

Adam Szalkowski

Akademia Ekonomiczna w Krakowie

Stosunki pracy w aspekcie ich uwarunkowań systemowych

Wprowadzenie

Dokonujące się w ostatniej dekadzie zmiany ustrojowe i systemowe w Polsce dotyczą całokształtu życia społeczno-gospodarczego. Zmiany te są szczególnie odczuwalne tam, gdzie na stosunki społeczne wpływa proces prywatyzacji. Wiąże się on przede wszystkim z działalnością gospodarczą ludzi i tym samym wpływa na relacje między podmiotami tej działalności. Prywatyzacja sprawia, że relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, kształtowane do niedawna w Polsce głównie przez własność i kapitał państwowy, obecnie coraz częściej determinowane są przez własność i kapitał prywatny.

Pracodawca przestaje być bliżej nieokreślonym, wręcz anonimowym właścicielem środków produkcji, a staje się osobą prawną czy osobą fizyczną, która swoimi decyzjami może kapitał pomnażać, ale też go tracić. Ryzyko związane z tymi decyzjami i naturalna dążność pracodawcy do osiągnięcia zysku, a pracownika do pomnażania swojego dochodu sprawiają, iż wspomniane relacje urastają do węzłowego problemu zarządzania pracą i organizacją gospodarczą. Poprzez te relacje bowiem – w procesie wielopłaszczyznowej kooperacji pracodawców i pracowników – kształtują się specyficzne zależności, które szeroko określa się jako stosunki pracy.

Koncepcja stosunków pracy

Łatwiej można wskazać zbiór czynników owe stosunki warunkujących oraz czas i miejsce powstania najstarszych aktów prawnych normujących wybrane sfery relacji między pracodawcą a pracownikiem niż ustalić autora koncepcji stosunków pracy. Na ogół akceptowany jest pogląd, że koncepcja stosunków pracy wyrosła na gruncie ujawniających się sprzeczności i konfliktów między kapitałem a pracą. Wchodzi tu więc w grę pewien układ relacji między ludźmi, czyli „system unormowanych wzajemnych oddziaływań między partnerami na gruncie określonej platformy” (Szczępański 1970: 190).

Na stosunki społeczne składają się niezliczone relacje międzyludzkie. Jednak tylko niektóre z nich dają się opisać za pomocą wyrazistych kryteriów, dotyczących tak ważnych obszarów życia ludzi, iż celowe staje się wyodrębnienie określonego rodzaju stosunków społecznych. Chodzi o taki rodzaj owych stosunków, który swoim zasięgiem obejmuje zbiorowość liczną i ma dla niej istotne znaczenie. Tworzenie popytu na pracę, świadczenie usługi pracy oraz racjonalne użytkowanie tej usługi są zjawiskami powszechnymi i bezpośrednio dotyczą większości członków społeczeństwa. Stąd też wyodrębnienie stosunków pracy jako specyficznego rodzaju stosunków społecznych jest w pełni uzasadnione. Bowiem „przedmiotem stosunku pracy są stosunki społeczne zachodzące w procesie pracy, a ściślej – świadczenie pracy” (Piątkowski 1994: 15). Stosunek pracy jest przede wszystkim kategorią socjologiczną i prawną. Jednak fakt świadczenia pracy i wiązanie jej z kapitałem włącza pracę w orbitę ekonomii, ściśle podporządkowując ją zasadom racjonalności gospodarczej.

Za potrzebą wyodrębnienia stosunków pracy przemawia pogłębiający się podział pracy, którego skutki znajdują odbicie w strukturze społecznej. Kreuje on takie zależności społeczne w organizacji pracy, iż wykonanie jakiegokolwiek zadania gospodarczego zależy od pozytywnej kooperacji określonej grupy pracowników. Innym argumentem jest fakt, że skutki omawianych stosunków pośrednio dotyczą również tej części zasobów ludzkich, które aktualnie nie uczestniczą w procesie pracy. W grę wchodzi ludność w wieku przed- i poprodukcyjnym, gdyż następstwa stosunków pracy dla zbiorowości biernych produkcyjnie stają się zarazem czynnikami owych stosunków. Przykładem tych następstw jest postulat płacy godziwej.

Choć wyłanianie się i utrwalanie współcześnie rozumianych stosunków pracy wiązać należy z początkami kapitalizmu, to jednak i na obecnym etapie rozwoju społecznego ujawniają się one jako znaczący czynnik efektywności gospodarowania i kształtowania ładu społecznego. Może się to wydawać paradoksalne, bowiem zjawiska, które kiedyś bezpośrednio i widocznie determinowały stosunki pracy, np. normy czasu pracy, bezpieczeństwo pracy, dziś tracą na znaczeniu. Natomiast bezpośrednio przyczyny wzrostu znaczenia stosunków pracy, pozostając w ścisłych związkach ze społecznymi aspektami gospodarowania, coraz bardziej przesuwały się na obszary ekonomii. Po prostu takie elementarne kategorie stosunków pracy, jak czas, fizyczne

warunki pracy, jej higiena i bezpieczeństwo, organizacja pracy, płaca, nabierają coraz większego znaczenia w efektywnym wykorzystaniu maszyn, urządzeń, informacji i surowców.

Przesuwanie się siły i stopnia wzajemnego uzależnienia pracy i kapitału – od nieomal niczym nie ograniczonej hegemonii kapitału nad pracą, do nieomal pełnej współzależności, jest już faktem. Niektórzy uważają wręcz, że praca zaczyna dominować nad kapitałem. Chodzi tu zarówno o problem pracy, która wymaga niskich kwalifikacji, jak i o coraz droższe rodzaje pracy, wymagające wysoce profesjonalnych umiejętności, które nabywa się łącząc zdolności z wiedzą naukową. Istota owego problemu sprowadza się do relatywnego obniżania ceny pracy prostej i znaczącego wzrostu ceny pracy złożonej. Jednak każdy rodzaj pracy pozostając w zależności od kapitału czyni go zarazem zależnym od siebie, zarówno na drodze rozwiązań prawnopństwowych, jak i organizacji pracy, przede wszystkim z uwagi na technikę i technologię produkcji.

