostaje w dużej proporcji odsunięta od twórczego udziału w życiu gospodarczym i społecznym; jest bowiem pozbawiona pracy a tym samym środków do życia i rozwoju. I dla tej części obywateli gwarancja jedynie negatywnego prawa do pracy przynosi bolesne w swej społeczno-moralnej wymowie skutki, i to niezależnie od szeroko dziś rozbudowanego w krajach zachodnich systemu zabezpieczenia ekonomicznego na wypadek bezrobocia ⁷. Zagadnienie bezrobocia staje się w tych warunkach z biegiem czasu jednym z najważniejszych problemów ekonomicznych i społeczno-moralnych. Okazało się, że realizacja prawa do pracy, pojmowanego nawet w sensie negatywnym, staje się tu niejednokrotnie tylko fikcją. Toteż rodzą się wysiłki myślicieli idące w kierunku przywrócenia zachwianej równowagi ekonomicznej systemu. Mamy tu na myśli szczególnie znane koncepcje Keynesa i Pigou, zmierzające do rozwiązania zagadnienia zatrudnienia wewnątrz systemu wolnokonkurencyjnego. Koncepcje te, wsparte programami polityki pełnego zatrudnienia czy Rooseveltowskiego „nowego ładu”, zrywając z bronioną dawniej całkowitą swobodą jednostki i niekontrolowaną wolnością gospodarczą, dały początek zupełnie nowej, zgoła odmiennej sytuacji, w jakiej się dziś znalazły rzesze pracowników „zachodniego” świata. Dzisiejsze państwo kapitalistyczne nadal nie zapewnia wszystkim obywatelom warsztatów pracy, stwarzając im przede wszystkim warunki — bardzo często niewystarczające — sprzyjające realizacji ich prawa do pracy rozumianego wyłącznie w sensie negatywnym. Niemniej jednak przestawiając się na system „gospodarki kierowanej”, rozwiązuje problem zatrudnienia w innej bez porównania skali, aniżeli to czyniło do czasów II wojny światowej.

⁶ Por. W. Malachowski, *Recht auf Arbeit und Arbeitspflicht*, Jena 1932, s. 22.

⁷ Bolesne dla wielotysięcznych rzesz bezrobotnych skutki opisują w polskich warunkach międzywojennych M. Minkowska (*Rodzina bezrobotna*, Warszawa 1933) i H. Balsigerowa, (*Spoleczne skutki bezrobocia*, Warszawa 1935).

Realizując nową — kierowaną politykę gospodarczą, państwo kapitalistyczne wzięło na siebie ciężar ogólnego regulowania procesów życia społeczno-gospodarczego i nakreślenia w nim miejsca i ram inicjatywie prywatnej, której interes nic przez to nie stracił. Uwolnione tą drogą częściowo od nadprodukcji i kryzysów, państwo kapitalistyczne stworzyło ogólne przynajmniej warunki pozwalające mu w dużej mierze uniknąć gnębiących je do niedawna wahań koniunkturalnych i bezrobocia. W ostatnich jednak latach, w związku ze zjawiskami recesji gospodarczej, dał się tu znowu zauważyć poważny wzrost bezrobocia⁸. Świadczy to także o tym, że — obok braku przedsięwzięcia przez państwo kapitalistyczne radykalnych środków likwidacji bezrobocia — gospodarowanie pracą ludzką nie jest tu problemem łatwym.

W systemie gospodarki socjalistycznej natomiast państwo jest jedynym czynnikiem kierującym całością życia gospodarczego. Dla realizacji planów gospodarczych ma do swej dyspozycji wszystkie środki produkcji, będąc jednocześnie głównym i jedynym kierownikiem całości życia gospodarczego i społecznego. Obywatele nie mają tu prawa posiadania większej prywatnej własności, prywatnych warsztatów pracy (poza drobnym w niektórych krajach socjalistycznych rzemiosłem i gospodarstwami rolnymi, których areał nie może przekraczać ściśle określonej liczby hektarów) oraz możliwości tworzenia ich na własną rękę. W zdobywaniu i wykonywaniu pracy w najszerszym tego słowa znaczeniu zależni od państwa, które tu jest głównym pracodawcą.

