

Jarostaw Piwowarczyk

Katedra Zarządzania Zasobami Pracy

Partycypacja pracownicza w świetle katolickiej nauki społecznej

1. Katolickie nauczanie społeczne a istota partycypacji

Pod pojęciem katolickiej nauki społecznej rozumie się na ogół nauczanie Kościoła katolickiego, reprezentowanego przez sobory, papieży, synody i biskupów, w sprawach społecznych oraz wyrosłą na gruncie tego nauczania refleksję naukową, zarówno teoretyczną, jak i praktyczną. Refleksja ta, uprawiana zarówno przez duchownych, jak i świeckich, odznacza się pewną swobodą w formułowaniu sądów i dyrektyw, w odróżnieniu od oficjalnych dokumentów kościelnych, które należą do depozytu wiary. Treść tych dokumentów każdy katolik musi uznać, w przeciwnym razie popełnia grzech nieposłuszeństwa w stosunku do autorytetu Kościoła. Katolicka nauka społeczna po pierwsze ukazuje pewną koncepcję człowieka – teologiczną koncepcję człowieka odkupionego, a po drugie formułuje w jej świetle: zasady społeczne, kryteria oceny rzeczywistości społecznej oraz dyrektywy działania [*Słownik katolickiej...* 1993, s. 76].

Partycypacja (uczestnictwo) jest definiowana we wspomnianym słowniku jako czynny udział i posiadanie wpływu w jakichś, zwłaszcza ważniejszych, dziedzinach życia społecznego. Nie jest to tylko przynależność do jakiejś grupy społecznej, lecz raczej aktywne w niej działanie. Dobro wspólne jako przestrzeń uczestnictwa stwarza stosunki społeczne oraz rzeczywiste więzi i współzależności między osobami. Nauczanie społeczne Kościoła eksponuje ideę osobowego, personalistycznego uczestnictwa i zarazem stara się czynić jednostkę ludzką współtwórcą tego, co w życiu społecznym jest godne człowieka [*Słownik katolickiej...* 1993, s. 183–184]. Ku pełnej partycypacji mają zmierzać starania wierzących i innych ludzi w zakresie organizacji życia społecznego. Mają oni tworzyć warunki dla wolności osobistej i odpowiedzialnego uczestnictwa pośredniego i bezpośredniego ludzi w różnych społecznościach i grupach, w tym także w przedsiębiorstwach przemysłowych, pojmowanych jako miejsca pracy, ale także ich rozwoju.

Katolicka nauka społeczna jest tu analizowana jedynie w aspekcie jej stosunku do partycypacji pracowniczej w zarządzaniu i to z wyłączeniem kwestii związków zawodowych. Taki jest wąsko określony obszar poruszanego tematu. Nauka ta jednak, o czym warto pamiętać, ma swoją zasadniczą pobudkę poza ekonomią i stałe odniesienie transcendentalne. U podstaw takich działań, jak np. dzielenie się swoimi dochodami, uszczuplanie swojej władzy i uprawnień czy różnego typu gesty solidarności z innymi ludźmi, nie leży motywacja ekonomiczna, lecz nauka Kościoła. Solidarność jest jedną z naczelnych zasad tej nauki.

Punktem wyjścia katolickiej nauki społecznej na ogół jest Osoba Boga-Stwórcy Wszechrzeczy i w świetle Objawienia Bożego analizuje ona osobę ludzką oraz jej życie społeczne. Odniesienie swego życia i działalności do Boga nie jest obce dla nauki. Świadczą o tym przykłady znamienitych postaci ludzi nauki, którzy prowadzili życie głęboko kontemplacyjne, a którzy byli np. uznanymi profesorami uniwersyteckimi czy innymi wybitnymi przedstawicielami nauki. Wystarczy tu wymienić choćby Jakuba z Paradyża, kanonika Mikołaja Kopernika czy św. Jana Kantego, ograniczając się tylko do środowiska Uniwersytetu Jagiellońskiego. Nauka bowiem to nie innego jak odkrywanie prawdy o świecie i o człowieku, w tym także identyfikowanie i rozumienie zjawisk społecznych. Człowieka jednak, jak wielokrotnie i przy różnych okazjach powtarza papież Jan Paweł II, „nie można zrozumieć bez Chrystusa; a raczej człowiek sam siebie nie potrafi zrozumieć bez Chrystusa”. Oczywiście, nauka i jej dyscypliny społeczno-ekonomiczne uzyskały w obecnych czasach należną im autonomię, niemniej sama natura człowieka jest zafalszowana i niezrozumiała bez odniesienia jej do Boga. Cała natomiast nauka, jako owoc pracy ludzkiej, także i dziś podlega ocenie etycznej.

