

„ODNAJDUJĄC PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY GODNOŚCI PRACOWNICZEJ W PRAWIE PRACY.

PERSPEKTYWA THERAPEUTIC JURISPRUDENCE”

Warszawa, styczeń 2020

I. Wstęp

Środowisko pracy należy postrzegać jako system. Jeśli znajduje się w nim zepsuty element, na przykład model przywództwa, czy kultura pracy, to choruje cała organizacja. Niestety w polskim świecie pracy wiele elementów działa źle. Dlatego potrzeba całościowych zmian i całościowego podejścia do polskiego rynku pracy. Jednak w tym celu konieczne jest istnienie po stronie państwa i jego instytucji pewnej filozofii pracy opartej na wartościach. W centrum tej filozofii powinien znajdować się człowiek, a wartością nadrzędną winien być jego dobrostan psychospołeczny.

Rozwój nurtu **Therapeutic Jurisprudence** to dobry znak. Świadczy o istnieniu wśród prawników świadomości, że instytucje prawa, a więc także: państwa, muszą uwzględniać w swoich działaniach psychologiczne potrzeby i mechanizmy działania ludzi. W Polsce, gdzie pracujemy więcej niż średnio w Europie, a co za tym idzie coraz częściej cierpimy też na choroby związane z pracą, taka wrażliwość jest szczególnie potrzebna. Pod tym względem polskie prawodawstwo ma wiele do zrobienia. Z jednej strony chodzi o poważne traktowanie zjawisk takich jak wypalenie zawodowe. Z drugiej zaś o sam kształt polskiego prawa pracy, w którym brakuje zapisów, dotyczących pozytywnych zjawisk i działań z zakresu dobrostanu zespołów i pracowników, mogących stanowić przykłady dobrych praktyk.



Konrad Ciesiołkiewicz

przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG

II. Czym jest Therapeutic Jurisprudence?

Nurt Therapeutic Jurisprudence (TJ) to interdyscyplinarne pole badawcze, obejmujące teorię i praktykę wpływu, jaki prawo i jego instytucje wywierają na dobrostan psychologiczny obywateli. Badania TJ zostały zapoczątkowane w Stanach Zjednoczonych pod koniec lat 80. ubiegłego wieku przez profesorów Davida Wexlera i Bruce'a Winicka. Początkowo obejmowały one kwestie prawne, związane ze zdrowiem psychicznym, ale szybko zaczęto je stosować również wobec innych gałęzi prawa. Przedstawiciele TJ chcą inspirować teoretyków i praktyków prawa, zwracając uwagę, że prawo nie ogranicza się wyłącznie do przepisów, ale dotyka emocjonalnych i godnościowych aspektów ludzkiej natury.

W Polsce zwolennicy Therapeutic Jurisprudence podkreślają, że godność ludzka jest koncepcją prawną i należy do porządku prawnego. Została zapisana w Konstytucji jako źródło „wolności i praw człowieka i obywatela”, z czego wynika, że musi być chroniona przez władze publiczne.



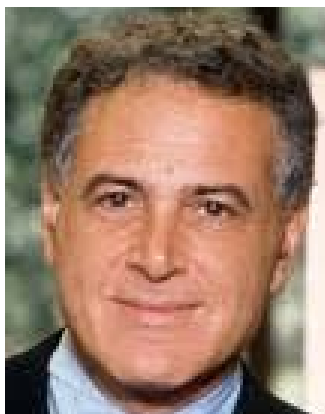
TJ widzi prawo jako siłę społeczną, wywierającą nieintencjonalne konsekwencje, które mogą być korzystne lub szkodliwe (...) Wynikają one z działania przepisów i procedur prawnych lub postępowania podmiotów prawnych (takich jak prawnicy i sędziowie). (...) Badacze i praktycy TJ zwykle wykorzystują metody i dane z nauk społecznych w celu zbadania, w jakim stopniu określona reguła prawna lub praktyka wpływa na dobrostan psychiczny osób, których dotyczy, a następnie szukają sposobów na zmniejszenie konsekwencji antyterapeutycznych i wzmocnienie konsekwencji terapeutycznych (...)

David B. Wexler i in., Guest Editorial: Current Issues in Therapeutic Jurisprudence. „QUT Law Review” 2016, vol. 16, Issue 3



David B. Wexler – profesor prawa na uniwersytecie w San Juan (Portoryko), emerytowany profesor w James E. Rogers College of Law w Tucson w Arizonie, honorowy prezydent Towarzystwa Therapeutic Jurisprudence. Po raz pierwszy użył terminu TJ w 1987 r. i wraz z Brucem Winickiem uznawany jest za twórcę tego nurtu badań. Pełni funkcję konsultanta TJ w Narodowym Instytucie Sądowym Kanady, był starszym specjalistą Fulbrighta, laureatem m.in. nagrody Amerykańskiego Stowarzyszenia Psychiatrycznego.

