

Janusz Żołyński  <https://orcid.org/0000-0001-7376-1693>

Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

ZAKŁAD PRACY JAKO BYT INTERSUBIEKTYWNY (WSPÓLNOTA WYOBRAŻONA)

Abstract

Employing establishment as an intersubjective entity (imagined community)

Employing establishment community is an intersubjective entity (imagined community). This stems from the following facts:

- it has impermanent functioning bases,
- it's clearly economic in nature,
- as a rule, it has a local, environmental dimension.

Słowa kluczowe: wspólnota, intersubiektywny charakter, wspólnota wyobrażona

Keywords: community, intersubjective nature, imagined community

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Współczesny świat funkcjonuje według innych reguł niż kilkanaście czy nawet kilka lat temu. Dotyczy to także obszaru zatrudnienia. Już od pewnego czasu globalna sfera zatrudnienia, w rozumieniu kultury cywilizacji zachodniej¹, odeszła od struktur atomistycznych – niewielkich podmiotów zatrudniających co najwyżej kilku pracowników. W konsekwencji pracownicy często świadczą pracę w podmiotach zatrudniających setki, a nawet tysiące ludzi, podmiotach o różnych, niejednokrotnie skomplikowanych formach organizacyjnych, określanych potocznie korporacjami (prawna struktura organizacyjna jest bez znaczenia). W takich miejscach pracownicy są anonimowi w tym znaczeniu, iż w zakresie globalnym w ogóle się nie znają i nie nawiązują więzi społecznych czy osobistych relacji. Nie oznacza to, że nie identyfikują się z bliżej nieokreślonym pracodawcą czy – generalnie jako pewien określony

¹ Używam pojęcia „cywilizacja”, gdyż w skali świata państw jest około 200, a cywilizacji zaledwie kilka.

zbiór – z zatrudnionymi u niego osobami (podstawy prawne zatrudnienia są również drugorzędne). Niemniej identyfikacja ta ma kruche podstawy i łatwo ulega rozpadowi (zanikowi), gdyż zatrudnieni występują jako **wspólnota bezimiennych, a zatem wspólnota wyobrażona**. Pomimo jej szeroko pojętej anonimowości podlega jednak zainteresowaniu wielu podmiotów, którymi są różne ośrodki administracji państwowej, a także związki zawodowe, organizacje pracodawców, partie polityczne czy nawet ruchy społeczno-polityczne. Stąd jest to także wspólnota monitorowana.

Pojęcie „wspólnoty zakładu pracy”

Przed przeprowadzeniem rozważań w materii założonego tematu za niezbędne należy uznać co najmniej ogólne odniesienie się do pojęcia „wspólnota zakładu pracy” (Żołyński 2017). Otóż w doktrynie prawa pracy problematyka pojęcia wspólnoty załogi znana jest już od dawna, niemniej w starszej literaturze poruszana była raczej marginalnie. W niniejszym opracowaniu syntetycznie zaprezentuję tę problematykę. Według Tadeusza Zielińskiego zachodnia doktryna posługiwała się teorią wspólnoty, realizując za jej pomocą różne cele. Pierwotnie wskazywała między innymi, że zakład pracy stanowi dobro wspólne pracowników i pracodawców. Przestaje być zatem terenem ścierania się sprzecznych interesów stron złączonych umową o pracę. W późniejszym okresie uznano, że jedną z form przeciwstawiania się antagonizmom stał się rozwój ważnych form uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, znajdującym także oparcie w teorii opowiadającej się za przekształcaniem umów o pracę w tak zwany akcjonariat pracowniczy, polegający na połączeniu udziału pracowników w zyskach z udziałem w własności przedsiębiorstwa (Zieliński 1986, s. 112 i n.)². Omawiane zagadnienia były przedmiotem analizy w opracowaniach Krzysztofa Kolasińskiego (1997, s. 131–132) czy w wywodach zawartych w podręczniku Wiktora Jaśkiewicza, Czesława Jackowiaka i Włodzimierza Piotrowskiego (1980, s. 35–38). Ponadto w pewnym zakresie w tej materii wypowiedział się Maciej Świącicki (1957, s. 69 i n.). Krytycznie natomiast do tej koncepcji ustosunkował się Waclaw Szubert (1964, s. 88–89), uznając, że wspólnotę charakteryzuje bezkonfliktowość, która to nie występuje w relacjach pracownik–pracodawca³. Nie można także pominąć (oczywiście uwzględniając kontekst epoki) poglądów Jana Jończyka (1977), który dokonuje między innymi charakterystyki prawnej w odniesieniu do pojęcia załogi (tj. kolektywu pracowników bez kierownika), czy poglądów Waleriana Sanetry (1977), który stawia pytania dotyczące relacji pojęć „zakład pracy” i „załoga”. Wskazuje przy tym, że załogę należy traktować jako organ zakładu pracy. Z kolei w najnowszych poglądach doktryny

² Tadeusz Zieliński opisał m.in. zachodnie doktryny prawne (syndykalizm, etatyzm) oraz dokonał analizy doktryn socjalistycznych, przywołując przy tym ówczesną literaturę.