2. Kwestia partycypacji w przedсобorowych dokumentach Kościoła

Katolicka nauka społeczna jest wyrażona *explicite* w społecznych encyklikach papieskich i innych oficjalnych dokumentach Kościoła. Pierwszą z tych społecznych encyklik była *Rerum novarum*, Encyklika o kwestii robotniczej papieża Leona XIII. Została ona opublikowana w 1891 r., a więc ponad 110 lat temu. Nie zawiera jednak bezpośrednich odniesień do omawianego tematu uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, dlatego nie będzie tu szerzej interpretowana. Encyklika ta zajmuje się raczej kwestią własności kapitału, a więc problematyką nieco inną, choć pokrewną partycypacji pracowniczej. W *Rerum novarum* szereg akapitów poświęcono za to znaczeniu ruchu związkowego w kontekście tzw. kwestii robotniczej oraz krytyce ideologii socjalizmu i liberalizmu.

Kolejną encyklikę społeczną opublikował papież Pius XI w czterdzieści lat po *Rerum novarum*, tzn. w 1931 r. Nosi ona tytuł *Quadragesimo Anno*, Encyklika o odnowieniu ustroju społecznego i o udoskonaleniu go według normy



prawa Ewangelii. W tej właśnie encyklice pojawiają się pierwsze wzmianki o tym, co w przyszłości będzie definiowane jako partycypacja kapitałowa. W podrozdziale 4 rozdziału II tej encykliki, zatytułowanym *Sprawiedliwa płaca*, papież stwierdza, że salariat¹ nie jest sam w sobie niesprawiedliwy. Stwierdza bowiem (w pkt. 64 i 65): „A więc, najpierw – niedorzecznością jest utrzymywać, że umowa o najem pracy jest sama w sobie niesprawiedliwa i że w jej miejsce wprowadzić należy umowę spółkową. Zdanie to uwłacza czci Naszego Poprzednika, który w swej encyklice nie tylko stoi na gruncie «salariatu», ale i bardzo obszernie zajmuje się poddaniem go zasadom sprawiedliwości. Jednakowoż ze względu na obecne stosunki społeczne uważamy za bardzo wskazane, by umowa o najem pracy była w granicach możliwości uzupełniana umową spółkową², co już w różnych formach zaczęto praktykować z niemałym pożytkiem tak pracowników, jak właścicieli. W taki to sposób robotnicy i urzędnicy otrzymują udział we własności lub zarządzie przedsiębiorstwa, albo też w jakiś sposób uczestniczą w jego zyskach” [*Nauczanie...* 1984, s. 54]. Autor tych słów stwierdza więc, iż indywidualna umowa o pracę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą nie jest sama w sobie wątpliwa moralnie i jest uznawana przez Kościół jako podstawa istnienia przedsiębiorstwa i pracy zarobkowej. Jednakże pewne uwarunkowania społeczne powodują potrzebę uzupełnienia umowy o pracę umową spółkową. Do uwarunkowań tych zaliczyć można: wysokie bezrobocie, nędzę szerokich grup społecznych wynikającą z niskiego poziomu płac realnych, a także niską motywację zatrudnionych, upadek etosu pracy oraz brak praworządności. Z uwagi na pierwsze pozytywne doświadczenia związane z funkcjonowaniem umowy spółkowej papież Pius XI zachęca do jej stosowania. Daje ona pracownikom takie korzyści, jak udział we własności, zyskach przedsiębiorstwa i inne. To właśnie jest istota partycypacji pracowników w zarządzaniu firmą.

Wspomniane powyżej słowa Piusa XI cytuje w swojej encyklice papież Jan XXIII. Encyklika ta nosi tytuł *Mater et magistra. Encyklika o współczesnych przemianach społecznych w świetle zasad nauki chrześcijańskiej* i została napisana w 1961 r. Papież dodaje w niej, iż można niekiedy, zwłaszcza w średnich i wielkich przedsiębiorstwach, wdrożyć zasadę przyznawania pracownikom prawa do udziału w zyskach, zwłaszcza jeśli otrzymywane przez nich płace nie przekraczają przyjętego minimum wynagrodzenia. I dalej stwierdza on, że w wielkich przedsiębiorstwach „należy doprowadzić do tego, by umowy o pracę były w pewnym sensie łagodzone jednoczesnym zawieraniem umowy spółkowej” [*Nauczanie...* 1984, s. 121]. W 30 lat po *Quadragesimo anno* ko-

¹ Salariat (z łac.) to stosowane dawniej w niektórych państwach określenie ustroju albo warstwy społecznej, która obejmuje pracowników pobierających comiesięczną pensję, w odróżnieniu np. od robotników otrzymujących tygodniówkę, dniówkę itd. Salariat można tu do pewnego stopnia utożsamiać z pracownikami najemnymi. Por. *Słownik języka polskiego. Suplement*, pod red. M. Szymczak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 84.