Argumentację uzasadniającą potrzebę wyodrębnienia stosunków pracy zawrzeć można w czterech względnie jednorodnych zbiorach.

Po pierwsze, potrzeba wyodrębnienia stosunków pracy pojawia się w konsekwencji tego, że w organizacji pełna wspólnota interesów między pracodawcami a pracownikami nie występuje ani też nie można jej zakładać czy nawet życzyć sobie. Sprzeczności wynikające z natury stosunków pracy, a głównie z powodu odmiennych celów zysku i płacy, wytwarzają ciągle napięcia między pracodawcą a pracownikami. Zasadnicze przedmioty zainteresowania pracownika – dochód z pracy, bezpieczeństwo, kariera czy wreszcie zadowolenie z pracy – nie mogą pokrywać się w pełni z przedmiotem zainteresowania pracodawcy i udziałowców. Ta odmienność interesów ciągle tworzy warunki potencjalnych konfliktów i one to stają się głównym problemem stosunków pracy. W systemie gospodarki rynkowej kapitał i praca zespalać się ze sobą, pozostają w sprzeczności, ale zarazem we współzależności, która tworzy między kapitałem a pracą dające się określić obszary wspólnoty interesów. Odnosi się ona zarówno do tych, którzy współuczestniczą w wydobywaniu surowców i przetwarzają je w towary, do tych, którzy świadczą usługi w szpitalu, urzędzie czy szkole, jak i do tych, którzy dysponując kapitałem są pracodawcami.

Po drugie, zmniejszanie się liczby członków związków zawodowych, precyzowanie rozwiązań prawnych dotyczących konfliktów w stosunkach pracy, a przede wszystkim rozwój technik zarządzania zasobami ludzkimi organizacji wskazują na umacnianie się roli indywidualnych umów o pracę, zawieranych według zasad przyjętych w zbiorowych stosunkach pracy. Jest to szczególnie widoczne w przedsiębiorstwach prywatnych, zwłaszcza tych niewielkich, których jest najwięcej w krajach gospodarczo rozwiniętych. Mnogość owych przedsiębiorstw wywołuje zjawisko rozproszenia pracowników a zarazem członków związków zawodowych. Wymienione zjawiska i tendencje w połączeniu ze wzrostem poziomu wykształcenia pracowników, postępem techniki, wdrażaniem nowoczesnych technologii, nowych podejść do organizacji pracy i zmianami w strukturze społecznej oddziałują na stosunki pracy. Dojrzewa również

świadomość zarówno pracodawców, jak i pracowników w zakresie niezbędności kooperacji pozytywnej w stosunkach pracy i wzajemnie doznawanych szkód w sytuacji walki.

Trzeci zbiór omawianych argumentów dotyczy personelu. Jest on, zarówno w aspekcie indywidualnych, jak i zbiorowych stosunków pracy, przedmiotem zarządzania każdej organizacji, a zwłaszcza organizacji gospodarczej. O jej sukcesie decydują wprowadzane innowacje i zmiany technologiczne, wyższa efektywność zużycia energii oraz surowców, jednak o tym wszystkim rozstrzyga człowiek. Stąd też społeczne aspekty funkcjonowania organizacji stają się również jej problemem kluczowym.

Po czwarte, ma miejsce znaczący wzrost aktywności zawodowej kobiet. Praca zawodowa, przypisywana kiedyś mężczyznom, obecnie staje się również dominantą życia kobiet. Coraz częściej podejmują one pracę poza gospodarstwem domowym i rodziną. Kobiety, występując w roli pracowników, zderzają się ze swoimi tradycyjnymi rolami, a zwłaszcza z macierzyństwem. Wymaga ono szczególnie dużego nakładu czasu, co uświadamia uczestnikom stosunków pracy cennosc czasu pracy. Ów czas i szeroko rozumiane warunki wykonywania pracy współtworzą wartość szczególnie cenną dla człowieka. Przekształcają się one w przedmiot o rynkowej wartości. Czas przeznaczany na wykonywanie czynności zawodowych oraz potencjał pracy, czyli zdolności, umiejętności i zdrowie, są własnością pracownika. Warunki pracy tworzy pracodawca na drodze swych uprawnień własnościowych i umiejętności menedżerskich. Zatem po zawarciu kontraktu z pracownikiem, traktuje on ów czas i warunki jako przedmiot. Uprawnienia własnościowe stają się tym samym najważniejszym składnikiem stosunków pracy, w których tkwi zarówno obowiązek i posłuszeństwo, jak i prawa oraz przywileje.

Z dotychczasowych rozważań wynikają przesłanki do próby określenia istoty stosunków pracy. Można ją dostrzegać w zwiększającej się wzajemnej zależności kapitału i pracy. Owe zależności są tak ścisłe, że można wręcz mówić o specyficznej formie zespalania się kapitału z pracą czy pracy z kapitałem. Jeśli synonimem kapitału uczynimy coraz droższe i skomplikowane środki produkcji, a pracę zidentyfikujemy w formie coraz wyższego poziomu wiedzy i kwalifikacji pracowników, wówczas zależności te ujawniają cechy sprzężenia zwrotnego. *Ich syntetycznym wyrazem jest pomnażanie kapitału, w przypadku racjonalnego wykorzystania potencjału pracy, i wzrost poziomu wiedzy oraz kwalifikacji pracowników w przypadku efektywnego społecznie wykorzystania kapitału.* Całokształt i ranga wspomnianych zależności oraz ich złożoność uzasadniają wyodrębnienie stosunków pracy jako przedmiotu badań i obszaru przedsięwzięć je doskonalących. Na niższym szczeblu uogólnienia stosunki te określa się jako wielostronne i złożone relacje między pracodawcami a pracownikami.

Wielowymiarowość stosunków pracy i włączanie się we wspomniane interakcje stron spoza sytuacji pracy tworzy dwa typowe rodzaje owych stosunków. Często określa się je jako *indywidualne* oraz *zbiorowe stosunki pracy* (Seweryński 1995: 18-45).

