

Prof. dr hab. Jerzy Wratny

Instytut Nauk Prawnych PAN

Prawo do pracy, godziwego wynagrodzenia oraz do uczestnictwa w świetle katolickiej nauki społecznej ze szczególnym uwzględnieniem myśli Jana Pawła II.

Referat wygłoszony na zebraniu naukowym Międzynarodowego Towarzystwa Naukowego

Fides et Ratio, 25 maja 2018

1. Wybrałem, jak mi się wydaje, trzy podstawowe potrzeby człowieka pracującego. Pierwszą jest sama praca – dostęp do niej, posiadanie, jej warunki, perspektywy rozwoju pracy etc. Drugą jest wynagrodzenie za pracę, czyli cel pracy, cel dla pracownika podstawowy, chociaż niewyłączny. Trzeci temat to uczestnictwo, a więc uzyskanie pod pewnymi warunkami i w pewnym zakresie statusu współgospodarza swojego warsztatu pracy.

O pracy chcę mówić w kontekście chrześcijańskiego obowiązku pracy i prawa do pracy. W encyklice *Laborem Exercens*¹ Papież szeroko porusza kwestie obowiązku pracy. Obowiązek ten stanowi pożądaną dyspozycję moralną osoby. Nie ma nic wspólnego z przymusem pracy. W istocie rzeczy mamy do czynienia nie tyle z obowiązkiem, ile – odnosząc się do podtytułu encykliki, – z powołaniem do pracy. Kategoria powołania przerasta kategorię obowiązku pracy, który można zinterpretować jako obowiązek odpowiedzi na powołanie. Doświadczenie powołania wiąże się z dostrzeganiem sensu pracy. Praca ma swój sens obiektywny, ale może mieć i subiektywny wówczas, gdy człowiek pracujący rozumie ten sens i świadomie nadaje go swojej pracy.

¹Encyklika „*Laborem Exercens*” o pracy ludzkiej z 1981 r. Jan Paweł II, Dzieła zebrane, tom I „Encykliki”, Kraków 2006; w skrócie: LE.

Sens pracy można wyrażać różnymi formułami. Chciałbym zacytować dwie — jedną, poetycką, przypomnianą przez Papieża w przemówieniu - do robotników Górnego Śląska na Jasnej Górze 6 VI 1979: *Praca na to jest [...] by się zmartwychwstało* (Cyprian Kamil Norwid)² — drugą, teologiczno-filozoficzną o. Teilharda de Chardin: *Każda praca przyczynia się do ostatecznego spełnienia przeznaczenia świata w Jezusie Chrystusie*.

A więc na planie indywidualnym, jeśli można posługiwać się tak upraszczającym podziałem, funkcja pracy jest zbawcza, paschalna, zaś na planie kosmicznym człowiek uczestniczy w dziele stwarzania, przebóstwiania i ostatecznego spełnienia świata; ma więc sens eschatologiczny. W ujęciu biblijnym człowiek jest pomocnikiem Boga w czynieniu wielkich dzieł, przez które dokonuje się historia zbawienia. A będąc pomocnikiem, jest jednocześnie obrazem Boga, Jego dzieckiem i dziedzicem.

Chociaż do motywacji nadprzyrodzonych warto przykładać jak największą wagę, to trzeba jednocześnie dostrzegać motywacje cząstkowe mieszczące się zresztą w perspektywie religijnej. Prześledźmy możliwości, jakie wyłaniają się w tym zakresie. Wymieńmy najpierw poczucie obowiązku wynikające z zaciągniętego zobowiązania, zgodnie z paremią *pacta sunt servanda*; dotyczy to sytuacji, gdy praca wykonywana jest, ogólnie biorąc, na podstawie umownego zobowiązania na rzecz kogoś, kto jest wierzycielem świadczenia pracy. Wartość motywacyjną ma następnie pragnienie, aby praca była dobrej jakości, w tym mieści się ambicja wzorowego wypełniania powierzonych zadań, troska o doskonałość dzieła. Jest to naturalne dążenie do wyrażania się przez pracę, do manifestowania swej fachowości i kompetencji. Z motywem dobrej roboty graniczy motyw autorealizacji przez pracę, pragnienie rozwoju osobowego, urzeczywistniania się w pracy. Dokonuje się to w normalnych warunkach przy uwzględnieniu faktu, że praca ma charakter zespołowy, a więc cenną wartością jest także wymiar wspólnotowy jej świadczenia. Należy następnie szczególnie