Prawo do pracy zakłada w systemie socjalistycznym „władzę nad kapitałem” a to oznacza wywłaszczenie ze środków produkcji, podporządkowanie ich zorganizowanej w partię klasie robotniczej, a więc zlikwidowanie pracy najemnej i kapitału, uzgodnienie ich stosunków. Prawo to wypływa tu z socjalistycznego systemu produkcji, który stwarza przesłanki gospodarce planowo-kolektywistycznej, pozwalającej zapewnić wszystkim obywatelom pracę⁹.

⁸ *Bureau International du Travail, Lalutte contre le chômage*, Genève 1950. Biuro przygotowuje w każdym roku specjalne zestawienia obrazujące stan bezrobocia we wszystkich krajach członkowskich. Warto jednak na tym miejscu zauważyć, że występującemu w wielu krajach zachodnich zjawisku bezrobocia towarzyszy fakt zatrudnienia wielomilionowej, nisko płatnej siły roboczej z krajów uboższych. Niejednokrotnie „opłaca” się tam być bezrobotnym i całkiem nieźle żyć z otrzymywanego zabezpieczenia finansowego nie godząc się na podejmowanie ciężkich, „służebnych” prac.

⁹ Analizę omawianego zagadnienia z punktu widzenia marksistowskiego przeprowadza szczegółowo W. Szubert w pracy pt. *Problem zatrudnienia w ekonomii klasycznej i u K. Marksa*, *Przegląd Nauk Historycznych i Społecznych*, t. I, 1950 r.

Prawo do pracy zagwarantowane przez konstytucje państw socjalistycznych jest — według ekonomistów stojących na gruncie marksistowskim — zabezpieczone przez socjalistyczną organizację gospodarstwa narodowego, nieustanny wzrost sił wytwórczych społeczeństwa, usunięcie możliwości kryzysów gospodarczych oraz zlikwidowanie bezrobocia¹⁰. Tak więc zorganizowane państwo samo wzięło na siebie obowiązek pozytywnego zagwarantowania każdemu obywatelowi pracy — co zresztą stało się prostą konsekwencją uspołecznienia środków produkcji i oparcia systemu gospodarczego na własności społecznej. Jest rzeczą nader oczywistą, że w takich warunkach zachodzi bezwzględna konieczność pozytywnej gwarancji prawa do pracy bowiem problem dostarczenia wszystkim obywatelom warsztatu pracy jest tu jednoznaczny z dostarczeniem im podstawowych środków do utrzymania się przy życiu. Prawo do pracy jest tu ściśle związane z prawem do wypoczynku, prawem do materialnego zabezpieczenia na starość, na wypadek choroby i utraty zdolności do pracy.

Tak zagwarantowanemu prawu do pracy odpowiada obowiązek pracy w myśl zasady „kto nie pracuje, ten nie je”. Miarą obowiązku pracy, jej wydajności, są — według założeń teoretycznych — możliwości i zdolności człowieka, granicą zaś zapłaty — faktyczne korzyści, jakie dana praca przyniosła społeczeństwu, zgodnie z zasadą: „od każdego według jego możliwości, każdemu według jego pracy”. Państwo o takim modelu społeczno-gospodarczym — aczkolwiek bez porównania z kapitalizmem — także napotyka trudności wiążące się z pełnym zatrudnieniem. Jeśli do tego dodamy, że przyjęty tu sposób realizacji prawa do pracy pozostawia — z punktu widzenia katolickiego personalizmu — wiele do życzenia, zwłaszcza jeśli chodzi o warunki pod jakimi jest tu praca podejmowana i wykonywana (system płac i wynikający zeń przymus ekonomiczny pracy kobiet zameężnych wychowujących dzieci), tym ostrzej uwydatni się teza, że gospodarowanie pracą ludzką nie jest rzeczą łatwą.