² Umowa spółkowa jest to każda umowa cywilnoprawna, której efektem jest przyznanie osobie fizycznej prawa udziału we własności, np. spółka z o.o., spółka akcyjna.

lejnny papież stawia więc podobne do wcześniej wysuwanych postulaty pod adresem przedsiębiorstw i ich pracowników. Zaznacza przy tym, iż przede wszystkim dotyczą one dużych i średnich firm, a więc tych, które mają z racji swojej wielkości przewagę nad zatrudnianym w nich personelem. Można stąd wysnuć wniosek, że dominujące obecnie w naszej gospodarce gigantyczne korporacje międzynarodowe powinny tym bardziej dopuszczać pracowników do współwłasności. W obecnej sytuacji gospodarczej tak się jednak na ogół nie dzieje. Z zysków działalności firmy, jak podkreśla papież, powinni korzystać zwłaszcza pracownicy najmniej zarabiający, a nie ci, którzy i tak otrzymują wysokie pobory, czyli kadra zarządzająca.

W encyklice tej po raz pierwszy pojawiają się wzmianki także o partycypacji decyzyjnej w zarządzaniu. Papież Jan XXIII pisze bowiem: „Nie wątpimy jednak, że należy przyznać pracownikom czynny udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w którym są zatrudnieni, niezależnie od tego, czy jest to przedsiębiorstwo prywatne czy też państwowe” [*Nauczanie...* 1984, s. 122]. Jest przy tym znamienne, że w oryginalnym tekście łacińskim encykliki dla określenia „czynnego udziału” pracobiorców w zarządzaniu użyto wyrażenia *actiosa participatio*, tego samego, które w Konstytucji o Liturgii Świętej oznacza „czynne uczestnictwo” wiernych we Mszy świętej [Höffner 1999, s. 157]. W pkt. 92 tego dokumentu można przeczytać, że wzajemne stosunki pomiędzy przedsiębiorcami, kierownikami zakładów pracy i pracownikami najemnymi powinny opierać się na zasadzie solidarności, wzajemnego szacunku i życzliwości. Byłoby też „bardzo wskazane wysłuchiwać z uwagą życzeń pracowników i wzywać ich do współpracy w sprawach zarządu przedsiębiorstwem i jego rozwoju” [*Nauczanie...* 1984, s. 123]. Oznacza to, że jeżeli tylko to możliwe, należy angażować podwładnych w sprawy kierowania firmą i stopniowo dopuszczać ich do współdecydowania o przedsiębiorstwie. Przedsiębiorstwo traktowane jest jako wspólne dobro wszystkich zatrudnionych, o które powinni się troszczyć, bo jest ono podstawą utrzymania ich samych oraz ich rodzin. Pracownikom wykonawczym powinno zależeć na przyszłości firmy w takim samym stopniu, co ich kierownikom. Sposób współdziałania i korzystania z owoców pracy należy ustalić w duchu solidarności i zaufania. Nie jest to jedyny godny zacytowania fragment encykliki, również i inne dotyczą bezpośrednio tematu uczestnictwa. Dalsza część punktu 92 tej encykliki brzmi: „Nikt oczywiście nie wątpi, że przedsiębiorstwo liczące się nawet najbardziej z godnością człowieka, musi jednak strzec koniecznej i skutecznej jedności swego kierownictwa. Z tego bynajmniej nie wynika, że ci, którzy codziennie wnoszą do przedsiębiorstwa wkład swej pracy, mogą być sprowadzeni wyłącznie do roli wykonawców, stworzonych do mileżącego wypełniania rozkazów, którym nie wolno wysunąć swych życzeń ani wykorzystać swych doświadczeń, lecz którzy skazani są na zupełną bierność nawet wtedy, kiedy podejmowane są decyzje dotyczące ustalenia warunków ich pracy i kierowania nią” [*Nauczanie...* 1984, s. 123]. W słowach tych Magisterium Kościoła potwierdza istnienie podstawowych zasad kierowania, do których zaliczają się m.in. po-



dział pracy i jedność kierownictwa. Zasady te ujęli w kanon prekursorzy nauki organizacji i zarządzania, ale i przed nimi były one znane w naukach społecznych³. Uznając je, papież podkreśla jednak, że miejsca pracy mają służyć wszechstronnemu rozwojowi pracowników, a nie być miejscem ich degradacji i poniżenia. Jest to apel przede wszystkim pod adresem organizatorów produkcji i zarządzających pracownikami.

