

Paweł Piotrowski

Wydział Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych
Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza-Modrzewskiego

Praca jako wartość dla człowieka

Zanik etosu pracy jako implikacja wartości instrumentalnej (ekonomicznej) i zanik wartości autotelicznej

Work as the Value for Man. The Disappearance of Work Ethics as the Implication of the Instrumental (Economic) Value and the Disappearance of the Autotelic Value

Abstract: The article “Work as the value for man. The disappearance of work ethics as the implication of the instrumental (economic) value and the disappearance of the autotelic value autotelic” is concerned with the issue of work and its value. The value in this case means the approach towards work and areas associated with the attitude on the basis of which it is carried out. Components of the attitude, final direction of education and the connection with interests and passions of an employee, work position consistent with education, as well as the organization of a workplace and its atmosphere, create work ethics.

Keywords: work, work ethics, the attitude towards work, the education vs. the labour market, employment

Wstęp – Krótka charakterystyka epoki industrialnej

Koniec ery industrializmu i początek postindustrializmu zapoczątkował nową epokę pracy, gdzie zmianie uległy motywacje, dla której praca jest wykonywana i podejście do niej jako źródła samorealizacji i wartości ekonomicznej. Epoka industrialna przyniosła głębokie zmiany struktury pracy i zwiększenie zapotrzebowania na siłę roboczą. Zmiany obejmowały powstanie zakładów przemysłowych

i stworzenie nowej grupy zawodowej – robotników przemysłowych, pracujących w fabrykach i różnego rodzaju zakładach, gdzie organizacja pracy przebiegała w sposób zorganizowany, zmianowy i podporządkowany właścicielom kapitalistycznym. Industrialny model pracy prowadził do nadużyć w postaci wydłużonego czasu pracy (nawet do 16 godzin na dobę), przyzwolenia na pracę nawet dzieciom, a także bardzo niskiej jej opłacalności. Robotnicy pracowali w celu nie tyle utrzymania swoich gospodarstw domowych, ile z racji konieczności przeżycia na granicy minimum biologicznego; praca była wtedy wartością instrumentalną o konotacjach czysto ekonomicznych. Wykładnikiem etosu pracy był poziom dochodu, a ten z racji swojej niskiej wysokości – nie był czynnikiem do pracy motywującym.

Problem robotników w wydaniu ówczesnego kapitalizmu zauważył papież Leon XIII (pontyfikat 1878–1903), za jego pontyfikatu powstał nowy nurt: nauczanie społeczne Kościoła. W Encyklice *Rerum Novarum* (o kwestii robotniczej) – skupia się na komunizmie i socjalizmie jako doktrynach, których idee są niemożliwe do zrealizowania. Ojciec święty sprzeciwiał się także powstającemu już ruchowi robotniczemu, który dążąc za socjalistami do równości klasowej, obwiniał za swoją trudną sytuację życiową kapitalistów, a jednocześnie stał na stanowisku, że kobiety również powinny podjąć pracę – co było negacją tradycyjnej katolickiej rodziny, w związku z rolą kobiety w rodzinie, czyli matki i żony oraz jej rolę w gospodarstwie domowym, czyli zajęciami związanymi z przygotowaniem posiłków, praniem i sprzątaniami. Ówczesne ruchy robotnicze istniały już w myśl podziału klasowego Karola Marksa, czyli jako klasa dla siebie (świadoma swoich interesów), stąd niepokój Leona XIII, jako że głoszona w ideologii Marksa „nieuchronna walka klas” nie prowadziła do rozwiązania problemu mas pracujących, tylko do jego eskalacji i kryzysu. Program socjalny Leona XIII zakładał podwyższenie pensji pracującym mężczyznom do poziomu pozwalającego na utrzymanie godnego poziomu życia, czyli dochód rozporządzalny powinien wystarczyć na zaspokojenie potrzeb podstawowych (włącznie z żywnością – na którą poziom wydatków jest wyznacznikiem jej zamożności) i z tego powinien zostać fundusz swobodnej decyzji, jako ta część dochodu, która miała służyć odkładaniu oszczędności. Po dłuższym czasie oszczędzania pracownik ze zgromadzonych oszczędności miał mieć wybór i kapitał na założenie własnej działalności – w związku z naturalnym prawem do posiadania własności. Funkcja państwa z kolei miała być zabezpieczeniem dodatkowym, subsydiarnym, w przypadku wyczerpania własnych możliwości kapitałowych i braku potencjałów do rozwiązania swoich problemów. Program Leona XIII był bardzo postępowy, ale

niestety, nawet w dzisiejszych czasach bardzo trudny do wprowadzenia, przez pogłębiające się podziały między klasami.