Zdjęcie: <http://derecho.uprrp.edu/facultad/regular/davidwexler/>



Bruce Winick (zm. 2010 r.) – był profesorem prawa oraz psychiatrii i nauk behawioralnych na Uniwersytecie Miami na Florydzie. Współtworzył szkołę badań TJ. Był dyrektorem Centrum TJ na Uniwersytecie Miami. Znany także jako prawnik zajmujący się prawami obywatelskimi. W 2009 r. otrzymał nagrodę im. Philippe Pinel, przyznaną przez Międzynarodową Akademię Prawa i Zdrowia Psychicznego.

Zdjęcie: <https://ethics.miami.edu/about/people/in-memoriam/bruce-j-winick/index.html>

III. Szczególny charakter prawa pracy

Szczególny charakter prawa pracy polega na tym, że z jednej strony jest ono dialogiczne, a z drugiej jego zapisy mogą generować konflikty. Wynika to z faktu, że Kodeks Pracy uwzględnia interesy i doświadczenia zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Dialogiczność prawa pracy widoczna jest na przykład w artykule 94 i 100 Kodeksu Pracy. Ustawodawca podkreśla, że pracodawca ma obowiązek „wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego”. Z kolei do obowiązków pracownika należy „przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego”.

Konflikt w prawie pracy jest elementem strukturalnym, o czym świadczy brzmienie poszczególnych przepisów. Artykuł 22 Kodeksu Pracy informuje, że pracownik wykonuje pracę „pod kierownictwem” pracodawcy. Natomiast w doktrynie na opisanie stosunku pracy stosuje się termin o jeszcze bardziej negatywnym zabarwieniu, mianowicie „podporządkowanie”.

Praca należąca do głównego nurtu życia ludzkiego, **jest ważnym czynnikiem dobrostanu człowieka**, który tworzą równowaga między fizycznymi, psychologicznymi i społecznymi potrzebami człowieka. Ważne, by prawo pracy pozytywnie wpływało na człowieka w wymiarze behawioralnym i emocjonalnym, uwzględniało naturę ludzką i jej aspekty psychologiczne.



Prawo pracy obfituje w instytucje psychologicznie wrażliwe, tzn. takie, w których kwestie prawne spotykają się z czynnikami o delikatnej materii, czynnikami emocjonalnymi, jak ma to miejsce np. w sytuacji mobbingu, czy dyskryminacji. Dlatego tak istotne jest, by prawo pracy respektowało potrzeby psychologiczne jego odbiorców.

Karolina Czapska-Małecka



Karolina Czapska-Małecka – doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W pracy naukowej zajmuje się analizą prawa pracy z uwzględnieniem jego aspektów psychologicznych, w szczególności kwestii mobbingu i godności pracowniczej oraz ochrony zdrowia psychicznego. Pracę doktorską przygotowuje pod kierunkiem dr hab. Tatiany Chauvin. Prowadzi własną działalność szkoleniową i doradczą z zakresu prawa i psychologii pracy. Odebrała stypendium w Suffolk University Law School w Bostonie, pod kierunkiem Davida Yamady, jednego z promotorów nurtu Therapeutic Jurisprudence, który przyczynił się do wprowadzenia w USA przepisów przeciwdziałających mobbingowi.

IV. Koncepcja godności w polskim prawie

Każdy człowiek ma godność osobistą, która jest jego niezbywalnym prawem. W polskim orzecznictwie wyróżnia się również godność pracowniczą. Zapisy na temat godności znajdują się w polskiej Konstytucji oraz w Prawie Pracy. Do idei godności odwoływały się również polskie sądy w swoich wyrokach.

Artykuł 30 Konstytucji RP: „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”.

Artykuł 11.1 Kodeksu Pracy: „Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”.

Sąd Najwyższy w wyroku z 21 października 2008 r. (II PK 71/08) wiele miejsca poświęcił pojęciu godności i dobra osobistego pracownika. Podkreślił również znaczenie godności pracowniczej: „pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych”.



Prawo pracy wymaga poszerzenia o perspektywę psychologiczną, ponieważ nie można go sprowadzić jedynie do kwestii proceduralnych. Prawo pracy reguluje relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcą, dalece wykraczając poza formalne aspekty zatrudnienia. W rzeczywistości dotyczy ono delikatnej materii relacji międzyludzkich, które opierają się na wzajemnym szacunku i akceptacji odmienności.

