

DANUTA WALCZAK-DURAJ

MORALNA PRZESTRZEŃ PRACY – WIODĄCE PRZEWARTOŚCIOWANIA

WPROWADZENIE

Na wstępie rozważań odnoszących się do wiodących przewartościowań w odniesieniu do moralnej przestrzeni pracy warto przywołać fragment z autobiograficznych wspomnień Jana Szczepańskiego – klasyka polskiej socjologii, odnoszący się do pracy wykonywanej w jego rodzinnym mikroświecie Ustronia na Śląsku Cieszyńskim w pierwszej dekadzie XX wieku, głównie po to, aby uzmysłowić sobie, jak głębokie są to przewartościowania¹. Ze wspomnień tych wynika, że jednostka była zakorzeniona społecznie głównie poprzez pracę:

Człowiek żył po to, aby robić, to znaczy wykonywać przeznaczoną mu robotę. Robota była najistotniejszą treścią życia. [...] Była także miarą wartości człowieka, codziennym sprawdzianem jego możliwości [...]. Robota oznaczała także potwierdzenie wartości moralnej gazdy i jego rodziny. Człowiek robotny był człowiekiem dobrym. Bo robota stanowiła także religijne przymierze z Panem. [...] Robota nad siły była męką ofiarowaną Panu. Owoce roboty przynoszące dobrobyt i zadowolenie, dostatek i wygody były świadectwem życzliwości Pana. Robota także określała miejsce człowieka, przede wszystkim rodziny, w społeczności lokalnej².

Prof. zw. dr hab. DANUTA WALCZAK-DURAJ – Katedra Socjologii Polityki i Moralności w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego; adres do korespondencji: Rewolucji 1905 r. 41/43, 90-2014 Łódź; e-mail: danuta.duraj@uni.lodz.pl, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9831-4232>.

¹ Szerzej na ten temat: D. WALCZAK-DURAJ, *Proces wykorzeniania z pracy w perspektywie społeczeństwa ponowoczesnego*, w: *W kręgu myśli Profesora Jana Szczepańskiego*, t. III, red. D. Kadłubiec, E. Ogrodzka-Mazur, A. Kasperek, Cieszyn: Wydawnictwo ARKA 2017, s. 59-70.

² J. SZCZEPAŃSKI, *Korzeniami wrosłem w ziemię*, Wydano z okazji Jubileuszu 90. urodzin Profesora Jana Szczepańskiego, Ustron: Galeria Sztuki Współczesnej „Na Gojach” 2003, s. 34-35.

Odpuść zaś, który „[...] musiała uzasadniać praca i zmęczenie [...] był nie tylko regeneracją sił do dalszej pracy, lecz także przerwą na życie towarzyskie [...]”³. Jak wiemy, współcześnie takie silne zakorzenienie w życiu społecznym poprzez pracę jest z wielu powodów niemożliwe. Stąd też wiodącym celem niniejszych rozważań jest z jednej strony próba wskazania najważniejszych czynników prowadzących do wykorzeniania jednostek z pracy, z drugiej zaś wskazania najważniejszej konsekwencji owego wykorzeniania – zawężanie moralnej przestrzeni współcześnie wykonywanej pracy.

Dla jasności wyводу przyjęto podstawowe, operacyjne rozumienie przywoływanych, wiodących pojęć: zarówno pracy, etyki pracy, moralności, etosu pracy, wykorzeniania z pracy, jak i moralnej przestrzeni pracy. Praca ujmowana jest tutaj bardzo szeroko, tak przedmiotowo jak i podmiotowo, i traktowana jako zróżnicowane formy aktywności, związane nie tylko z budowaniem własnej pozycji społecznej, ale i ze zmienianiem siebie i świata, z budowaniem własnej tożsamości. Etyka pracy postrzegana jest w perspektywie grupowej; a więc jako zastosowanie ogólnych zasad etycznych do rozwiązywania szczegółowych kwestii związanych z wykonywaniem pracy. Moralność z kolei ujmowana jest w tym najbardziej elementarnym rozumieniu, jako system przekonań jednostkowych i grupowych dotyczący tego, co dobre a co złe, co jednostka powinna czynić; zarazem jako zespół ocen i norm regulujących zachowania jednostkowe i grupowe, w tym przypadku odnoszące się do sytuacji pracy. Etos pracy rozumiany jest przede wszystkim jako zespół wartości, norm, przekonań, opinii, postaw i zachowań (styl życia), w którym praca i jej wiodące atrybuty stanowią podstawowe kryterium oceny moralnej jednostki i podstawową zasadę organizującą życie społeczne.

Z kolei wykorzenianie (wykorzenienie) z pracy to zarówno proces odchodzenia od wspólnotowego, społecznego rozumienia pracy i jej etycznego kontekstu w kierunku indywidualizacji pracy, jak i szukanie innych, alternatywnych sposobów budowania własnej tożsamości, w których praca nie stanowi już punktu odniesienia. W procesie wykorzeniania z pracy wiele atrybutów związanych z pracą systematycznie traci swoje znaczenie, m.in. relacje pracownicze, wspólne przeżywanie pracy, wspólne środowisko pracy, zinstytucjonalizowane stosunki pracy, lojalność pracownicza, solidarność zespołów pracowniczych czy wspólne spędzanie czasu po pracy.

I na koniec – moralna przestrzeń pracy rozumiana jest tutaj jako moralny wymiar stosunków pracy i współpracy w podmiocie gospodarującym, gdzie zarówno wśród pracowników wykonawczych, jak i wśród kadry kierowniczej

³ Tamże, s. 64.

z przesłanek czysto subiektywnych, bazujących na sumieniu, którego podstawę stanowią zinternalizowane wartości etyczne, skłaniające jednostkę do przestrzegania norm społecznie akceptowanych i oczekiwanych, niezależnie od tego, czy owo zachowanie będzie mogło być przez innych zidentyfikowane i poddane ocenie. W tym ujęciu na moralną przestrzeń pracy składają się przede wszystkim: harmonizowanie pragmatycznej i etycznej wartości pracy, godne traktowanie jednostki i godziwe traktowanie cudzej pracy oraz społeczny (grupowy) charakter pracy.

1. MORALNA PRZESTRZEŃ PRACY W PERSPEKTYWIE GODNOŚCI LUDZKIEJ

W rozważaniach na temat zachodzącego procesu przewartościowań związanych z zawężaniem się moralnej przestrzeni pracy we współczesnych, rozwiniętych społeczeństwach liberalnych podstawowym problemem jest to, jakie w tym procesie jest miejsce dla refleksji i rozwiązań odnoszących się do takiej wartości etycznej, jaką jest godność osoby ludzkiej. Oczywiście jest, iż w społeczeństwach zachodnich, które rozwijały się w ramach kultury chrześcijańskiej, ład aksjornormatywny odnoszony do sytuacji pracy nacechowany winien być odwołaniami do takiej wartości, jak godność osoby ludzkiej. Jan Paweł II w encyklice *Centesimus annus* z 1991 r. podkreślał, że etyczność pracy zawiera się przede wszystkim w stosunku jednego człowieka do drugiego w sytuacji pracy⁴. Przypomnieć również należy, iż w programach etycznych współczesnego biznesu, wpisujących w jego zasady społecznej odpowiedzialności, odwołania do godności jednostki w sytuacji pracy występują dość często, zwłaszcza zaś w jednym z elementów tworzonych programów etycznych – w kodeksach etycznych. Kodeksy te dotyczą zarówno działalności gospodarczej w ogóle, jak i poszczególnych dziedzin czy obszarów tej działalności, jak też w kodeksach poszczególnych podmiotów gospodarczych czy zawodów biznesowych. Co więcej, biorąc pod uwagę fakt, iż współczesny biznes jest zglobalizowany, warto wspomnieć o tym, iż już prawie ćwierć wieku temu (w 1994 r.) opracowany został przez przedstawicieli wielkiego biznesu z trzech kontynentów (Europy, Ameryki i Azji) pierwszy, międzynarodowy kodeks etyczny dotyczący działalności gospodarczej – *Caux Round Table Principles for Business*. Kodeks ten traktowany jest jako swoisty „wzorzec metra” dla biznesu w tych krajach, których gospodarki funkcyjnu-

⁴ JAN PAWEŁ II, *Centesimus annus*, <https://adanai.pl/jp2/pliki/ca.pdf> [dostęp: 15.09.2016].

ją w ramach systemu rynkowego⁵. Dokument ten opiera się na dwóch fundamentalnych zasadach etycznych: na poszanowaniu godności osoby ludzkiej i etycznej zasadzie społeczeństw dalekiego Wschodu, zwłaszcza Japonii – na zasadzie *kyosei*, która oznacza życie i pracę dla dobra ogółu, a więc mówiąc inaczej: orientację na dobro wspólne.

