Henryk Januszek

Modele i tendencje zmian stosunków pracy w gospodarce rynkowej

1. Stosunki społeczne zachodzące w procesie pracy

Praca jest jedną z najważniejszych funkcji społecznych człowieka[1]. Od zarania dziejów ludzkości praca była i nadal jest najbardziej powszechną i powtarzalną działalnością ludzką. Jest podstawą powstawania i istnienia każdego społeczeństwa. Praca prowadzi do zbliżenia i współdziałania ludzi, na jej bazie powstają więzi społeczne. Socjologowie przez pracę rozumieją każdą celową czynność prowadzącą do zaspokojenia dowolnych potrzeb ludzkich, czynność mającą społeczną doniosłość, obojętne czy pozytywną, czy negatywną – zapewniającą jednostkom i grupom, które je wykonują, określoną pozycję w społeczeństwie.

Definicja ta podkreśla, jako główną cechę pracy, nie tylko fakt wytwarzania dóbr służących zaspokajaniu potrzeb. Zwraca ona również uwagę na rolę pracy w zapewnieniu wykonującemu pracę określonego miejsca w strukturze społecznej. Praca wykonana jest na ogół w ramach określonych zbiorowości ludzkich, jest aktem wzajemnego oddziaływania jednostek i grup społecznych. Wykonanie pracy przez jednostkę, wynika ze społecznego podziału pracy. Praca, jako podstawowa forma działania człowieka, prowadzi do zbliżenia ludzi w procesie współdziałania i współżycia. Daje początek różnym formom organizacji społecznych i zawodowych.

[1] Zob. M. Przedpelski, *Rola pracy w rozwoju społeczno-gospodarczym*, Poznań 1999, s. 7 – 14.

Z tak szeroko ujętej definicji pracy wynikają następujące założenia socjologii pracy:

- Praca jest czynnością społeczną, tzn. jej przygotowanie (ustalenia celów, dobór środków i metod jej wykonania) oraz tok jej realizacji, choćby dotyczyła potrzeb indywidualnych jednostki, wywiera wpływ na dążenia, postawy, interesy, a więc na zachowania innych jednostek i grup;
- Praca wykonana jest w celu zaspokojenia potrzeb (biologicznych, ekonomicznych, kulturalnych itp.), lecz potrzeby te określane są przez strukturę i kulturę grup, do których jednostka należy;
- Aby olbrzymia większość prac wykonywanych przez jednostki została zrealizowana, niezbędna jest współpraca wielu jednostek i grup rozproszonych w czasie i przestrzeni, a więc planowa współpraca, koordynacja wysiłków i kierowanie przebiegiem ich czynności[2].

Podział pracy i wyodrębnianie się kapitału oraz pracy najemnej tworzą specyficzny system społeczny, który najczęściej określany bywa jako stosunki pracy. W aspekcie jednostkowym ich przedmiotem są stosunki społeczne zachodzące w procesie świadczenia lub pozyskiwania pracy przez człowieka, co w razie podpisania umowy o pracę kreuje względnie stałe styczności przestrzenne pomiędzy partnerami takiej umowy. Stosunki pracy, pozostając pod wpływem otoczenia społecznego i gospodarczego, stanowią zarazem element systemu tak poszczególnego przedsiębiorstwa, jak i państwa. W literaturze fachowej spotyka się kontrowersyjne opinie o funkcjonowaniu niektórych zasad stosunków pracy wobec tych systemów. Opinie te utrwalane są w myśli społeczno-ekonomicznej i stanowią wyraz ciągłości napięć oraz konfliktów pomiędzy pracą a kapitałem. W ciągłości tej obserwuje się jednak ewoluowanie modeli stosunków pracy; od bezwzględnie hegemonicznej pozycji kapitału do wręcz przesadnego faworyzowania pracy. Skrajnym wyrazem owej hegemonii były obowiązujące jeszcze na początku XIX w. zakazy zrzeszania się robotników i wyznawane poglądy o destrukcyjnej dla gospodarki roli wzrostu płac. Z kolei przesadne faworyzowanie pracy doprowadza do ograniczeń aktywizowania kapitału czy wręcz eliminowania jego prywatnej formy, co znalazło swój szczególny wyraz w realnym socjalizmie.

Opisując modele stosunków pracy, można je klasyfikować według różnych kryteriów; co zarazem stanowi jednak uproszczenie badanej rzeczywistości. W teorii wyodrębnia się najczęściej model rynkowy (żywiołowy) stosunków pracy i model administracyjny (państwowy, zwany również modelem centralistycznym czy socjalistycznym)[3]. Przechodzenie od modelu administracyjnego

[2] J. Szczepański, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii*, [w:] *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961.

[3] S. Borkowska, *Zarządzanie partnerskie*, „Ekonomia i Organizacja Przedsiębiorstwa" 1994 nr 2.

do rynkowego modelu stosunków pracy może przybrać postać indywidualizmu rynkowego, liberalnego kolektywizmu, kontraktowego korporatyzmu czy po prostu korporatyzmu[4].