W punkcie 93 zawarto taką myśl: „Trzeba wreszcie wspomnieć, że istniejąca dziś w różnych przedsiębiorstwach wytwórczych tendencja do powierzania najbardziej nawet odpowiedzialnych obowiązków pracownikom, jest całkowicie zgodna nie tylko z naturą ludzką, lecz także z postępowymi metodami w dziedzinie życia gospodarczego, społecznego i politycznego” [Nauczanie... 1984, s. 123]. Powierzanie obowiązków do samodzielnego wykonania pracownikowi czy grupom roboczym jest krokiem w kierunku partycypacji i oznacza docenienie tego pracownika jako podmiotu w miejscu pracy. Poza tym daje ono istotne korzyści organizacyjne innego typu, w tym odciążenie kierownictwa i właścicieli z pewnych funkcji zarządczych.

W następnych akapitach tej encykliki czytamy: „Także młodzież powinna mieć obecnie możliwości poświęcania większej liczby lat na zdobycie wykształcenia ogólnego i wiedzy zawodowej. Jeśli się to stanie, to powstaną warunki, w których pracownicy będą mogli przejąć poważne i odpowiedzialne zadania, także w przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni” [Nauczanie... 1984, s. 123]. Papież stwierdza tu, iż jednym z warunków partycypacji jest wysoki poziom moralności, kwalifikacji i odpowiedzialności, który musi cechować ludzi od najwcześniejszych lat pracy. Takie cechy zdobywa się poprzez pilną, wieloletnią edukację i wychowanie. Właściwe wychowanie, a także pewne doświadczenie zawodowe są ważne, bo nikt nie powierzy części swojej władzy osobie nieodpowiedzialnej i niesprawdzonej, która zawiedzie pokładane w nim zaufanie albo będzie je nadużywać. Właściwe stosunki w pracy opierają się więc na wzajemnym zaufaniu i współpracy.

Współcześnie specjaliści z zakresu zarządzania odczytują wiele fragmentów tej encykliki jako bezpośrednie wezwanie do tworzenia instytucji akcjonariatu pracowniczego (akcjonariatu pracy) [Mendel 2001, s. 71], choć sam ten termin pojawia się dopiero w cytowanej poniżej encyklice *Laborem exercens* papieża Jana Pawła II.

3. Wypowiedzi ks. Stefana Wyszyńskiego o współpracy i współdziałaniu

Do analizy stosunku katolickiej nauki społecznej do partycypacji warto włączyć rozważania na ten temat polskich publikacji autorów katolickich. Jako re-

³ Por. np. dzieło Adama Smitha *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, PWN, Warszawa 1954.

prezentatywny, a jednocześnie wywołujący chyba najszerzy oddźwięk w społeczeństwie, można przytoczyć tutaj traktat *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy* ks. Stefana Wyszyńskiego, który ukazał się w 1946 r., a więc zaraz po drugiej wojnie światowej. W 2001 r. obchodzono w naszym kraju Rok Stefana kardynała Wyszyńskiego, w którym przypomniano współczesnemu pokoleniu Polaków również jego dzieła naukowe. Jedno z nich, traktat *Duch pracy ludzkiej*, należy uznać za bardzo istotny dla rozwoju polskiej katolickiej nauki społecznej. Jego autor kilka lat później został wybrany biskupem lubelskim, a krótko potem Prymasem Polski i przejdzie do historii jako Prymas Tysiąclecia. Jednak traktat ten traktuje się nie jako oficjalny dokument katolickiej nauki społecznej, lecz raczej osobistą refleksję o pracy. Zgodnie z początkowym założeniem, także pisarze i publicyści uprawiają katolicką naukę społeczną, o ile ich dzieła są pisane z punktu widzenia katolika i nie są sprzeczne z oficjalnymi dokumentami pasterzy Kościoła.