³ Należy w dużej mierze przyznać rację temu autorowi. Niewątpliwie zmiana aktualnie ukształtowanego w Polsce antagonistycznego modelu społecznych stosunków pracy może być niezmiernie trudna. Zmianie takiej nie sprzyja bowiem model rozwoju światowej gospodarki, wynikający z samej istoty globalizacji. Otóż ogół procesów prowadzących do coraz większej unifikacji, współzależności i integracji państw, społeczeństw, gospodarek oraz kultur musi spotykać się z oporem, a nawet agresją społeczną.

zagadnienie wspólnotowości jest sygnalizowane przez Teresę Liszcz, lecz wyłącznie w celach dydaktycznych (Liszcz 2014, s. 94–95). Z kolei Arkadiusz Sobczyk (2015, *passim*) zadaje między innymi pytanie: skoro pracownicy mają prawo do współzarządzania zakładem pracy, to czym jest i czyj jest zakład pracy? Wskazuje również, że wspólnotowość zakładu pracy obejmuje wspólne prowadzenie działalności gospodarczej. Nie jest to jednak wystarczające, gdyż zakład pracy łączy osoby, których życie w istotny sposób skupione jest wokół zakładu pracy oraz w jakiejś części uzależnione od jego ekonomicznego powodzenia, a tym samym od jego istnienia. Stąd członkami wspólnoty zakładu pracy są nie tylko pracownicy, lecz także ich rodziny, byli pracownicy i niewątpliwie pracodawca wraz z jego rodziną. Należą do tej zbiorowości także osoby pozostające w niepracowniczym stosunku zatrudnienia.

W tym też względzie wyrażam pogląd, że w obszarze prawa pracy wspólnota zatrudnionych **ma charakter wartości autotelicznej**. Jest wartością samą w sobie i zajmuje jedno z najważniejszych miejsc w hierarchii wartości sfery pracowniczej. Wartością, która w obszarze prawa pracy kreuje inne wartości, takie jak bezpieczeństwo społeczne i socjalne, bezpieczeństwo i higienę pracy, solidaryzm, trwałość zatrudnienia, prywatność czy równouprawnienie oraz przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji. Wartością, która winna kreować zaufanie między członkami wspólnoty⁴. Niemniej specyfika społecznych stosunków pracy powoduje, że jest to wspólnota inna niż na przykład wspólnota państwowa. Występuje tu bowiem **relacja horyzontalna** (pracownik/zatrudniony – wspólnota zakładu pracy), a nie **relacja wertykalna** (jednostka/obywatel – państwo).

Pojęcie „wspólnota wyobrażona”

Przed odniesieniem się do materii wspólnoty wyobrażonej na gruncie prawa pracy niezbędne jest również co najmniej ogólne odwołanie się do terminu „wspólnota wyobrażona”, które to pojęcie zostało stworzone przez Benedicta Andersona (1983/1997). Autor stawia pytania, czym jest naród i jakie są źródła świadomości narodowej. W celu odpowiedzi na nie za punkt wyjścia przyjął, że narodowość czy też przynależność narodowa, podobnie zresztą jak nacjonalizm, są szczególnego rodzaju reliktem kulturowym. Przeprowadza dokładną analizą sposobu, w jaki one się kształtowały, jak zmieniały swoje znaczenie i dlaczego do dziś wywołują tak burzliwe emocje. Ponadto analizuje, skąd bierze się tak głębokie do nich przywiązanie.

Anderson uznaje, że narody są wyobrażone i jako wspólnoty, nawet te największe czy zamieszkujące największe obszary, zawsze pozostaną ograniczone. Ograniczenie to będzie wynikało zarówno z granic geograficznych, jak i granic mentalnego przeświadczenia członków wspólnoty o przynależności do danego miejsca jako swojej ojczyzny⁵. Będzie to także

⁴ W materii budowania zaufania we wspólnocie zatrudnionych odsyłam do wyników badań, z wykorzystaniem drzew decyzyjnych, dotyczących pracowników Grupy Kapitałowej KHGM Polska Miedź S.A. w Lubinie (Waliluk, Brzostek 2021, s. 167–188).