Indywidualne stosunki pracy, choć są pierwotne w sensie historycznym i biorą początek z bezpośredniej styczności pracownika z pracodawcą, to współcześnie kształ-

towane są na podstawie zbiorowych stosunków pracy. Owa zbiorowość oznacza, iż w relację pracownik–pracodawca wkracza osoba trzecia. Reprezentuje ona te instytucje społeczne, które zastępują pracodawcę bądź pośredniczą między nim a pracownikiem. Te instytucje to przede wszystkim organizacje pracowników, kodeks pracy, inspekcja pracy, sądy pracy itp. organizacje. Jednak i we wspomnianym zastępowaniu – czy pośrednictwie – główny cel stosunków pracy określić można jako optymalizowanie zaspokajania potrzeb ich uczestników oraz całego społeczeństwa.

Zawsze jednak stosunki pracy mają swój początek w zachowaniach organizacyjnych pracodawcy i pracownika. Nawet wówczas, gdy pracodawca jest reprezentowany przez menedżera, co zdarza się najczęściej, a pracownik reprezentowany przez przedstawiciela rady pracowniczej czy organizacji związkowej, to zjawiska i procesy w obszarze stosunków pracy wywołane zostają czymś zachowaniem organizacyjnym. W zachowaniu tym, stwierdzają autorytety naukowe, „decydującym czynnikiem organizacji jest bezpośrednia relacja między osobą a jej zajęciem” (Moerel 1995: 333).

Ta bezpośredniość skłania do częściowego uwzględnienia w analizie stosunków pracy podejścia redukcjonistycznego. Owo podejście zakłada, że zjawiska oraz procesy najbardziej złożone i rządzące nimi prawidłowości można wyjaśniać za pomocą badania zjawisk i procesów prostszych i odpowiadających im mniej skomplikowanym regułom. Wyjaśnianie to staje się możliwe, gdyż te złożone procesy dają się rozkładać na zjawiska proste. Zatem funkcjonowanie instytucji, organizacji i społeczeństwa staje się bardziej zrozumiałe, gdy uwzględni się determinanty zachowań człowieka, jego strukturę biologiczną i potrzeby oraz środowisko społeczne.

Jednak zbiór tych zachowań tworzy nowy rodzaj rzeczywistości społecznej, nie dający się sprowadzić do sumy pojedynczych zachowań. Nie stanowią one bowiem prostej wypadkowej zbioru działań jednostek. Ze zbioru tego na ogół wyłania się nowy rodzaj rzeczywistości. Zatem *efekt stosunków pracy to nie tylko prosty układ wzajemnych relacji między pracodawcą a pracownikiem, ale również nowy twór społeczny*. Można go określić jako równoważny zbiór praw i obowiązków jednostki i grup społecznych tworzonych do stabilizowania, ładu społecznego uznanego za pożądany, którego celem jest dobro pracownika i pracodawcy.

W literaturze socjologicznej stwierdza się występowanie istotnych trudności w jednoznacznym określeniu granicy między prawami a obowiązkami zarówno w układzie interpersonalnym, w układzie między osobą a zbiorowością społeczną, jak i w układzie relacji międzygrupowych – interorganizacyjnych. Nietrafność określania tej granicy jest odwiecznym i najtrudniejszym problemem społecznym. Zarówno jego konsekwencją, jak i przyczyną są sprzeczności między jednostką a społeczeństwem, powodujące szkodliwe dla obu stron napięcia i konflikty. Ujawniają się one zwłaszcza w obszarach życia gospodarczego, w których zderzenie interesów pracodawcy i pracowników są ewidentne, czego szczególnym wyrazem jest konflikt między dochodową i kosztową funkcją płac.

Dlaczego stosunki pracy, a nie stosunki przemysłowe?

W anglojęzycznej literaturze przedmiotu obok pojęć *labour relation* czy *employee relation* współwystępuje termin *industrial relation*, który w języku polskim bywa czasami tłumaczony dosłownie jako „stosunki przemysłowe”. Rozumie się je „jako zasady, praktyki i umowy rządzące relacjami między menedżmentem a pracownikami. Zasady te określają procedury kształtowania fizycznych warunków pracy, płac, dyscyplinowania, rozwiązywania konfliktów w pracy na drodze analizowania postulatów i skarg pracowników. Ustalone zasady mają najczęściej formę wewnątrzorganizacyjnych regulaminów, wspartych na regulacjach prawnych, których autorem jest państwo” (Bennet 1992: 99).

W innej definicji owych stosunków stwierdzono, że są one systemem „zasad i procedur stosowanych przez związki zawodowe i pracodawców do określania nagrody za wysiłek i warunki zatrudnienia, ochrony interesów pracownika i pracodawców oraz określania sposobów traktowania pracowników przez pracodawców” (Armstrong 1988: 557). W jeszcze innych definicjach stosunków przemysłowych podkreśla się, że dotyczą one więzi społecznych ludzi z organizacjami gospodarczymi, a ujawniających się w procesach podziału pracy. W szerszym ujęciu tych stosunków uwzględnia się też procesy zachodzące w całym społeczeństwie, których czynniki sprawcze tkwią w polityce zatrudnienia i otoczeniu przemysłowym.

Posługiwanie się terminem „stosunki przemysłowe” znajdowało uzasadnienie w czasach szybkiego rozwoju przemysłu, niewielkiego udziału zatrudnienia w sektorze usług oraz pomijania sektora rolniczego. W niektórych pracach poświęconych stosunkom przemysłowym twierdzono wręcz, że choć w wielu krajach sektor rolniczy angażuje znaczący procent zasobów pracy to jednak w omawianych stosunkach ów sektor charakteryzuje się wyraźną odmiennością. Jej wyrazem jest np. prawo własności ziemi i zasada dzierżawy. Ponadto argumentowano, że zmniejszający się udział ludności rolniczej w zasobach pracy krajów rozwiniętych uzasadnia stosowanie terminu „stosunki przemysłowe” (Mills 1986: 8).