Pośród niezwykle cennych rozważań i refleksji dotyczących pracy w ogóle, w dziele tym znajduje się rozdział zatytułowany *Współpraca*. Na jego początku autor zaznacza, iż istnieją dwie konieczności w miejscu pracy. Jedną z nich jest kierownictwo, a drugą podział pracy. Uznaje więc za naturalne istnienie instytucji zwierzchnika i podwładnego w miejscu pracy. Jest to zgodne z nauką publikowanych równocześnie encyklik papieskich, jak również z nauką organizacją i zarządzaniem w ujęciu jej prekursorów. Z obydwu tych praw, według ks. Wyszyńskiego, rodzi się współpraca. Współpraca ta nabiera znaczenia, jeżeli uwzględnimy to, do czego zachęca ks. Wyszyński. Jest to nowe rozumienie roli kierownika, które ukazał nam Chrystus Pan. Chrystus mówi: „jeśli więc Ja, Pan i Nauczyciel, umyłem wam nogi, to i wyście powinni sobie nawzajem umywać nogi. Dałem wam bowiem przykład, abyście i wy tak czynili, jak Ja wam uczyniłem” [*Biblia Tysiąclecia*, J 13, 14–15]. W innym miejscu Chrystus mówi: „Wiecie, że władcy narodów uciskają je, a wielcy dają od czuć swą władzę. Nie tak będzie u was. Lecz kto by chciał stać się wielkim, niech będzie waszym sługą. A kto by chciał być pierwszym między wami, niech będzie niewolnikiem waszym, na wzór Syna człowieczego, który nie przyszedł, aby mu służyli, lecz aby służyć i dać swoje życie na okup za wielu” [*Biblia Tysiąclecia*, Mt 20, 25–28]. Sens tych słów został potwierdzony całym życiem i śmiercią Chrystusa. Według ks. Wyszyńskiego słowa te są obrazem nowego stosunku do podwładnych, w którym przełożenie staje się służbą. Píše on: „W dziedzinie katolickiej polityki nie może być inaczej. Władanie powinno być służeniem. W każdym zwierzchnictwie chrześcijańskim podobnie. W pracy ta służba uwydatnia się tym więcej, że właściwie panuje w niej wzajemna zależność zwierzchnika i podwładnych [...] Zwierzchnik zależy w swych zamierzeniach nie tyle od swego rozkazu, ile od dobrej woli kierowanych. Widać to nawet w dyktaturze” [Wyszyński 2001, s. 141].

Ks. Wyszyński podaje też kilka bardzo istotnych zasad współpracy przełożonych z podwładnymi w miejscu pracy:



1. „W każdym rozkazie powinna się wyrażać postawa wychowawcza, a nie władcza, bo przecież jednym z celów każdej pracy jest doskonałość pracujących” [Wyszyński 2001, s. 142], czyli także ich rozwój. Przełożony więc, wydając polecenia, ma być przede wszystkim wychowawcą swoich pracowników i ma mieć wzgląd nie tylko na osiągnięcie celu przedmiotowego, ale na rozwój osobowy pracownika, zwłaszcza młodego.

2. Należy pamiętać, że w każdej pracy człowiek spotyka się z człowiekiem, a ich stosunek musi być osobowy. „Pierwszeństwo mają osoby pracujące; sprawy czy rzeczy zajmują drugie miejsce” [tamże, s. 142]. Nigdy dla rzeczy czy jakiegokolwiek sprawy nie wolno poświęcać drugiej osoby. Jest to kolejny postulat pod adresem zwierzchników w miejscu pracy, aby traktowali swoich podwładnych z całym szacunkiem dla praw przysługujących każdej osobie.

3. Przełożeni mają prawo wymagać, aby praca była dobrze wykonana i mają prawo do stanowczości. Jednak nawet wtedy osoba podwładnego zachowuje prawo do miłości. Prawo miłości nie zwalnia podwładnych z posłuchu i dyscypliny. Autorytet przełożonego ma być autorytetem ojca, który jest jednocześnie wymagający i kochający wobec swoich dzieci.

4. „W każdym zleceniu i rozkazie zwierzchnicy i pracownicy związani są stosunkiem braterstwa” [tamże, s. 143]. Są oczywiście takie prace i usposobienia ludzi, które ogromnie utrudniają współpracę i wzajemny pełen życzliwości stosunek. Osobom trudnym we współżyciu w miejscu pracy należy dopomóc w duchu miłości przezwyciężyć opory w stosunku do bliźnich. Zasady te można uznać jako podstawy różnych systemów uczestnictwa personelu w zarządzaniu firmą.

4. Partycypacja pracownicza w dokumentach Soboru Watykańskiego II

Nowy etap rozwoju katolickiej nauki społecznej wyznaczył Sobór Watykański II. W swojej *Konstytucji duszpasterskiej o Kościele w świecie współczesnym. Gaudium et Spes*, opublikowanej w 1965 r., Ojcowie Soborowi z niepokojem stwierdzają, iż podczas „gdy garstka ludzi skupia w swym ręku ogromną władzę w zakresie podejmowania decyzji, wielu nie ma prawie żadnej możliwości działania z własnej inicjatywy i na własną odpowiedzialność, a nierzadko znajdują się w warunkach życia i pracy niegodnych osoby ludzkiej” [Nauczanie..., 1984, s. 233–234]. Stwierdzenie to odnosi się do ogółu życia gospodarczo-społecznego, choć przecież stosunki pracy w przedsiębiorstwie są jego istotną częścią składową. Dlatego jest to zarazem stwierdzenie powszechnego braku uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy.