⁵ Przykładów takich w skali świata jest mnóstwo, kiedy to człowiek z danego obszaru kulturowo-społecznego uznał się sam za członka innej wspólnoty. Na gruncie polskim takim przykładem może być osoba Rudolfa Weigla,

ograniczenie innymi narodami zza granic. Żaden naród bowiem nie wyobraża sobie siebie jako całej ludzkości. Wobec tego nawet najbardziej zagorzali nacjonaliści nie marzą o dniu, w którym wszyscy członkowie gatunku ludzkiego wejdą w skład ich narodu. Stąd na przykład dana grupa narodowa związana z terenem geograficznym, który uważa za swoją ojczyznę, w swym nacjonalizmie nie będzie dążyć do tego, aby każda istota ludzka przynależała do tej zbiorowości⁶. Będzie ona raczej dążyć do tego, aby to jej członkowie zajęli miejsca członków innych narodów, w celu ujednoczenia swojego narodu.

Odniesienie się do koncepcji Benedicta Andersona jest istotne, ponieważ wiele jego spostrzeżeń i stawianych tez można odnieść wprost do sfery społecznych stosunków pracy, a zatem do tej części społeczeństwa, którą możemy nazwać „społeczeństwem zatrudnionych” lub „społeczeństwem ludzi pracy”. Niemniej w społeczeństwie zatrudnionych sam rodzaj zatrudnienia (umowa o pracę czy inna forma pracy) ma wybitnie drugorzędne znaczenie.

Wspólnota wyobrażona zakładu pracy

Zakład pracy, jako wspólnota, jest oparty na wielu elementach konstrukcyjnych. Są nimi bez wątpienia kultura, uwarunkowania środowiskowo-społeczne, ekonomiczne czy wewnętrzny porządek moralno-etyczny, wzajemne zaufanie, a także obowiązujący porządek prawny, zarówno ujmowany w aspekcie prywatnym, jak i publicznym⁷. W obszarze pracy należy wyraźnie zaznaczyć, że prawo pozytywne (tak prywatne, jak publiczne) obejmuje swoimi regulacjami jedynie zewnętrzną sferę postępowania. Sferę wewnętrzną człowieka, motywy jego zachowania (działania lub zaniechania), kształtuje przyjęty porządek etyczny (Szyszkowska 1995, s. 117). Jednakże oceny i normy moralne kształtują się w danym środowisku społecznym (a takim jest zakład pracy) z reguły przez wiele lat. Czasem kształtują się też w sposób spontaniczny, pod wpływem gromadzonych przez daną klasę czy grupę społeczną doświadczeń, a następnie mogą zostać usystematyzowane w postaci określonej doktryny moralnej (etyki normatywnej), gromadzącej argumenty na rzecz takich czy innych ocen (Wronkowska, Ziemiński 1997, s. 84).

W sferze normatywnej podstawowym elementem konstrukcyjnym wspólnoty zakładu pracy są normy publicznoprawne. Dlaczego? **Ponieważ współczesna cywilizacja została oparta na systemie społecznym zbudowanym w modelu wzajemnej współzależności i kooperacji, do której nikt nas nie zaprasza, lecz do której włącza nas – na zasadzie przymusu, bezwzględnyimi nakazami lub zakazami – organizacja państwa.** Bezpośrednio celem środków podejmowanych przez różne organy państwa jest szeroko pojęty dobrostan zatrudnionych (przykładowo w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

wybitnego biologa, wynalazcy szczepionki na tyfus plamisty. Uczony choć urodził się w rodzinie austriackiej, naturalizował się na Polaka.

⁶ W moim przekonaniu jest to odwołanie się do mitycznych korzeni narodu i danego społeczeństwa.

⁷ W literaturze istnieje też pogląd od kilku lat konsekwentnie prezentowany przez Arkadiusza Sobczyka, że zakład pracy jest nie tylko wspólnotą, ale także zakładem administracyjnym, którego jednym z użytkowników jest przedsiębiorca realizujący zadania publiczne nałożone na pracodawcę (Sobczyk 2020, s. 24).

czy w obszarze ochrony godności zatrudnionych), a tym samym – pośrednio – dobrostan ogólnospołeczny. To w konsekwencji powoduje, że na przykład w obszarze ekonomicznym dobrostan rozumiany wąsko, jako dobrobyt materialny każdego zatrudnionego, zależy już od wspólnoty i dokonującej się w niej kooperacji. Kooperacja realizuje mianowicie arbitralne wykorzystanie naturalnej wiedzy i umiejętności każdego człowieka w celu uniknięcia przypadkowości w relacjach społecznych.

Wspólnota wyobrażona jest swoistym artefaktem – jest wytworem, wynikiem działalności ludzkiej. Nie istnieje wspólnota zatrudnionych bez człowieka i prowadzonej przez niego działalności na rzecz przekształcania otaczającego go świata. Stąd zbiorowość ta jest wynikiem pewnej kultury społecznej, która odgrywa istotną rolę w kształtowaniu i ogólnym wyobrażeniu wspólnoty zatrudnionych. Nie ma jednak homogenicznej kultury – a więc nie ma też jednej kultury zatrudnionych. W konsekwencji wspólnota wyobrażona zakładu pracy ma **wymiar zarówno idei, jak i zjawiska społecznego**.