J. Mariański, podejmując rozważania na temat godności ludzkiej w kontekście społecznym i odnosząc je m.in. do moralności godnościowej w gospodarce rynkowej oraz do społecznych sytuacji zagrażających godności pracy ludzkiej⁶, zwraca uwagę na cały szereg problemów wynikających zarówno ze wzajemnych relacji między wolnym rynkiem a postulatami społecznego nauczania Kościoła katolickiego, dotyczących godnościowego i podmiotowego traktowania jednostki w sytuacji pracy, jak i z roli Kościoła katolickiego w procesie kształtowania etosu pracy w odniesieniu do dwóch Goffmanowskich światów: świata kapitału i świata pracy. Przypominając przy tym, iż w katolickiej nauce społecznej w odniesieniu do porządku moralnego związanego z pracą podkreśla się zarówno pierwszeństwo pracy przed kapitałem, jak i ich wzajemną komplementarność.

Ma to szczególnie istotne znaczenie wtedy, kiedy w odniesieniu do świata pracy pojawiają się – jak pisze J. Mariański – *res novae*. Te nowe rzeczy to w ujęciu autora, powołującego się w tym fragmencie rozważań na *Kompendium nauki społecznej Kościoła*⁷, przede wszystkim: zmiany w samej strukturze pracy wynikające z fizycznej fragmentacji cyklu produkcyjnego; globalizacja gospodarki i liberalizacja rynków, a więc i konieczność wprowadzania większej elastyczności na rynkach pracy; przechodzenie w krajach najbardziej rozwiniętych od gospodarki przemysłowej do gospodarki skoncentrowanej na usługach i na innowacjach technologicznych; zanik części zawodów tradycyjnych i pojawianie się nowych zawodów czy też czynności, których nie można określić jednoznacznie jako pracy najemnej ani też jako wolnego zawodu⁸. Problem polega jednak na tym, iż choć od czasu pierwszej encykliki odnoszącej się do ustroju pracy – *Rerum novarum* (1891) pierwszeństwo pracy przed kapitałem jest zawsze przez Kościół katolicki podnoszone, to przebieg stosunków pracy w społeczeństwach rynkowych nacechowany został wielością deficytów etycznych.

⁵ Szerzej na ten temat D. WALCZAK-DURAJ, *Etyczny biznes – etyczne państwo. Refleksje wokół Zasad Okrągłego Stołu z Caux*, „Humanizacja Pracy” 2005, nr 6, s. 10-16; D. WALCZAK-DURAJ, *Humanizacja pracy w perspektywie kodeksów etycznych*, w: *Praca w perspektywie humanistycznej*, red. J. Sikora, D. Walczak-Duraj, Płock–Poznań: Wydawnictwo Naukowe Novum 2008, s. 187-203.

⁶ J. MARIAŃSKI, *Godność ludzka w kontekście społecznym. Szkice ze społecznego nauczania Kościoła katolickiego*, Lublin: Wydawnictwo Archidiecezji Lubelskiej „Gaudium” 2017, s. 95-193.

⁷ PAPIESKA RADA IUSTITIA ET PAX, *Kompendium nauki społecznej Kościoła*, Kielce: Wydawnictwo Jedność 2005, nr 311-315.

⁸ J. MARIAŃSKI, *Godność ludzka w kontekście społecznym*, s. 175.

Co więcej, funkcjonujące w przestrzeni społecznej mity i metafory dotyczące kapitalizmu i odpowiadające im zwroty językowe, zdają się petryfikować w świadomości społecznej taki obraz gospodarki rynkowej, w której zysk zaczyna być postrzegany jako jedyny cel gospodarowania (tak jak gdyby np. zdrowie było celem życia jednostki), działalność gospodarcza traktowana jest w kategoriach hazardu (a przecież gospodarka to nie kasyno), w dodatku prowadzonego bez żadnych zasad (dickensowska metafora kapitalizmu, gdzie wygrywa ten, kto jest silniejszy i bardziej bezwzględny). Dodatkowo owe mity i metafory wielokrotnie można identyfikować w psychologicznych kategoriach samospełniającego się proroctwa.

2. INDYWIDUALIZACJA PRACY JAKO WIODĄCA PRZESŁANKA WYKORZENIANIA Z PRACY I ZAWĘŻANIA MORALNEJ PRZESTRZENI PRACY

Wśród wielości przesłanek, które tutaj nie będą podnoszone, składających się zarówno na proces wykorzeniania z pracy jednostek i całych kategorii zawodowych, jak i na zawężanie moralnej przestrzeni pracy, wskazać należy przede wszystkim na te, które pojawiają się w teoretycznej koncepcji „odstandaryzowania” pracy zarobkowej w ujęciu U. Becka⁹. Odstandaryzowanie pracy zarobkowej polega przede wszystkim na odchodzeniu od potocznego myślenia o pracy zawodowej w kategoriach konkretnej grupy ludzi, która realizuje określony typ pracy umiejscowionej w konkretnej strukturze organizacyjnej. Co więcej, to odstandaryzowanie pracy powiązane jest z charakterystycznymi antynomiami, występującymi również na polskim rynku pracy, a dotyczącymi m.in.: zrywania bądź komplikowania się dotychczasowych związków między pracą a zatrudnieniem; pojawiania się zatrudnienia niepracowniczego (różnego rodzaju umowy cywilno-prawne dotyczące świadczenia pracy) czy nietypowych form pracy, czego charakterystycznym przykładem jest *freelancing*.

Najważniejsze dla rozważań teoretycznych nad współczesną pracą postrzeganą w kategoriach normatywnych jest jednak to, iż obecnie da się w sposób wyraźny wskazać na nieadekwatność dotychczasowych, tak potocznych jak i naukowych ujęć odnoszących się do wzajemnych związków między zawodem i karierą, a także na nieadekwatność dotychczasowego rozumienia tych pojęć, co oznacza, że konieczne będzie podjęcie wysiłku z ich redefinicją. Pojawiają się bowiem nie tylko nowe zawody, *quasi*-zawody czy specjalności, ale również

⁹ U. BECK, *The Brave New World of Work*, Oxford: Oxford Polity Press 2000.

występuje proces odchodzenia jednostek od definiowania swego życia zawodowego w kategoriach konkretnego zawodu. Co więcej, poszerza się obszar różnych form aktywności, które w starym ujęciu trudno byłoby obecnie uznać za zawód. Praca coraz częściej doświadczana jest przez jednostkę nie tylko w niere-lacyjnym ujęciu, poza organizacją formalną, ale przede wszystkim w ujęciu podmiotowym, co pozwala na podejmowanie współcześnie rozumianej kariery zawodowej również w kategoriach „karier bez granic” (*boundaryless career*)¹⁰. Tym samym stosując dotychczasowe podejście analityczne do analizy przebiegu pracy i stosunków pracy możemy stwierdzić, iż odstandaryzowanie pracy idzie zazwyczaj w parze z indywidualizacją pracy.