W rzeczywistości i w praktyce życia społeczno-gospodarczego powyższe modele nie występują w czystej formie. Większość z nich ma w sobie „domieszki" składników z innych, teoretycznie wyodrębnionych modeli. Warto w związku z tym podjąć próbę wskazania dodatkowych kryteriów, które wzbogacają możliwość analizy funkcjonujących w praktyce stosunków pracy. Sądzę, że przydatnym w tym względzie kryterium może być efektywność gospodarki i terytorium, na którym dany model stosunków pracy obowiązuje. Zastosowanie kryterium efektywności gospodarki danego państwa jest uzasadnione potrzebą funkcjonalności ekonomicznej stosunków pracy. Chodzi tu po prostu o przyjęcie założenia sprzężenia zwrotnego pomiędzy stosunkami pracy a efektywnością gospodarczą. Uogólniająca hipoteza owego sprzężenia zakłada, że trafne i poprawne rozwiązania w sferze stosunków pracy wspomagają rozwój gospodarczy, a on z kolei stwarza warunki do umacniania owych rozwiązań.

Posługując się tymi kryteriami, można wskazać, z pewnym uogólniającym uproszczeniem, że możliwy jest wybór jednego z trzech znaczących w świecie typów modeli stosunków pracy: europejskiego, japońskiego, amerykańskiego.

2. *Europejski model stosunków pracy*

Koncepcja pokoju społecznego, jako podstawa europejskiego modelu stosunków pracy, ujawnia się zwłaszcza w niemieckim wzorcu tych stosunków, charakteryzujących się dualną strukturą reprezentacji pracowników. Uzasadniony wydaje się pogląd, że sukcesy gospodarcze Niemiec są konsekwencją umiejętnego przełożenia osiągnięć w zakresie teorii polityki społecznej do praktyki gospodarczej, czego wyrazem jest system społecznej gospodarki rynkowej.

2.1. Niemiecki wzorzec stosunków pracy

W niemieckim wzorcu stosunków pracy na uwagę zasługuje występowanie w przedsiębiorstwach, obok związków zawodowych, instytucji rady nadzorczej oraz rady pracowniczej (Mitbestimmung). W tym pierwszy wypadku chodzi o włączenie wybranej reprezentacji pracowników do nadzoru firmy. Tym samym pracownicy uzyskują wpływ na proces decyzyjny w przedsiębiorstwie.

[4] A. Buchner-Jeziorska, *Rola państwa w stosunkach pracy*, „Polityka Społeczna" 1997 nr 2.

Z kolei rada pracownicza jest sposobem na kooperację pomiędzy menedżerami a pracownikami w codziennych sprawach firmy. Trzeba jednak podkreślić, że w modelu tym przewodniczącym rady nadzorczej jest zawsze reprezentant akcjonariuszy i jego głos jest rozstrzygający w sytuacjach impasu w głosowaniu.

Posługując się przykładem jedenastoosobowej rady nadzorczej, pięć miejsc przypada w niej pracownikom firmy, a sześć należy do przedstawicieli pracowników-akcjonariuszy. Z tych pięciu miejsc dwa obsadzone są przez przedstawicieli rady nadzorczej, a trzy przez związki zawodowe. Jedno z miejsc w radzie nadzorczej jest rezerwowane dla przedstawiciela średniego kierownictwa. Przedstawiciel ten jest wybierany spośród i przez średnie kierownictwo oraz pracowników umysłowych. Ten przykład świadczy o dążeniu do ciągłego odtwarzania stanu równowagi w realizacji interesów kapitału i pracy, przy założeniu utrzymania prawa własności prywatnej. Przy innej liczbie członków rady nadzorczej zasada stosowanego, większościowego parytetu pracodawców jest zachowana[5]. Z kolei dodatkowym zabezpieczeniem interesów pracowników jest wymóg uczestnictwa w radzie nadzorczej menedżera personalnego firmy, co jednak warunkowane jest zgodą tych członków rady, którzy wybrani są spośród pracowników. Od roku 1976 niemieckie prawo zapewnia pracownikom jedną trzecią miejsc w radzie nadzorczej przedsiębiorstwa, choć związki zawodowe dążą do równego podziału tych miejsc.

Jak wspomniano, Niemcy mają duże osiągnięcia zarówno w teorii, jak i w praktyce na polu współpracy między pracodawcami i menedżerami a pracownikami. Szczególnym tego wyrazem jest instytucja rady pracowniczej, której początki sięgają połowy XIX wieku[6]. Rada pracownicza składa się z przedstawicieli robotników lub menedżerów. Jeśli firma jest przedsiębiorstwem wielozakładowym, to przedstawiciele rady pracowniczej zakładu wchodzą w skład rady tworzonej w centrali.

Rada ma istotny wpływ na zarządzanie firmą, co wyraża się w jej czterech ważnych uprawnieniach: do uzyskiwania informacji, konsultacji, badania spraw firmy, uczestnictwa w radzie nadzorczej.

Uprawnienia te dotyczą zarówno ekonomicznych, jak i socjalnych spraw firmy. W zakresie spraw ekonomicznych w grę wchodzą m.in. kwestie fuzji, transferu, zamknięcia firmy, kontraktów, realokacji, struktury organizacyjnej, decyzji finansowych. Sprawy socjalne odnoszą się do zwolnień pracowników, systemu płac, szkolenia, podziału zysku, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz pomocy w organizowaniu czasu wolnego.

[5] B. Wilpert, *Research on Industrial Democracy and German Case*, „Industrial Relation Journal", Spring 1975 6/1, s. 53 – 64.

[6] E. Furstenberg, *Work Participation in Germany*, „International Institute for Labor Studies", Biulletin 1979 nr 6, s. 1 – 55.