W rozdziale dotyczącym niektórych zasad rządzących życiem społeczno-gospodarczym Sobór pisze w punkcie 68 tej konstytucji: „W przedsiębiorstwach gospodarczych stowarzyszają się dla pracy osoby, czyli ludzie wolni i pełnosprawni, stworzeni na obraz Boży. W związku z tym, uwzględniając za-

dania każdego, mianowicie: właścicieli, najemców, dyrektorów, robotników, a równocześnie nie naruszając koniecznej jedności w kierowaniu całością, należy popierać, odpowiednio obmyślanymi sposobami, czynny udział wszystkich w pieczy nad przedsiębiorstwem” [Nauczanie... 1984, s. 237]. Konstytucja ta wspomina zarówno o partycypacji przedstawicielskiej, jak i związkowej. Mówi ona bowiem w dalszym ciągu punktu 68, iż trzeba, żeby pracownicy mieli prawo głosu albo osobiście, albo przez swobodnie obranych przedstawicieli. Sobór potwierdza zarazem prawa pracowników do swobodnego zakładania związków zawodowych, dzięki czemu „wszyscy wedle zdolności i przydatności poczują się współodpowiedzialni za postęp gospodarczy i społeczny całego przedsiębiorstwa i za całe dobro wspólne” [Nauczanie... 1984, s. 237].

Interpretując ten fragment konstytucji, czyli zasadniczego aktu stanowiącego w Kościele katolickim, stwierdzić należy, że Ojcowie Kościoła zachęcają wszystkich decydentów do wdrażania partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Apelują więc po pierwsze do pracodawców i menedżerów, by dopuszczali swoich podwładnych do współdecydowania i współodpowiedzialności za los zakładu pracy, w którym wspólnie pracują. Po drugie, zachęcają pracowników, aby z troską i rozwagą podejmowali się odpowiedzialnych ról w życiu gospodarczym, czy to osobiście, czy to poprzez wyznaczonych przez siebie przedstawicieli. Jednak autorzy konstytucji nie określają szczegółowo form, w których to współdecydowanie i współzarządzanie miałyby się urzeczywistniać. Jak się wydaje, pozostawiają to uszczegółowienie teoretykom i praktykom katolickiej nauki społecznej. Pragną także, by było to przedmiotem uzgodnień pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą, mających na celu ich obopólne korzyści.

5. Nauczanie Jana Pawła II o uczestnictwie w zarządzaniu

Encyklika obecnego Papieża Jana Pawła II, opublikowana w 1981 r., jest zatytułowana *Laborem exercens. Encyklika Ojca Świętego o pracy ludzkiej*. W rozdziale II pkt. 8 tej encykliki, zatytułowanym znamienne *Solidarność ludzi pracy*, papież zwraca się do chrześcijan i wszystkich ludzi dobrej woli w następujących słowach: „Od tego czasu solidarność ludzi pracy oraz pełniejsze i bardziej odpowiedzialne uświadomienie sobie praw robotników ze strony innych dokonało w wielu wypadkach głębokich przemian. Zostały wynalezione różne nowe systemy. Rozwinęły się różne formy neokapitalizmu lub kolektywizmu. Nierzadko ludzie pracy mogą uczestniczyć i faktycznie uczestniczą w zarządzaniu i kontroli produkcji przedsiębiorstw. Poprzez odpowiednie stowarzyszenia wywierają oni wpływ na warunki pracy i wynagrodzenie, jak też na ustawodawstwo społeczne” [Nauczanie... 1984, s. 336].

Następnie papież Jan Paweł II dodaje w rozdziale II pkt. 14 tej encykliki, zatytułowanym *Praca a własność*: „W tym świetle nabierają wymowy szczególnej słuszności liczne propozycje wysuwane przez przedstawicieli katolickiej nauki społecznej, a także przez sam Nauczycielski Urząd Kościoła. Są to propozycje



mówiące o współwłasności środków pracy, o udziale pracowników w zarządzie lub zyskach przedsiębiorstw, o tak zwanym akcjonariacie pracy itp.” [Nauczanie... 1984, s. 347]. W tym miejscu papież wyraża uznanie dla dotychczasowego dorobku przedstawicieli katolickiej nauki społecznej, który niezmiennie od kilkudziesięciu lat wdrażano w przedsiębiorstwach poprzez różne formy partycypacji pracowniczej (decyzyjną, własnościową, finansową). Wprowadza również nowy w nauczaniu katolickim termin „akcjonariatu pracy”.