Karolina Czapska-Małecka

V. Mobbing z perspektywy Therapeutic Jurisprudence

Mobbing stanowi przykład zagadnienia, które wymaga wiedzy z pogranicza prawa i psychologii. Zwolennicy TJ twierdzą, że pracownik doświadczający mobbingu traci wiarę w siebie i w relacje międzyludzkie. Po okresie około sześciu miesięcy zaczyna odczuwać trudności ze znalezieniem w sobie chęci do podjęcia nowej pracy pomimo, że zdaje sobie sprawę z konieczności zmiany. Występuje u niego lęk przed zmianą, podczas gdy poszukiwanie nowej pracy wymaga pewności siebie i udowadniania innym swojej wartości. Niskie poczucie wartości może być konsekwencją wyłącznie działania mobbingowego, ale pracownik często nie dostrzega tej zależności. Osoba mobbingowana ma poczucie, że znajduje się w potrzasku, bo żadne wyjście nie jest dobre. Jest z tym związana kwestia wyuczonej bezradności. **Im dłużej mobbing trwa, tym poczucie bezradności staje się silniejsze.**

Orzeczenia sądów, dotyczące zalecenia zmiany pracy przez osobę poddaną mobbingowi powinny uwzględniać teorię wyuczonej bezradności. Sądy i prawnicy muszą brać pod uwagę uwarunkowania psychologiczne takich zjawisk jak mobbing, inaczej będą błędnie interpretować zachowania ludzi, np. jako lenistwo bądź pozorantwo.

VI. Wypalenie zawodowe.

Jak Polska i inne państwa chronią zdrowie psychiczne pracowników?

- **Wypalenie zawodowe z perspektywy Therapeutic Jurisprudence**

Z ochroną zdrowia psychicznego pracowników wiąże się problem wypalenia zawodowego. Zachowanie pracownika po rozpoczęciu nowej pracy można porównać do „miesiąca miodowego”, kiedy widać pełne entuzjazmu zaangażowanie. Jednak po pewnym czasie mogą pojawić się zmęczenie, zmiany psychosomatyczne i pracownik zaczyna reagować negatywnie na pracę i otoczenie – wówczas dochodzi do wypalenia zawodowego.

Pojęcie wypalenia zawodowego, w przeciwieństwie do np. mobbingu, nie jest wystarczająco skodyfikowane. Początkowo badano je na przykładzie pielęgniarek i zawodów medycznych. Obecnie przyjmuje się, że może ono dotyczyć każdego zawodu. Niekoniecznie jest związane z wiekiem, ponieważ obejmuje także osoby z krótkim stażem pracy.

Wypalenie zawodowe stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia człowieka, organizacji, a także całej gospodarki. Nurt terapeutycznej jurysprudencji nakazuje poszukiwać takich rozwiązań legislacyjnych, które na poziomie strukturalnym będą mogły „amortyzować” psychiczne, społeczne i ekonomiczne skutki wypalenia.

- **Wypalenie zawodowe w Polsce i innych krajach**

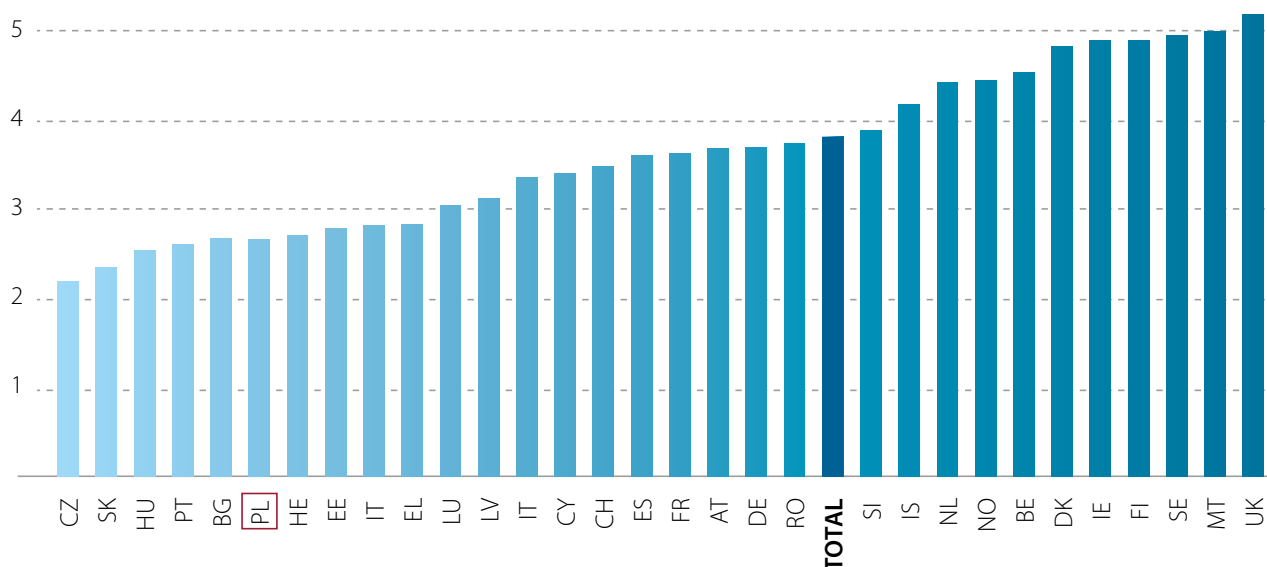
W niektórych krajach europejskich wypalenie zawodowe jest traktowane jako jednostka chorobowa, ale jedynie na Łotwie wpisano je na listę chorób zawodowych. Takie kraje jak Szwecja, Dania, Austria czy Francja dążą w kierunku uznania wypalenia zawodowego za chorobę zawodową.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) w 2022 r. wprowadzi do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD) wypalenie zawodowe jako jednostkę objawową (nie chorobową) i zmieni jego kwalifikację z „problemów związanych z trudnościami w zarządzaniu życiem” na problem związany z „zatrudnieniem lub bezrobociem”.