Proces indywidualizacji pracy we współczesnych społeczeństwach jest efektem bardzo zróżnicowanych zjawisk i procesów, co w konsekwencji nie pozostaje bez wpływu na przekształcenia w treściach więzi społecznej, realizowanej na wszystkich poziomach struktury świata społecznego: na poziomie mikrostruktur społecznych, struktur pośrednich, czy mówiąc inaczej, mezostruktur (w tym na poziomie zespołów pracowniczych) oraz makrostruktur. W zasadzie można mówić o dwóch dominujących zespołach przyczyn tego procesu. Pierwsza grupa przyczyn związana jest z coraz większą nośnością społeczną filozoficznych i etycznych koncepcji dotyczących indywidualizmu jednostki, jej podmiotowości i zindywidualizowanej odpowiedzialności w różnych obszarach życia społecznego, w tym życia gospodarczego, a więc i pracy jako takiej. Druga grupa przyczyn związana jest już bezpośrednio ze złożonymi przemianami dotyczącymi treści pracy, form pracy i form zatrudnienia. Te dwie grupy przesłanek składają się na to, że to nie perspektywa wspólnotowa, zorientowana na dobro wspólne, ale perspektywa zindywidualizowana zaczyna we współczesnym świecie pracy odgrywać coraz większą rolę, choć trudno byłoby podać jedno, dominujące rozumienie indywidualizmu jako wielowymiarowego zjawiska społecznego, opartego na szczególnym sposobie myślenia o jednostce i społeczeństwie, co w konsekwencji prowadzi do przekształcenia samego społeczeństwa i reguł jego funkcjonowania. Ten szczególny sposób myślenia można najlepiej uchwycić poprzez analizę mechanizmów regulujących treść więzi społecznej, wśród których autonomia jednostki, niezależność od istotnych ograniczeń społecznych z jednej strony, z drugiej zaś – od ograniczeń związanych z poczuciem zobowiązania wobec innych, wpływa na redefinicję trzech wiodących wartości współczesnego, ponowoczesnego świata: indywidualizmu, odpowiedzialności i wolności. W indywidualistycznych postawach i zindywidualizowanej odpowiedzialności

¹⁰ Zob. J.R. DEFILIPPI, M.B. ARTHUR, *The boundaryless career: A competency – based perspective*, “Journal of Organizational Behavior” 15(1994), No. 4, s. 307-324.

niektórzy teoretycy liberalizmu widzą nawet gwarancję dla ładu makrostrukturalnego, a więc i aksjonormatywnego.

Tak np. F. von Hayek podkreślał, że: „Najogólniejszą zasadą, na której opiera się system indywidualistyczny, jest wykorzystanie powszechnej akceptacji ogólnych zasad jako środka tworzenia porządku w sprawach społecznych”¹¹. Dzięki temu jednostki i grupy w indywidualistycznym ładzie, wspartym na oficjalnych strukturach mogą się koncentrować na dążeniu do realizacji własnych celów.

Jednak socjologiczna refleksja na temat społecznych konsekwencji zindywidualizowanego podejścia do pracy, powiązanego z tendencją do poszerzania obszarów, gdzie zaznacza się autonomia jednostki, pozwala na sformułowanie bardziej ogólnego wniosku, odnoszącego się do etycznego wymiaru życia społecznego, w tym do sfery pracy. Tendencje związane z indywidualizacją życia społecznego wymagają przede wszystkim wypracowania bardziej zindywidualizowanych, ale i bardziej rozbudowanych dyspozycji etycznych jednostki, odnoszonych nie tylko do sytuacji pracy, ale również do szeroko pojętych działaniach gospodarczych. Działania te ze względu na swe skomplikowanie i transgraniczność wymagają nowego ugruntowania etycznego. Jednak w sytuacji obserwowanego procesu destrukcji normatywności możemy być raczej pewni, iż niezależnie od tego, jakie perspektywy poznawcze zastosujemy do analizy różnych wymiarów i stopni podmiotowości jednostki i podmiotowości społecznej, stwierdzić musimy, iż: „Odrzucenie orientacji podmiotowej i przyjęcie strategii rywalizacyjnej jako stałej zasady organizującej nasze działanie powoduje, iż oceniając w kategoriach racjonalności instrumentalnej czasem wygrywamy czasem przegrywamy. Zawsze jednak przegrywamy siebie”¹². Stąd też mówiąc o ładzie etycznym współczesnego społeczeństwa, w którym ze względu na postęp techniczny i technologiczny oraz zmiany w treści pracy następuje wyraźna indywidualizacja podejść do pracy, musimy zadać sobie fundamentalne pytanie dotyczące tego, o jaki ład etyczny i jaki etos pracy nam chodzi? Czy ma to być etos budowany na nowożytnej koncepcji pracy, zawierającej w sobie zarówno pierwiastki o charakterze antropologicznym, jak i socjologicznym, czy też etos rozumiany bardzo pragmatycznie i budowany na podstawie koncepcji pracy traktowanej instrumentalnie? W zasadzie tylko na poziomie zabiegów analitycznych możemy mówić o instrumentalności czy autoteliczności pracy. Dla wykonującego ją człowieka jawi się ono zazwyczaj w całej swej złożoności i ma charakter heteroteliczny. Stąd też orien-

¹¹ F. VON HAYEK, *Indywidualizm i porządek ekonomiczny*, Kraków: Wydawnictwo Znak 1998, s. 27.

¹² K. WIELECKI, *Podmiotowość w dobie kryzysu postindustrializmu: między indywidualizmem a kolektywizmem*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2003, s. 312.

tacja efektywnościowa, wynikająca z uproszczonego ujmowania istoty mechanizmów rynkowych będzie dla etosu pracy niewystarczająca; zwłaszcza wtedy, kiedy praca w tradycyjnym rozumieniu stawać się będzie coraz rzadszym dobrem, co wpłynie również na przekształcenia w treściach więzi społecznej.

Przemianom w treściach i formach wykonywanej współcześnie pracy, która coraz bardziej się indywidualizuje, towarzyszy inny proces, coraz bardziej widoczny w krajach wysoko rozwiniętych technologicznie. Skutki tego procesu są, jak dotychczas, trudne do przewidzenia; nie wiemy, jak daleko wpłynie on na zmianę w treściach więzi społecznej i do jakiego stopnia pogłębi proces indywidualizacji pracy. Chodzi tutaj o rozwój sztucznej inteligencji, która wkracza do kolejnych, również poza pracą, wymiarów życia jednostek. W dyskursie medialnym mówi się wręcz o nadchodzeniu ery *robo sapiens*¹³, humanoidalnych robotów, które zdaniem jednych pozbawią ludzi pracy, zaś zdaniem drugich wykreują nowe zawody, umiejętności czy specjalizacje, przejmując jednocześnie od człowieka wykonywanie prac uciążliwych, monotonnych i niebezpiecznych. W styczniu 2017 r. Komisja ds. Prawa Parlamentu Europejskiego (JURI) przyjęła sprawozdanie określające standardy etyczne oraz kwestię odpowiedzialności za wypadki z udziałem robotów. Fakt, iż w codziennym życiu pojawia się coraz więcej urządzeń działających w znacznym stopniu autonomicznie, skłania różne gremia do poszukiwania rozwiązań regulujących wzajemne relacje między człowiekiem a robotem. Według szacunków, na całym świecie w różnych gałęziach przemysłu pracuje kilka milionów robotów, choć zróżnicowanie jest tutaj duże. Z przytoczonych przez K. Nadolskiego danych, pochodzących z Międzynarodowej Federacji Robotyki wynika, że na każde 10 tys. pracowników w UE przypada średnio 85 robotów, w Polsce 22 roboty, ale już w Korei Południowej – 347, w Japonii – 320, a w Niemczech – 292 roboty. W Japonii androidy pracują jako recepcjoniści w hotelach, sprzątają pokoje i biura, karmią osoby starsze i niepełnosprawne, podają herbatę i witają gości czy uprawiają ryż. Roboty wykorzystywane są też do zapewniania *quasi*-kontaktów społecznych pensjonariuszom domów opieki społecznej, jak ten, który mówi, tańczy, śpiewa i nawiązuje bezpośredni kontakt w domu opieki w Bordeaux. Jak podaje przywoływany autor, z ostatnich raportów IFR wynika również, że roboty przemysłowe stworzyły do tej pory co najmniej 10 mln miejsc pracy, a w latach 2017-2020 przybędzie ich w granicach 1-2 mln¹⁴. Tak więc, jeśli chodzi o wykorzystywanie robotów do prac czysto mechanicznych, proces ten nie budzi większych obaw. Problem pojawia się wtedy, kiedy roboty dzięki sztucznej inteligencji wkraczają w procesy

¹³ K. NADOLSKI, *Nadchodzi robo sapiens*, „Dziennik. Gazeta Prawna” 11-12 marca 2017, s. 34-36.

¹⁴ Tamże, s. 34.

decyzyjne, dotychczas zarezerwowane tylko dla człowieka. Tak mocno w ostatnim czasie podkreślana rola intuicji w procesie podejmowania decyzji kierowniczych, dotychczas jedyna, wiązana z cechą człowieka, zaczyna być problematyczna. Tym bardziej że wyżej wymienione zmiany mają swoje konsekwencje w odniesieniu do kultury zarządzania.