3. Postulaty katolickiego personalizmu w zakresie realizacji prawa do pracy

Przejdźmy zatem do zasadniczego w naszych rozważaniach pytania: jak katolicki personalizm — biorąc pod uwagę współczesne warunki społeczno-ekonomiczne i doświadczenia historyczne — rozumie „prawo do pracy”, jak takie rozumienie uzasadnia i jakie widzi formy (warunki) jego realizacji?

¹⁰ Zob. S. Ehrlich, *Państwo radzieckie*, Warszawa 1950, s. 103 nn.

Personalizm wychodzi tu z dwóch założeń, a mianowicie: z prawa człowieka do życia i rozwoju osobowego oraz z jego prawa do wolności¹¹. Człowiek ma prawo do życia i obowiązek podtrzymywania i rozwoju wszystkich sił witalnych — zarówno fizycznych jak i psychicznych — a stąd przysługuje mu naturalne prawo do korzystania ze środków zapewniających utrzymanie życia i wszechstronny jego rozwój. Normalnym środkiem do utrzymania życia i rozwijania go jest praca. Stąd ma człowiek naturalne prawo do pracowania. Będąc istotą rozumną, człowiek ma też prawo do wolności, której celem jest między innymi autonomia człowieka czyli jego zdolność determinowania samego siebie i kierowania sobą do obranego przez się celu. Fakt ten wyznacza rolę człowieka w naturalnym mu porządku społecznym oraz determinuje główne zarysy ustroju społecznego, wyznaczając pozycję osoby w tym ustroju.

Widzimy zatem, że punktem wyjścia jest tu stwierdzenie głoszące, iż celem istnienia społeczności jest człowiek, zaspokojenie jego potrzeb, realizacja jego celu życiowego. W omawianym przypadku chodzi o gospodarcze potrzeby człowieka i ich zaspokojenie. Dla zaspokojenia tych potrzeb społeczeństwo organizuje życie gospodarcze, włączając do uczestnictwa w nim wszystkich swych członków, dając im zarazem liczne uprawnienia i nakładając na nich odpowiednie obowiązki, to znaczy powołując ich do wspólnego podejmowania ciężarów i troszczenia się o wspólne dobro. I tu właśnie rodzi się problem przyczyniania się wszystkich członków społeczności państwowej do tworzenia wspólnego dobra, rozumianego przez to jako dobro indywidualne wszystkich a zarazem dobro całości. Do wytwarzania tego dobra przyczyniać się można przez wykonywanie jakichś użytecznych społecznie czynności — przez wykonywanie pracy. Dobro więc wspólne wymaga między innymi aby wszyscy mogli pracować. Ono nakłada zarazem na władzę społeczną obowiązek stworzenia odpowiednich warunków sprzyjających zdobywaniu i wykonywaniu pracy. Jako prosta konsekwencja, wynika z powyższego następny wymóg, aby wszyscy członkowie społeczności państwowej, stosownie do swego przyczyniania się do powstania dobra wspólnego, mieli proporcjonalny w nim udział. Szczegółowe zasa-

¹¹ Wszystkie encykliki społeczne — począwszy od *Rerum novarum* a skończywszy na *Laborem exercens* — podejmują interesującą nas tu problematykę wychodzącą właśnie od akcentowania tych dwóch praw podstawowych osoby ludzkiej. Ten sam sposób uzasadniania prawa do pracy występuje u twórców i późniejszych myślicieli związanych z personalizmem. Zob. Gonella G., *Principi di un ordine sociale*, Città del Vaticano 1944, s. 191. Por. też.: Kothen R., *L'Enseignement social de l'Eglise*, Louvain 1949, passim.

dy tego udziału wyznacza sprawiedliwość rozdzielcza oraz sprawiedliwość i miłość społeczna.

Tak przechodzimy do następnego nakazu moralnego wyznaczającego sposób realizacji prawa do pracy normowany zasadami prawa pracy. W ramach tego nakazu — wyrażającego się w szeroko rozumianych zasadach prawa pracy — zawiera się prawo człowieka do o w o c ó w p r a c y, będące bezpośrednią konsekwencją prawa do pracy oraz jego prawa do godziwych warunków pracy.