Rada pracownicza w przeciwieństwie do związków zawodowych nie ma uprawnień do ogłaszania i organizowania strajku. Jednak, współpracując ze związkami zawodowymi, wspiera je również w wypadku strajku, o ile pracownicy firmy uznają strajk za uzasadniony, co warunkowane jest dobrem pracowników i firmy[7]. Współdziałanie to ujawnia się nie tyle w sytuacjach strajkowych, ile w rozwiązywaniu codziennych problemów firmy. Właśnie potrzeba skutecznego w sensie społecznym rozwiązywania tych problemów stanowi niezbędny warunek dualnej struktury reprezentacji pracowników. Niemieckie prawo nakazuje utworzenie rady pracowniczej, która konstytuuje się metodą tajnych i bezpośrednich wyborów członków rady. Jej liczebność uzależniona jest od liczby zatrudnionych pracowników. W przedsiębiorstwie zatrudniającym 100 pracowników rada składa się z pięciu członków. Przed dyskryminacją ze strony pracodawców członkowie rady pracowniczej chronieni są specjalnymi prawami, dotyczącymi zwłaszcza zakazu zwalniania z pracy czy możliwości przeznaczenia części czasu pracy na obowiązki wynikające z uczestnictwa w radzie.

Uprawnienia rady pracowniczej określają szczegółowo regulacje prawne. Najogólniej można stwierdzić, że uprawnienia te odnoszą się do całokształtu spraw personelu oraz kontroli i analizy wykonania w miejscu pracy obowiązujących przepisów. Z analiz tych wynikają wnioski dotyczące doskonalenia prawa, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości poprawy relacji zachodzących pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Doskonalenie prawa oznacza interwencję państwa w te relacje, co jest w pełni akceptowane wówczas, gdy zmierza do równoważenia uprawnień pracodawców z prawami pracowników.

Niemiecki model stosunków pracy, uznawany za wzorcowy w Europie Zachodniej, można uzupełnić przedstawieniem specyficznych cech tych stosunków, które ukształtowały się w państwach skandynawskich oraz w Szwajcarii.

2.2. *Skandynawski model stosunków pracy*

W państwach skandynawskich istnieje wyraźna dominacja państwa i związków zawodowych w obszarze określonym jako stosunki pracy. Pozycja pracownika jest tu bardzo silna, czego wyrazem jest trudność jego zwolnienia. Ponadto pracownik ma zagwarantowane liczne świadczenia socjalne. W krajach skandynawskich duży wpływ związków zawodowych na stosunki pracy potwierdzają badania. W latach 1990 – 1992 około 60% dyrektorów personalnych przedsiębiorstw szwedzkich stwierdziło utrzymanie się wpływu związków zawodowych na niezmienionym poziomie, a w roku 1991 wpływ ten 29% oceniało jako większy niż

[7] D. Sadowski, U. Backes-Gellner, B. Frick, *Współdecydowanie w Niemczech*, w: *Negocjacje. Droga do paktu społecznego*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1995, s. 43 – 45.

poprzednio. Rola związków zawodowych jest tak znacząca, iż wręcz można wyodrębnić „szwedzki model stosunków pracy"[8].

2.3. Szwajcarski model stosunków pracy

Natomiast w Szwajcarii stwierdza się, że integracja państwa w stosunki między pracodawcami a pracownikami ma na celu utrzymanie „pokoju społecznego". Po raz pierwszy ogłoszono go tam w roku 1937, a odnowiono w 1974. Istota pokoju społecznego sprowadza się do rozwiązywania wszelkich sporów i konfliktów w pracy na drodze pertraktacji i porozumienia. Strajki, bunty i jakakolwiek czynna walka o nowe uprawnienia są niedopuszczalne tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym. „Jesteśmy przede wszystkim obrońcami tego, co najlepiej opłaca się pracownikom, a pokój w sferze pracy przyniósł wiele dobrego" oświadczył w roku 1978 przewodniczący Federacji Szwajcarskich Związków Zawodowych.[9]

3. Amerykański model stosunków pracy jako funkcja neoliberalnych zasad gospodarki

Drugi model omawianych stosunków pracy umownie można nazwać amerykańskim. Charakteryzuje się on przewagą uprawnień pracodawców. Przewaga ta wynika z idei modelu, w którym zakłada się, że efektywna działalność gospodarcza może zostać osiągnięta dzięki respektowaniu zasad doktryny neoliberalnej. Jednak i tu państwo poprzez znacznie rozbudowane regulacje prawne tak kształtuje stosunki pracy, by wspomniana przewaga służyła rozwojowi gospodarczemu. W ogólnym trendzie, zdaniem niektórych ekonomistów, rozbudowa ta idzie zbyt daleko w kierunku ograniczenia uprawnień pracodawców, co nie służy dobrze gospodarce.[10] Jeszcze na początku XIX w. model amerykański charakteryzował się minimalną ingerencją państwa. Jednak w konsekwencji ujawniających się coraz częściej sporów między pracodawcami a pracownikami od połowy XIX w. konieczne stało się rozstrzyganie tych spraw przez sądy i le-

[8] P. Gunnigle, Ch. Brewster, M. Morley, *Continuity and Changing in Europe-an Industrial Relations, Evidence from a 14-country Survey*, „Personnel Review" 1994 vol. 23, s. 12.

[9] Związki zawodowe w Europie Zachodniej i Ameryce Północnej, Centralny Ośrodek Dokumentacji Prasowej przy PAP, Warszawa 1979.