² Jan Paweł II, Do *pielgrzymów z Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego*, Jasna Góra 6 VI 1979, „Chrześcijanin w Świecie” 1979 nr 8 (80), s. 149.

docenić motyw chęci służenia drugiemu człowiekowi- beneficjentowi mojej pracy. Praca z definicji jest działalnością użyteczną mającą zaspokajać czyjeś potrzeby. Jest rodzajem służby, praktykowaniem miłości bliźniego nie tylko w zawodach zaufania publicznego, z którymi kojarzy się szczególnie idea powołania.

Jan Paweł II klasyfikuje rodzaje wartości związanych z pracą według trzech koncentrycznie układających się okręgów różniących się swoim zasięgiem. Pierwszy krąg, według Niego, to osobowy wymiar pracy ludzkiej. Drugi streszcza się stwierdzeniem, że „praca stanowi podstawę kształtowania życia rodzinnego.” „Trzeci krąg wartości ... odnosi się do ... społeczeństwa, do którego człowiek przynależy na podstawie szczególnych więzi kultury historii. „... praca wreszcie służy także pomnażaniu dorobku całej rodziny ludzkiej”.

2. Obowiązek pracy rozumiany jako dyspozycja moralna osoby stanowi w świetle kns podstawę formułowania uprawnień człowieka pracującego. Pierwszym z nich jest prawo do posiadania pracy, czyli sprawa odpowiedniego zatrudnienia wszystkich uzdolnionych do tego podmiotów. W zbiorach praw człowieka proklamowanych przez organizacje międzynarodowe, które w encyklice *LaboremExercens* wymieniane są z nazwy, mowa jest przede wszystkim o prawie do pracy. Zgodnie np. z Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 1966 r., państwa sygnatariusze... uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa. Zwróćmy uwagę na sformułowanie „państwa uznają prawo do pracy”, co ma inną wymowę niż zwrot „państwa czy ktokolwiek inny ustanawiają prawo do pracy”. Mamy do czynienia z czymś, co leży poza kompetencjami państw, jak również poza kompetencjami społeczności międzynarodowej. Prawo do pracy – jak zresztą wszystkie tzw. prawa człowieka, ma korzenieprawnonaturalne, co jest zgodne z chrześcijańską filozofią praw

człowieka. Nie są to prawa stanowione, ale prawa wywodzone z natury ludzkiej, z niezbywalnej godności człowieka.

Prawo do pracy nie jest jednym z wielu społecznych praw człowieka. Przysługuje mu wyjątkowo. Jawi się ono bowiem jako prawo nadrzędne, gdyż warunkuje sensowność proklamowania wszelkich innych praw związanych z zatrudnieniem. Z drugiej strony, te inne prawa przysługujące człowiekowi pracującemu urealniają prawo do pracy. Szczególnie chodzi w tym przypadku o prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia.

