

TERESA LISZCZ

Praca nie jest towarem¹

Work is Not a Commodity

Tak więc praca nosi na sobie szczególne znamię człowieka i człowieczeństwa, znamię osoby działającej we wspólnocie osób – a znamię to stanowi jej wewnętrzną kwalifikację, konstytuuje niejako samą jej naturę.

Papież Jan Paweł II, *Laborem exercens*²

1.

W encyklice *Laborem exercens* z 1981 roku, poświęconej w całości pracy ludzkiej, Papież Jan Paweł II przedstawił chrześcijańską (personalistyczną) koncepcję pracy człowieka (oczywiście każdej użytecznej pracy, a nie tylko pracy „najemnej”, chociaż ta ostatnia zajmuje w niej najwięcej miejsca). Praca stanowi, według tej koncepcji, „podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi”. W procesie pracy, w którym bierze udział wraz z innymi osobami, człowiek „czyni sobie ziemię poddaną” (L.E., pkt 4), ponieważ jest jedynym bytem zdolnym do planowego i celowego działania (L.E., pkt 7).

Człowiek (zdolny do pracy) ma moralny obowiązek wykonywania pracy: wobec siebie (aby utrzymać się przy życiu i rozwijać swoje człowieczeństwo) oraz wobec swojej rodziny, narodu i całej rodziny ludzkiej (L.E., pkt 16).

¹ Według *Encyklopedii PWN* (t. 3, Warszawa 1999): „Praca, ekon. proces złożonej aktywności fiz.-umysłowej człowieka, której celem jest przekształcenie zasobów naturalnych w dobra zaspokajające ludzkie potrzeby; jeden z czynników produkcji (obok ziemi i kapitału)” (s. 41), zaś „Towar – ekon. produkt przeznaczony na sprzedaż; występuje w gospodarce towarowo-pieniężnej; ma wartość użytkową – zdolność do zaspokajania potrzeb oraz wymienną – odzwierciedlaną przez cenę” (s. 602).

² Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Kraków 1996, s. 143 i n. (dalej: L.E.) Przywołując tę encyklikę, posługuję się jednakową we wszystkich jej wydaniach numeracją punktów.

Człowiek i tylko człowiek jest podmiotem pracy. Świat mechanizmów i maszyn, które same są owocem pracy ludzkiego umysłu, jest co do zasady „sprzymierzeńcem człowieka” w dalszym czynieniu sobie ziemi poddaną, chociaż w określonych warunkach może przekształcić się ze sprzymierzeńcą w przeciwnika człowieka, np. gdy mechanizacja lub automatyzacja pozbawia zajęcia ludzi lub gdy maszyna czyni niewolnikiem zafascynowanego nią człowieka (L.E., pkt 5).

Praca ludzka „ma swoją wartość etyczną, która wprost i bezpośrednio pozostaje związana z faktem, iż ten, kto ją spełnia, jest osobą, jest świadomym i wolnym, czyli stanowiącym o sobie podmiotem [...]. Podstawą określania [etycznej – T. L.] wartości pracy ludzkiej nie jest przede wszystkim rodzaj wykonywanej czynności, ale fakt, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą” (L.E., pkt 6). Zakładając, że różne prace spełniane przez ludzi mogą mieć większą lub mniejszą wartość przedmiotową (ekonomiczną), należy podkreślić, że każda z nich mierzy się nade wszystko miarą godności samego podmiotu pracy, czyli osoby: człowieka, który ją spełnia.

Chociaż człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak „nade wszystko praca jest »dla człowieka«, a nie człowiek »dla pracy«” (L.E., pkt 6). Celem „jakiegokolwiek pracy spełnianej przez człowieka – choćby była to praca najbardziej »służebna«, monotonna, w skali potocznego wartościowania wręcz upośledzająca – pozostaje zawsze sam człowiek” (L.E., pkt 6). „Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej »staje się człowiekiem«” (L.E., pkt 9). Papież zwraca jednak uwagę, że „praca, która z natury swej jest dobrem człowieka, może być użyta przeciwko niemu; można uczynić z niej środek ucisku (obozy pracy) lub wyzyskiwać człowieka pracy. Dlatego konieczne jest stworzenie takiego społecznego ładu pracy, który pozwoli człowiekowi w pracy »bardziej stawać się człowiekiem«, a nie degradować się przez pracę”.