[10] M. O. Reynolds, *The Myth of Labors Inequality of Bargaining Power*, „Journal of Labor Research" 1991 nr 2.

gislaturę. Rezultatem jest jedno z najobszerniejszych w świecie i szczegółowo opracowane prawo pracy. Jego charakterystyczne cechy uzasadniają uznanie amerykańskiego modelu stosunków pracy za istotnie odmienny od funkcjonujących w innych krajach. Najważniejsze odmienności dotyczą następujących kwestii:

- zróżnicowanie procedur postępowania wobec pracowników w poszczególnych sektorach gospodarki,
- regulacji prawnych zezwalających na samodzielne tworzenie w obrębie firmy zasad odnoszących się do relacji między pracodawcą i menedżerami a pracownikami,
- poza związkami zawodowymi nie istnieje w obrębie firmy inna reprezentacja pracowników,
- zarządzanie firmą prowadzi się bez udziału reprezentacji pracowników.

Jednak zróżnicowania te i relacje wspierają się na przejrzystości i drobiazgowo sformułowanych uprawnieniach oraz obowiązkach zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Funkcjonalność gospodarcza tych rozwiązań wzmocniona zostaje twardym i konsekwentnym ich egzekwowaniem według starorzymskiej zasady dura lex, sed lex. Przyjmuje się, że w relacjach pracodawca-pracownik uprawnienia tych dwóch podmiotów stosunków pracy wynikają z prawa natury oraz tradycji. Relacje te pozostają we względnej sytuacyjnej równowadze wobec ustalonych i przyjętych przez strony obowiązków.

W amerykańskim modelu stosunków pracy sądom przypisuje się szczególnie ważną rolę nie tylko w rozstrzyganiu sporów, ale i kształtowaniu tych stosunków. Akceptowany w nich liberalizm nie krępuje przedsiębiorczości i to zarówno pracodawcy, jak i pracownika, chociaż prawo pracy jest bardzo rozbudowane. Warunki do przedsiębiorczości tworzą wspomniane wyżej zróżnicowane, i tym samym zindywidualizowane procedury postępowania wobec pracowników. Procedury te mają na względzie osiąganie sprawiedliwości interpretowanej w aspekcie: użyteczności, równości i intuicyjności.

Użyteczność oznacza, iż szczególnym dobrem, jakim jest sprawiedliwość, należy obdarzyć jak największą liczbę obywateli. Sprawiedliwość osiąga się na drodze równoważenia obowiązków i praw jednostek, a nierówności materialne są uzasadnione wkładem pracy, jakiego one dokonują w miejscu pracy i w społecznym podziale pracy. Podobne uzasadnienie sprawiedliwości odnosi się do legalnie nabytego i posiadanego kapitału. Intuicyjność oznacza natomiast możliwość efektywnego balansowania wśród ustalonych zasad w obrębie stosunków pracy. W odniesieniu do sprawiedliwości intuicyjność można, z przystosowaniem wielu jej zróżnicowanych postaci, porównać do zasad dotyczących równości i wolności człowieka oraz jego praw do posiadania własności.

Te trzy ujęcia sprawiedliwości mogą prowadzić do wielce zróżnicowanych poglądów na temat tego, jak należy stosować prawo w konfliktach między pra-

codawcą a pracownikami. Pierwsze ujęcie wskazuje, ze prawo powinno faworyzować takie działania pracowników, w których efekcie zwiększa się produkcja dóbr i usług zaspokajających potrzeby poszczególnych obywateli i społeczeństwa jako całości. Idea egalitaryzmu sugeruje natomiast szczególną ochronę osób najsłabszych, biednych i tych, którym się nie powiodło. Trzecie podejście sugeruje możliwość godzenia użyteczności z egalitaryzmem. Kierując się indywidualnym doświadczeniem, pracodawca i pracownik na własne ryzyko podejmują działania w kierunku rozwiązywania pojawiających się problemów w relacjach pomiędzy nimi. Sposoby tych działań cechują się użytecznością czy wręcz praktycznością, podporządkowaną efektywności ekonomicznej.

Amerykański model stosunków pracy kształtował się głównie pod wpływem ustanawianych od końca XIX w. aktów prawnych regulujących te stosunki. Akty te zarówno w języku potocznym, jak i naukowym najczęściej noszą imiona ich inicjatorów i twórców. Do znaczących w omawianych kwestiach należą: Sherman Anti-Trudst Act – 1890, Clayton Act – 1914, Railway Labor Act – 1926, Norris-La Guardia Act – 1932, National Labor – Management Relation (Traft-Hartley) Act – 1947, Labor – Management Reporting and Disclosure (Landrum-Griffin) Act – 1959, Civil Service Reform Act – 1978[11].

Amerykański model stosunków pracy jest funkcją neoliberalnych zasad gospodarki i związanych z nimi reguł zachowań organizacyjnych pracowników i pracodawców. Charakterystyczne cechy tego modelu można w skrócie określić następująco:

- W dużych organizacjach stałość zatrudnienia jest możliwa pod warunkiem dobrego wykonywania powierzonych zadań. Stałość ta nie oznacza jednak zatrudnienia na całe aktywne życie zawodowe. Zatrudnienie lub zwolnienie pracownika może nastąpić w każdym czasie, co ujawnia się dużą mobilnością zarówno wśród robotników, jak i menedżerów.
- Stosunki między związkami zawodowymi a menedżerami są raczej przeciwstawne niż kooperacyjne. Większość menedżerów traktuje związki zawodowe jako zewnętrznego i zbędnego intruza w firmie, któremu należy się przeciwstawiać zawsze, gdy jest to możliwe. Z kolei związkowcy zakładają, ze menedżerowie zainteresowani są głównie obniżeniem kosztów produkcji, zatem dobrobyt pracowników może być chroniony tylko przez związkową czujność i prawo do strajku.
- Organizacje związkowe tworzą się wedle zasady wykonywanego zawodu, co doprowadza do istnienia wielu związków w jednej firmie. Ponadto robotnicy oraz pracownicy umysłowi przynależą do odrębnych związków zawodowych. Natomiast kierownicy z reguły nie należą do żadnego związku.