Praca zatem winna przede wszystkim zapewnić pracującemu człowiekowi odpowiednie warunki utrzymania. Jest to sprawa realizacji jego prawa do egzystencji, do życia rodzinnego, do wychowania dzieci i ich pełnego rozwoju. Realizacja tych podstawowych praw jest uzależniona od posiadania odpowiedniej ilości dóbr materialnych. Dobra te stanowią w tym przypadku wyżywienie, mieszkanie, odzież, odpoczynek a również pewne dobra kulturowe, jak książka, czasopismo, teatr, film itp. Zakres posiadania tych dóbr wyznacza pozycja społeczna pracownika i potrzeby członków jego rodziny. Pracującemu człowiekowi przysługują zatem takie warunki materialne, w których jest możliwy zdrowy i prawidłowy rozwój wszystkich członków jego rodziny; a więc warunki godne człowieka jako osoby. Za kryterium potrzeb człowieka uważa przeto personalizm jego cel i powołanie, które oznacza doskonalenie własnej osobowości i dążenie tą drogą do osiągnięcia Dobra Najwyższego.

Z drugiej strony trzeba jednak określić, nie tyle konieczny, co możliwy poziom życia pracownika utrzymującego się z owoców swej pracy. Składające się na ów poziom warunki materialne personalizm określa stopniem rozwoju społeczno-ekonomicznego państwa. Domaga się przeto utrzymania stopy życiowej na takim poziomie, który by zapewniał każdemu możliwość zaspokojenia potrzeb stosownie do jego pozycji społecznej ale też i na poziomie odpowiadającym ogólnemu stanowi rozwoju gospodarczego konkretnego organizmu państwowego. Nadmierna przecież konsumpcja może rujnować gospodarkę narodową. Zagadnienie to jest z punktu widzenia gospodarczego niesłychanie trudne. Niełatwo bowiem utrzymać odpowiednią zależność między stopą życiową a rozwojem gospodarczym państwa, który winien być równomierny i ciągły ¹².

¹² Nasuwa się tu jeszcze w sposób bezapelacyjny problem międzynarodowej sprawiedliwości społecznej. Jaki mianowicie poziom konsumpcji w krajach bogatych jest „usprawiedliwiony” w sytuacji, gdy miliony ludzi w krajach ubogich głodują? Zagadnienie to nie przestaje nurtować wielu uczonych i moralistów od dziesiątków lat. Jak dotychczas, nie dano na to pytanie jednoznacznej odpowiedzi, która by została potraktowana jako podstawa konkretnych decyzji jednostkowych i społecznych.

Dalszym warunkiem realizacji prawa do pracy, zgodnie z zasadami katolickiego personalizmu społecznego, jest możliwość u n i e z a l e ż n i e n i a się osobistego i gospodarczego dzięki wykonywaniu pracy. Przez zawarcie kontraktu pracownik zobowiązuje się do pracy w pewnych, ściśle określonych warunkach. Ale ta zależność nie może się rozciągać poza zakres wykonywanej pracy. W żadnym przypadku nie może dotyczyć środowiska w którym pracownik mieszka, warunków w których kształtują się jego poglądy i w których wychowuje swe dzieci, nie może rozciągać się na jego przekonania religijne czy polityczne. Otrzymywana zaś zapłata za pracę powinna dać pracownikowi i jego rodzinie możliwość stworzenia niezależnego i pewnego materialnego środowiska życia. Chodzi tu niewątpliwie o mieszkanie jako miejsce, ośrodek wychowawczy rodziny, o urządzenie domu na sposób godny cywilizacji XX wieku, a nie tylko wyznaczone warunkami tzw. minimum egzystencji. Poza gwarantowaniem poczucia niezależności, wpływa to przecież na stabilizację życiową pracownika, jego osiadłość — przyczyniającą się niewątpliwie do rozwoju życia rodzinnego.