W tym miejscu warto wyjaśnić, co we współczesnych czasach powszechnie rozumie się pod pojęciem akcjonariatu. Otóż według encyklopedii akcjonariat pracowniczy to forma własności środków produkcji instytucjonalnie gwarantująca pracownikom współwłasność lub własność przedsiębiorstwa. Akcjonariat pracowniczy stanowi kapitałowe (własnościowe) źródło udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w ramach gospodarki rynkowej i różni się jakościowo od tradycyjnej partycypacji pracowniczej, której podstawą jest sam fakt zatrudnienia. W ramach akcjonariatu pracowniczego dochodzi do połączenia pracy i własności indywidualnej – pracownicy uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie tylko jako osoby zatrudnione, lecz także jako współwłaściciele⁴.

Natomiast *Słownik katolickiej nauki społecznej* określa akcjonariat pracy jako formę uwłaszczenia pracowników najemnych i oparcie części ich dochodów na dywidendach z posiadanych przez nich akcji przedsiębiorstwa, w którym pracują. Pracownicy stają się współwłaścicielami przedsiębiorstwa w efekcie swojej pracy wytwarzającej dochód, którego część przeznaczona jest na zakup akcji zatrudniającego ich przedsiębiorstwa [Słownik katolickiej... 1993, s. 13].

Dalej w encyklice *Laborem exercens* papież wspomina o kadrze zarządzającej, nie będącej współcześnie grupą tożsamą z właścicielami kapitału, i o jej odpowiedzialności za całe przedsiębiorstwo. Następnie ukazuje perspektywy i drogi ku pełnej partycypacji pracowniczej: „Tak więc samo przejęcie środków produkcji na własność przez państwo o ustroju kolektywistycznym nie jest jeszcze równoznaczne z «uspołecznieniem» tejże własności. O uspołecznieniu można mówić tylko wówczas, kiedy zostanie zabezpieczona podmiotowość społeczeństwa, to znaczy, gdy każdy na podstawie swej pracy będzie mógł uważać siebie równocześnie za współgospodarza wielkiego warsztatu pracy, przy którym pracuje wraz ze wszystkimi. Droga do osiągnięcia takiego celu mogłaby być drogą połączenia, o ile to jest możliwe, pracy z własnością kapitału i powołania do życia w szerokim zakresie organizmów pośrednich o celach gospodarczych, społecznych i kulturalnych, które cieszyłyby się rzeczywistą autonomią w stosunku do władz publicznych; dążyłyby one do sobie właściwych celów poprzez lojalną wzajemną współpracę, przy podporządkowaniu wymogom wspólnego dobra i zachowałyby formę oraz istotę żywej wspólno-

⁴ Por. *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, t. 1, pod red. B. Petrozolin-Skowrońskiej, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 72.

ty, to znaczy takich organizmów, w których poszczególni członkowie byliby uważani i traktowani jako osoby i pobudzani do aktywnego udziału” [*Nauczenie...* 1984, s. 347–348]. W dalszej kolejności papież poświęca w swojej encyklice cały rozdział znaczeniu związków zawodowych w przedsiębiorstwie i życiu społeczno-gospodarczym kraju.

Podobne problemy Jan Paweł II rozważa w kolejnej encyklice społecznej, *Sollicitudo rei socialis* z 1987 r. Warto zacytować komentarz do tej encykliki, autorstwa ks. J. Majki, uznanego publicysty katolickiego: „Mówiąc o strukturach grzechu, Papież ma na myśli nie tylko i nie tyle struktury społeczne, ekonomiczne i polityczne, ale przede wszystkim struktury psychospołeczne, systemy postaw i motywacji dominujące we współczesnych społeczeństwach, takie jak «wyłączna żądza zysku», «pragnienie władzy», tendencja do osiągnięcia celów «za wszelką cenę», «bałwochwalczy kult pieniądza, ideologii, klasy technologii» itp. Struktury grzechu przyczyniają się do ujednoczenia postaw i zachowań ludzi, utrudniają im dokonywanie wyborów, wywierają na nich pewne rodzaje presji, a nawet zamykają przed nimi możliwości pewnych działań, ale to nie znaczy, że pozbawiają ich podmiotowości moralnej lub też zwalniają od odpowiedzialności za ich grzeszne czyny” [Jan Paweł II 1997, s. 117].

Ostatnią do tej pory opublikowaną encykliką społeczną jest encyklika Jana Pawła II *Centesimus annus*, wydana w 100 lat po *Rerum novarum*, czyli w 1991 r. Papież pisze w niej m.in.: „Słusznie można mówić o walce z ustrojem gospodarczym rozumianym jako system zabezpieczający absolutną dominację kapitału oraz własności narzędzi produkcji i ziemi nad podmiotowością i wolnością pracy człowieka. W walce z tym systemem, modelem alternatywnym nie jest system socjalistyczny, który w rzeczywistości okazuje się kapitalizmem państwowym, lecz społeczeństwo, w którym istnieją: wolność pracy, przedsiębiorczość i uczestnictwo.