[11] L. L. Byars, L. W. Rue, *Human Resource Management*, Irwin, Boston 1991, s. 401 – 407.

• Jakakolwiek identyfikacja z lokalnym związkiem zawodowym jest relatywnie słaba z dwóch powodów. Po pierwsze, lokalny związek zawodowy jest podporządkowany centrali krajowej zarówno w aspekcie zadań, jak i procedury działań. Centrala zwykle wysyła swego przedstawiciela do lokalnych negocjacji z pracodawcą i od niej również zależy finansowe wsparcie podczas strajku. Po drugie, lokalny przedstawiciel związkowy jest zarazem pracownikiem danej firmy. Natomiast przedstawiciel centrali jest przez nią wynagradzany i nie identyfikuje się z żadną firmą.

• Porozumienia pracodawcy ze związkami są kompleksowe i obszerne. Dotyczą nie tylko tereźniejszości, ale odnoszą się również do przyszłych praw i obowiązków uczestników porozumienia. Obejmują wszystkie żywotne sprawy zarówno dla pracowników, jak i procesu produkcji. Pracownik przekonany o naruszeniu przez menedżment zawartej umowy może złożyć skargę.

• Kontrakty na ogół zawierane są na okresy trzyletnie, z uwzględnieniem wzrostu płac w drugim i trzecim roku jego obowiązywania. Załamanie się umowy przed zakończeniem kontraktu może wystąpić z powodu wstrzymania produkcji. Natomiast strajk może być rozpoczęty lub zakończony na kilka tygodni lub miesiąc po jego ogłoszeniu. Koszty z nim związane mogą być przedmiotem wspólnych rozstrzygnięć pracodawców i związków zawodowych.

• Rządowe regulacje stosunków pracy są zwykle szczegółowe i kompleksowe. Uwzględniają one fakt, iż związki zawodowe i pracodawcy podejrzewają się wzajemnie o próbę uzyskania mocniejszej pozycji w tych stosunkach. Pozostawiając partnerom swobodę organizowania się i wybór sposobu rozstrzygania spraw, wymaga się jednak od nich szczegółowego określenia warunków i metod wykorzystania broni ekonomicznej w realizacji swoich interesów[12].

Trzeba podkreślić, że w modelu amerykańskim wysoki wzrost zatrudnienia ma miejsce głównie dzięki powstawaniu nisko kwalifikowanych i stosunkowo nisko opłacanych miejsc pracy, często o charakterze nietrwałym (o wysokiej rotacji – jedne miejsca są tworzone, a inne likwidowane). Procesy prozatrudnieniowe i wysoka dynamika rynku pracy dotyczą tam przede wszystkim zawodów usługowych, a w mniejszym stopniu przemysłu, jednakże przy dominacji sfery usług waży to decydująco na wzroście zatrudnienia i spadku bezrobocia w całej gospodarce. Nie bez znaczenia są tu też relatywnie niższe aniżeli w Europie Zachodniej koszty opłacania pracy, co związane jest głównie z mniejszymi obciążeniami tych kosztów na świadczenia socjalne i z niższymi podatkami.

[12] L. Reynolds, S. Masters, C. Moser, *Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall, New Jersey 1986, s. 355 – 356.

4. Stosunki pracy w ujęciu japońskim

Wśród modeli stosunków pracy wyróżnia się wzorzec japoński. Cechuje się on paternalistycznymi relacjami pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Jego szczególnym wyrazem jest trwałość zatrudnienia i znikoma mobilność pracowników. Model ten kształtował się w Japonii w procesie zmian zachodzących w gospodarce. W połowie XIX wieku Japończycy zauważyli narastające opóźnienia w rozwoju gospodarczym kraju, będące konsekwencją jego izolacji. Od tego czasu wdrożono wiele rozwiązań wręcz zmuszających firmy, zwłaszcza przemysłowe, do nawiązywania kontaktów z rozwiniętymi gospodarczo krajami. Rezultatem był wzrost wielkości i rozwój tych firm obserwowany w ciągu ostatniego stulecia. Z kolei poza wpływem konkurencji międzynarodowej pozostawały firmy małe i rolnictwo, co ograniczało ich rozwój. Efektem zróżnicowanego wzrostu jest w Japonii sektor gospodarki rozwiniętej i sektor gospodarki zacofanej. W rozwiniętym oraz efektywnym sektorze płace są wyższe, a fizyczne warunki pracy lepsze w porównaniu z sektorem nierozwiniętym. Ten ostatni spełnia funkcje pomocnicze dla sektora rozwiniętego, czego wyrazem jest włączanie małych firm do współpracy z dużymi na zasadzie subkontraktów. Jednak kontrakty te zostają zrywane w sytuacji pojawiającego się kryzysu gospodarczego.

Osobliwością japońskiego modelu stosunków pracy jest tzw. zatrudnianie na całe zawodowe życie, głównie przez duże przedsiębiorstwa. Rozpoczynający w nich swoją pracę zawodową młody pracownik ma szansę wejść do zbioru „standardowych pracowników", którzy otrzymują wyższe płace i dodatkowe świadczenia socjalne. Pracownicy spoza tego zbioru uzupełniają potrzeby personalne w okresie jej koniunktury i jako pierwsi bywają zwalniani w razie kłopotów. Natomiast zwolnienia „standardowych pracowników" mogą nastąpić jedynie w sytuacji głębokiej recesji[13].