Dzięki pracy pracownik zdobywa środki utrzymania dla siebie i rodziny. Prawo do pracy nie zasługiwałoby na to miano, gdyby pracownicy pozbawieni byli godziwych warunków pracy. Liczy się więc nie tylko prawo do pracy w sensie zapewnienia szans zatrudnienia, ale także jego jakość. Jeżeli bowiem praca, jaką człowiek w warunkach ograniczonego wyboru zmuszony jest podejmować, nie odpowiadałaby godziwym standardom, to prawo do pracy mogłoby przekształcić się w atrapę tego prawa. W skrajnym przypadku mogłoby to być po prostu prawo do bycia wyzyskiwanym przez podmiot dający pracę. Podmiotem zobowiązanym do prowadzenia etycznej polityki pracy jest, według Jana Pawła II, pracodawca pośredni, czyli wyższa instancja, od której zależy cały ustrój społeczno-ekonomiczny i która warunkuje postępowanie pracodawcy bezpośredniego. Pojęcie pracodawcy pośredniego w encyklice jest niedookreślone i można je różnie interpretować. W zasadzie kojarzy się z państwem, które w myśl międzynarodowych traktatów ponosi główną odpowiedzialność za politykę zatrudnienia. Warto w tym miejscu podkreślić, że zarówno Kościół, jak i autorzy świeckich dokumentów, zwłaszcza Europejskiej Karty Społecznej, opowiadają się za modelem państwa aktywnego w życiu społeczno-gospodarczym, co odbiega od koncepcji liberalnych kładących nacisk na mechanizmy samoregulacji. Zarazem nauczaniu Kościoła obcy jest model państwa onipotentnego, cechującego ustroje totalitarne. Pracodawcą pośrednim może być także rozgałęzienie czasem na role krajów i kontynentów

korporacja transnarodowa. Rolę pracodawcy pośredniego Papież określa jako planowanie i koordynację. W języku dokumentów międzynarodowych nazywa się topolityką rynku pracy. Do założeń tej polityki należy obowiązek państwa dążenia do zatrudniania możliwie pełnego i racjonalnego (produktywnego). Poza interwencjonizmem państwowym w życie gospodarcze celowi temu służy utrzymywanie urzędzeń pomocowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zasadniczym obowiązkiem państwa jest przeciwdziałanie bezrobociu, które, jak pisze Papież, "w każdym przypadku jest złem, a przy pewnych rozmiarach staje się prawdziwą klęską". W Polsce jak podaje GUS, bezrobocie obecnie jest relatywnie niskie; na koniec kwietnia b.r. wynosiło 6,6%. Nie oznacza to, że we wszystkich regionach i we wszystkich rodzajach zatrudnienia mamy już rynek pracownika. Poza tym bezrobocie może wrócić, szczególnie bezrobocie o charakterze technologicznym. Pracodawca pośredni odpowiedzialny za politykę rynku pracy powinien więc zachować niesłabnącą czujność.

3. Podstawowym uprawnieniem pracownika jest prawo do godziwego(sprawiedliwego, słusznego) wynagrodzenia. Pojęcie słusznej zapłaty za pracę (*pretium iustum lub iustum salarium*) jest jednym z najdawniejszych tematów katolickiej nauki społecznej. Został on już systematycznie opracowany dla ówczesnych stosunków (wiek XIII) przez świętego Tomasza z Akwinu.

W nauczaniu Kościoła prawo do słusznego wynagrodzenia jest pochodne od prawa do życia, będącego podstawowym prawem przyrodzonym człowieka. Poprzez pracę bowiem większość członków społeczeństwa uzyskuje środki potrzebne do życia. Nie chodzi przy tym tylko o środki potrzebne do biologicznego przetrwania, ale o środki zapewniające zaspokojenie potrzeb na odpowiednim poziomie; w języku polityki społecznej określa się to mianem minimum socjalnego. W nauczaniu Kościoła, w tym w *Laborem exercens*, silnie przy tym akcentuje się rodzinny charakter słusznego wynagrodzenia. Ma ono zapewnić utrzymanie

nie tylko samemu pracownikowi, ale także jego rodzinie. Z tą tezą katolickiej nauki społecznej łączy się postulat dowartościowania zadań macierzyńskich kobiet oraz niestwarzania dla rodzin ekonomicznego przymusu pracy zawodowej matek.³

Według wcześniejszych dokumentów Leona XIII (*Rerum Novarum*) i Piusa XI (*Quadragesimo Anno*), słuszna płaca to również taka płaca, która umożliwia oszczędzanie i zgromadzenie środków uzupełniających świadczenia publiczne w okresie nieaktywności zawodowej. Papieże co wysunęli również tezę, że słuszna płaca powinna przy systematycznym oszczędzaniu umożliwić robotnikowi założenie własnego warsztatu pracy.