W Polsce czasów PRL dominowała ideologia marksizmu, gdzie siłą owej ideologii była klasa robotnicza, czyli ta, której praca posiada etos i najwyższą wartość, a inteligencja służyła „centralnemu planowaniu gospodarki”, celem zapewnienia wszystkim obywatelom równego poziomu życia. Kolektywizm dominował nad jednostką, czyli praca była domeną zespołu, a tylko nieliczne jednostki określane jako „przodownicy pracy” nie byli anonimowi. Zmiana ustroju w 1989 roku oraz nadejście kapitalizmu spowodowało przejście do epoki postindustrialnej, co wiązało się z początkiem końca pewności zatrudnienia i przerostem wielości jego form, obniżeniem najniższej pensji krajowej, a także spadkiem znaczenia związków zawodowych. To wszystko doprowadziło do końca mitu „Solidarności”, a rozpoczęło niezdrową rywalizację o miejsca pracy i w miejscach pracy.

Na początku rozważań na temat etosu pracy w społeczeństwie polskim chcę założyć tezę, że praca stanowi wartość autoteliczną dla jednostki, jeżeli jest zgodna z jej wykształceniem oraz posiada komponenty składające się na pozytywną postawę wobec niej (wykonywanego zajęcia), czyli posiada etos, a czynnikiem dodatkowo motywującym jest wysokość dochodu.

Elementy składające się na etos pracy – charakterystyka

Wykonywanie czynności, w wyniku których powstają w rezultacie dobra – przedmioty, usługi, twórczość artystyczna (muzyka, malarstwo, rzeźba i in.), służą zaspokojeniu potrzeb własnych i innych członków społeczeństwa. Praca w tym wymiarze ma wartość użyteczną społecznie, kwestią otwartą pozostaje bezpośredni wytwórca owych dóbr czy usług, czyli pracownik, najczęściej zatrudniony w danym podmiocie gospodarczym. Pracownik wytwarza lub współuczestniczy w wytwarzaniu dóbr i usług, a za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie. I właśnie tu zaczyna się kształtowanie stosunku pracownika do pracy – czyli poczucie jego etosu pracy. Otóż, etos pracy obecnie jest odczuwany w większości przypadków tylko przez jednostki posiadające zawody cieszące się wysokim prestiżem i oczywiście wolne zawody – artystyczne. Wyjaśnienia wymagają terminy etos pracy, fordyzm i postfordyzm, a także postawa i jej komponenty.

Etos pracy – to wewnętrzne poczucie wartości wykonywanej pracy u jednostki. Etos pracy dotyczy także prestiżu społecznego wykonywanego zawodu – im wyższy prestiż, tym wyższy etos i na odwrót. W tym pojęciu mieści się przede wszystkim wartość autoteliczna, zdefiniowaną poniżej.

Wartość autoteliczna – to wewnętrzne poczucie wartości (w tym pracy), w której jednostka samorealizuje się; samorealizacja z kolei ma związek z korelacją wykonywanego zawodu i wykształcenia. Jednostka wykonująca pracę zgodną z wykształceniem, o wiele częściej przejawia pozytywną postawę wobec niej, niż jednostka, która pracuje na stanowisku niezgodnym z jej kwalifikacjami, chociaż nie wyklucza to pozytywnej postawy i odczuwania satysfakcji z pracy. Należy jednak pamiętać, że nie są to stany równoznaczne z wystąpieniem etosu pracy.