System zatrudnienia na całe życie jest jednym z głównych czynników kreujących specyficzną lojalność pracowników wobec pracodawcy. Wyraża się ona nie tylko przywiązaniem pracownika do firmy, ale wysokim poziomem zdyscyplinowania, rzetelności w wykonywaniu swoich obowiązków i troską o choćby najmniejsze usprawnienie pracy. Lojalność ta uzewnętrznia się również w działalności związków zawodowych. Przede wszystkim są one organizowane wśród stałych pracowników i nie podważają świadomości przynależności pracownika do firmy. Służy temu związkowa struktura organizacyjna, w której właśnie organizacje związkowe poszczególnych firm tworzą federacje.

Federacje związkowe szczebla krajowego dzielą się głównie według kryteriów przynależności partyjnej. Największa centrala federacji, Sohyo, ma orienta-

[13] K. Kazuotoshi, *Lifetime Employment in Japan*, Monthly Labor Review, 1984, s. 43 – 35.

cję marksistowską i identyfikowana jest z partią socjalistyczną Japonii. Druga co do wielkości federacja związkowa, Domei, o antykomunistycznej orientacji wspomagana jest przez partię socjalistycznej demokracji. Zaskakujący jest fakt, że do federacji Sohyo, przynależy najwięcej związkowców z państwowych przedsiębiorstw. Wiosną każdego roku związki zawodowe podejmują akcję płacową, którą określa się nazwą Shunto. Wskazany związek zawodowy próbuje osiągnąć nową ugodę płacową z pracodawcami, która stanowić będzie wzór dla innych organizacji związkowych. Wybrana do tych prób pora roku sprawia, iż zbiorowe przestrogi, negocjacje i strajki w Japonii koncentrują się wiosną.

Partnerami w tych negocjacjach oprócz pracodawców są ich dobrze zorganizowane instytucje przedstawicielskie. Japońska Federacja Stowarzyszeń Pracodawców – Nikkeiren – skutecznie reprezentuje interesy swoich członków. Koordynuje ich działalność w zakresie lokalnych rynków pracy, eksponuje punkt widzenia pracodawców na ważne kwestie pracy i polityki społecznej oraz dostarcza przydatne informacje swoim członkom. Podobną działalność prowadzi inne znaczące w Japonii przedstawicielstwo pracodawców – federacja Organizacji Ekonomicznych (Keidenren).

5. Tendencje unifikacyjne w stosunkach pracy

Wyszczególnione wyżej modele stosunków pracy mają wiele wspólnych cech. Jedną z nich jest obserwowana od dziesięciolecie akceptacja wzrostu wpływu państwa i reprezentantów pracowników na kształtowanie tych stosunków. Do wciąż przeciwstawiających się tym wpływom organizacji dołączają w ostatnich latach również niektórzy reprezentanci nauki. W wypadku poddawanego krytyce modelu stosunków pracy w USA, jego zwolennicy uzasadniają potrzebę utrzymania osiągniętego stopnia ingerencji państwa w stosunki pracy, gdyż pracobiorca nawet przy tej interwencji znajduje się na słabszej pozycji wobec pracodawcy[14]. Właśnie przekonanie o tej nierówności było powodem uchwalenia w USA wymienionych wyżej aktów kształtujących stosunki pracy.

Poza omówieniem wybranych modeli stosunków pracy odrębnego uwzględnienia wymaga problem ich „umiędzynarodowienia". Utrzymujące się tendencje integracji gospodarczej wielu państw stawiają przed tymi stosunkami wyzwanie unifikacji.

Przykładem procesu unifikowania stosunków pracy jest model europejski. Znajduje się on obecnie w procesie integracji, którego podstawę stanowią praw-

[14] A. Szałkowski, *Problem nierówności sił w amerykańskim modele stosunków pracy*, „Gospodarka Narodowa" 1995 nr 12.

ne rozwiązania dotyczące Unii Europejskiej. W modelu tym uwzględnia się wielkość elementów wiążących się ze stosunkami pracy. W grę wchodzą istotnie ważne kwestie pracownicze, takie jak swoboda przemieszczania się, zatrudniania, zwolnień, niedyskryminacji, czasu i warunków pracy, awansu zawodowego, partycypacji w zarządzaniu. Kwestie te w aspekcie integracji Europy komplikują się, gdyż w rachubę wchodzi nie tylko uwzględnianie relacji pomiędzy pracą a kapitałem w obrębie firmy i kraju, ale dostosowanie wielu norm prawnych w poszczególnych krajach Unii do pakietu praw socjalnych zatwierdzonych międzynarodową konferencją w Maastricht w roku 1991. Protokół tej konferencji nie został zaakceptowany tylko przez jedno z ówczesnych dwunastu państw Unii. Przedstawiciele jedenastu państw stwierdzili, ze mają na celu „rozwój zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, właściwą ochronę socjalną, dialog między kierownictwem a pracownikami, rozwój zasobów ludzkich skierowany na trwałe i wysokie zatrudnienie oraz zwalczanie izolacji społecznej i zawodowej"[15]. Przed podpisaniem traktatu w Maastricht prawa zatrudnianych obcokrajowców respektowane były na zasadzie dwustronnych umów.