Sądzę, że argumentacja zwolenników stosowania pojęcia „stosunki przemysłowe” stwarza obecnie sposobność do jego kwestionowania. Właśnie zmniejszający się udział zatrudnienia w przemyśle i jego wzrost w sektorze usług przemawiają za zaniechaniem stosowania tego pojęcia na rzecz terminu „stosunki pracy”. Wprawdzie procesy tych stosunków są podobne czy wręcz identyczne bez względu na to, gdzie w podziale sektorowym one przebiegają, to jednak nazywanie ich „stosunkami przemysłowymi” jest mylące.

Podobnie mylącym pojęciem jest termin „stosunki pracownicze” (*employee relation*) proponowany jako synonim stosunków pracy czy stosunków przemysłowych.

W niektórych polskich tłumaczeniach fachowej literatury termin *industrial relation* określany bywa jako „stosunki pracownicze”. Jest to mniej precyzyjne określenie, gdyż termin „stosunki pracownicze” bardziej odnosi się do relacji między pracownikami. Objęcie zakresem tego terminu również pracodawców nie znajduje uzasadnienia ani

w utrwalających się, nie tylko w języku polskim, desygnatach pojęć „pracodawca” (*employer*), „pracownik” czy „pracobiorca” (*employee*) ani w realiach życia gospodarczego czy społecznego. Pojęcie „stosunki pracownicze” może być w języku polskim traktowane jako synonim pojęcia „stosunki międzyludzkie”, powszechnie stosowanego i utrwalonego w takich dyscyplinach naukowych, jak socjologia i psychologia pracy czy zarządzanie. Wprowadzanie innego niż ogólnie przyjętego znaczenia terminu stosunki pracy komplikuje opis złożonej rzeczywistości w obrębie systemu społecznego, a zwłaszcza wyjaśniania mechanizmów racjonalizujących wykorzystanie zasobów ludzkich w gospodarce.

Problematyka stosunków pracy bywa rozwijana głównie w opracowaniach poświęconych *zarządzaniu zasobami ludzkimi*. W jednym z nich stwierdzono, że „stosunki pracy to ciąg zależności pomiędzy określonymi grupami pracowników (reprezentowanych przez związki lub stowarzyszenia) a pracodawcą. Zależności te dotyczą negocjacji, pisemnych kontraktów określających płacę, czas pracy i inne warunki zatrudnienia oraz interpretowania owych kontraktów w czasie ich obowiązywania” (Ivancevich, Glueck 1986: 594). Choć z przytaczanych definicji wynikają ścisłe związki badania stosunków pracy z zarządzaniem zasobami ludzkimi (HRM – Human Resources Management), to różnią się jednak podejściem do procesów zachodzących w tych zasobach. HRM, a zwłaszcza zarządzanie personelem, identyfikować można z indywidualistycznym podejściem do procedur selekcji kandydatów do pracy, rozwoju pracowników ich motywowania i wynagradzania. Natomiast w badaniu stosunków pracy aspekt społeczny jest dominujący.

Jednak w ostatnich latach wskazywane różnice zacierały się w rezultacie przejmowania przez HRM funkcji tradycyjnie przypisanych związkom zawodowym. Przejmowanie to świadomie wkomponowane zostało w zakres celów HRM, gdyż w koncepcji tego zarządzania mieści się całościowy kształt spraw i problemów dotyczących interakcji między pracodawcą a pracownikiem. Tym samym HRM, oprócz indywidualistycznego ujęcia pracy, uwzględnia te jej społeczne aspekty, które zwiększają możliwości realizacji zadań organizacji, a zarazem skutkują w zakresie poprawy warunków pracy.

Pogląd o marginalizacji związków zawodowych uzasadniany bywa zmniejszaniem się liczby ich członków. Jednak zarówno to zmniejszanie, jak i wspomniane przejmowanie przez HRM zadań związkowych nie stanowią wystarczających dowodów na możliwość i potrzebę wyeliminowania związków zawodowych z systemu społecznego. Fakt, iż związki te obejmują zakresem swojego działania pracowników niezrzeszonych, oraz zweryfikowana upływem czasu przydatność organizacji związkowych w rozwiązywaniu konfliktów społecznych przeczą tej tezie lansowanej przez niektórych przedstawicieli nauki (Lash, Urry 1988). Badania przeprowadzone w rozwiniętych gospodarczo krajach wskazują, że decyzje menedżerów najczęściej poprzedzane bywają określonym rodzajem konsultacji z instytucjami związkowymi. Wpływ związków na stosunki pracy utrzymuje się na niewiele zmienionym poziomie (Gunnigle, Brewster, Morley 1994). Warto nadmienić, że w niektórych krajach wzrasta liczba członków związków zawodowych. Przykładem jest tu Korea Południowa, w której w 1987 r. było tych członków około

1 mln, a w dwa lata później już prawie 2 mln. Wprawdzie liczba członków związków zawodowych zmniejszyła się w 1992 do około 1,7 mln, to jednak stanowią oni około 18,5% zasobów pracy tego kraju (Park 1993).

W kierunku funkcjonalności stosunków pracy

Stosunki pracy najczęściej rozpatrywane bywają w aspekcie konfliktu między pracą a kapitałem oraz instytucji społecznych kontrolujących i regulujących ów konflikt. Tylko w niektórych naukowych opracowaniach podkreśla się funkcjonalne współzależności między aktorami tego konfliktu (Moerel 1995: 12). Odpowiedź na pytanie, czym są *funkcjonalne stosunki pracy*, należy wyprowadzić z określenia ich celu i wskazania założeń funkcjonalności. W założeniach tych przyjmuję teorię funkcjonalną oraz podejście systemowe.

Podejście to, dające się zastosować do opisu każdej niemal rzeczywistości otaczającej człowieka, przydatne jest również w odniesieniu do stosunków pracy jako elementu nadsystemu, którym w przypadku owych stosunków jest system społeczny. Zdaniem twórcy podejścia systemowego, może być ono z powodzeniem wykorzystywane w naukach społecznych (Bertalanffi 1985: 223).