Z drugiej strony zagadnienie to obejmuje także i s w o b o d ę pracownika w wyborze przedmiotów spożycia i ich jakości. Wszelkiego bowiem rodzaju praktyki tzw. konsumpcji zbiorowej — dość często obecnie stosowane — oznaczają niekiedy stawianie pracownika w sytuacji przymusowej, podczas gdy „spożycie jest czynnością osobistą i musi pozostać swobodne”¹³.

Nie budzącym zastrzeżeń jest też postulat o g r a n i c z e n i a — o ile tylko możliwe — z a l e ż n o ś c i pracownika od s a m e j p r a c y. Pracujący człowiek również i po zawarciu umowy o pracę nie przestaje być przy jej wykonywaniu osobą wolną¹⁴. To właśnie w pracy ma się kształtować jego osobowość — co jest niemożliwe we wszelkich warunkach zniewolenia i ograniczenia prawa do inicjatywy i swobody działania. Przecież nie gdzie indziej, jak w środowisku pracy człowiek ma prawo „być sobą”.

Prawo człowieka do wszechstronnego rozwoju i doskonalenia osobowego rozciąga personalizm także na zewnętrzne warunki pozwalające pracownikowi zdobyć odpowiednią p o z y c j ę ż y c i o w ą i z a w o d o w ą, stosownie do jego uzdolnień indywidualnych i talentów. Między tą pozycją społeczną a stopniem rozwoju osobowego istnieje przecież współzależność. Zasadniczym bowiem czynnikiem awansu zawodowego i społecznego jest w każdym nor-

¹³ E. Mounier, *Manifest personalistyczny*, cz. III, rozdz. 3.

¹⁴ Zob. J. Maritain, *Les droits de l'homme et la loi naturelle*, Paris 1945, s. 94.

małych warunkach stopień wykształcenia i postępu w rozwoju ogólnym i zawodowym pracownika. Niezgodne przeto z duchem personalizmu są wszelkie sytuacje i praktyki warunkujące awans pracownika przekonaniem religijnymi, politycznymi, względami rasowymi czy narodowościowymi. Odsuwanie pracownika od awansu tylko z tych względów oznacza łamanie podstawowych praw człowieka. Nie trzeba tu dodawać, że z drugiej strony wzgląd na dobro społeczne i osobiste pracownika wymaga dążenia do stałego wzrostu jego poziomu intelektualnego i zawodowego. Sprawa ta wiąże się przecież z rozwojem przedsiębiorstwa, którego powodzenie jest uwarunkowane stałym podnoszeniem kwalifikacji i uzdolnień pracowników a przez to ich powiązaniem z przedsiębiorstwem.

Wyłania się tu dalej zagadnienie z zabezpieczenia pracownika przed wszelkiego rodzaju ryzykiem. Bardzo często jego dochód jest narażony na ryzyko w związku ze stanem zdrowia, koniunkturą gospodarczą czy też różnego rodzaju niedociągnięciami przedsiębiorstwa (przeestoje w produkcji, spadek wydajności pracy itp.). Niejednokrotnie bez winy pracownika grozi mu obniżenie zarobku (trudne warunki pracy, przerwy z powodu awarii, złej pogody, niedostarczenia surowca), co może się odbić ujemnie na jego budżecie rodzinnym. Dla uniknięcia podobnego stanu rzeczy pracownik winien mieć zagwarantowany stały zarobek dzienny bądź tygodniowy. Taka gwarancja jest tym bardziej konieczna w obliczu bezrobocia. Jest rzeczą oczywistą, że we wszystkich wspomnianych przypadkach ryzyko takiego stanu winien ponosić w pierwszym rzędzie przedsiębiorca a nie pracownik, dla którego praca jest jedynym źródłem utrzymania¹⁵. Ma to doniosłe znaczenie społeczno-gospodarcze, gdyż dzięki temu rodzina pracownicza nie pozostanie pewnego dnia bez środków do życia. Znaczenie natomiast psychologiczne takiego zabezpieczenia polega na tym, że przyczynia się ono do wzrostu pewności i poczucia bezpieczeństwa u pracownika, do „zmniejszenia stanu jego psychicznego proletariatu wyrażającego się w ciągłej niepewności jutra”¹⁶.