Postawa złożona jest z trzech komponentów:

1. „Komponent emocjonalny, składający się z reakcji emocjonalnych na obiekt postawy.
2. Komponent poznawczy, składający się z myśli i przekonań dotyczących obiektu postawy.
3. Komponent behawioralny, składający się z działań lub widocznych zachowań wobec obiektu postawy”¹.

Komponent poznawczy dotyczy wykształcenia, czyli posiadania autoryzowanej naukowo wiedzy o wykonywanej pracy. *Komponent emocjonalny* dotyczy pozytywnych odczuć podczas wykonywania pracy i stosunku do niej, praca jest w odczuciu ją wykonującego wartością, a także samo jej wykonywanie ma wartość tworzenia (intelektualnego – idei, poglądów, tworzenia i odtwarzania dzieł w kulturze wyższej, fizycznego nadawania kształtu przedmiotom), czyli jest to poczucie wartości autotelicznej (wewnętrznej). *Komponent behawioralny* – dotyczy jakości wykonywanej pracy, czyli twórczego operowania przedmiotem pracy, skłonności do ulepszania go, szacunku dla niego oraz chęci do powiększania zasobów wiedzy o nim.

Po wystąpieniu powyższych zjawisk pozostaje jeszcze zjawisko zaangażowania, które jest o wiele bardziej skomplikowane niż można sądzić. Zaangażowanie związane jest nierozdzielnie z miejscem i organizacją pracy, w organizacji, w zależności od tego, jak daleko posunięta jest autonomia jednostki w podejmowaniu decyzji, czyli poziom samodzielności stanowiska; powyższe można przedstawić jako poziom pewnych stanów – pozytywnych lub negatywnych – w stosunku do pracy, a zatem przedstawiam trzy obszary odzwierciedlające niniejsze stany;

- „podejmowanie lub niepodejmowanie zadań w pracy,
- entuzjazm do pracy albo brak entuzjazmu,
- zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy”².

¹ E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert, *Psychologia społeczna*, Poznań 2006, s. 180.

² A. Wojtczuk-Turek, *Organizacyjne uwarunkowania zaangażowania*, w: *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, M. Juchnowicz (red.), Kraków 2009, s. 94.

Negatywne stany w powyżej wymienionych obszarach oznaczają stan wypalenia zawodowego³.

Rodzaj stanów w poszczególnych obszarach przekłada się z kolei na poziom aktywności umysłu, który motywowany jest przez autoteliczne poczucie wartości, a odpowiadają mu trzy cechy:

- „wigor (wysoki poziom energii, wysiłek wkładany w pracę),
- poświęcenie (oddanie, entuzjazm w pracy),
- absorpcja (pochłonięcie pracą, koncentracja na niej)”⁴.

„Za wymiary zaangażowania organizacyjnego można zatem uznać:

- Uczestnictwo, to znaczy skłonność do podejmowania znacznego wysiłku na rzecz organizacji, w ramach którego wyodrębnia się:
 - orientację na zadania,
 - orientację społeczną,
 - orientację na rozwój.
- Identyfikację – jako wyraz akceptacji celów i wartości organizacji. Składowe tego wymiaru to:
 - tożsamość organizacyjna,
 - kreowanie wizerunku firmy,
- Lojalność, czyli pragnienie pozostania członkiem organizacji”⁵.

Powyższe determinanty mają szansę spełnienia, jeżeli dana organizacja jest nastawiona na kapitał ludzki jako ten czynnik, który ją tworzy, czyli organizacja to ludzie, szacunek do pracownika, umożliwienie i wspieranie go w rozwoju zawodowym (podwyższeniu kompetencji), owocuje lepszą jakością pracy, utożsamianiem się z organizacją, lojalnością i związaniem z nią swojej przyszłości. Warunkiem jest tu także forma zatrudnienia chroniąca pracownika (etat), a także czynnik motywujący, jakim jest poziom dochodu oraz możliwość awansu.

fordyzm – to forma organizacji pracy, gdzie każdy z pracowników wykonujących czynności na kolejnych etapach tworzenia danej rzeczy jest odpowiedzialny za jedną małą czynność, w której wykonaniu jest wyszkolony. Praca odbywa się

³ Wypalenie zawodowe związane często z mobbingiem, a tym samym z brakiem szacunku dla pracowników, narzuceniem zbyt dużej ilości obowiązków, przyjmuje znamiona zjawisk dysfunkcji organizacji i/ lub występowania w nich form patologicznych, jednak w niniejszym artykule koncentruje się na tym czym jest etos pracy. Należy jednak pamiętać że w Polsce takie zjawiska nie są rzadkością, a jest to związane z kulturą nowego kapitalizmu, która posiada wiele cech dysfunkcyjnych, zjawisko to opisuje R. Sennett w książce *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawa 2010.