Na ten społeczny ład pracy składają się w szczególności: prawo do pracy (możliwość zarabiania na życie własną pracą); ochrona życia i zdrowia pracującej osoby oraz poszanowanie jej godności; sprawiedliwa zapłata, wystarczająca na utrzymanie rodziny; prawo do wypoczynku i wolnego czasu na życie osobiste i rodzinne; prawo partycypacji, chociażby w minimalnym zakresie (prawa do informacji i konsultacji) i prawo zrzeszania się w organizacjach zawodowych. Przy tym uprawnienia człowieka pracującego z tytułu wykonywania pracy Papież ujmuje „w szerokim kontekście ogółu praw właściwych człowiekowi”, czyli praw człowieka, których poszanowanie „stanowi podstawowy warunek pokoju w świecie współczesnym” (L.E., pkt 16).

W sprawie wynagrodzenia za pracę w encyklice czytamy:

W każdym ustroju, bez względu na panujące w nim podstawowe układy między kapitałem a pracą, zapłata, czyli wynagrodzenie za pracę, pozostaje konkretnym środkiem, dzięki któremu

ogromna większość ludzi może korzystać z dóbr, które są przeznaczone do powszechnego używania [...]. Stąd właśnie sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno-ekonomicznego (L.E., pkt 18).

Chodzi o to, że wysokość wynagrodzenia decyduje o poziomie życia pracownika i jego rodziny oraz możliwościach rozwoju – zwłaszcza jego dzieci. Katolicka nauka społeczna na długo przed opublikowaniem *Laborem exercens* opracowała koncepcję słusznej i sprawiedliwej płacy, opartej na dwóch zasadach: finalnej i kauzalnej. Zasada finalna mówi, że płaca powinna wystarczyć na zaspokojenie potrzeb pracującego – podstawowych i rozwojowych. Zgodnie z zasadą kauzalną z kolei musi istnieć związek między wysokością płacy a jakością i ilością pracy pracownika³. Przy tym płaca jest w nim rozumiana jako suma dóbr i usług lub użyteczności gospodarczych uzyskanych w drodze wymiany za usługi pracy⁴.

Podobne do katolickiej koncepcji płacy słusznej i sprawiedliwej (zasady salariatu) jest prawo do płacy godziwej, ustanowione w art. 4 części II Europejskiej Karty Społecznej, którego najważniejszym elementem jest prawo pracującego do takiego wynagrodzenia, które zapewni jemu i jego rodzinie właściwy poziom życia, zrelatywizowany do ogólnego (przeciętnego) poziomu życia w danym kraju. Przy tym ten aspekt (element) godziwości jest odnoszony także do wynagrodzenia minimalnego⁵.

Tę chrześcijańską prawdę o pracy Jan Paweł II przeciwstawia „różnym kierunkom myślenia materialistycznego i ekonomicznego”, których zwolennicy „traktowali pracę jako pewnego rodzaju »towa-«, który pracownik – w szczególności robotnik w przemyśle – »sprzedaje« pracodawcy, a zarazem posiadaczowi kapitału, czyli zespołu narzędzi i środków umożliwiających produkcję”. Uznając, że ten sposób rozumienia pracy, właściwy XIX stuleciu, przeszedł do historii, ustępując miejsca bardziej humanistycznemu myśleniu o pracy, Papież przestrzega jednak: „Mimo to niebezpieczeństwo traktowania pracy ludzkiej jako *sui generis* »towa-« czy anonimowej »siły« potrzebnej do produkcji (mówi się wręcz o »sile roboczej«), istnieje stale, istnieje zwłaszcza wówczas, gdy widzenie problematyki ekonomicznej nacechowane jest przesłankami ekonomizmu materialistycznego” (L.E., pkt 7). Podniętę do takiego myślenia stanowi, zdaniem Jana Pawła II, „przyspieszony postęp cywilizacji jednostronnie materialnej, w której przywiązuje się wagę przede wszystkim do przedmiotowego wymiaru pracy, natomiast wymiar podmiotowy – to wszystko, co pozostaje w bezpośrednim lub pośrednim związku z samym podmiotem pracy – pozostaje na dalszym planie” (L.E., pkt 7).