Konsekwencją personalistycznej koncepcji prawa do pracy jest prawo człowieka do owoców pracy. Prawo to oznacza, że praca jest tytułem własności, że przez pracę człowiek uzyskuje dominium

¹⁵ Zob. Gonella G., *Principi di un ordine sociale*, s. 257 i nn.

¹⁶ J. Majka, *Zagadnienie płac w świetle zasad katolickiego personalizmu*, Lublin 1952, s. 192 (maszynopis pracy doktorskiej). Zagadnienie to rozważa autor o wiele szerzej w wydanej w 1980 i następnie w 1982 r. *Etyce życia gospodarczego*. Zob. rozdz. IV — *Obowiązek pracy i uprawnienia z niej płynące*.

nad rzeczami materialnymi. Rzeczy te, dzięki włożonej w nie pracy, zostają jak gdyby ponownie zawłaszczone. Oznacza to częściowe przeniesienie tytułu własności na pracowników, co jednak nie oznacza, że dawny właściciel traci tym samym swe prawo do własności w granicach w jakich je posiadał dotychczas. Sprawa wygląda tu nieco inaczej: pracownik uzyskuje przez włożoną pracę współuczestnictwo w dominium dotychczasowego właściciela. To dzięki pracy przedmiot staje się w sposób pełniejszy i doskonalszy zawłaszczony, może być pełniej i dokładniej użytkowany. I właśnie to użytkowanie staje się ostateczną racją posiadania.

Rozumowanie powyższe prowadzi nas do zagadnienia udziału w zyskach przedsiębiorstwa. Udział ów polega na tym, że pracownik jak gdyby poszerza swe prawo do owoców pracy, które nie sprowadza się tylko do należnej, z góry ustalonej zapłaty, ale sięga ponadto po dodatkowe korzyści, równie „należne” pracownikowi z racji wzrastającego zysku przedsiębiorstwa. Prawo to wyprowadza personalizm z zasad sprawiedliwości zamiennej domagającej się równości wzajemnych świadczeń; w tym przypadku pracownika i pracodawcy. Kryterium owego udziału stanowi praca i koszt włożony w produkcję przez obie strony, to jest pracowników i pracodawcę (przedsiębiorcę)¹⁷. Udział ów winien zatem progresywnie wzrastać wraz ze wzrostem rentowności przedsiębiorstwa, w takich bowiem warunkach „ofiara przedsiębiorcy jest nieproporcjonalna do jego rosnących zysków”¹⁸.

Inną stroną udziału pracownika w zyskach przedsiębiorstwa jest jego prawo do uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem na drodze przedstawicielstwa pracowniczego. Idzie tu o uczestnictwo w organach kontrolnych i w efektywnym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Uczestnictwo to oznacza prawo głosu pracowników w sprawach dotyczących wielkości produkcji, ceny zbytu, wysokości płacy a także form organizacyjnych przedsiębiorstwa. Dzięki tego rodzaju uczestnictwu pracownik staje się niejako współorganizatorem życia przedsiębiorstwa, bierze na swe barki część odpowiedzialności za losy przedsiębiorstwa i przestaje być tylko jego siłą wykonawczą i zależną.

Jest to jeden z ważnych elementów składających się na samopoczucie pracownika w zakładzie pracy. Ale wynika ono także z nastawienia kierownictwa i tzw. ogólnej atmosfery, panującej w środowisku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o stosunek

¹⁷ Zob. Leclercq J., *Leçons de droit naturel*, t. IV, Paris 1945, s. 357.

¹⁸ Zob. Messner J., *Das Naturrecht*, Innsbruck—Wien 1950, s. 699.

do pracownika nacechowany szacunkiem dla człowieka jako osoby a nie tylko jego wysiłków i efektów pracy. Pracujący człowiek nie kieruje się przecież wyłącznie myślą o efektach i korzyściach ze swej pracy. Pragnie on przede wszystkim uznania dla jego pracy; nie tylko o płacę mu chodzi ale także o społeczne uznanie dla siebie i wykonywanego zawodu. Chce wiedzieć dokładnie czego się od niego wymaga, chce być poinformowany o wszelkich zmianach i propozycjach dotyczących jego warunków pracy, chce aby się liczone z jego zdaniem. To przecież wpływa na jego stosunek do pracy, współpracowników i przełożonych, a w sumie warunkuje wydajność jego pracy.