Wspólnota wyobrażona jako **idea, postulat** jest przyjęciem rozumowania w dziedzinie społecznych stosunków pracy w ten sposób, że obejmuje etykę, a więc poglądy, zestaw dyrektyw, które wyraźnie wskazują społeczeństwu, jak powinno postępować w obszarze określonych relacji: w relacji wertykalnej, państwo – pracodawcy/partnerzy społeczni, i w relacji horyzontalnej, pracodawca – pracownik/pracownicy oraz partnerzy społeczni. Jako idea, gdyż stanowi potrzebę stworzenia świata relacji, związków, doznań, podobnego zapatrywania, a także ochrony pewnych wspólnych wartości. Wartościami tymi są solidaryzm społeczny, dbanie o interesy załogi czy wspólne przeciwdziałanie podmiotom zagrażającym pracodawcy. Stąd celem – w wymiarze idei – winno być zbudowanie wspólnoty zapewniającej bezpieczeństwo relacyjne jej członkom. **Bezpieczeństwo relacyjne, gdyż chodzi o ochronę relacji między członkami wspólnoty zakładu pracy**. Na bezpieczeństwo to składa się wiele elementów. Jednym z nich jest zawieranie porozumień o charakterze prywatno-prawnym z pracodawcą, a więc – w istocie rzeczy – umów cywilnych, w postaci porozumień zbiorowych, które w sytuacjach kryzysowych nie będą powodowały, że pracownik pozostaje w całkowitym osamotnieniu. Przykładem tego może być umowny zakaz rozwiązania stosunku pracy do czasu zakończenia świadczenia rehabilitacyjnego (np. po wypadkach przy pracy lub w sytuacji chorób zawodowych)⁸, a nie jak to jest w Kodeksie pracy, gdzie ochrona obejmuje okres jedynie trzech miesięcy tego zasiłku (art. 53 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.).

Z kolei wspólnota wyobrażona w wymiarze **zjawiska społecznego** jest odzwierciedleniem pewnej rzeczywistości, która w pierwszej kolejności jest wynikiem związku z ekonomią. Dlaczego z ekonomią? Po pierwsze pracodawca, jako podmiot zatrudniający, z zasady funkcjonuje w szeroko pojętym obszarze gospodarczym. Skoro funkcjonuje w obszarze gospodarczym, siłą rzeczy funkcjonuje także w dziedzinie ekonomii, a więc występuje dogmat pieniądza. Finanse niewątpliwie rządzą obszarem gospodarczym. Po drugie ludzie łączą się z sobą w zakładzie pracy nie z uwagi na cele społeczne, polityczne, kulturowe czy osobnicze. Cel ich jest zasadniczo jeden – uzyskanie jak najwyższego wynagrodzenia z tytułu wykonywanej pracy.

⁸ Takie postanowienie można spotkać w niektórych układach zbiorowych pracy.