3. KONSEKWENCJE PRZEWARTOŚCIOWAŃ W KULTURZE ZARZĄDZANIA

Zawężanie przestrzeni moralnej w obszarze współczesnych stosunków pracy wpływa również na kulturę zarządzania współczesnymi organizacjami i instytucjami, stąd też zasadna wydaje się konieczność większego koncentrowania się na wiodących wartościach etycznych służących tworzeniu i podtrzymywaniu ekonomicznego ładu aksjonormatywnego, wolnego od wykorzystywania argumentacji etycznej do legitymizowania działań uprzedmiotowiających jednostkę. Chodzi tutaj przede wszystkim o działania podejmowane wobec pracowników wykonawczych, mieszczące się w paradygmacie humanizacyjnym, związanym z podmiotowym traktowaniem pracowników¹⁵. Z licznych badań i analiz typu *case study* wynika, że w procesie zarządzania organizacjami da się wyraźnie zidentyfikować zabiegi związane zarówno z instrumentalizowaniem wartości etycznych, jak i te, które pod formułą działań perswazyjnych noszą wiele cech manipulacji. Stąd też podkreśla się, że paradoks zarządzania współczesnymi organizacjami, ubieranego w szaty zarządzania humanistycznego, w którym jednostka ma być traktowana podmiotowo, z zachowaniem wszelkich przymiotów godnościowych, polega na tym, że organizacje w zmieniającym się świecie funkcjonują dosyć dobrze, zaś losy poszczególnych jednostek uwikłanych w procesy zarządzania wyglądają zazwyczaj zgoła inaczej. Pracownicy często traktowani są przedmiotowo, doświadczając przy tym poczucia zagubienia; nie identyfikują się z pracą i daną organizacją na dłużej, są zdeorientowani, znają często tylko fragmenty procesów produkcyjnych, często też, jak podkreśla m.in. R. Sennett¹⁶, więzieni są wśród „mętnych” zasad sieciowych organizacji.

Postulat ponownego przywrócenia w przestrzeni pracy wartościom etycznym ich pierwotnego statusu, wolnego od ich instrumentalnego nacechowania,

¹⁵ Szerzej na ten temat: D. WALCZAK-DURAJ, *Wartości etyczne w kulturze zarządzania organizacją*, „Humanizacja Pracy” 2017, nr 3 (289), s. 9-26.

¹⁶ R. SENNETT, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA 2006.

można formułować niezależnie od wszelkich wstępnych założeń. R. Wiśniewski pyta np.:

[...] czy można z sensem mówić o etyce w sytuacji, kiedy jej obecność ma wymiar wyłącznie instrumentalny? Tymczasem etyce jako profesjonalnej nauce filozoficznej dotyczącej moralności (etosu, obyczaju) chodzi nie tyle o obecność etyki jako zespołu norm regulujących zachowania pracownicze, wpływające na odpowiedzialność etyczną przedsiębiorstw, ile bardziej i źródłowo o moralność stosunków biznesowych i publicznych jako autoteliczny i zarazem skutkujący w dziedzinie gospodarki i życia publicznego czynnik regulacyjny¹⁷.

Problem polega jednak na tym, że pełna identyfikacja zarówno czynników wpływających na należne miejsce wartości etycznych w zarządzaniu, jak i na spadek znaczenia wartości moralnych pracy jest bardzo złożona. Złożoność ta wynika przede wszystkim z tego, iż sam proces przewartościowywania treści pracy, form pracy i form zatrudnienia uwikłany jest w szersze, złożone procesy globalizacyjne *in statu nascendi*, wspierane coraz to nowymi rozwiązaniami technologicznymi, stanowiącymi podstawę wyłaniania się „cywilizacji algorytmów”, w której, jak się coraz częściej podkreśla, nie żyjemy ani *online*, ani *offline*, tylko *onlife* – w przestrzeni, którą przenika zarówno rzeczywistość cyfrowa, jak i analogowa.

Tym niemniej w rozważaniach odnoszących się do wartości moralnych pracy i wartości etycznych w kulturze zarządzania podnoszone są dwie zasadnicze kwestie. Pierwsza z nich odnosi się do czynników, które powodują, iż wbrew dominującym przekonaniom, występującym w dyskursie naukowo-eksperymentalnym i potocznym, obserwować można spadek znaczenia tych wartości przy jednoczesnym instrumentalnym wykorzystywaniu szeroko pojętego kontekstu etycznego do budowania pozytywnego wizerunku firmy, jego odrębności i tożsamości. Druga kwestia dotyczy istotnych zmian w strukturze czynników, które niezależnie od kierownictwa podmiotów gospodarczych przyczyniają się zarówno do spadku znaczenia wartości etycznych, jak i do tego, iż samym pracownikom, głównie ze względu na zmiany idące w kierunku elastycznych form pracy i elastycznych (niepracowniczych) form zatrudnienia, coraz trudniej „zakorzeniać” się w pracy, w której wspólnota losu pracowniczego, trwająca po kilkanaście czy kilkadziesiąt nawet lat, jak to miało np. miejsce w okresie procesu industrializacji wśród łódzkich włóknianek, w zasadzie minęła już bezpowrotnie. Trudno zatem byłoby wskazać zamkniętą listę wszystkich czynników wpływających w istotny sposób z jednej strony na zmianę miejsca wartości etycznych w zarzą-

¹⁷ R. WIŚNIEWSKI, *Moralna przestrzeń pracy a etyka zawodowa*, „Ekonomia i Prawo” 6 (2010), s. 29.

dzaniu, z drugiej zaś – na spadek znaczenia wartości moralnych pracy w indywidualnym doświadczeniu pracowniczym.

Do najważniejszych z nich zaliczyć można zarówno te, które są zależne od działań na poziomie organizacji, jak i te, które wynikają z szerszych, egzogenych procesów, a więc przede wszystkim: rozwój programów etycznych z jednej strony, z drugiej zaś – wykorzystywanie tych programów zwłaszcza do budowania pozytywnego wizerunku firm na zewnątrz; coraz częściej występująca fluktuacja i doraźność zatrudnienia, której towarzyszy zmienność doświadczeń pracowniczych, co generuje poważny problem związany z budowaniem nie tylko poczucia identyfikacji pracowników z instytucją, w której pracują, ale i z tworzeniem pozytywnego klimatu pracy, morale pracowniczego, czy z tworzeniem spójnych w sensie aksjonormatywnym zespołów pracowniczych; zmiany dokonujące się w postawach pracowników wobec pracy, zmiany miejsca pracy jako takiej w deklarowanym, z drugiej zaś – w rzeczywistym systemie wartości, powiązane z wyłanianiem się kontrideologii pracy¹⁸; coraz mniej warunków w dominujących systemach pracy dla spełniania się etosowego charakteru wykonywanej pracy – krótkie zazwyczaj cykle życia firm, nowe zakłady i nowe specjalizacje połączone z brakiem zarówno tradycji, jak i ciągłości pokoleniowej w obrębie danego zawodu; restrukturyzacja starych branż przemysłowych, wydobywczych – zanik tradycji zawodowych; eksponowanie popytowej strony rynku; marginalizacja dużych grup zawodowych; konfliktogenny charakter relacji pracowniczych – zarówno w układzie wykonawczym, jak i hierarchicznym.

Do tego dochodzą czynniki generujące zmianę ładu aksjonormatywnego w systemach ekonomicznych, związane z postulatami dotyczącymi tworzenia globalnej etyki gospodarowania, czyli usystematyzowanej refleksji nad postacią norm i reguł moralnych praktykowanych w globalnej gospodarce rynkowej. Teza o konieczności wypracowywania globalnej etyki gospodarowania opiera się na kilku istotnych przesłankach, takich jak szczególne powiązanie procesów ekonomicznych, politycznych i kulturowych we współczesnym świecie, dominacja globalnej ekonomii nad lokalnymi (krajowymi) rynkami i wynikające z tego konsekwencje m.in. w zakresie kultury zarządzania czy rosnące znaczenie globalnych korporacji, głównie finansowych. Coraz większego znaczenia nabierają również postępujące procesy wykluczania i samowykluczania (autoekskluzja) się jednostek z różnych wymiarów życia społecznego przy jednoczesnej wielości kryteriów i form tego wykluczania, szczególnie w sferze pracy i zatrudnienia czy w dostępie do korzyści ekonomicznych, a mówiąc szerzej, w dostępie do wyko-

¹⁸ Szerzej na ten temat: D. WALCZAK-DURAJ, *Work Ethos or Counter – Ideology of Work?*, „WFES. Warsaw Forum of Economic Sociology” 7(2016), No. 1(13), s. 7-26.