W literaturze z zakresu etyki pracy, szczególnie z kręgu autorów rozwijających tezy katolickiej nauki społecznej, eksponuje się dwie zasady, których harmonijna realizacja miałyby się przyczynić do sprawiedliwego rozwiązania kwestii płacowej. Są to zasada *f i n a l n a*, wskazująca na powiązanie wynagrodzenia za pracę z zaspokojeniem potrzeb pracownika i jego rodziny, a więc akcentująca funkcję alimentacyjną i rodzinną wynagrodzenia, oraz zasada *k a u z a l n a*, eksponująca związek między wynagrodzeniem za pracę a wydajnością pracownika (wzajemność i ekwiwalentności świadczeń).

Rozróżnienie to odpowiada dwóm koncepcjom sprawiedliwości w tradycji filozoficznej od czasów Arystotelesa, a mianowicie sprawiedliwości rozdzielczej (dystrybucyjnej) oraz wyrównawczej (wzajemnej, komutatywnej). Sprawiedliwość rozdzielcza wymaga, aby wynagrodzenie zapewniało pracownikowi oraz jego rodzinie zaspokojenie co najmniej podstawowych potrzeb bytowych. Natomiast w myśl sprawiedliwości wymiennej, płaca powinna stanowić możliwie ścisły odpowiednik nakładu pracy, co określa się pojęciem wzajemności i ekwiwalentności między świadczeniem pracy a wysokością wynagrodzenia: „jaka praca taka płaca.” Teoretycznie można przyjąć, że wynagrodzenie sprawiedliwe (godziwe, słuszne) to takie wynagrodzenie, które w

³ LE, 19.

optymalnym stopniu kojarzy oba aspekty. Niemniej pojęcie wynagrodzenia godziwego w tradycji etycznej refleksji nad pracą i płacą związane jest w szczególności z tym aspektem sprawiedliwości płacowej, który wyraża treść zasady finalnej, a mianowicie wymogiem zaspokojenia podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny. Postulat zapewnienia pracującym płacy godziwej pojawił się w XIX wieku na fali krytyki doktryny liberalnej głoszącej skrajnie pojętą wolność umów. Powoli zaczął kształtować się pogląd, że praca nie jest towarem, ale czynnikiem produkcji równorzędnym z kapitałem i jednocześnie źródłem dochodów większości rodzin, którym dochód ten powinien zapewnić egzystencję godną człowieka. Istotną rolę w propagowaniu idei słusznej i sprawiedliwej, a więc godziwej zapłaty za pracę, odegrała od czasu *Rerum Novarum* Leona XIII, katolicka nauka społeczna. Najpełniej postulat płacy godziwej został wyrażony w Encyklice *L.Ex.* I tak, według Papieża, rola płacy polega przede wszystkim na tym, że pozostaje ona konkretnym środkiem, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z dóbr, które są przeznaczone do powszechnego używania.

Papież kładzie nacisk na pierwszeństwo osoby pracownika przed pracą w znaczeniu przedmiotowym, również przed oceną wyników pracy. Jak pisze w *Centesimus Annus* z 1991 r., „ważniejsze niż logika wymiany równowartości i niż różne formy sprawiedliwości, które się z tym wiążą, jest to, co należy się człowiekowi, ponieważ jest człowiekiem ze względu na jego wzniosłą godność”¹². Płaca powinna w każdym wypadku zapewniać pracownikowi niezbędne środki egzystencji. Nie chodzi przy tym tylko o minimum tych środków, ale o zapewnienie poziomu życia „prawdziwie ludzkiego”, odpowiadającego godności osoby ludzkiej. Aksjologia ta wyklucza możliwość traktowania wynagrodzenia za pracę w kategoriach zapłaty za dostarczony przez pracownika „towar”. Powyższe postulaty, odzwierciedlające ideę płacy życiowej, są uzupełniane przez ideę płacy rodzinnej wyciskającej szczególne piętno na nauczaniu społecznym Kościoła w tej dziedzinie. Według

Jana Pawła II, „sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno-ekonomicznego”, dodając, że „sprawdzian ten dotyczy przede wszystkim rodziny”.