W konsekwencji uprawnione jest zatem sformułowanie tezy, iż wymiar ekonomiczny powoduje kształtowanie się w zakładzie pracy szczególnego rodzaju wspólnoty społecznej – zatrudnionych i podmiotu zatrudniającego – którą jest właśnie **wspólnota wyobrażona**. Dlaczego wspólnota wyobrażona, mimo że jest obiektywnym zjawiskiem społecznym? Ponieważ wspólnota wyobrażona tworzy taką więź i relacje między członkami danej społeczności, że raczej wyobrażają sobie oni, że się nawzajem znają. **Jest to byt intersubiektywny**, dostępny więcej niż jednemu podmiotowi poznającemu, lecz wyraźnie byt istniejący jedynie w wyobraźni. Dlaczego byt istniejący w wyobraźni? Ponieważ rzeczywistość jest brutalna i przeczy wyobrażeniu⁹. Jest to mianowicie wspólnota obejmująca nie tylko pracowników, lecz także pracodawcę. Pracodawcą w rozumieniu prawa pracy jest osoba lub osoby fizyczne, przeobrażone jedynie przepisami prawa w określoną formę organizacyjną¹⁰, które zatrudniają wielu pracowników, nawet tysiące. Zatrudnianie wielkiej liczby ludzi skutkuje tym, że powstaje w obszarze społecznym coś, co jest bezimienną masą. Oczywiście jest to masa ludzi **skoncentrowana na pewnym wspólnym interesie, z reguły jest to wspomniany interes ekonomiczny, lecz nie tylko. Tym wspólnym interesem jest szeroka i pojemna kategoria dobra wspólnego, które winno wyrażać to, co jest ludziom potrzebne, a nie jedynie to, czego chcą**. Dobrem wspólnym będzie zatem **suma warunków funkcjonujących w zakładzie pracy oraz w jego otoczeniu, które pozwalają wszystkim lub poszczególnym grupom pracowników (i byłych pracowników, np. emerytów i rencistów) osiągnąć cele związane z aktualnym lub byłym pozostawaniem w stosunku pracy** (Żołyński 2016, s. 44). Stąd dobro wspólne¹¹, tak jak dobro publiczne, w ujęciu normatywnym będzie miało charakter niewykluczający i nierywalizujący – jako wartość, która konsumowana przez jednego zatrudnionego, może być jednocześnie konsumowana przez innych zatrudnionych. W obszarze zbiorowym oznacza to, że nie można legalnie zapobiec dostępności do używania dobra wspólnego przez innych zatrudnionych. Z kolei w obszarze indywidualnym dostępność do niego przez jednostkę nie pozbawia innych zatrudnionych możliwości dostępu, a zatem dostęp do dobra jest możliwy jednocześnie przez wiele osób. Dobro wspólne urealnia, upodmiotawia prawa jednostki, gdyż dbając o dobro wspólne, dbamy tym samym o jednostkę. Dobro wspólne służy realizacji dobra jednostki, gdyż chroniąc to, co jest wspólne, chronimy pośrednio to, co jest ważne dla jednostki. Przykładem tego może być ochrona środowiska, gdyż chroniąc je, zabezpieczamy indywidualne dobro, jakim jest zdrowie, komfort życia, a nawet samo życie. Może to być także zawieranie porozumień zbiorowych, jak na przykład układów zbiorowych pracy, których postanowienia normatywne „przechodzą” w uprawnienia indywidualne. Z tego względu dobro wspólne jest istotą funkcjonowania państwa, a zatem i funkcją prawa (Sobczyk 2017, s. 58).

W zbiorze pojęciowym kategorii dobra wspólnego wspólnoty wyobrażonej mieści się także sfera sprawności pracodawcy, a więc jego obszar działania w rozumieniu prakseologicznym.

⁹ Takie ujęcie rzeczywistości zaczerpnąłem od Yuvala Noaha Harariego (2019, s. 442).

¹⁰ Oczywiście nie dotyczy to wspólnot atomistycznych, minimalnych, wręcz mikroskopijnych, tj. zakładów pracy zatrudniających kilka lub kilkanaście osób.

¹¹ Przez dobro wspólne zatrudnionych należy rozumieć **wszystkie środki, które mogą być wykorzystane w sposób bezpośredni lub pośredni do zaspokojenia ich potrzeb**. Dostępność do nich, proces ich używania, można opatrzyć terminem „konsumpcja”.

Dobrem wspólnym całej wspólnoty zakładu pracy jest sprawnie funkcjonujący pracodawca, zapewniający zatrudnionym dobre zarobki, właściwe warunki pracy i – co obecnie jest coraz bardziej znaczące – dobre warunki społeczno-socjalne (kształtowanie ogólnie pojętej kultury pracy między zatrudnionymi, działalność sportowo-rekreacyjna, zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego, możliwość rozwoju zawodowego i samorealizacji), a także dające perspektywy zatrudnienia dla następnych pokoleń członków rodziny. Dobrem wspólnym jest również praca, która stanowi główne zajęcie człowieka i jest miarą wysiłku włożonego przez niego w wytworzenie danego dobra. Działalność zawodowa winna zaspokajać nie tylko podstawowe potrzeby materialne, lecz także psychologiczne czy społeczne. Niejednokrotnie bowiem stanowi o wartości człowieka w opinii innych ludzi. Funkcjonowanie w środowisku pracy powinno zatem wzmacniać osobowość jednostki, budować jej poczucie wartości, a także integrować ją z grupą współpracowników.

Wspólnota zatrudnionych tworzy także bezimienną wspólnotę wyobrażoną w wymiarze lokalnym (środowiskowym), administracyjnym, gdyż niektóre zatrudniające podmioty kształtują los i byt materialny, a także kulturalny i ogólnospołeczny nawet dziesiątek tysięcy ludzi, na określonych obszarach (porty i stocznie na Pomorzu, KGHM na Dolnym Śląsku czy kopalnie węgla na Górnym Śląsku). **Tworzy zatem określony odczuwalny dobrostan** (ang. *subjective well-being*) **zatrudnionych w zakładzie pracy i dobrostan społeczności lokalnej**. Wspólnota wyobrażona ma zatem wymiar terytorialny, gdyż kojarzona jest z pewnym obszarem. Ten obszar z reguły ogranicza się bezpośrednio do granic zakładu pracy i ewentualnie do pewnego środowiska (terenu zamieszkania pracowników i ich rodzin, a także obszaru oddziaływania z uwagi na zainteresowania zatrudnionych – sport, wypoczynek, rekreacja czy turystyka).