rzystywania szans życiowych jednostek w czysto Weberowskim znaczeniu. Mimo ogromnych zmian w logice gospodarowania w XX i XXI wieku, Weberowskie rozumienie istoty zawłaszczania (apropriacji) pozostaje nadal aktualne, zaś główna różnica z perspektywy historycznej odnosi się do tego, że obecnie główne mechanizmy apropiacyjne, tkwiące w procesach globalizacji i digitalizacji społeczeństw i gospodarki oraz w rozwoju społeczeństwa konsumpcyjnego, uruchamiane są w wymiarze światowym. Ze względu na te procesy oraz te, zachodzące w obrębie współczesnych stosunków pracy, coraz częściej pojawiają się postulaty ponownego przywrócenia w przestrzeni pracy wartościom etycznym ich pierwotnego statusu, wspierane wyraźną presją społeczną, widoczną m.in. w treściach nowych ruchów społecznych czy w działalności sieciowych (ale nie tylko), krytycznych instytucji wobec praktyk stosowanych w zarządzaniu współczesnymi organizacjami. Obecność i praktykowanie w przestrzeni zbiorowych stosunków pracy wartości etycznych, traktowanych w sposób autoteliczny i opartych na etycznym doświadczaniu odpowiedzialności (poczucia odpowiedzialności) i godności zarówno własnej, jak i drugiego człowieka, ma z pewnością walor rewalidacyjny w odniesieniu do marketingowej i konsumpcyjnej wizji współczesnego człowieka.

Aby jednak owa moralna przestrzeń pracy, podlegająca ciągłemu wykorzenianiu, mogła mieć większe szanse na ponowne zakorzenianie w coraz częściej zapośredniczane (jak np. praca na odległość i towarzyszące jej deficyty etyczno-humanizacyjne) stosunki pracy, konieczne jest wsparcie, wynikające przede wszystkim z przewartościowań w obrębie głównych nurtów teoretycznych samej ekonomii i nauk o zarządzaniu, które zaczynają poszukiwać dla współczesnego kapitalizmu sposobów na ponowne wpisanie go, tak jak to było za czasów klasyków teorii liberalnej, m.in. A. Smitha¹⁹, w obszar działań zbiorowych, podlegających takiej samej ocenie etycznej, jak każdy inny rodzaj aktywności jednostki w przestrzeni społecznej.

Wyprowadzanie wartości ekonomicznych z wartości podstawowych w ujęciach modelowych, teoretycznych, służyć ma zarówno osiągnięciu dobrobytu ekonomicznego i stabilności społecznej, jak i ładu aksjonormatywnego, w tym w pewnym sensie również realizacji koncepcji „dobrego społeczeństwa”. W niektórych analizach zwraca się uwagę na to, iż przypisywanie przez jednostki nadmiernej wagi do osiągnięcia wartości ekonomicznych, w tym zysku, wynika zarówno ze słabego rozpoznania we wzajemnych relacjach między wartościami ekonomicznymi, etycznymi i prakseologicznymi, jak i z postrzegania ich w izo-

¹⁹ Zob. A. SMITH, *Teoria uczuć moralnych*, tłum. D. Petach, Warszawa: PWN 1989; TENŻE, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa: PWN 2007.

lacji od innych wartości²⁰. Należy też podkreślić, iż przyczyny fałszywych etycznie preferencji i wyborów leżą zarówno po stronie podmiotu, jak i okoliczności, w których działa jednostka. Problem w tym, iż ludzie nie zawsze potrafią ocenić, co zyskują (m.in. ład informacyjny, trwałość nawiązywanych relacji, przewidywalność zachowania drugiej osoby), a co tracą, uczestnicząc w przedsięwzięciach nieetycznych, również na wolnym rynku. A. Sen twierdzi np., że choć kapitalizm „[...] uważa się za ustrój, którego jedyną podstawą jest powszechna chciwość, skuteczne działanie gospodarki kapitalistycznej zależy w istocie od istnienia i funkcjonowania potężnego systemu wartości i norm, a rozbudowana etyka kapitalizmu w znacznym stopniu przyczyniła się do jego wspaniałych osiągnięć”²¹. Intelktualna próba rehabilitacji moralnej kapitalizmu i gospodarki rynkowej zaznacza się zarówno na gruncie myśli chrześcijańskiej, czy w kolektywistycznym podejściu do analizy miejsca jednostki w społeczeństwie, jak i w niektórych koncepcjach neoliberalnych.

Ważnym nurtem teoretycznym, który współcześnie (po M. Weberze – autorze klasycznej pracy: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*²²) w zasadzie zapoczątkował systematyczną dyskusję na temat kulturowych a zarazem etycznych uwarunkowań współczesnego kapitalizmu – kapitalizmu kulturowego, była praca L. Boltanskiego i E. Chiapello²³, poświęcona „nowemu duchowi kapitalizmu”. Z perspektywy kapitalizmu kulturowego wiedza, eksperckość, odniesione do procesu zarządzania, zaczęły być traktowane jako fundament gospodarki opartej na wiedzy, która czerpie swe zasadnicze idee z tezy, iż procesy demokratyzacji kultury znajdują również swoje przełożenie na poziomie organizacji, gdzie można mówić o procesach demokratyzacji stosunków pracy, w których pracownik winien być traktowany podmiotowo. Stąd rozwój idei, a raczej dyskursu naukowo-eksperckiego i publicznego o partycypacji pracowniczej, kreatywności pracowników, systemach motywowania, szerzenie koncepcji przedsiębiorczości indywidualnej itp. Ów dyskurs, odnoszący się do współczesnej kultury zarządzania, wpisujący jest jednocześnie w hierarchiczny scenariusz cywilizowanego uprzedmiotowienia pracowników, opartego na logice współczesnej cywilizacji. Obiecujące są również próby uruchamiania perspektywy etycznej, mającej na celu upodmiotowienie pracowników w organizacji, oparte na założeniach Nowej Ekonomii, zwłaszcza zaś na założeniach Nowego Pragmatyzmu, czy „teorii

²⁰ Zob. szerzej na ten temat: F. BYŁOK, U. SWADŹBA, D. WALCZAK-DURAJ, *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk” 2016, s. 25-56.

²¹ A. SEN, *Rozwój i wolność*, Poznań: Zys i S-ka 2002, s. 278.

²² M. WEBER, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin: Wydawnictwo TEST 1994.

²³ L. BOLTANSKI, E. CHIAPELLO, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paryż: Gallimard 1999.

praktyki”. Niestety, badania stosunków pracy w polskich organizacjach, prowadzone m.in. przez J. Hryniewicza²⁴ pokazują, że polska kultura gospodarowania ma nadal wyraźne korzenie folwarczne, oparte na formule: „podjąć pana pod kolana”. Zdecydowana większość kierowników rządzi bowiem autokratycznie, w stylu wodzowskim, odwołując się jednocześnie do dyskrecjonalności i bazując przede wszystkim na emocjach, a więc w sposób nieprzewidywalny. Rozbudowane strategie radzenia sobie przez podmioty gospodarcze ze społecznymi oczekiwaniami, wyrażanymi dość skutecznie przez „strażnicze” organizacje (*watch dogs*), są zgodne z logiką kapitalizmu kulturowego, który musi pogodzić z jednej strony ekonomiczną, społeczną i środowiskową presję demokratycznych społeczeństw obywatelskich i masową krytykę systemów neoliberalnych, z drugiej zaś – rozwijającą się sieć wzajemnych powiązań gospodarczych i kanałów wymiany informacji i opinii. Ta swoista transformacja globalnej ekonomii jest zarówno procesem naturalnym, jak i stymulowanym przez same przedsiębiorstwa, które szukają kolejnych instrumentów przewagi konkurencyjnej, dokonując, niestety, często swoistej apropriacji wartości etycznych na użytek rozwiązań o charakterze pragmatycznym.

Próby poszukiwania konkretnych rozwiązań w sferze kultury zarządzania, mieszczące się w nurcie Nowego Pragmatyzmu (występującego czasem pod nazwą „ekonomia umiaru”), traktowane są współcześnie przez badaczy jako swoista i być może obiecująca próba odpowiedzi na największe wyzwania stojące przed współczesnymi, zglobalizowanymi gospodarkami. W tym nurcie teoretycznym, nacechowaną wyraźną, jak sama nazwa wskazuje, perspektywą pragmatyczną, którego wiodącym przedstawicielem w polskiej ekonomii jest m.in. G. Kołodko²⁵, wiele miejsca poświęca się celom dobrego, uczciwego gospodarowania, ujętego w perspektywie normatywnej, zakotwiczonej w koncepcji rozwoju opartego na potrójnym zrównoważeniu: na rozwoju zrównoważonym ekonomicznie (w odniesieniu do rynku towarów, kapitału, inwestycji, finansów i siły roboczej); na rozwoju zrównoważonym społecznie (w odniesieniu do akceptowanego społecznie, sprawiedliwego i sprzyjającego akumulacji kapitału podziału dochodów oraz właściwego udziału podstawowych kategorii społecznych w usługach publicznych i dostępie do dóbr publicznych); na rozwoju zrównoważonym ekologicznie i przestrzennie.