Godziwe wynagrodzenie, w szczególności w rozumieniu Europejskiej Karty Społecznej, jest w zasadzie synonimem płacy minimalnej. Instytucję prawną minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego w wielu krajach przez państwo bądź na drodze porozumienia organizacji partnerów społecznych należy zatem traktować jako realizację postulatów wiązania płac w niższych grupach dochodowych z potrzebami pracownika i jego rodziny. Wynagrodzenie to powinno ponadto zapewniać także mniej zarabiającym członkom społeczeństwa udział w ogólnym wzroście dobrobytu.

Również w Polsce prawo do godziwego wynagrodzenia kojarzone jest przede wszystkim (choć niewyłącznie) z ustaleniem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość tego wynagrodzenia, mimo corocznej weryfikacji w wyniku przetargów w Radzie Dialogu Społecznego (wcześniej w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych), ciągle wyraźnie odbiega od postulowanych przez Radę Europy i inne organizacje międzynarodowe wskaźników, co jest powodem niezwiązania się Polski kluczowym postanowieniem Europejskiej Karty Społecznej definiującym godziwość wynagrodzenia za pracę. W ostatnich latach z roku na rok należy jednak odnotować w tej dziedzinie poprawę.

Odrębnym problemem jest prowadzona przez obecny rząd polityka zwiększania świadczeń pozapłacowych. Poprzestaną tylko na sygnalizacji problemu. Niewątpliwie działania na rzecz dobra wspólnego, polityka solidarności, zmniejszanie nierówności dochodowych, dowartościowanie roli matki, której rola w rodzinie jest niezastąpione, odpowiada literze i duchowi nauczania papieskiego. Z drugiej strony, podnosi się argumenty o spadku motywacji do podejmowania pracy zawodowej, możliwości nadużyć oraz, ogólnie

biorąc, nadmiernej etatyzacji polityki społecznej. Na potrzeby bliźnich w większym stopniu mogłyby odpowiadać instytucje społeczeństwa obywatelskiego – organizacje pozarządowe, fundacje, tzw. trzeci sektor gospodarki nie nastawionej na zysk, instytucje kościelne, organizacje charytatywne, czy też zwykła solidarność rodzinna i sąsiedzka.

4. Poświęćmy na koniec trochę czasu trzeciemu z zapowiedzianych tematów, którym jest prawo do uczestnictwa. Może być ono pojmowane szerzej, ale mnie w tym przypadku chodzi o uczestnictwo pracowników w sprawach zakładu pracy; niekiedy mówi się o uczestnictwie pracownika w zarządzaniu zakładem pracy. Jest to potrzeba wyższego rzędu, której zaspokojenie wykracza poza schemat rutynowo traktowanego stosunku pracy. W *Magisterium* Kościoła problem uczestnictwa, czyli partycypacji znalazł już odbicie w Encyklice *Quadragesimo anno* Piusa IX. Papież zwrócił uwagę na pragnienie pracownika wyjścia z systemu pracy zależnej, tak zwanego salariat, czemu miałyby służyć przekształcenie umowy o najem pracy w umowę spółkową. Był to program uwłaszczenia pracy, czyli przekształcenia płacy w kapitał produkcyjny przedsiębiorstwa. W wielu krajach rozwinął się i zyskał poparcie Kościoła akcjonariat pracowniczy, czyli udostępnienie pracownikom pod tytułem darmym lub na warunkach preferencyjnych akcji spółki, w której są zatrudnieni. Jest to przejaw tzw. partycypacji kapitałowej, dzięki której pracownicy uczestniczą w zyskach przedsiębiorstwa oraz w pewnym stopniu także w jego zarządzie.

Wątek partycypacji podejmował Kościół w Encyklice Jana XXIII *Mater et Magistra* oraz w konstytucji soborowej o Kościele w świecie współczesnym (*Gaudium et Spes*).