Oprócz arbitralnego wyodrębnienia całości mniejszej (podsystemu) z całości większej (nadsystemu) i określenia struktury badanego systemu istotną kwestią jest opis funkcjonowania elementów określonej całości. Holistyczne ujęcie owego opisu wymaga uwzględnienia analizy hierarchicznych związków i zależności pojawiających się w systemie. Wychodząc z założeń systemowych możemy twierdzić, iż żadna zmiana w podsystemie nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie nadsystemu. Z kolei zmiany w nadsystemie wpływają na podsystem jako całość. Stąd w analizie funkcjonowania zarówno wyodrębnionych całości, jak i części pojawia się kwestia określenia skali i poziomu wzajemnych zależności. Jest to kwestia szczególnie ważna w procesach społecznych, gdyż zarówno podmiotem, jak i przedmiotem tych procesów jest człowiek. Jego życie to pasmo działań w obrębie przyjętych ról społecznych, które bez względu na zamierzenia stabilizacji lub destabilizacji systemu łączy się zawsze z uświadomionymi albo nieuświadomionymi potrzebami.

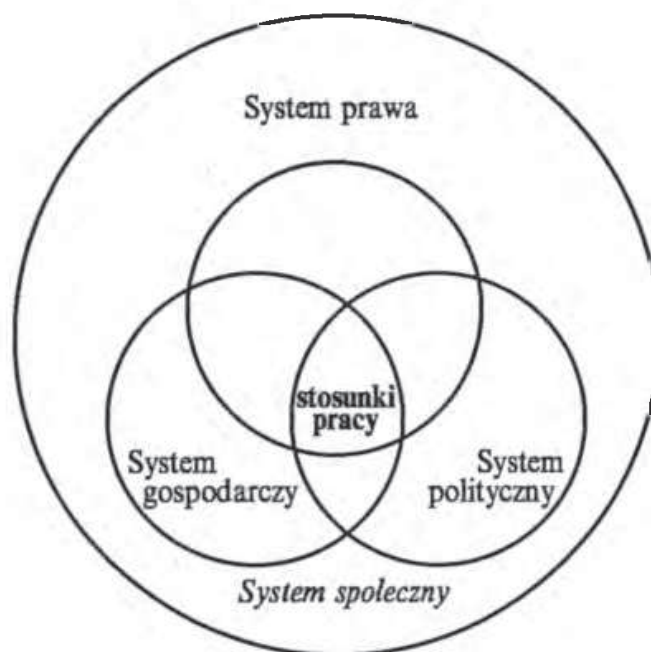
Kluczowym problemem systemu jest adaptacja do ciągle zmieniających się warunków trwania systemu. Ujawnia się on już na etapie poszukiwania sposobów dojścia do źródeł zasilania systemu, które istnieją w zasobach otoczenia systemu. Problemem adaptacyjnym staje się również przetwarzanie dostępnych zasobów w użyteczne środki oraz ich alokacja do poszczególnych elementów systemu. Z kolei problemy osiągania celów dotyczą kwestii ustalania hierarchii celów w obrębie systemu i gromadzenia środków do ich osiągania. Problemy integracji odnoszą się do sposobów koordynowania i scalania elementów systemu. Następuje ono na drodze sterowania relacjami między elementami systemu. Natomiast problemy kultuwowania wzorów dotyczą dwoistych kwestii: jak wprowadzać i uruchamiać nowe elementy systemu oraz jak kontrolować, usuwać lub łagodzić napięcia powstające w systemie.

Właśnie te wyszczególnione problemy systemu społecznego odnoszą się również do stosunków pracy, traktowanych jako element owego systemu. W tym przypadku należy szukać odpowiedzi na pytania, jakie potrzeby owe stosunki mają zaspokajać i jakie metody należy stosować w celu optymalizowania zaspokajania potrzeb.

Jednym z ważniejszych elementów systemu społecznego jest gospodarka. Działalność gospodarcza nie ma autotelicznych wartości, gdyż to człowiek ją podporządkowuje swoim potrzebom, jednak gospodarka, zapewniając materialne warunki egzystencji człowieka, staje się tym samym wyjątkowym elementem owego systemu. Mądrość rzymskiego przysłowia „*primum vivere deinde philosophari*” (najpierw żyć, potem filozofować) oddaje sens i znaczenie tej wyjątkowości.

Rysunek 1.