⁴ Tamże, s. 95.

⁵ Tamże, s. 96–97.

poprzez wyćwiczone rutynowe czynności, które nie wymagają nakładu intelektualnego, a jedynie zaangażowania uwagi. Twórca tej formy pracy – Henry Ford, pomimo tego, że żaden z jego pracowników nie musiał wykazywać się kreatywnością – zapewnił swojemu kapitałowi ludzkiemu dochody wyższe od rynkowych i zbudował pomiędzy sobą i pracownikami coś, co w dzisiejszym świecie pracy zanikło – zaufanie i lojalność, a właśnie to doprowadziło go do sukcesu w postaci tempa i wydajności produkcji na skalę masową.

Postfordyzm – to z kolei forma organizacji pracy, w której jednostka ma za zadanie operować wiedzą w sposób twórczy, wymagający zaangażowania intelektualnego i kreatywności; niestety, owa „kreatywność” często dotyczy konieczności twórczego myślenia pod presją, a presja wywierana na pracowników, to nic innego jak niezdrowa rywalizacja określana potocznie jako „wyścig szczurów”.

Każde przedsiębiorstwo składa się z kapitału ludzkiego, który, zatrudniony na uczciwych zasadach, w atmosferze zaufania i lojalności, odwdzięczy się tym samym, jeżeli forma zatrudnienia jest niezgodna ze stanem faktycznym, praca odbywa się na zasadzie niezdrowej rywalizacji, brak jest zaufania i lojalności względem pracownika, pracownik nie będzie zaangażowany w wykonywaną pracę, a skutki będą odczuwalne dla takiej firmy, pomimo realizacji zadań przez pracowników.

Klasa kreatywna i jej charakterystyka

Różnorodność form zatrudnienia, a także rozwój III (usługi) i IV (ubezpieczenia i finanse) sektora gospodarki, przeddefiniował pojęcie etosu, na sukces w postaci takich działań, które przynoszą jednostce wysokie dochody. Można założyć, że etos pracy w III i IV sektorze gospodarki zanikł na rzecz osiągnięcia sukcesu materialnego, w połączeniu z wartością instrumentalną jaką jest dochód. III i IV sektor gospodarki jest zdominowany przez pracowników z klasy średniej, natomiast w IV sektorze, model zatrudnienia najczęściej przybiera formę korporacyjną. Owa korporacyjna forma dotyczy zatrudnienia specjalistów z wyższym wykształceniem i wysokimi umiejętnościami interpersonalnymi, natomiast celem pracy jest tu realizacja planu sprzedażowego, w określonym okresie czasu. Osoby zatrudnione w korporacjach określam mianem klasy średniej kreatywnej, kreatywność oznacza tu jednak nie komponent emocjonalny i behawioralny, w aspekcie pozytywnym, ale ukierunkowanym na cel, czyli w tym przypadku pozyskanie klientów dla firmy, sprzedaż produktów, a wykonanie planu sprzedaży staje się pewnego rodzaju sukcesem, który jest wartością a w związku z tym

wypełniony zostaje komponent emocjonalny, natomiast komponent behawioralny służy jako formułowanie sposobów osiągnięcia sukcesu. A więc obydwa komponenty mają wartość jedynie instrumentalną, nie ma tu miejsca na wartość w postaci twórczego operowania wiedzą, a jedynie operowanie sposobami na osiągnięcie sukcesu. Komponent poznawczy służy tu jako baza – wykształcenie o profilu zarządzanie i marketing oraz poznawanie i zdobywanie wiedzy o potencjalnych klientach.