Kościół uznaje pozytywną rolę zysku jako wskaźnika dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa; gdy przedsiębiorstwo wytwarza zysk, oznacza to, że czynniki produkcyjne zostały właściwie zastosowane, a odpowiadające im potrzeby ludzkie – zaspokojone. Jednakże zysk nie jest jedynym wskaźnikiem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Może się zdarzyć, że mimo poprawnego rachunku ekonomicznego, ludzie, którzy stanowią najcenniejszy majątek przedsiębiorstwa, są poniżani i obraża się ich godność. Jest to nie tylko moralnie niedopuszczalne, lecz na dłuższą metę musi też negatywnie odbić się na gospodarczej skuteczności przedsiębiorstwa. Celem zaś przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku, ale samo jego istnienie” [Jan Paweł II 2000, s. 71].

Kościół i Papież uznają też, że „ludzie pracy mają prawo zabiegać o pełne poszanowanie ich godności oraz o szerszy zakres udziału w życiu przedsiębiorstwa, tak by nawet pracując razem z innymi i pod kierunkiem innych, mogli w pewnym sensie «pracować na swoim», używając swej inteligencji i wolności. Integralny rozwój osoby ludzkiej w pracy nie stoi w sprzeczności, lecz raczej sprzyja większej jej wydajności i skuteczności, choć może osłabić ugruntowany porządek władzy. Przedsiębiorstwa nie można uważać jedynie za



«zrzeszenie kapitałów»; jest ono równocześnie «zrzeszeniem osób», w skład którego wchodzi w różny sposób i w różnych zakresach odpowiedzialności zarówno ci, którzy wnoszą konieczny do jego działalności kapitał, jak i ci, którzy w tę działalność wnoszą swą pracę” [Jan Paweł II 2000, s. 87].

Papież dodaje dalej, iż autentyczna demokracja możliwa jest tylko w państwie prawnym i w oparciu o poprawną koncepcję osoby ludzkiej. W demokracji tej są do spełnienia takie warunki, jak: wychowanie i formacja w duchu prawdziwych ideałów oraz podmiotowość społeczeństwa, realizowana poprzez tworzenie struktur uczestnictwa i współodpowiedzialności.

6. Zakończenie

Spoleczna nauka Kościoła już od ponad stu lat wskazuje na możliwości rozwoju partycypacji pracowniczej. W wielu przypadkach postulaty przezeń wysuwane spotkały się z realizacją, a wiele prawd głoszonych przez tę naukę zostało potwierdzonych przez późniejszą praktykę. Fakt wyływania nauki Kościoła z tzw. prawa naturalnego, czyli po prostu z samej natury człowieka, w dużym stopniu podnosi jej wiarygodność.

Wraz z rozwojem człowieka, wyrażanym przez wzrost wykształcenia, zasobności, świadomości obywatelskiej, wzrastają jednocześnie jego potrzeby partycypacyjne [por. Mendel 2001, s. 73–74]. Jeżeli jednak społeczeństwo ubożeje i traci świadomość wspólnoty, a przez to podmiotowych praw obywatelskich, a można uznać, iż dzieje się to obecnie w Polsce, to może nastąpić przejściowy regres partycypacji. Z pewnością partycypacja będzie w przyszłości rzeczywistością w polskich firmach, tylko wspólnie należy starać się ją promować i wprowadzać w życie odpowiednimi sposobami.

Literatura

- Biblia Tysiąclecia: Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu* [1991], Wydawnictwo Pallottinum, Poznań–Warszawa.
- Höffner J. [1999], *Chrześcijańska nauka społeczna*, Wydawnictwo Fundacji ATK, Warszawa.
- Jan Paweł II [1997], *Sollicitudo rei socialis*, TUM, Wrocław.
- Jan Paweł II [2000], *Centessimus annus*, TUM, Wrocław.
- Mendel T. [2001], *Partycypacja pracownicza w zarządzaniu współczesnymi organizacjami*, AE w Poznaniu, Poznań.
- Nauczanie społeczne Kościoła. Dokumenty* [1984], pod red. J. Skwary, Wydawnictwo ODiSS, Warszawa.
- Słownik katolickiej nauki społecznej* [1993], pod red. ks. W. Piwowarskiego, IW Pax, Palabra, Warszawa.
- Wyszyński S. [2001], *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Soli Deo, IW Pax, Warszawa.



Employee Participation in Light of Catholic's Social Sciences

The views of selected representatives of the Catholic Church social sciences on the issue of employee participation are presented in the paper. Eminent Catholic thinkers have for the past hundred years been sounding the need for human objectivity at its place of work. Successive Popes have consistently appealed on this in their subsequent social encyclicals. Various forms of employee participation in company's management are ways of developing the employee personality as well as attaining the human objectivity.