Cały problem polega na tym, iż proces dochodzenia do tej potrójnej równowagi na poziomie zarządzania konkretnymi podmiotami gospodarczymi będzie

²⁴ J. HRYNIEWICZ, *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.

²⁵ G.W. KOŁODKO, *Nowy Pragmatyzm, czyli ekonomia i polityka dla przyszłości*, „Ekonomista” 2014, nr 2; *New Pragmatism versus New Nationalism*, TIGER Working Paper Series 2017, No. 137.

z pewnością nie mniej złożony, niż to ma miejsce w ramach paradygmatu Nowej Ekonomii. Konkretnym przykładem może być tutaj próba redefiniowania koncepcji CSR w sytuacji, w której dotąd bardzo często rozwojowi społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa wobec *stakeholders* w sensie deklaracyjnym towarzyszył brak poczucia odpowiedzialności w sensie empirycznym. Stąd też coraz częściej praktyczne aplikacje CSR zaczynają być realizowane z perspektywy owego potrójnie zrównoważonego rozwoju, co jak dotychczas oznacza głównie koncentrację na rozwiązywaniu wiodących, strategicznie ujętych problemów społecznych, odnoszących się przede wszystkim do poprawy jakości życia pracowników i innych wiodących interesariuszy. Inne, istotne cele strategiczne to tworzenie „infrastruktury” etycznej (m.in. poprzez uczestnictwo pracowników w zarządzaniu, zmiana systemów motywowania itp.); inspirowanie odpowiedzialnych innowacji (m.in. nowe modele rozwoju miast i społeczności lokalnych) czy reorganizacja systemu dostarczania usług z wykorzystaniem ekonomii współpracy czy współdzielenia.

Wspomniane tutaj nurty teoretyczne we współczesnej ekonomii, w których poszukuje się nowych paradygmatów do badania, diagnozy i interpretacji świata współczesnej gospodarki i zróżnicowanych systemów gospodarczych, mają swoje wsparcie w innej dyscyplinie naukowej – w naukach o zarządzaniu, których wieloparadygmatyczność, tak zresztą jak i w socjologii, jest szczególnie widoczna. Tutaj również obserwujemy proces poszukiwania nowych paradygmatów, które po rozczarowaniach teoriami z zakresu ekonomii, wydają się interesujące, zwłaszcza z punktu widzenia uwzględniania w większym zakresie podejść i stanowisk socjologicznych, m.in. podejścia interakcjonistycznego czy interpretacyjnego.

Stąd też wiele nadziei wiąże się z tzw. zarządzaniem humanistycznym, postulującym praktykowanie określonej strategii organizacji, zwłaszcza w tym nurcie poznawczym, który odnosi się do organizacji ujętej procesualnie, przy jednoczesnym, dużo wcześniej zresztą sformułowanym założeniu, że świat organizacji jest światem podmiotów, a nie przedmiotów²⁶. W tym nowym podejściu do organizacji i pracy w niej wykonywanej przyjmuje się, że określone działania, ludzie, konteksty, rutyny, język, dyskurs, dystrybucja władzy, komunikacja, artefakty, normy, wartości i zasady stosowane w organizacji, stają się na tyle złożone, że niezbędne jest kładzenie coraz większego nacisku na zarządzanie praktykami kulturowymi w działaniach codziennych. W związku z tym sięga się po stosunkowo młode i obiecujące, nacechowane humanistycznie podejście do or-

²⁶ D. WALSH, *Sociology and the Social World*, w: *New Directions in Sociological Theory*, red. P. Filmer et al., London: Collier-Macmillan 1972, s. 18.

ganizacji, po tzw. teorię praktyki (ang. *practice theory, practice-based study, practice turn in management*), gdzie organizację można postrzegać zarówno jako rezultat, jak i przedmiot działania²⁷.

Organizacja traktowana jest tutaj jako *tekstura praktyk*²⁸, czyli jako określony ciąg działań codziennie odtwarzanych w ramach danego otoczenia rynkowego, instytucjonalnego, społecznego, technologicznego i kulturowego. Należy zatem mieć nadzieję, że podejście humanistyczne do zarządzania pozwoli złamać nadal dominujący we współczesnych organizacjach podział na dwa niechętnie, a czasem i wrogo nastawione do siebie światy: świat pracy (pracownicy) i świat kapitału (właściciele, kadra zarządzająca), a ranga wartości etycznych w tych zbliżanych do siebie światów wzrośnie. Tym samym moralna przestrzeń pracy, mimo ciągle postępujących procesów związanych zarówno z redefinicją samej pracy, jak i ze zmianą zróżnicowanych już w istotny sposób form pracy i form zatrudnienia, nie tylko nie będzie podlegała ciągłej atrofii, ale znajdzie należne sobie miejsce w sieci stosunków pracy. Stanie się to jednak możliwe tylko wtedy, kiedy moralna przestrzeń pracy będzie budowana na godności osoby ludzkiej i wynikającym z niej, podmiotowym traktowaniu pracownika.

PODSUMOWANIE

Analizy dotyczące przebiegu stosunków pracy postrzeganych z perspektywy etycznej a zarazem humanizującej pokazują, że równoległe obok siebie występuje wielość dyskursów naukowych na temat świata pracy i świata kapitału, w których w większym lub mniejszym stopniu podnoszony jest z jednej strony problem znaczenia wartości etycznych w sferze pracy, z drugiej zaś – problem zawężania się moralnej przestrzeni pracy będący efektem wielu złożonych i często zapośredniczonych procesów i zjawisk, których zagregowaną postacią jest proces wykorzeniania się jednostki z pracy. W dużym skrócie można powiedzieć, że wiodące dyskursy naukowe dotyczące miejsca wartości etycznych w organizacji koncentrują się współcześnie przede wszystkim na problemach związanych: z wzajemnymi i zarazem koniecznymi relacjami między wolnością gospodarczą a poczuciem odpowiedzialności za dobro wspólne²⁹; z rozwojem strategicznie

²⁷ P. COSSETTE, *L'organization. Une perspective cognitiviste*, Canada: Les Presses de l'Université Laval 2004, s. 10.

²⁸ S. GHERARDI, *How to Conduct a Practice-Based Study. Problems and Methods*, Italy: University of Trento 2012, s. 2.

²⁹ Zob. szerzej: D. WALCZAK-DURAJ, *Wolność gospodarcza a poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 17(2014), nr 3, s. 7-17.

postrzeganej społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa/institucji (CSR) wobec *stakeholders* nie tylko w sensie deklaratywnym, ale poprzez wzrost poczucia odpowiedzialności kadry kierowniczej w sensie empirycznym, co wymagać będzie stosowania zdecydowanie bardziej złożonych i bardziej licznych wskaźników pomiaru, np. tych odnoszących się do poprawy jakości życia nie tylko pracowników; z ograniczaniem tendencji apropracyjnych³⁰, polegających z jednej strony na uspołecznianiu ryzyka i strat, z drugiej zaś – na prywatyzacji zysków³¹, występujących w działaniach zglobalizowanych podmiotów gospodarczych; z poszukiwaniem takich rozwiązań w zakresie podmiotowego traktowania pracownika, które w pierwszej kolejności skoncentrowałyby się na kształtowaniu określonych dyspozycji etycznych, czy wrażliwości etycznej pracowników, by dopiero w dalszej kolejności móc bazować na autotelicznych względem wartości etycznych postawach i zachowaniach pracowniczych. Tym bardziej że, jak pokazały badania przeprowadzone przez J. Kopkę³², jednostki w dość wyraźny sposób różnią się pod względem rodzaju stosowanych kryteriów w ocenianiu rzeczywistości społecznej oraz zakresu stosowanych kryteriów moralnych przy tych ocenach. Generalnie można stwierdzić, że jedne jednostki są bardziej zorientowane w sposobie doświadczenia i przeżywania rzeczywistości na wartości moralne, inne zaś na wartości pragmatyczne. Próby przeddefiniowania podstawowych zasad regulujących moralność człowieka ery ponowoczesnej i wyraźne wyeksponowanie jego prawa do pełnej autonomiczności i doskonałości idą w parze ze wspomnianymi próbami przeddefiniowania logiki zarządzania przedsiębiorstwem. Dodać należy, że wśród nowych priorytetów dotyczących zarządzania mieszczą się również wartości etyczne, praktykowane na poziomie przedsiębiorstwa, wyprowadzane najczęściej z zasady odwoływania się do zmysłu moralnego człowieka i jego dyspozycji etycznych. Tym samym pojawia się kolejny, fundamentalny problem społeczny – konieczność zmiany statusu tzw. starej etyki, typowej dla czasów nowożytnych, opartej na substancjalnym rozumie, będącej zarazem etyką pracodawców, ustalających dla pracowników zasady postępowania i rozstrzygających je w kategoriach dobra i zła, na tzw. etykę wewnętrznego głosu sumienia bądź etykę zmysłu moralnego³³.