³ L. Dyczewski, *Słuszna i sprawiedliwa płaca w katolickiej nauce społecznej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 2, s. 8.

⁴ C. Strzeszewski, *Ekonomiczna definicja płacy a „iustum salarium” w katolickiej nauce społecznej*, „Roczniki Nauk Społecznych KUL” 1985, t. 13, z. 1, s. 24.

⁵ Zob. J. Wratny, *Prawna interpretacja płacy godziwej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 5 i n.

2.

Obecnie jesteśmy, także w naszym kraju, świadkami ziszczania się tego niebezpieczeństwa. W języku ekonomii, i nie tylko, powszechnie używa się takich określeń, jak „siła robocza”, „zasoby ludzkie”, „rynek pracy”, „targi pracy”, „gielda 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 towaru⁶. Pogląd ten podzielają także niektórzy specjaliści prawa pracy. Najbardziej otwarcie, jak dotąd, w odniesieniu do stosunków pracy wyłożył go A. Świątkowski w artykule *Praca towarem?*⁷ 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:

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 pracę⁸.

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”⁹.

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 jest to, że wynagrodzenie za pracę oraz składki na ubezpieczenie społeczne, honoraria i wydatki

⁶ R. Krawczyk, Z. Krzyżanowska, *Zarys ekonomii*, Warszawa 1991, s. 1 i n.; J. Meller, *Płaca godziwa i jej determinanty*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 6 i n.

⁷ A. Świątkowski, *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 4, s. 18 i n. Zdaję sobie sprawę z tego, że ta wypowiedź pochodzi sprzed ponad 20 lat, jednak nie natrafiłam na późniejszą wypowiedź tego autora, w której odciąłby się on od niej, a wręcz przeciwnie, potwierdził on swoje zapatrywanie o towarowej naturze pracy w artykule pt. *W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych zatrudnionych*, „Palestra” 2015, nr 1–2, s. 79.

⁸ *Idem*, *Praca jest towarem?*, s. 19.

⁹ *Ibidem*.

na świadczenia socjalne stanowią tzw. koszty osobowe, stanowiące istotną część 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 przenosi 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”.

Formułując te tezy po upływie ponad 10 lat od ogłoszenia encykliki *Laborem exercens*, ich autor w żaden sposób nie odnosi się do zawartej w niej etycznej koncepcji pracy ludzkiej. Nie wyprowadza też wniosków z przytoczonej przez siebie na początku artykułu deklaracji uchwalonej podczas 26. sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Filadelfii 10 maja 1944 roku („deklaracji filadelfijskiej”), w której MOP potwierdziła, że dąży do urzeczywistnienia czterech fundamentalnych zasad, wyszczególniając na pierwszym miejscu zasadę, że praca nie jest towarem. A przecież dokument ten został uchwalony w czasie, gdy w ogromnej większości państw świata funkcjonowała gospodarka rynkowa.

Wezwanie do nietraktowania pracy jako towaru, które wygłosił w czasie XIII Światowego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych w Atenach w 1991 roku jeden z generalnych sprawozdawców tego Kongresu¹⁰, autor omawianej tu koncepcji skomentował w ten sposób, że ów sprawozdawca czynił to nie z pobudek ideowych, lecz przede wszystkim ekonomicznych, a także politycznych i z obawy przed zagrożeniem pokoju społecznego nie tylko w skali kraju, lecz także w wymiarze międzynarodowym¹¹.

Gwoli sprawiedliwości należy podkreślić, że autor referowanej tu koncepcji towarowego charakteru pracy stwierdza, 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”¹². Rozwijając nieco ten wątek, postuluje w szczególności zastąpienie roszczenia o przywrócenie do pracy roszczeniem o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy (w odpowiedniej wysokości), które – jego zdaniem – „służy w większym stopniu ochronie specyficznego towaru, jakim jest praca człowieka”. Rezygnacja z roszczenia o przywrócenie do pracy oraz zastąpienie odszkodowaniem pieniężnym sankcji karnoadministracyjnej (grzywny) za naruszenie przez pracodawcę uprawnień pracowniczych według A. Świątkowskiego „pozwoliłoby prawu pracy utrzymać należne tej gałęzi prawa miejsce w grupie dys-

¹⁰ Zob. O.E. Uriarte, *The Impact of Economic Difficulties in the Enterprise on Working Conditions*, Athens 1991, s. 44.