W tym ostatnim dokumencie Sobór wyraził poparcie dla dopuszczenia do czynnego udziału w pieczy nad przedsiębiorstwem wszystkich kategorii osób w nim działających, a więc, mówiąc językiem nauki o zarządzaniu, wszystkich jego interesariuszy.

Najszerzej ten temat został uwzględniony w encyklikach społecznych Jana Pawła II. Według C. A. filarami ustroju, który jawi się jako alternatywny zarówno wobec wilczego kapitalizmu jak i etatystycznego socjalizmu, są: wolność działalności gospodarczej, wolność pracy oraz uczestnictwo.

W encyklice „*LaboremExercens*”, Papież, nie wymieniając *expressis verbis* prawa do partycypacji, uznaje jednak pośrednio prawo to za fundamentalne prawo osoby ludzkiej. Rekonstruując pogląd Jana Pawła II na sprawę partycypacji w świetle nauczania zawartego w *LaboremExercens*, należy przede wszystkim powołać się na katolicką naukę o własności. Sposób stawiania problemu udziału pracowników w zarządzaniu oraz propozycje jego rozwiązania stanowią bowiem w dużym stopniu konsekwencję koncepcji własnościowych w nauczaniu społecznym Kościoła. Papież przypomina i twórczo interpretuje tę naukę. Otóż Kościół, w opozycji do tzw. kolektywizmu, dostrzega etyczne wartości prywatnego posiadania środków produkcji. Uznaje także pod pewnymi warunkami ich uspołecznienie. Tym samym w zasadzie dopuszczalne etycznie są różne typy ustrojów i odpowiadające im typy przedsiębiorstw – oparte na prywatnej własności środków produkcji i oparte na własności uspołecznionej.

Ocena rozwiązań ustrojowych nie zależy zatem od samego ukształtowania własności produkcyjnej, ale od spełnienia przez nie określonych wymagań etycznych. W odniesieniu do przedsiębiorstwa kapitalistycznego szczególnego znaczenia w tym kontekście nabiera zasada prymatu pracy nad kapitałem. Dowartościowanie pracy w imię tego prymatu stanowi, zdaniem Papieża, podstawowe kryterium postępu.

Wyeksponowanie zasady prymatu pracy przed kapitałem, będące oryginalnym wkładem Papieża do katolickiej nauki o własności, znajduje uzasadnienie w tradycyjnych tezach tej nauki traktujących prawo własności nie w sposób absolutny i nienaruszalny (jak w

liberalizmie), lecz jako zasadę powszechnego przeznaczenia dóbr oraz ich powszechnego używania.

Ta społeczna funkcja własności w zastosowaniu do kapitału, który pełni funkcję służebną względem pracy, stanowi ideową bazę dla partycypacji pracowniczej zarówno w formie udziału w zyskach (akcjonariat) jak i udziału w zarządzie przedsiębiorstwem.

Za realizacją idei partycypacji przemawia tak zwany argument personalistyczny. *Człowiek pracujący – pisze Papież – pragnie nie tylko należytej za swą pracę zapłaty, ale także uwzględnienia w samym procesie produkcji takich możliwości, ażeby mógł mieć poczucie, że pracując nawet na wspólnym, pracuje zarazem na swoim.* W sytuacji, gdy zapewnia się poczucie pracy „na swoim”, mogą być w pełni respektowane wartości osobowe związane z pracą. Siłę tego argumentu obrazuje aforyzm Czechowa przypomniany w jednym z przemówień przez prymasa Wyszyńskiego *Daj człowiekowi skalę na własność, a uczyni z niej ogród.*

Ukształtowanie poczucia pracy „na swoim” wymaga, aby pracownik współtworzył swój warsztat pracy i był za niego odpowiedzialny. Można w tym wypadku mówić o poczuciu „zadomowienia” albo inaczej - identyfikowania celów pracownika z celami zakładu pracy. Argument personalistyczny Jana Pawła II jawi się więc jako argument moralno-psychologiczny; poczucie „pracy na swoim” można określić jako przeżycie partycypacji.