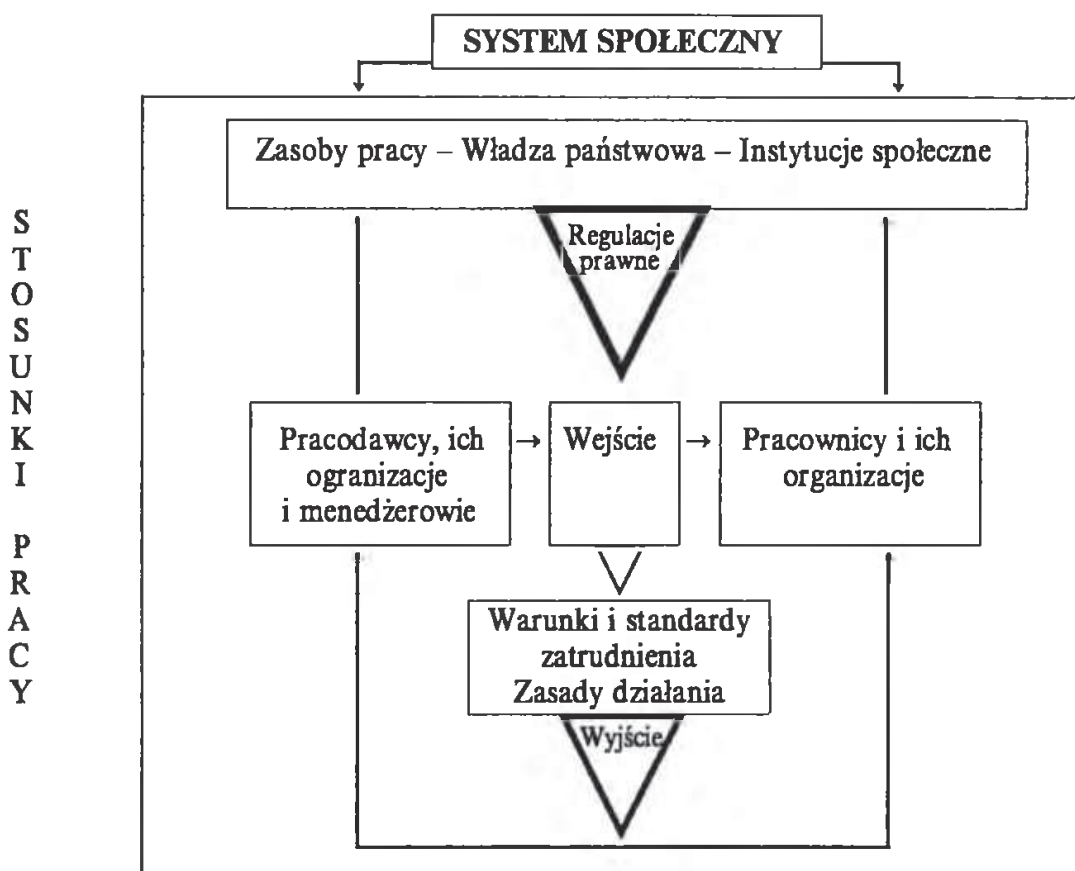
Stosunki pracy w systemie społecznym



Źródło: Opracowanie własne.

Z kolei właśnie brak autoteliczności celów gospodarki podporządkowuje ją celom systemu społecznego, w którym człowiek i jego potrzeby wyznaczają sens procesu gospodarczego. Jego społeczne aspekty odnoszą się do skutków uruchamianego przez człowieka procesu pracy i stosunków, w jakie bywa on uwikłany w tym procesie. Stosunki te wyznaczone są materialną sferą życia człowieka, stanowiąc równocześnie element procesu gospodarczego.

Lokalizację stosunków pracy w obszarach przenikania systemów gospodarczego, politycznego i prawnego obrazuje rysunek 1. Wynika zeń, że stosunki pracy tworzą się na płaszczyźnie wzajemnego przenikania i oddziaływania gospodarki oraz prawa jako określonego systemu społecznego. W graficznym ujęciu owe stosunki obrazuje poniższy schemat.

Rysunek 2.
Stosunki pracy w ujęciu systemowym

Źródło: Opracowanie własne.

Z ujęcia tego wynika, że głównymi aktorami stosunków pracy są pracodawcy i menedżerowie, pracownicy oraz państwo. Aktorzy owi oddziałują wzajemnie na siebie powodując rozwój systemu, którego podstawowym celem jest stanowienie i egzekwowanie zasad działania oraz standardów dotyczących organizacji pracy, zatrudnienia i szeroko rozumianych warunków pracy funkcjonalnych społecznie. Jednak rozwój ten i jego tempo zdeterminowane są nie tylko przyjętymi zasadami, ale skutecznością ich realizacji. Zasady te podlegają ocenie w aspekcie funkcjonalności wobec celów, oczekiwań i zamierzeń pracodawców oraz pracowników, co stanowi treść zawartych porozumień.

Okazuje się, że z uwagi na luki w tych porozumieniach, a przede wszystkim z uwagi na zmiany treści oczekiwań i zamierzeń partnerów porozumienia oraz zmiany w otoczeniu organizacji słabnie funkcjonalność przyjętych zasad i standardów. Jeśli proces tego osłabiania utrzymuje się, to przekształcają się one z wolna w dysfunkcje, co tworzy warunki dla konfliktu między pracodawcą a pracownikami. Wówczas zachwiana zostaje równowaga w systemie społecznym. Pojawia się zatem potrzeba modyfikacji tych zasad i norm bądź nawet tworzenie nowych. Potrzeby te zaspokajają się w procesie renegocjacji, którego celem będzie przywrócenie stanu wspomnianej równowagi.

Z zamieszczonego schematu systemu stosunków pracy wynika, iż jego punktem wyjścia jest zbiór zasad i norm odnoszących się do wszelkich spraw z obszaru pracy. Głównie chodzi tu o zasady zatrudniania, oceniania, awansowania, wynagradzania, karania, nagradzania itp. Zasady te przedstawiane są zarówno w ujęciu formalnym, jak i proceduralnym i dotyczą zbioru praw oraz obowiązków stron stosunków pracy.

Formalne zasady dotyczą dokładnego określenia np. dziennej normy czasu pracy, stawki za godzinę pracy, wysokości premii czy liczby godzin ponadwymiarowych. *Proceduralny wymiar* omawianych stosunków dotyczy sposobów realizacji zasad formalnych. Przykładem jest tu dokładne określenie, na wzór ścieżki PERT, kolejnych kroków postępowania w przypadku zwalniania pracowników bądź też postępowania w przypadku zmiany tych zasad. Zasady proceduralne można najogólniej określić jako metodykę postępowania w tworzeniu, modyfikacji, przenoszeniu i realizowaniu zasad formalnych. Na ogół sądzi się, że zasady formalne są ważniejsze od proceduralnych, choć te drugie rozstrzygają o bieżącym funkcjonowaniu organizacji. Jednak kiedy między pracodawcą a pracownikami pojawia się rozbieżność, np. co do wysokości należnego wynagrodzenia, to na ogół zgadzają się oni z przyjętą zasadą formalną, kto może zostać arbitrem w zaistniałym sporze.

Od czasu gdy państwo, pracodawcy oraz pracownicy tworzą triadę partnerów równorzędnie zainteresowanych w ustanawianiu zasad – reguł zatrudnienia i wykonywania pracy, rząd, jako reprezentatywna instytucja państwa, owe reguły preparuje. Preparacja ta znajduje źródła bądź w inicjatywie pracodawców, bądź pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, osobiście, a częściej za pośrednictwem swoich organizacji, przez swoją polityczną działalność i lobbying, podejmują próby wpływania na treści norm prawnych dotyczących pracy, których inicjatorem jest rząd. W krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej pracodawcy oraz pracownicy, zwłaszcza zrzeszeni w związkach zawodowych, poprzez swoją polityczną aktywność znacząco wpływają na rządowe decyzje każdego szczebla władzy. Pracodawcy i przywódcy związkowi, dysponując poważnymi zasobami finansowymi, nie stronią od działalności politycznej, stając się tym samym znaczącym czynnikiem władzy politycznej.