Wprowadzane w ostatnich latach zmiany w polskim prawie pracy, w tym szczególnie w kodeksie pracy, zmierzają do regulacji zgodnych ze standardami Unii Europejskiej. Jednak różnice nadal są znaczące, co odzwierciedla poziom rozwoju gospodarczego, a uwidacznia się w poziomie życia. Szczególne zagrożenia utrzymania rozwoju gospodarczego tkwią w systemie ubezpieczeń społecznych. Natomiast wspomniana zgodność dotyczy instytucjonalnych płaszczyzn stosunków pracy, wyrażająca się głównie dualną strukturą reprezentacji pracowników. Jej wyrazem jest możliwość obrony ich interesów tak przez radę pracowniczą, jak i związek zawodowy.

Według polskiego prawa zarządczego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami bez względu na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną, czy nie. W szczególności może nim być wydzielona część osoby prawnej. Ten model zarządczy pracodawcy godzi w interesy zbiorowe pracowników. W tej sferze stosunków szczególnie ważne jest, by partnerem związku zawodowego był rzeczywisty pracodawca, zdolny do samodzielnego podejmowania decyzji, których stosunki gospodarcze i finansowe są często bardzo poważne. Tymczasem według obowiązujących przepisów kontrahentem pracowników zatrudnionych w wewnętrznym zakładzie pracy jest ten zakład – pracodawca, całkowicie uzależniony od zarządu osoby prawnej, do której należy. Polskie prawo, przymyka jednak oczy na tę zależność, każąc pracownikom prowadzić rokowania oraz spory zbiorowe z podmiotem niezdolnym do podejmowania decyzji.

[15] R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, s. 227.

6. Uwarunkowania stosunków pracy w okresie przemian systemowych

Uwolnienie gospodarcze i otwarcie gospodarcze na świat to czynniki, które mogą wywierać istotny, zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na jakość środowiska pracy.

Wśród „szans", które wraz z gospodarką rynkową pojawiły się przed środowiskiem pracy, wymienić należy: nowe technologie, nowe techniki organizacyjne, nowoczesne maszyny, urządzenia i narzędzia pracy, większe wymagania dotyczące poziomu kwalifikacji zatrudnionych, kultury i jakości pracy oraz konkurencyjności produktów, dążenie do racjonalizacji gospodarowania czynnikiem ludzkim, a także wzrost pozycji społecznej, zawodowej i materialnej pracowników.

Wczesne stadium gospodarki rynkowej, w którym dochodzi do głosu tzw. drapieżny kapitalizm, wytworzyło sprzyjające warunki do powstawania swoistego lobby pracowników i pracodawców, zagrażającego ochronie pracy. Zbieżność interesów, oparta na priorytecie krótkookresowego rachunku ekonomicznego, rażący brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także niedostosowanie prawa do realiów sceny gospodarczej to główne przyczyny degradacji środowiska pracy, a tym samym degradacji człowieka w procesie pracy. Wśród istotnych uwarunkowań niezadowalającego stanu środowiska pracy należy wymienić sytuację na rynku pracy. Bezrobocie i ogromna konkurencja na rynku pracy w Polsce spowodowały istotną zmianę relacji między pracodawcami i pracownikami. Umacnia się pozycja pracodawców, którzy w większym stopniu niż w przeszłości decydują o warunkach zatrudnienia i pracy. W tej sytuacji wielu pracowników, chcąc utrzymać miejsce pracy, awansować lub podnieść standard życia, podejmuje zadania przekraczające ich możliwości psychofizyczne. Pracując po kilkanaście godzin na dobę, ustawowo dni wolne od pracy poświęcają na „dorabianie" do pensji lub naukę, niewielką część dochodu przeznaczają na wypoczynek. Widmo utraty zatrudnienia wywołuje więc wśród pracowników zachowania nie sprzyjające zdrowiu, a także niejednokrotnie zmusza ich do zaakceptowania narzuconych przez pracodawców warunków pracy. Pracodawcy – poszukujący źródeł zysku – ograniczają wydatki na zapewnienie odpowiedniego standardu warunków pracy. Część przedsiębiorców przejawia postawy konsumpcyjne, co nie sprzyja inwestycjom skierowanym na unowocześnienie środowiska pracy. Ponadto należy zwrócić uwagę na tzw. barierę ignorancji, przejawiającą się niedocenianiem przez wielu pracowników znaczenia warunków pracy do poprawy efektywności pracy. Występują również dalsze bariery: finansowa, organizacyjna, czasowa i psychologiczna. Aby dokonać właściwych wewnętrznych alokacji i przekwalifikowań kadr, trzeba w pierwszej mierze dysponować rzetelnym, dobrym warsztatowo

prognozowaniem i planowaniem zatrudnienia. Jakość planowania zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach jest na ogół żenująco niska. Na wewnętrzne alokacje i przekwalifikowania kadr trzeba mieć pieniądze, trzeba umieć ten proces zorganizować i skoordynować. Model zarządzania potencjałem społecznym zapewne nie uchroni przed redukcjami zatrudnienia w firmie, która już znalazła się w krytycznej sytuacji.

Tymczasem w wielu polskich firmach pracownicy i ich reprezentacje zachowują się zbyt biernie, niechętnie bądź nawet wrogo do prób zmian treści i miejsca pracy (w ramach firmy) oraz ról zawodowych. Pomiędzy pracownikami i zarządem występuje często bariera nieufności i niechęci. Pracownicy i związki zawodowe, zwłaszcza w firmach państwowych i prywatyzowanych, nadal najchętniej zajmują pozycję krytykujących i rozliczających dyrekcję. Trudno wtedy o partnerskie współdziałanie. Naturalnie oczekiwanie, że dyrekcje same – bez aktywnego udziału pracowników i wsparcia wszystkich liczących się w firmie sił – są w stanie zapewnić sukcesy i stabilność zatrudnienia, ma charakter życzeniowy i jest rodem z poprzedniej epoki.