¹¹ A. Świątkowski, *Praca jest towarem?*, s. 18.

¹² *Ibidem*, s. 19.

cyplin prawniczych stworzonych dla regulacji przemysłu i obrotu handlowego”¹³.

Na ogół wszyscy, którzy traktują pracę jako towar, podobnie jak A. Świątkowski, podkreślają jednocześnie, że jest to towar szczególny, wymagający specjalnego traktowania (ochrony) ze względu na ścisły (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 kiszony ogórek. Regulowanie przez państwo wymiaru pracy czy płacy ma taki sam sens, jaki miałyby ministerialne zarządzenia dotyczące kształtu skarpetek czy długości kiszonych ogórków¹⁴.

Pokazuje ona, dokąd może nas zaprowadzić towarowa koncepcja pracy.

3.

Jednym z aspektów towarowej koncepcji pracy jest teza o istnieniu rynku pracy, która przynajmniej dla niektórych ekonomistów jest oczywista¹⁵. Posługują się tą kategorią także niektórzy przedstawiciele polityki społecznej i prawa pracy. Można powiedzieć, że jest to również termin języka prawnego¹⁶. Mimo tego, że pojęcie to jest w powszechnym użyciu, nie jest jasne, co ono oznacza, na co zwrócił uwagę W. Sanetra w artykule *Czy istnieje rynek pracy*¹⁷.

Niewątpliwie zwolennicy ujmowania pracy jako towaru, mówiąc o rynku pracy, mają na myśli rynek w rozumieniu ekonomicznym, podobnym do znaczenia rynku: 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 podaży. 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.

Jakby na przekór tej definicji zarówno zwolennicy, jak przeciwnicy towarowego ujęcia pracy podkreślają, że rynek pracy jest mocno reglamentowany, „działa w warunkach bardzo niedoskonałej konkurencji i przy istotnych zewnętrznych

¹³ *Ibidem*, s. 20.

¹⁴ B. Mazur, *Czas na pracę*, „Wprost”, 24.09.2000, s. 8.

¹⁵ Oprócz pozycji przytoczonych w przypisie 2 zob. też: *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, pod red. A. Szalkowskiego, Kraków 1992.

¹⁶ Terminu tego używa w szczególności Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) w art. 14 zamieszczonym w tytule IX „Zatrudnienie” oraz ustawa z dnia 20 kwietnia 2014 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 roku, poz. 674 ze zm.).

¹⁷ W. Sanetra, *Czy istnieje rynek pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 8, s. 2 i n.

ingerencjach¹⁸. O niemalże pełnej swobodzie można mówić tylko co do jednego – zawrzeć czy nie zawrzeć umowę o zatrudnienie i z jakim podmiotem ją zawrzeć, natomiast warunki zatrudnienia – na podstawie stosunku pracy, które wciąż (na szczęście) dominuje – nie są pozostawione do uznania stron, lecz silnie zdeterminowane przepisami prawa pracy o charakterze imperatywnym (głównie semiimperatywnym).

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 i organizacje osób poszukujących pracy), 4) rozległe, kosztowne i trudne do likwidacji są skutki globalnej (i permanentnej) nierównowagi na rynku 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 pracę¹⁹. Wobec powyższego trudno nie przyznać racji W. Sanetrze, gdy wyraża wątpliwość co do tego, czy tak zreglamentowany „rynek pracy” jest w istocie rynkiem²⁰.

4.

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”²¹.

„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”²². 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 „rynku pracy” jest „bardzo niedoskonała” i sami zwolennicy towarowej koncepcji pracy przyznają, że we współczesnych gospodarkach rynkowych, a już szczególnie w społecznej gospodarce rynkowej,

¹⁸ J. Meller, *Płaca godziwa...*, s. 7.

¹⁹ Między innymi przy pomocy instytucji i instrumentów rynku pracy.