Z podejściem systemowym integralnie związany jest problem funkcjonalności systemu, bowiem w analizie zarówno wyodrębnionych całości, jak i elementów systemu zawsze pojawia się kwestia nie tylko skali i poziomu wzajemnych zależności, ale także sensu ich istnienia. Owa kwestia jest szczególnie ważna w procesach społecznych, gdyż człowiek bywa w nich nie tylko podmiotem ale, niestety, także przedmiotem. Kwestia tych zależności wymaga uwzględnienia przydatności danego systemu dla człowieka i bliżej określonej społeczności. Ocenę i opis tej przydatności umożliwia teoria funkcjonalna (Turner 1985: 75–180). Wielu autorów stwierdza, że kanonem funkcjonalnego myślenia jest użyteczność i celowość danego systemu, co weryfikowane bywa możliwościami usuwania dysfunkcji (Strużyna 1996: 47).

Kluczowym zagadnieniem omawianej teorii jest interpretacja pojęcia funkcji oraz typologia analizy funkcjonalnej. W literaturze przedmiotu owemu pojęciu przypisuje się

wiele dość różniących się desygnatów (Merton 1982: 92–97). Za przydatne w opisie stosunków pracy uznać można rozumienie funkcji jako „oznaczenia mniej lub bardziej obszernego zespołu procesów zachodzących wewnątrz jakiegoś obiektu” oraz „jako nazwy szerszego lub węższego zespołu konsekwencji, jakie dana rzecz lub czynność pociąga za sobą w odniesieniu do całości systemu” (Nagel 1970: 448 i 449).

Z kolei akceptowany w analizie funkcjonalnej model systemowy w zależności od zakładanego jej typu, może uwzględniać różnorodne ujęcia. Najczęściej uwzględnia się analizę funkcjonalną prostą, rozwiniętą, dwustopniową oraz złożoną (Sztompka 1971: 221 i 222).

W ujęciu *analizy funkcjonalnej prostej* funkcja oznacza współzależność dwóch elementów systemu. Wówczas wyjaśnianie owej współzależności sprowadza się do określenia wpływu jednego elementu systemu na drugi i stwierdzenia trwałości związku pomiędzy nimi. *Analiza funkcjonalna rozwinięta* zmierza do określenia wpływu elementu systemu na jego trwałość jako całości. Z kolei *analiza funkcjonalna dwustopniowa* polega na wykazaniu roli danego elementu w realizacji wymogów funkcjonalnych systemu jako całości.

Natomiast w ostatnim z wymienionych typów analizy – w analizie złożonej – chodzi o opis systemu w aspekcie funkcjonalno-motywacyjnym. Wyjaśnienie polega tu na interpretacji działań jednostki w realizacji celów socjocentrycznych. Zatem chodzi tu głównie o stwierdzenie *na ile działania jednostki współprzyczyniają się do stabilizowania systemu, w którym ona funkcjonuje, i na ile owa stabilizacja umożliwia zaspokajanie potrzeb człowieka i społeczeństwa.*

Przedstawione ujęcia analizy funkcjonalnej mogą być wykorzystane do opisu i wyjaśniania procesów zachodzących w obrębie stosunków pracy. Zostają one wówczas interpretowane w kategorii funkcjonalnych stosunków pracy z uwzględnieniem celowości i możliwości ich kształtowania. *Cele socjocentryczne i sprzeczności między pracą a kapitałem uzasadniają tezę, że stosunki pracy pełnią funkcję integrującą społeczeństwo tylko wówczas, gdy w równym stopniu stymulują efektywność gospodarczą pracodawców oraz pracowników i zarazem tworzą możliwości zaspokajania ich potrzeb.*

Sądzę, iż analiza funkcjonalna „jest dziś najbardziej obiecującym i zapewne najmniej skodyfikowanym współczesnym sposobem podejścia do problemów interpretacji socjologicznej” (Merton 1982: 92). Wprawdzie w stosunkach pracy występują obszary nie dających się jednoznacznie określić i skodyfikować relacji w układach pracodawca–pracownik; przełożony–podwładny czy organizacja – jej otoczenie. Szczególnym przykładem tej niejednoznaczności jest niemożliwość precyzyjnego określenia zakresu czynności na stanowisku pracy, pomimo poprawnie wykonanej analizy pracy. Podobna niejednoznaczność odnosi się nieomal do wszystkich obszarów stosunków pracy, a wzmocniana bywa ciągłością zmian jako immanentnej cechy tych stosunków. Jednak korzyści z analizy funkcjonalnej w odniesieniu do stosunków pracy przeważają nad jej ułomnościami.

Socjologiczna interpretacja funkcjonalności odnosi się do skuteczności narzędzi i metod utrwalania stanu równowagi w systemie społecznym, którego celem jest

zaspokajanie czyichś istotnych potrzeb. Zatem *funkcjonalne stosunki pracy* to taki układ wzajemnych relacji między pracodawcami a pracownikami, który w znaczącym stopniu przyczynia się do osiągnięcia ich celów, a zarazem pozostaje w zgodzie z potrzebami społeczeństwa. Cele te identyfikować należy z dającymi się określić potrzebami pracodawców i pracowników. Funkcjonalność omawianych stosunków rozpatrywana może być nawet w aspekcie pierwszeństwa interesów pracodawców, ale pod warunkiem osiąganego przez pracowników dobrobytu. Wówczas w definicji funkcjonalnych stosunków pracy akceptuje się nie tylko ich systemowe ujęcie, ile również Paretowską koncepcję optimum oraz ideę sprawiedliwości w ujęciu J. Rawlsa (1994).

Jeśli wykorzystamy definicję analityczną (sprawozdawczą) do przedstawienia definicji projektującej, to za *funkcjonalność owych stosunków* uznać możemy taką alokację szeroko rozumianych warunków pracy, która minimalizuje czy wręcz czyni niemożliwym szkody dla pracodawcy. I odwrotnie. Alokacja korzyści (zysku) pracodawcy nie pogarsza warunków pracy oraz nie obniża poziomu życia zatrudnianych przez niego ludzi, ale te warunki poprawia.