7. Wpływ przekształceń własnościowych na stosunki pracy

W celu poznania opinii pracowników prywatyzowanych lub już sprywatyzowanych przedsiębiorstw o dokonujących się w gospodarce przekształceniach społecznych przeprowadzono, wiosną 1997 roku, wśród załóg 18 prywatyzowanych przedsiębiorstw ankietę. W badaniach przyjęto, że kluczowym elementem przekształceń, kształtującym ogólny stosunek pracowników do zachodzących przemian systemowych, jest proces prywatyzacji.

Zaś wśród skutków zachodzących w naszym kraju zmian wymienić należy znaczny wzrost różnic między ludźmi, przyspieszoną polaryzację społeczeństwa, krystalizowanie się i krzyżowanie interesów grupowych.

Badania wykazały, że zadowolenie z pracy może mieć różne podłoże. Część ludzi uważa, że w pracy można się uczyć samorealizować, sprawdzać.

Pracownicy, którzy tak to postrzegają, w odpowiedzi na pytanie dotyczące pożądanych cech miejsca pracy wskazali:

- samodzielność,
- możliwość szybkiego awansu,
- poczucie robienia czegoś potrzebnego,
- uzależnienie wysokości zarobków od włożonego wysiłku.

Z drugiej strony stoją ci, którzy traktują pracę jako przykry obowiązek, a więc ceniący takie zajęcia, które wymagają możliwie niewielkiego zaangażowania, podkreślają:

- dobre kontakty z ludźmi,
- brak zagrożenia zwolnieniem,
- krótki czas pracy,
- praca mało męcząca,
- duże zarobki.

Zazwyczaj za najbardziej pożądaną cechę uważa się tę, której właśnie brakuje. Można więc wysunąć wniosek, że powyższe deklaracje są postulatami zmian w pracy.

W świetle badań przekształcenia społeczne w gospodarce przynoszą polepszenie sytuacji firm oraz przyczyniają się do ich efektywniejszego i bardziej konkurencyjnego działania niż dotychczas. Badania wskazują, że postrzegają to również pracownicy przekształcanych przedsiębiorstw. Zagadnieniem wielce kontrowersyjnym jest konkretny kształt przyszłych rozwiązań ustrojowych opartych na gospodarce rynkowej oraz sposób dochodzenia do nich. Istniejące w tym zakresie poglądy są wyraźnie przeciwstawne. Trudno więc jednoznacznie stwierdzić, czy przyszły kształt gospodarki będzie koncepcją opartą na ekonomicznej myśli neoliberalnej, konserwatywnej czy socjaldemokratycznej. Sprawę dodatkowo komplikuje fakt, że te same zbiorowości społeczne raz popierają urządzenia rynkowe, a innym razem je zwalczają. Jednym razem bowiem bardziej akceptują gospodarowanie, innym – demokrację, a jeszcze innym bezpieczeństwo socjalne. Korzystne połączenie wzrostu gospodarczego z bezpieczeństwem socjalnym i demokracją niewątpliwie może liczyć na akceptację społeczną. Problem polega jednak na tym, że tym w gruncie rzeczy różnią się podstawowe modele społeczno-gospodarcze współczesnego świata oraz programy liczących się partii politycznych. Stąd też pochodzi odmienna hierarchia wartości leżąca u podstaw amerykańskiego czy niemieckiego modelu gospodarczego. Na przykład w modelu niemieckim relatywnie większe znaczenie niż w amerykańskim ma współpraca, konsensus, wspólna wygraną (sukces zbiorowy). W modelu amerykańskim akcenty padają na rywalizację i wygraną indywidualną. W Niemczech – w ramach partnerstwa socjalnego – mamy potężne związki zawodowe i scentralizowany system uzgodnień płacowych. W Ameryce jest odwrotnie. W USA dużej skłonności do konsumpcji towarzyszy „lekki" stosunek do długów, wyczuwalna krótkookresowość działania przedsiębiorstw i duża rola rynku przedsiębiorstw, zupełnie nieznanego do niedawna w RFN itp. Tak jak wspólnotowość czy solidaryzm niemiecki zrodziły społeczną gospodarkę rynkową korygującą częściowo działanie mechanizmów rynkowych, tak demokratyczny indywidualizm amerykański, wsparty formalnymi stosunkami umownymi, aktywnością sądów, adwokatów, rozwinął liberalną gospodarkę rynkową. Rację więc mają może ci, którzy twierdzą, że również w Polsce kształtuje się jakaś nowa postać gospodarki rynkowej. Należy ponadto wspomnieć o ogromnej szansie, jaką dla stanu warunków pracy w Polsce są nasze dążenia włączenia do

Unii Europejskiej. Aspiracje te wpływają na rozwój i dostosowanie norm prawnych do standardów europejskich oraz stymulują wprowadzanie, zgodnie z wymaganiami procedur harmonizacyjnych, nowoczesnych metod i sposobów działania oraz skutecznych rozwiązań organizacyjnych. Proces zjednoczeniowy przyniesie także z czasem istotne efekty w postaci premii w świadomości społecznej, w tym świadomości pracodawców i pracowników. Upowszechnienie przeświadczenia, iż miano Europejczyka nie tylko nobilituje, ale przede wszystkim zobowiązuje, może przyczynić się również do istotnej poprawy warunków pracy.