Alienacja jednostki może dokonywać się w przedsiębiorstwie, jeżeli pracownik wskutek scentralizowania decyzji albo z innych przyczyn nie czuje się podmiotem pracy. Papież nie proponuje rozwiązań instytucjonalnych, niewątpliwie jednak zapewnienie pracownikom prawa do partycypacji w różnych znanych czy też projektowanych formach służy zaspokojeniu tej potrzeby podmiotowości, którą wyraża argument personalistyczny.

Należy w końcu zatrzymać się nad opcją Papieża za tak zwanymi organizmami pośrednimi. Cechą organizmów pośrednich, jest połączenie pracy z własnością kapitału. Można to zinterpretować jako zachętę do tworzenia przedsiębiorstw typu spółdzielczego, a więc przedsiębiorstw o własności grupowej przysługującej samym pracującym, w których samorządność jest ich cechą definicyjną. Drugą podstawową cechą organizmów pośrednich jest rzeczywista autonomia w stosunku do władz publicznych, a więc uchronienie gospodarki przed zagrożeniem etatyzmu.

Spełnienie tych warunków umożliwiłoby zachowanie formy oraz istoty żywej wspólnoty. Pragnienie Jana Pawła II stworzenia takich wspólnot w sferze gospodarczej było mu wspólne z głosicielami idei komunatoryzmu w katolickiej nauce społecznej.

A jak współcześnie wygląda uczestnictwo pracowników w sprawach zakładu pracy? Partycypacja w stosunkach pracy obejmuje potencjalnie szeroką paletę rozwiązań. Poza wspomnianym akcjonariatem pracowniczym i różnymi formami udziału pracowników w zyskach, przedsiębiorstwa, wyróżnia się partycypację przedstawicielską w postaci rad zakładowych i tym podobnych ciał, udział przedstawicieli pracowników w organach spółki kapitałowej- radzie nadzorczej, czasem też w zarządzie, oraz po prostu partycypacyjny styl kierowania personelem, zwany partycypacją bezpośrednią bądź demokracją stanowiskową.

We wszystkich tych przejawach partycypacji mamy w Polsce do czynienia bardziej z załączkowymi, częściowymi rozwiązaniami lub z instytucjami, które nie zdają egzamin w praktyce. I tak, akcjonariat pracowniczy miał w Polsce charakter epizodyczny, powiązany z procesem prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Nie stanowił jednak przełomu w uwłaszczeniu pracowników. Brakuje ciągle woli politycznej zbudowania trwałego akcjonariatu na podstawie przepisów kodeksu spółek handlowych. Charakter epizodyczny powiązany z prywatyzacją miała również instytucja przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych i zarządach spółek byłych przedsiębiorstwach państwowych. Fiaskiem

zakończyła się realizacja ustawy z 2006 r. o informowanie pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji, która stanowiła podstawę tworzenia rad pracowników. Jeśli chodzi o partycypację bezpośrednią, to badania wykazują, że w polskich przedsiębiorstwach dominuje autorytarny styl zarządzania. Sprawia to, że – jak dostrzegali Papież – człowiek pracujący czuje się raczej trybem w mechanizmie, narzędziem produkcji niż podmiotem pracy.

Warto, pochylając się nad powstałymi w minionych dekadach dziełami autorów katolickiej nauki społecznej, zresztą nie tylko duchownych, podejmować badania nad problemami ludzi pracy w czasie nam danym. Nawet bowiem dokumenty społecznego nauczania Kościoła mimo swojego autorytetu z czasem dezaktualizują się w swojej warstwie diagnostycznej nawiązującej do współczesnych im realiów. Na przykład stracił właściwie na aktualności problem konkurencji między dwoma ustrojami, który zajmował Jana Pawła II oraz jego poprzedników. Zmieniają się systemy pracy. Nastąpiła epoka postindustrialna. Niektórzy wieszczą zmierzch pracy najemnej, przynajmniej w jej tradycyjnych formach. Otwierają się nowe horyzonty refleksji nad pracą także w wymiarze etycznym i duchowym.