Zarówno praktyka gospodarcza, jak i przeszłe oraz obecne procesy zachodzące w systemie społecznym wskazują, że realizacja optimum Pareto zapewnia efektywność przedsięwzięć gospodarczych, a zapewnienie sprawiedliwości społecznej postulowanej przez J. Rawlsa owej realizacji się nie przeciwstawia, gdyż wzrost dobrobytu pracowników jest tu warunkiem *sine qua non* owej efektywności. Wykorzystując obie teorie do określania sposobów podtrzymywania względnej równowagi pomiędzy interesami pracodawców i pracowników stwierdzić można, że efektywnie dają się one realizować wyłącznie w przypadku harmonii między rozwojem gospodarczym a rozwojem społecznym. Z kolei brak tej równowagi przyczynia się do ograniczenia zarówno efektywności gospodarowania, jak i wzrostu poziomu życia. Szansa na osiągnięcie równowagi w dużym stopniu zależy jednak od sytuacji istniejącej wewnątrz i w otoczeniu danego systemu. Stąd też zasada *ceteris paribus* jest tu w pełni obowiązująca, zarówno w odniesieniu do mikrosystemu, jakim jest mała firma, jak i do makrosystemu, jakim jest gospodarka narodowa.

Funkcjonalność stosunków pracy warunkowana jest również dynamiką zmian, co uzasadnia stosowanie w analizie owych stosunków podejścia sytuacyjnego. Dynamikę stosunków pracy łączyć należy z szerokim spektrum zmian zarówno w technologii produkcji czy też w strukturze społecznej, jak i zmian w procedurze rozwiązywania konfliktów w pracy. W przypadku owej struktury zmiany te wiążą się z interpretacją i funkcjami różnych typów własności, systemów wartości, a nawet ideologii. Z kolei zmiany techniki i technologii produkcji, to nie tylko zmiana fizycznych warunków pracy, ale i redukcja zatrudnienia i wzrost bezrobocia, co determinuje konflikty społeczne nie tylko w obrębie stosunków pracy. Możliwość ich łagodzenia następuje na drodze dialogu, jako instytucjonalnego składnika systemu społecznego.

W procesach kształtujących rzeczywistość gospodarczą stosunki pracy podlegają ciągłym zmianom. Znamiennej cechą owych stosunków jest relatywnie szybkie „starzenie się” porozumień i umów między pracodawcami a pracownikami, czego dowodem jest

określanie czasu ważności tych umów. Stanowi to dowód mądrości stron porozumienia, gdyż w procesie dochodzenia do porozumienia, a następnie trwania umowy pojawiają się trudności uwzględnienia wszystkich czynników wpływających na racjonalność zawartej umowy. Jeszcze trudniej ustalić i określić te warunki, które mogą mieć miejsce nawet w nieodległej przyszłości. W grę wchodzi np. perturbacje w otoczeniu organizacji, zdarzenia losowe, a przede wszystkim zaostrzenie się konkurencyjności na rynku produktów/usług, co natychmiast zaostrza konkurencję na rynku pracy. Stąd też wciąż aktualna pozostaje myśl klasyka organizacji i zarządzania H. Fayola, że „nie ma nic sztywnego ani absolutnego w sprawach administracji i wszystko w niej jest kwestią sposobu postępowania. Nigdy prawie nie stosuje się dwa razy tej samej zasady w identycznych warunkach; należy brać pod rozwagę okoliczności różne i zmienne, ludzi również różnych i zmieniających się oraz wiele innych, coraz to nowych czynników” (1947: 55).

Wyeksponowanie zmiany jako czynnika dynamizującego system społeczny zwany stosunkami pracy świadczy, że jego stabilizowanie może następować na drodze akceptacji zmian przez strony owych stosunków. Prawdopodobieństwo tej akceptacji jest uzależnione od sprawności mechanizmów sprzężenia zwrotnego między efektywnością pracy a korzyściami, jakie z niej czerpią zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

Literatura

- Armstrong, M. (1988) *A Handbook of Personnel Management Practice*, London: Kogan.
- Bennet, R. (1992) *Dictionary of Personnel and Human Resource Management*, London.
- Bertalanffi, L. (1985) *Ogólna teoria systemów*, Warszawa: PWN.
- Birket-Smith, K. (1974) *Ścieżki kultury*, Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Fayol, H. (1947) *Administracja przemysłowa i ogólna*, Poznań.
- Findeisen, W. (red.) (1985) *Analiza systemowa – podstawy i metodologia*, Warszawa: PWN.
- Guest, D. (1991) *Personnel Management: The End of Orthodoxy*, „British Journal of Industrial Relations”, nr 29 (2).
- Gunnigle, P., Ch. Brewster, M. Morley (1994) *Continuity and Changing in European Industrial Relations: Evidence from a 14-country Survey*, „Personnel Review”, 23.
- Ivancevich, J., W. Glueck (1986) *Foundation of Personnel/Human Resource Management*, Homewood, Illinois.
- Lash, S., J. Urry (1988) *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Merton, R. (1982) *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa: PWN.
- Milkovich, G., J. Boudreau (1988) *Personnel/Human Resource Management. A Diagnostic Approach*, Plano Texas.
- Mills, D.Q. (1988) *Labor – Management Relation*, New York: McGraw-Hill Book Company.

- Moerel, H. (red.) (1995) *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Nagel, E. (1970) *Struktura nauki*, Warszawa: PWN.
- Park, Young-bum (1993) *Industrial Relation and Labour Law Developments in Republic of Korea*, „International Labour Review”, 132.
- Parsons, T. (1959) *The Social System*, The Free Press, Illinois: Glencoe.
- Piątkowski, J. (1994) *Wprowadzenie do prawa stosunku pracy*, Toruń.
- Polańska, A. (1995) *Ekonomia pracy w zarządzaniu*, Gdańsk: Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego.
- Rawls, J. (1994) *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Seweryński, M. (1995) *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, Warszawa.
- Strużyna, J. (1996) *Doskonalenie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Katowice: AE w Katowicach.
- Szczepański, J. (1970) *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa: PWN.
- Sztompka, P. (1971) *Metoda funkcjonalna w socjologii i antropologii*, Wrocław: Ossolineum.
- Turner, J. (1985) *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa: PWN.