Skoro mowa o wydajności pracy, to nie można jej oczekiwać i wymagać bez uprzedniego spełnienia innych jeszcze warunków, wiążących się z z e w n ę t r z n y m ś r o d o w i s k i e m p r a c y. Sprawa ta zajmuje dziś specjalistów z zakresu naukowej organizacji pracy i tzw. psychologii inżynierskiej. Głównym przedmiotem badań i działań w tym zakresie jest dostosowanie zewnętrznego środowiska pracy do wymogów psychofizjologicznych pracującego człowieka. Idzie tu zarówno o warunki mikroklimatu pomieszczenia zakładowego (temperatura, wilgotność powietrza, zapylenie, wibracje, hałas, oświetlenie), konstrukcję narzędzi pracy i obsługiwanych urządzeń, zajmowaną pozycję ciała, wkładany wysiłek fizyczny, stopień zmęczenia fizycznego i psychicznego — a więc w sumie to wszystko co się składa na tzw. komfort pracy. Nie można zapominać, że sprawa ta ma swe podwójne oblicze. Jednym jest niewątpliwie poziom wydajności i stopień dokładności w pracy — to interesuje nastawionego na niskie koszty i wysokie zyski przedsiębiorcę, drugim — możliwość dobrego samopoczucia pracownika, jego wygody i przyjemności w pracy, co przecież wpływa na stosunek do pracy i traktowanie jej jako drogę własnego rozwoju osobowego lub też przede wszystkim jako nieznośny trud, od którego niesposób się uwolnić, jeśli się chce żyć. Rzecz zrozumiała, że personalizm wysuwa swe wymagania odnośnie zewnętrznych warunków środowiska pracy mając na względzie potrzeby fizyczne i duchowe pracownika jako osoby a nie mechanizmu biopsychicznego, którego sprawne funkcjonowanie zależne jest od tych właśnie warunków. Jeśli domaga się wielu działań mieszczących się w ramach tego, co się nazywa humanizacją pracy, to w pierwszym rzędzie dla ulżenia i uprzyjemnienia pracy, uczynienia jej bardziej „ludzka”, a przez to i bardziej wydajną. Aspekt ekonomiczny pozostaje tu więc podporządkowany osobowemu charakterowi pracy traktowanej przez personalizm jako podstawowy czynnik rozwoju człowieka i społeczności w której żyje.

* * *

Dokonana tu analiza zagadnienia prawa do pracy i problemu jego realizacji nie może uchodzić za opracowanie wyczerpujące. Mamy na myśli zwłaszcza zagadnienia ekonomiczne tworzące splot czynników bezpośrednio warunkujących praktyczną realizację personalistycznego rozumienia prawa do pracy. Zagadnienia te zostały tu jedynie zarysowane, gruntowne ich opracowanie wymagałoby dogłębnej analizy całego szeregu aspektów ekonomicznych, do czego autor nie jest przygotowany. W artykule chodziło nam głównie o ukazanie zagadnienia prawa do pracy w świetle personalizmu katolickiego i podanie ogólnych założeń na których należy się oprzeć przy pozytywnych próbach jego rozwiązywania. Chcieliśmy wskazać, jakich zasad moralnych winien się trzymać system ekonomiczny aby jego realizacja prawa do pracy mogła uchodzić za wystarczającą i pełną. Dotychczasowe braki w tej realizacji mają swe źródło przede wszystkim w niewłaściwej hierarchii wartości, to jest w nieprzyznawaniu właściwej miary w życiu gospodarczym człowiekowi. Personalizm natomiast wysuwając człowieka — jako osobę ludzką wyposażoną w niezbywalne prawa osobowe — na czoło życia społecznego i gospodarczego, znajduje dla tych wartości właściwą proporcję.