Spółeczność zakładu pracy tworzy wspólnotę wyobrażoną ludzi do niej przynależną, gdyż mają oni poczucie tej samej **przeszłości** u danego pracodawcy. Jest to nie tylko przeszłość *stricte* pracownicza, lecz przeszłość oparta na określonych więzach emocjonalnych. Są to więzy mające niewątpliwie wymiar kulturowy, gdyż kultura zakładu pracy wdrukowuje się tak mocno w zatrudnionych, jak sami zatrudnieni zaprojektują dla niej grunt – czy ukształtują tę wspólnotę w duchu solidaryzmu, dbałości o mienie pracodawcy, etykę zawodową, czy też jedynie ukształtują ją w duchu stawiania żądań finansowych, rywalizacji między zatrudnionymi, egoizmu, braku empatii i zainteresowania innymi. Stąd badając zjawiska zachodzące w zakładzie pracy, nie możemy się z reguły koncentrować wyłącznie na zjawiskach „twardych”, jakimi są aspekt ekonomiczny zatrudnienia czy aspekt z zakresu polityki społecznej. W konsekwencji wspólnotę wyobrażonych w warstwie antropologicznej można definiować jako **środowisko ludzi powiązanych wzajemnymi więzami ekonomicznymi, kulturowymi, środowiskowymi, obyczajowymi, która ma ograniczoną suwerenność przez pracodawcę i z reguły unormowania publiczno-prawne**. Jest ona wyobrażona, gdyż – jak już wspomniano – członkowie w większości nie znają swoich współpracowników lub znają ich bardzo pobieżnie. Niby wiedzą, kto jest kim, lecz z większością nie spotykają się oraz nie nawiązują głębszych relacji, a tym samym nie wiedzą nic o innych. Kreuje się zatem byt, który można określić **wspólnotą symboliczną**, posiadającą własne rozwiązania środowiskowe czy kulturowe, a nawet subjęzyk, określane czasem slangiem korporacyjnym. Występuje zatem swoista równoczesna kompozycja: konkretności, w postaci bezpośrednich relacji i interakcji międzyludzkich w stosunkach pracy,

a równocześnie abstrakcji i anonimowości. Powstaje interesujące zjawisko antropologiczne koncentrujące się na zachowaniu człowieka w środowisku pracy i relacji tego środowiska ze światem zewnętrznym, gdyż antropologia zajmuje się badaniem człowieka jako jednostki w społeczeństwie w kontekście historycznej zmienności. Bierze pod uwagę zarówno warunki społeczno-socjalno-ekonomiczne, jak i kulturowe, poszukując przy tym zrozumienia roli kultury i struktur władzy w życiu człowieka. Występuje jednak w tym względzie istotny problem, którym jest zarządzanie, a zatem i odpowiedzialność. Zarządzanie bowiem to branie odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Stąd istnieje też problem z zaufaniem. Nierzadko można spotkać się z postawą, że lepiej nie identyfikować się za mocno, aby nie dopuścić, by ktoś, kto wie o nas coś więcej, mógł nam zaszkodzić. Z tego względu we wspólnocie wyobrażonej zakładu pracy jest problem ze sferą **racjonalności**.

A. Zagadnienie samego „wyobrażenia”. Na czym ono polega i czym skutkuje? Według mnie wyobrażenie w analizowanej materii polega na tym, co ponownie podkreślam, że wydaje się nam, że znamy innych. To z kolei w wymiarze etycznym skutkuje, a może raczej winno skutkować, między innymi solidaryzmem. Wspólnota winna obejmować ochroną, dokonywać wzajemnego wspierania swoich członków, w szczególności w sytuacjach dla jednostki trudnych lub kryzysowych. Niestety we wspólnocie zakładu pracy niejednokrotnie występuje partykularyzm i gra interesów poszczególnych grup pracowniczych, a więc pojawiają się antagonizmy (co z istoty rzeczy przeczy pojęciu „wspólnota”).

B. Problem trwałości wspólnoty. Jest ona wyobrażona, gdyż z reguły zanika w przypadku unicestwienia pracodawcy. Ulega ona także istotnemu emocjonalnemu rozchwianiu w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą. Jest efemeryczna, gdyż łatwo ulega samolikwidacji. Stąd może wystąpić zjawisko złudzeń.

C. Zjawisko wroga wyobrażonego. Mogą to być podmioty trzecie, między innymi konkurencyjne wobec pracodawcy. Oczywiście jest wielu konkurentów zdefiniowanych, ale także wielu o charakterze **czarnym**, a więc takich, którzy są, lecz nie potrafimy ich imiennie zidentyfikować.