³⁰ Zob. szerzej: D. WALCZAK-DURAJ, *Apropriacja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach*, „Acta Universitatis Lodzianis”, Folia Sociologica 2014, nr 48: *Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu*, red. J. Mariański, D. Walczak-Duraj, s. 25-48.

³¹ D. WALCZAK-DURAJ, *Uspołecznianie ryzyka i strat w sytuacji kryzysu gospodarczego*, „Prak-seologia” 2014, nr 155, s. 13-40.

³² J. KOPKA, *Spoleczny wymiar postrzegania moralnego. Studium socjologiczne*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2000.

³³ Zob. szerzej D. WALCZAK-DURAJ, *Socjologia dla ekonomistów*, Warszawa: PWE 2010.

Radykalne i skrajnie subiektywistyczne ujęcie etyki wrażliwości moralnej zwykłego człowieka, odwołujące się jedynie do wewnętrznego głosu moralnego, ma np. zdaniem Z. Baumana³⁴ przywrócić jednostce poczucie odpowiedzialności za podejmowane wybory, za namysł nad otaczającą rzeczywistością, a w odniesieniu do podjętych tutaj zagadnień, nad odnoszeniem się do drugiego człowieka w sytuacji pracy. Tym samym pozwoli to uczynić jednostkę ponownie podmiotem działań indywidualnych i zbiorowych, podejmowanych w moralnej przestrzeni pracy. Ta radykalna, choć nie nowa propozycja, dotycząca autonomizacji moralności jednostki ludzkiej, jest bardzo kusząca z punktu widzenia możliwości, nieograniczonego żadnymi spisanyymi kodeksami etycznymi czy regułami, dążenia do doskonałości. Jednak może ona budzić zastrzeżenia dwojakiego rodzaju. Pierwsze z nich dotyczy tego, iż „etyka życia”, zakładająca różnorodność działań moralnych, naruszać może społeczny charakter natury człowieka i prowadzić do praktykowania zasady: *bellum omnia contra omnes*. Drugie zastrzeżenie wynika z nierozpoznanego do końca mechanizmu kształtowania się dyspozycji etycznej, zwłaszcza wtedy, gdy nie mamy dostatecznej wiedzy na temat rozwoju moralnego jednostki i jej świadomości moralnej, rozpatrywanej w kategoriach różnicowania społecznego.

Wraz z rozwojem Big Data, czyli z rozwojem procesu datyfikacji, polegającego z jednej strony na nieustannym gromadzeniu ogromnej skali danych, składowanych w sektorze finansowym, handlu detalicznym, medycynie, instytucjach publicznych, w edukacji, na portalach społecznościowych itp., z drugiej zaś – na algorytmizacji tych danych dochodzi do tego nowy problem. Jest on generowany w wyniku coraz częstszego wykorzystywania w sferze pracy sztucznej inteligencji, czy ogólnie rzecz ujmując: uczenia maszynowego (ang. *machine learning*) i automatyzacji podejmowanych decyzji, zwłaszcza w perspektywie komercyjnego wykorzystywania sztucznej inteligencji i towarzyszących temu procesowi dylematów natury etycznej. Pojawia się np. problem identyfikowalności (*traceability*) podmiotu podejmującego decyzję: kogo należy pociągać do odpowiedzialności, kiedy technologia zawodzi, i jak wina oraz konsekwencje takiej sytuacji mają być podzielone.

Procesowi datyfikacji towarzyszy nierozłącznie drugi proces, polegający na wyłanianiu się nowej „dyscypliny” – Data Science (nauka o danych), zorientowanej na to, by informacje zamieszczane w sieci były celowe, skuteczne, wydajne, możliwe do praktycznej implementacji, w tym do manipulacji emocjami, postawami i zachowaniami. Jeżeli wyłania się nowa dyscyplina naukowa, to

³⁴ Z. BAUMAN, *Wieloznaczność nowoczesna, nowoczesność wieloznaczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1995.

wyłania się również nowa, bardzo złożona profesja czy kategoria zawodowa specjalistów od Big Data – Data Scientists, która posiada odpowiednie umiejętności do tego, aby wyprowadzać poprawne, aplikacyjne wnioski na podstawie dziesiątków milionów indywidualnych działań, reakcji emocjonalnych, decyzji, postaw i zachowań podejmowanych przez jednostki zarówno w sieci, jak i poza nią, oraz wnioski te stosować w świecie analogowym, choćby w odniesieniu do sytuacji pracy.

Gdy autonomiczne – samouczące się algorytmy zaczynają podejmować decyzje w czasie rzeczywistym, coraz częściej pojawiają się też propozycje rozwoju etyki maszyn, etyki automatyzacji czy etyki robotów. Warto w tym miejscu przywołać propozycję Światowego Zobowiązania do Etyki w Danych (ang. *Global Data Ethics Pledge*), opartą na kilku podstawowych zobowiązaniach, takich jak: uczciwość, otwartość, niezawodność, zaufanie i troska o korzyści społeczeństw³⁵, czy propozycję dotyczącą etosu pracy inżynierów piszących algorytmy oraz osób zajmujących się analizą danych. Zbliżoną propozycję wysunęła Europejska Grupa ds. Etyki w Nauce i Nowych Technologiach³⁶, postulująca przestrzeganie zasady ludzkiej godności, autonomii, odpowiedzialności, sprawiedliwości, uczciwości, solidarności, demokracji, zasady prawa i odpowiedzialności, ochrony danych i prywatności oraz zrównoważonego rozwoju. Przestrzeganie standardów etycznych przy wykonywaniu tego typu pracy jest tutaj nie tylko szczególnie ważne, ale zarazem i trudne ze względu na pojawienie się wielu nowych dylematów etycznych, choćby wynikających z tego, że praca na danych tylko dlatego, że są dostępne, nie zawsze oznacza, iż etyczne jest sięganie po te dane.

Na koniec sformułować można, wiodące – jak się wydaje – pytanie z punktu widzenia prowadzonych tutaj rozważań: czy w sytuacji pracy, w której coraz częściej będziemy mieć do czynienia nie tylko z tradycyjną relacją jednostka–jednostka, jednostka–grupa pracy, ale również z relacją jednostka–sztuczna inteligencja, która już obecnie jest w stanie nie tylko się uczyć, ale i rozpoznawać ludzkie emocje, moralna przestrzeń pracy dotyczyć będzie również swoistej transgresji etycznej? Tym bardziej że wśród różnorodnych scenariuszy dotyczących przyszłości pracy jeden z nich zakłada, że pracy nie będzie – będą roboty, co umożliwi poszukiwanie sensu życia w innych obszarach naszej aktywności życiowej, zaś warunki materialnej egzystencji zapewni dochód podstawowy lub inne formy finansowego wsparcia. W efekcie proces wykorzeniania jednostek z pracy, przybierający różną postać, może prowadzić również do tego, że jed-

³⁵ serwis github: <https://github.com/Data4Democracy/ethics-resources> [dostęp: 04.10.2018].

³⁶ https://cordis.europa.eu/news/rcn/24659_pl.html [dostęp: 04.08.2018].

nostka w sensie osobowościowym stanie się jednowymiarowa, ponieważ praca, która może zawierać w sobie wiele autokreacyjnych wartości, nie znajdzie swego dostatecznie silnego i trwałego osadzenia w zmultiplikowanych relacjach społecznych.