²⁰ W. Sanetra, *op. cit.*, s. 9.

²¹ J. Meller, *Płaca jako cena pracy i szczególne cechy rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 1993, nr 10, s. 6.

²² R. Kamerschen, R.B. McKenzie, C. Nardinelli, *Ekonomia*, Gdańsk 1991, s. 1.

nie ma wolnorynkowych cen pracy²³. Państwo wpływa bowiem na poziom płac – przede wszystkim przez instytucję płacy minimalnej, bezpośrednio decydowanie o wynagrodzeniach w sferze budżetowej oraz ograniczenia swobody układowego (umownego) określania wysokości wynagrodzeń w gospodarce.

Mimo tej reglamentacji dostrzegają oni jednak w płacy cechy ceny pracy, oddziaływanie na tę cenę podaży pracy i popytu na nią. Ma się to przejawiać w szczególności w tym, że: 1) w normalnie funkcjonującej gospodarce dominuje układ płac zbliżony do relacji kosztów poniesionych na zdobycie kwalifikacji, a gdy tak nie jest, to zmniejsza się zainteresowanie pracą tego rodzaju (brak kandydatów lub negatywna selekcja), 2) pracodawcy oferują wyższe płace, gdy muszą konkurować z innymi podmiotami o określoną kategorię „zasobów pracy”, a gdy występuje obfitość kandydatów do danej pracy, „wzrasta ich wstrzeźliwość płacowa”, 3) jednostkowe i grupowe relacje płac kształtują się w jakimś stopniu pod wpływem sytuacji na rynku pracy, silniejszą pozycję mają osoby posiadające rzadkie i deficytowe kwalifikacje, a w gorszej sytuacji są kategorie pracownicze, które występują w nadmiarze, 4) cena pracy (płaca) ma wpływ na podaż siły roboczej – większość decyzji co do wyboru zawodu, a następnie miejsca pracy, jest podejmowana z uwzględnieniem wysokości przyszłych zarobków, 5) działające racjonalnie firmy powiększają ofertę miejsc pracy, kiedy siła robocza jest tańsza, a ograniczają tę aktywność, gdy praca drożeje, 6) w związku z takimi relacjami ceny pracy oraz podaży i popytu na siłę roboczą płaca odgrywa pewną rolę w równoważeniu rynku pracy („płaca równowagi”)²⁴.

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 ekonomiści zgadzają się z tezą, że płaca jest ceną pracy. Do tych, którzy mają co do tego wątpliwości należy Z. Jacukowicz. W artykule *Płaca ceną?*²⁵ autorka wskazuje na sposób ukształtowania wysokości płac, który jej zdaniem przeczy temu, aby praca była towarem, a płaca jej ceną. Punktem wyjścia rozważań jest stwierdzenie, że cena – chociaż nie ma jej jednoznacznej definicji²⁶ – najczęściej oznacza „wyraz wartości towaru”. 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

²³ J. Meller, *Płaca jako cena pracy...*, s. 7.

²⁴ *Ibidem*, s. 7–8.

²⁵ Z. Jacukowicz, *Płaca ceną?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 10, s. 16–18.

²⁶ „Cena to cokolwiek, z czego dana osoba musi zrezygnować w zamian za jednostkę nabywanego towaru lub usługi” (R. Kamerschen, R.B. McKenzie, C. Nardinelli, *op. cit.*, s. 1).

na wychowanie przyszłego pracownika i przygotowanie go do wykonywania zawodu²⁷. Autorka wskazuje na to, że z badań czynników kształtujących wysokość płac wynika, że nie ma bezpośredniej zależności wysokości płac od kosztów „wytworzenia zdolności do pracy”.

Popyt na pracę i jej podaż również 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 autorki – „efekty marginesowe, a nie powszechna prawidłowość”²⁸.

Jacukowicz zwraca też 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, przeciwnie – jednym z podstawowych celów polityki społeczno-gospodarczej państwa jest zapewnienie wystarczającej liczby miejsc pracy dla obywateli²⁹. Inaczej, niż w przypadku cen towarów, nie ma zjawiska światowej ceny pracy.