W Polsce wypalenie zawodowe wciąż traktuje się niezbyt poważnie, często jako fanaberię pracownika. W wykazie chorób zawodowych wypalenie nie figuruje. Dotychczas w polskim prawodawstwie funkcjonował termin „wyczerpanie” (nie zawodowe) na określenie jednego z symptomów innych chorób. Wśród pracodawców pojawiają się obawy, że pracownicy mogą nadużywać argumentu wypalenia zawodowego, aby uzyskiwać nienależne im korzyści.

Praca może prowadzić do różnych chorób psychosomatycznych. Dlatego należy zastanowić się, jakie zmiany strukturalne należy przeprowadzić, aby zmniejszyć ryzyko chorób z nią związanych? Warto rozważyć także, jaką odpowiedzialność ponosi państwo za stan zdrowia pracowników, np. poprzez wypychanie pracowników do pozakodeksowych form zatrudnienia?

Wiele inspiracji i rozwiązań znajduje się w rekomendacjach wyspecjalizowanych organizacji międzynarodowych, w tym Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), OECD, ONZ – MOP i WHO. Właśnie według analiz UE-OSHA, Polska znajduje się wyraźnie poniżej średniej UE, jeśli chodzi o profilaktykę zagrożeń (szczegóły w grafice).



Źródło: Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi w europejskich miejscach pracy – analizy pochodzące z drugiego europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2)



Przeciwdziałanie zagrożeniom w miejscu pracy powiązane jest, między innymi, ze świadomością kadry zarządzającej, istnieniem właściwych przepisów, ale także z zaangażowaniem, świadomością i współpracą pracowników oraz z działaniami podejmowanymi wspólnie z partnerami społecznymi mającymi na celu wdrożenie porozumienia ramowego UE w sprawie stresu związanego z pracą. Przypomnę, że bijemy niechlubne rekordy pod względem wielu wskaźników opisujących jakość stosunków pracy: odczuwanie stresu, liczba przepracowanych godzin, relacje pracownicze, zaufanie w miejscu pracy i związany z tym kapitał społeczny, rotacje zawodowe i inne. „Financial Times” prowadzi akcję zbierania dobrych praktyk dotyczących wspierania zdrowia psychicznego w miejscach pracy, walki ze stresem i wypaleniem. Nazwał ją akcją „Tabu biliona dolarów”, bo na tyle – poza oczywistymi kosztami społecznymi – szacuje się finansowe straty dla światowego PKB rocznie z powodu dysfunkcji psychicznych pracowników. Jak najprędzej powinniśmy pokusić się o takie analizy dla Polski. Choć tu mam pesymistyczną diagnozę: przy dzisiejszym stanie świadomości, rozwiązaniach prawnych i funkcjonowaniu instytucji rynku pracy, a szczególnie niedocenianej politycznie Państwowej Inspekcji Pracy, dojrzałe podjęcie takiego wyzwania wydaje się mało prawdopodobne.

Konrad Ciesiołkiewicz

<https://nowyobywatel.pl/2019/12/19/spoleczny-bezpiecznik-rewolucji-przemyslowej/>

Materiał opracowany na podstawie warsztatów

„Odnajdując psychologiczne aspekty godności pracowniczej w prawie pracy - analiza z perspektywy Therapeutic Jurisprudence”

zorganizowanych przez Komitet Dialogu Społecznego KIG (KDS KIG)

27 stycznia 2020 r. w Warszawie.



Konrad Ciesiołkiewicz, przewodniczący KDS KIG



Karolina Czapska-Malecka, prowadząca warsztaty



Komitet Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej jest centrum myśli, które ma na celu poprawę jakości życia w Polsce, a w szczególności poprawę wzajemnych relacji między pracodawcami, pracownikami oraz administracją rządową i samorządową.

Więcej o KDS KIG na stronie: www.dialogkig.pl