BIBLIOGRAFIA

- BAUMAN Z.: *Wieloznaczność nowoczesna, nowoczesność wieloznaczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1995.
- BECK U.: *The Brave New World of Work*, Oxford: Oxford Polity Press 2000.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO È.: *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paryż: Gallimard 1999.
- BYŁOK F., SWADŻBA U., WALCZAK -DURAJ D.: *Praca i konsumpcja w perspektywie tworzenia ładu aksjonormatywnego*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk” 2016.
- COSSETTE P.: *L’organization. Une perspective cognitive*, Canada: Les Presses de l’Université Laval 2004.
- DEFILIPPI J.R., ARTHUR M.B.: *The boundaryless career: A competency – based perspective*, „Journal of Organizational Behavior” 15(994), No. 4, s. 307-324.
- GHERARDI S.: *How to Conduct a Practice-Based Study. Problems and Methods*, Italy: University of Trento 2012.
- HAYEK F. von: *Indywidualizm i porządek ekonomiczny*, Kraków: Wydawnictwo Znak 1998.
- HRYNIEWICZ J.: *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2007.
- JAN PAWEŁ II: *Centesimus annus*, <https://adanai.pl/jp2/pliki/ca.pdf> [dostęp: 15.09.2016].
- KOŁODKO G.W.: *Nowy Pragmatyzm, czyli ekonomia i polityka dla przyszłości*, „Ekonomista” 2014, nr 2.
- KOŁODKO G.W.: *New Pragmatism versus New Nationalism*, TIGER Working Paper Series, 2017, No. 137.
- PAPIESKA RADA IUSTITIA ET PAX, *Kompendium nauki społecznej Kościoła*, Kielce: Wydawnictwo Jedność 2005, nr 311-315.
- KOPKA J.: *Społeczny wymiar postrzegania moralnego. Studium socjologiczne*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2000.
- MARIAŃSKI J.: *Godność ludzka w kontekście społecznym. Szkice ze społecznego nauczania Kościoła katolickiego*, Lublin: Wydawnictwo Archidiecezji Lubelskiej „Gaudium” 2017.
- NADOLSKI K.: *Nadchodzi robo sapiens*, „Dziennik. Gazeta Prawna” 11-12 marca 2017, s. 34-36.
- SEN A.: *Rozwój i wolność*, Poznań: Zysk i S-ka 2002.
- SENNETT R.: *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA 2006.
- SMITH A.: *Teoria uczuć moralnych*, tłum. D. Petach, Warszawa: PWN 1989.
- SMITH A.: *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa: PWN 2007.
- SZCZEPAŃSKI J.: *Korzeniami wrosłem w ziemię. Wydano z okazji Jubileuszu 90. urodzin Profesora Jana Szczepańskiego*, Ustroń: Galeria Sztuki Współczesnej „Na Gojach” 2003.
- WALCZAK-DURAJ D.: *Socjologia dla ekonomistów*, Warszawa: PWE 2010.
- WALCZAK-DURAJ D.: *Rola podmiotowości jednostki w kształtowaniu etycznego ładu ekonomicznego*, w: *Religia a gospodarka*, t. I, red. S. Partycki, Lublin: Wydawnictwo KUL 2005, s. 135-148.

- WALCZAK-DURAJ D.: Etyczny biznes – etyczne państwo. Refleksje wokół Zasad Okrągłego Stołu z Caux, „Humanizacja Pracy” 2005, nr 6, s. 10-16.
- WALCZAK-DURAJ D.: Humanizacja pracy w perspektywie kodeksów etycznych, w: Praca w perspektywie humanistycznej, red. J. Sikora, D. Walczak-Duraj, Płock–Poznań: Wydawnictwo Naukowe Novum 2008, s. 187-203.
- WALCZAK-DURAJ D.: Wolność gospodarcza a poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 17(2014), nr 3, s. 7-17.
- WALCZAK-DURAJ D.: Apropriacja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach, „Acta Universitatis Lodziensis”, Folia Sociologica 2014, nr 48: Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu, red. J. Mariański, D. Walczak-Duraj, s. 25-48.
- WALCZAK-DURAJ D.: Uspołecznianie ryzyka i strat w sytuacji kryzysu gospodarczego, „Prakseologia” 2014, nr 155, s. 13-40.
- WALCZAK-DURAJ D.: Work Ethos or Counter – Ideology of Work?, „WFES. Warsaw Forum of Economic Sociology” 7 (2016), 1(13), s. 7-26.
- WALCZAK-DURAJ D.: Wartości etyczne w kulturze zarządzania organizacją, „Humanizacja Pracy” 2017, nr 3 (289), s. 9-26.
- WALCZAK-DURAJ D.: Proces wykorzenia z pracy w perspektywie społeczeństwa ponowoczesnego, w: W kręgu myśli Profesora Jana Szczepańskiego, t. III, red. D. Kadłubiec, E. Ogrodzka-Mazur, A. Kasperek, Cieszyn: Wydawnictwo ARKA 2017, s. 59-70.
- WALSH D.: Sociology and the Social World, w: New Directions in Sociological Theory, red. P. Filmer et al., London: Collier-Macmillan 1972.
- WEBER M.: Etyka protestancka a duch kapitalizmu, Lublin: Wydawnictwo TEST 1994.
- WIELECKI K.: Podmiotowość w dobie kryzysu postindustrializmu: między indywidualizmem a kolektywizmem, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2003.
- WIŚNIEWSKI R.: Moralna przestrzeń pracy a etyka zawodowa, „Ekonomia i Prawo” 6(2010), s. 237-244.

serwis github: <https://github.com/Data4Democracy/ethics-resources> [dostęp: 04.10.2018].

https://cordis.europa.eu/news/rcn/24659_pl.html [dostęp: 04.08.2018].

MORALNA PRZESTRZEŃ PRACY – WIODĄCE PRZEWARTOŚCIOWANIA

Streszczenie

Wiodącym celem rozważań zawartych w tym opracowaniu jest próba ukazania przyczyn i konsekwencji zawężania moralnej przestrzeni współczesnej pracy. Przestrzeń ta rozumiana jest tutaj jako moralny wymiar stosunków pracy w podmiocie gospodarującym, bazujący na sumieniu. Ogólną ramą interpretacyjną prowadzonych rozważań jest koncepcja godności ludzkiej, zawarta w katolickiej nauce społecznej w odniesieniu do porządku moralnego związanego z pracą. Za wiodącą przyczynę zawężania moralnej przestrzeni współczesnej pracy uznano proces wykorzenia z pracy, rozumiany dwojako. Zarówno jako odchodzenie od wspólnotowego, społecznego rozumienia pracy i jej etycznego kontekstu w kierunku indywidualizacji pracy, jak i poszukiwanie innych, alternatywnych sposobów budowania własnej tożsamości, w których praca nie stanowi już punktu odniesienia. W odniesieniu do indywidualizacji pracy wskazano na jej dwie dominujące

przesłanki: na filozoficzne i etyczne koncepcje dotyczące indywidualizmu jednostki, jej podmiotowości i zindywidualizowanej odpowiedzialności oraz na przemiany dotyczące treści pracy, form pracy i form zatrudnienia. Wskazano również na konsekwencje przewartościowań odnoszących się do pracy i jej indywidualistycznego rysu w odniesieniu do kultury zarządzania.

Słowa kluczowe: godność ludzka; praca; moralna przestrzeń pracy; wykorzenienie z pracy; indywidualizacja pracy; kultura zarządzania

MORAL SPACE OF WORKING
– LEADING REEVALUATIONS

S u m m a r y

The leading goal of the considerations contained in this study is to show the causes and consequences of narrowing the moral space of contemporary work. This space is understood here as the moral dimension of labor relations in an economic subject, based on conscience. The general interpretive framework for the deliberations is the concept of human dignity included in the catholic social science in relation to the moral order related to work. The process of uprooting from work, understood in two ways, has been considering for the leading cause of narrowing the moral space of contemporary work. It means both as a departure from the community, social understanding of work and its ethical context towards the individualization of work, as well as the search for other, alternative ways of building one's identity, in which work is no longer a point of reference. With reference to the individualization of work, two dominant premises were pointed out: philosophical and ethical concepts concerning the individuality of the individual, its subjectivity and individualized responsibility, as well as changes in the content of work, forms of work and forms of employment. It has also indicated the consequences of reevaluations referring to work and its individualistic features in relation to management culture.

Key words: human dignity; work; moral work space; uprooting from work; individualization of work; management culture