Wysokość płac kształtuje się więc odmiennie niż ceny towarów. Decydują o niej głównie: 1) wysokość dochodu narodowego na jednego mieszkańca oraz proporcje jego podziału na konsumpcję i akumulację³⁰, 2) udział płac w kosztach pracy (obejmujących, poza wynagrodzeniem, m.in. wydatki na ubezpieczenie społeczne, usługi socjalne i 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 S. 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 społecznych³¹.

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 utrzyma-

²⁷ A. Smith w książce wydanej po raz pierwszy w 1776 roku 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 (*Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa 1954, s. 87–88).

²⁸ Z. Jacukowicz, *Płaca ceną?*, s. 16.

²⁹ *Ibidem*, s. 17.

³⁰ W tej sprawie zob. *eadem*, *Poziom płac a dochód narodowy*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 2, s. 5 i n.

³¹ S. Borkowska, *Prawo do płacy godziwej a negocjacje*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 2.

nie rodziny, czyli godne życie³². W Polsce, ze względu na stosunkowo niski przeciętny poziom życia, płaca minimalna, która powinna zapewnić rodzinie pracowniczej „godne” życie, mogłaby być określana w nawiązaniu do minimum socjalnego.

Jak wynika nawet z tego bardzo pobieżnego przeglądu wypowiedzi, także dla ekonomistów nie jest oczywiste, że praca jest towarem, a płaca – ceną pracy. Można nawet spotkać pogląd, że „ujmowanie pracy w kategoriach towaru, a płacy w kategoriach ceny, to jeden z najbardziej kontrowersyjnych problemów w teorii płac³³”.

5.

W piśmiennictwie ekonomicznym wyrażono zapatrywanie, że „spór o towarowy charakter pracy i cenową treść płacy nie ma zasadniczego znaczenia dla praktyki racjonalnego gospodarowania zasobami ludzkimi³⁴”. Być może tak jest, gdy chodzi o „gospodarowanie zasobami ludzkimi”. Natomiast nie ulega wątpliwości, że ma on istotne znaczenie, gdy chodzi o sytuację pojedynczej pracującej osoby i jej relacje z osobami współpracującymi.

Jak słusznie twierdzi J. Meller, 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 możliwości³⁵”. 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 warto, 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 oraz prawdziwy wypoczynek. Mamy więc do czynienia z pracą, która przynosi pieniądze, ale w pewnym stopniu degraduje, 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 póki co nie są, koszty

³² J. Meller, *Płaca godziwa...*, s. 3.

³³ Z. Jacukowicz, *Rozważania o pracy godziwej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 2.

³⁴ J. Meller, *Płaca jako cena pracy...*, s. 8.

³⁵ *Ibidem*.

„amortyzacji zdolności do pracy”. Warto w tym miejscu zauważyć, że Konstytucja, zobowiązując w art. 65 ust. 4 ustawodawcę do określenia minimalnej wysokości wynagrodzenia (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 tu 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 pewnym oderwaniu od osoby pracownika – jako towar, to uprawniona jest teza, że ochronie w związku z zatrudnieniem nie podlega osoba pracująca, lecz jej zdolność do pracy³⁶. 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, których 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 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, swobodę stosowania szczególnych systemów czasu pracy, polecanie pracy w godzinach nadliczbowych w istocie według swobodnego uznania pracodawcy i bezwzględny w praktyce obowiązek jej wykonywania, pełną swobodę wyznaczania dyżurów i zlecania podróży służbowych, decydowanie o pracy zmianowej i pracy nocnej, dopuszczenie w szerokim zakresie pracy w niedziele i święta – według art. 66 ust. 2 Konstytucji wolne od pracy.

³⁶ Już od dawna podobny pogląd głosi J. Jończyk (*Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 383–384), twierdząc, że dobrem chronionym przez przepisy bhp jest zdolność do pracy „jako szczególne dobro osobiste i wartość ekonomiczna”.

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 roku w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy³⁷. Inna sprawa, że sama ta zasada zdaje się odchodzić w przeszłość, ustępując miejsca dyrektywie dostosowania się człowieka do pracy.