D. Wspólnota stanowi koszt dla pracodawcy. Problem racjonalności uwidacznia się w tym, że zatrudnieni w takiej wspólnocie są dla pracodawcy z zasady jedynie – bezpośrednio w wymiarze ekonomicznym – kosztem, który to koszt pracodawca zawsze zamierza ograniczyć. Koszt ten jest w szczególności wynikiem zachodzących relacji systemu finansowego, gdyż obecny globalny świat w aspekcie psychologicznym (świadomie pomijam aspekt ekonomiczny) zatracił zdolność funkcjonowania bez stale i szeroko dostępnego kredytu. Konsekwencją tego jest to, że następuje upadek podstawowych wartości, jakimi jest wiara w człowieka, w powszechnie rozumianą etykę, moralność, sprawiedliwość, praworządność, a w wymiarze ekonomicznym – skupienie się przez system finansowo-bankowy wyłącznie na kryterium kumulacji kapitału i zysku czy dochodu. To z kolei doprowadza do stanu chciwości, wręcz zagrażającego poczuciu przyzwoitości i zdrowemu rozsądkowi. Sektor finansowy, który sam nie wytwarza realnej wartości, został systemowo uczyniony głównym twórcą wartości gospodarczej. Niemniej pomnaża się tylko wartość księgową przedsiębiorstwa, a zaniedbywana jest przy tym sfera realna. Powstaje zatem obszar kapitału fikcyjnego, oderwanego od kapitału rzeczywistego. Traci na znaczeniu to, co pracodawca wytwarza i jaki to ma wpływ na przykład

na środowisko społeczne czy naturalne. Znika z pola widzenia **podmiot prawa pracy**, jakim jest człowiek pracy z uwagi na warunki, w jakich świadczy pracę, oraz jakie z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie za włożony nakład pracy. Prawidłowy i realny rozwój pracodawcy, zwracanie uwagi także na pracownika, traci tym samym na znaczeniu, gdyż liczy się coraz bardziej przyrost wartości, choćby akcji na ulotnych rynkach. W sferze gospodarczej występuje dogmat pieniądza, a zatem finanse rządzą, a pracownicy są jedynie bezimiennym i zmiennym kosztem (Kostera 2021, s. 20–21). Zanika aspekt deontologiczny¹², a zatem aspekt powinności, norm etycznych oraz czynników decydujących o moralno-etycznej wartości czynów ludzkich¹³. Przejawia się jedynie dążenie, cel, rezultat, który można osiągnąć każdą dostępną drogą, która jest dobrą drogą według powiedzenia „cel uświęca środki”.

Zakończenie

Przedmiotowe rozważania unaoczniają że wspólnota wyobrażona w zakładzie pracy.

- 1) Stanowi zarówno ideę, jak i zjawisko społeczne.
- 2) Posiada wymiar silnie ekonomiczny.
- 3) Ma nietrwałe podstawy funkcjonowania. Nie będzie zbyt dużym nadużyciem i uproszczeniem stwierdzenie, że współcześnie w ogóle mamy poważny problem z wyborem, z kim budować relacje. Jesteśmy bowiem świadkami wielowymiarowego i wielokulturowego kryzysu kreacji relacji międzyludzkich, oczywiście nie tylko w wymiarze środowiska pracy (współcześnie np. kobiety i mężczyźni mają istotny problem z budowaniem trwałego związku prowadzącego do posiadania dzieci, co powoduje rozpad więzi pokoleniowych).
- 4) Ma wymiar z zasady lokalny, a wręcz środowiskowy. Może mieć także pewien wymiar wyobrażenia o charakterze szerszym, nawet ogólnokrajowym, to jest istnienia potrzeby powszechnego solidaryzmu z uwagi na sprawy społeczne i zdrowotne, a także wsparcia ludzi pracy w walce o ich prawa (np. wsparcie w postaci strajku solidarnościowego) (Żołyński 2013).
- 5) We wspólnocie wyobrażonej szczególną rolę odgrywa pracodawca, gdyż jest odpowiedzialny za los wszystkich zatrudnionych i za los każdego człowieka z osobna. Odpowiedzialność to zespół jego zachowań podejmowanych nie tylko w aspekcie podmiotowym, lecz także w wymiarze przedmiotowym wobec całego zakładu pracy (zachowań w sferze gospodarczej, ekonomicznej czy nawet ochrony środowiska).

¹² Deontologia jako dział etyki normatywnej (teorii powinności) służy przyjęciu rozwiązań, np. w postaci kodeksów etyki zawodowej, za pomocą których następuje dostosowanie litery prawa do konkretnych sytuacji życiowych z uwzględnieniem rudymenarnych (aktualnych i postulowanych) założeń układu stosunków społecznych. Rozwiązania deontologiczne pozwalają prawu pozytywnemu nadążyć za zmieniającą się rzeczywistością przez nawiązanie do kryteriów uniwersalnych, niezłomnych i trwałych (Zacharzewski 2011, s. 36; Sołtysiak 2006).