Swobodę pracodawcy co do sposobu wykorzystania „zakupionej siły roboczej” rozszerza też – ustanowione w art. 42 § 4 k.p. – prawo pracodawcy do polecenia pracownikowi wykonywania innej pracy niż ustalona w umowie o pracę na okres do trzech miesięcy, nawet w każdym roku kalendarzowym, rozszerzająco przy tym interpretowane w doktrynie i orzecznictwie.

6.

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 „płód” 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 dnia 21 sierpnia 1997 roku o ochronie zwierząt³⁸, 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. Człowiek angażuje w pracę całą swoją osobę. Udając się do pracy, nie zabiera ze sobą tylko swej zdolności do pracy, pozostawiając resztę swej osobowości w domu. W stosunku pracy występuje przede wszystkim w jednej roli – osoby, która wykonuje na rzecz swojego kontrahenta (pracodawcy) przyjęte na siebie zobowiązanie. Nie przestaje jednak być w tym czasie czyimś synem lub córką, małżonkiem czy rodzicem, a przede wszystkim – dla chrześcijan – osobą stworzoną „na obraz i podobieństwo Boga”. Wyrażając się o nim „towar”, „zasób ludzki” lub „siła robocza”, degradujemy jego człowieczeństwo i przygotowujemy dogodny grunt dla przedmioto-

³⁷ Tekst dyrektywy w języku polskim i angielskim w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 2, Kraków 2006; zastąpiła ona dyrektywę Rady UE z dnia 23 listopada 1993 roku o takim samym tytule.

³⁸ Dz.U., nr 111, poz. 724.

wego, instrumentalnego jego traktowania. Jeżeli dla ekonomistów, do celów rachunku ekonomicznego, przydatne jest określenie pracy jako towaru, a wynagrodzenia (płacy) jako ceny tego towaru, to wcale nie znaczy, że my mamy przejmować te określenia (a w ślad za tym ten sposób myślenia) do języka prawa pracy lub jego doktryny.

BIBLIOGRAFIA

- Borkowska S., *Prawo do płacy godziwej a negocjacje*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1.
Dyczewski L., *Śluszna i sprawiedliwa płaca w katolickiej nauce społecznej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 2.
Encyklopedia PWN, t. 3, Warszawa 1999.
Jacukowicz Z., *Płaca ceną?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 10.
Jacukowicz Z., *Poziom płac a dochód narodowy*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 2.
Jacukowicz Z., *Rozważania o pracy godziwej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1.
Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Kraków 1996.
Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 2, Kraków 2006.
Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
Kamerschen R., McKenzie R.B., Nardinelli C., *Ekonomia*, Gdańsk 1991.
Krawczyk R., Krzyżanowska Z., *Zarys ekonomii*, Warszawa 1991.
Mazur B., *Czas na pracę*, „Wprost”, 24.09.2000.
Meller J., *Płaca godziwa i jej determinanty*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1.
Meller J., *Płaca jako cena pracy i szczególne cechy rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 1993, nr 10.
Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego, pod red. A. Szalkowskiego, Kraków 1992.
Sanetra W., *Czy istnieje rynek pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 8.
Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa 1954.
Strzeszewski C., *Ekonomiczna definicja płacy a „iustum salarium” w katolickiej nauce społecznej*, „Roczniki Nauk Społecznych KUL” 1985, t. 13, z. 1.
Świątkowski A., *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 4.
Świątkowski A., *W kierunku ustawowej dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych zatrudnionych*, „Palestra” 2015, nr 1–2.
Uriarte O.E., *The Impact of Economic Difficulties in the Enterprise on Working Conditions*, Athens 1991.
Wratny J., *Prawna interpretacja płacy godziwej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1.

SUMMARY

The author presents two contradictory concepts of human work – a personalistic one, most fully expressed in John Paul II’s encyclical *Laborem exercens*, and the commodity one, accepted by the majority of economists and some of representatives of the labour law science. According to the first concept each type of work has the same ethical value, resulting from the fact that man is the subject of it (perpetrator), however, different types of work have different economic value; work is for man and not the other way round. According to the second concept – work is a commodity, though a particular one and the price of this commodity is remuneration; man should get adapted to work in the best possible way that is to the employer’s requirements in order to be a competitive “commodity”. The author advocates the first concept.

Keywords: work; commodity; dignity of work; ethical value; economic value