¹³ W wielu zawodach czy grupach zawodowych wprowadza się kodeksy etyczne. Zawierają one postanowienia o charakterze ogólnym, wyznaczają zasady zachowania się przedstawicieli danego zawodu w społeczeństwie.

- 6) Ostatecznie celem wspólnoty winno być doprowadzenie do takiego stanu uporządkowania w zakładzie pracy, aby osiągnąć najlepszy bilans satysfakcji jednostki, a następnie wszystkich jej członków. Na dobrostan ogólny składa się mianowicie ciąg satysfakcji doświadczanych przez jednostkę w różnych chwilach w trakcie pozostawania w zatrudnieniu w zakładzie pracy. Skoro celem każdego zatrudnionego jest uzyskanie tak dalece, jak to możliwe, własnego dobrostanu, to naczelną zasadą wspólnoty winno być budowanie i następnie wspieranie tak dalece, jak to możliwe, dobrostanu ogólnozakładowego. Celem wspólnoty zakładu pracy winno być zatem realizowanie pragnień wszystkich członków wspólnoty tak, by w bilansie końcowym doszło do minimalizacji czynników niezadowolenia i maksymalizacji czynników satysfakcjonujących ogół. Jest to wyraz zasady, którą można określić jako **zasadę użyteczności** w obszarze zatrudnienia i zarządzania zakładem pracy. **Zasada użyteczności oznacza, że zakład pracy jest społecznie użyteczny wtedy, gdy jest właściwie urządzony. Z kolei właściwie urządzony oznacza, że zatrudnieni w nim doświadczają maksymalizacji satysfakcji związanej z pozostawaniem w zatrudnieniu. Doznają zatem maksymalizacji sfery zadowolenia zarówno w obszarze materialnym, jak i niematerialnym.** Wspólnota zakładu pracy stanowi zatem szczególną kompozycję, gdyż wspólnotowość jest przejawem przenikającej się nawzajem troski jednego o drugiego. W sferze prawa pracy jest przejawem troski pracodawcy generalnie o byt materialny pracowników, a pracowników wobec pracodawcy w szczególności o jego los w sferze ekonomiczno-gospodarczej. To wszystko z kolei stanowi niewątpliwie ekonomiczny wymiar prawa pracy.

Bibliografia

- Anderson B. (1997) *Wspólnoty wyobrażone. Rozważania o źródłach i rozprzestrzenianiu się nacjonalizmu*, tłum. S. Amsterdamski, Kraków–Warszawa.
- Harari Y.N. (2019) *Sapiens. Od zwierząt do bogów*, tłum. J. Hunia, Kraków.
- Jaskiewicz W., Jackowiak C., Piotrowski W. (1980) *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa.
- Jończyk J. (1977) *Zakład pracy* [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, styczeń 1977*, Wrocław.
- Kolasiński K. (1997) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń.
- Kostera M. (2021) *System nie widzi człowieka pracy*, wywiad przepr. K. Leśniewicz, „Dziennik Gazeta Prawna”, 16–18 kwietnia.
- Liszczyński T. (2014) *Prawo pracy*, Warszawa.
- Sanetra W. (1977) *Zaloga zakładu pracy* [w:] *Zakład pracy. Materiały IV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, styczeń 1977*, Wrocław.
- Sobczyk A. (2015) *Wolność pracy i władza*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2017) *Państwo zakładów pracy*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2020) *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*, Kraków.
- Sołtysiak G. (2006) *Kodeksy etyczne w Polsce*, Warszawa.
- Shubert W. (1964) *O charakterze prawnym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo”, nr 7.

- Szyszkowska M. (1995) *Europejska filozofia prawa*, Warszawa.
- Święcicki M. (1957) [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Święcicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa.
- Waliluk A., Brzostek K. (2021) *Trust as the Basic of Cooperation and Communication among Employees. The References to Work in the Conditions of the Sars-CoV-2 Corona Virus Pandemic*, „Colloquium Pedagogika – Nauki o Polityce i Administracji”, t. 3, nr 43.
- Wronkowska S., Ziemiński Z. (1997) *Zarys teorii prawa*, Poznań.
- Zacharzewski K. (2011) *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego*, „Przegląd Prawa Handlowego”, nr 6.
- Zieliński T. (1986) *Prawo pracy. Zarys systemu. Część 1. Ogólna*, Warszawa–Kraków.
- Żołyński J. (2013) *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa.
- Żołyński J. (2016) *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk.
- Żołyński J. (2017) *O pojęciu wspólnoty załogi w prawie pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 24.

Akty prawa

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.