Klasa kreatywna jest terminem Richarda Floridy: „w skład klasy kreatywnej wchodzi dwie duże podgrupy: Hiper-kreatywny Rdzeń oraz kreatywni zawodowcy. Hiper-kreatywny Rdzeń: Zawody z branży komputerowej i związane z wiedzą matematyczną, Architektura i inżynieria, Zawody związane z naukami społecznymi, naukami przyrodniczymi i tzw. life science, Edukacja, szkolenia i biblioteki, Sztuka, design, rozrywka, sport, media. Kreatywni zawodowcy: Stanowiska menedżerskie, Operacje finansowe i usługi biznesowe, Zawody prawnicze, Służba zdrowia (lekarze), zawody techniczne, Zarządzanie sprzedażą, sprzedaż (segment high-end)”⁶. Richard Florida wymienia podstawę (rdzeń) klasy kreatywnej – naukowców, artystów, sportowców oraz specjalistów menedżerów, specjalistów w zakresie finansów, bankowości i ubezpieczeń. Grupa pierwsza to jednostki, które z większym prawdopodobieństwem posiadają etos pracy, a druga chęć osiągnięcia sukcesu. Członkowie klasy średniej kreatywnej w przypadku osiągnięcia sukcesu i otrzymywania regularnie wysokiego dochodu, awansują do klasy metropolitalnej – która charakteryzuje się specyficznym stylem życia, opartym na wyrafinowanych formach rozrywki. Należy nadmienić, że członkowie klasy metropolitalnej (pracownicy korporacyjni są zatrudnieni w elastycznym czasie pracy, który często zajmuje znaczną część dnia, a także wiąże się z wyjazdami służbowymi).

Średnia klasa kreatywna jest złożona przede wszystkim ze specjalistów z wyższym wykształceniem (nauki ścisłe – ekonomia, nauki techniczne, itp.), ale podstawowym problemem jest nie tyle odseparowanie nauk humanistycznych, tylko to, że ukierunkowanie kandydatów na studia odbywa się poprzez pryzmat znalezienia pracy, a nie własnego wolnego od stygmatyzacji przekonania co do wyboru kierunku studiów. Wybór kierunku studiów w Polsce bardzo często jest ukierunkowany stereotypami, panującymi w świadomości społeczeństwa – wypaczającymi wartość zwłaszcza nauk humanistycznych – co prowadzi do traktowania uczelni wyższych jako „fabryk produkujących wykwalifikowanych pracowników

⁶ R. Florida, *Narodziny klasy kreatywnej*, Warszawa, 2010, s. 338.

na rynek pracy”, a nie operujących w sposób twórczy wiedzą w obecnej epoce postfordyzmu, tylko mających za zadanie „pozyskanie klientów dla firmy i utrzymywanie z nimi długofalowych relacji oraz zrealizowanie planów sprzedażowych”, jest to forma instrumentalnego potraktowania wykształcenia, jako kluczowego do osiągnięcia sukcesu ekonomicznego.

Marketing obecny w III i IV – sektorze łącznie z makdonaldyzacją społeczeństwa – stanowi inżynierię manipulującą społeczeństwem poprzez telemarketing i oddziaływanie kultury popularnej, której nośnikiem jest kultura masowa. Ten stan prowadzi do instrumentalnego traktowania studiów – nie jako nabywania umiejętności refleksji oraz budowania w kreatywny sposób programów rozwiązujących dane problemy, ale jako nabywania instrumentów do awansu społecznego do klasy średniej kreatywnej, a zatem do kolejnego etapu jakim jest wejście w posiadanie wiedzy na temat pozyskiwania klientów (schematów rozmów, rozpoznawania rzekomych potrzeb klientów itp.). Takie podejście powoduje obniżenie wartości dyplomu wyższej uczelni i doprowadza do kolektywnego traktowania uczestników rynku pracy.

Etos pracy a formy zatrudnienia

Drugim założeniem jest teza, że zanik etosu pracy spowodowany jest przez formy zatrudnienia (umowy cywilno-prawne). Jest to, niestety, czynnik, który, nie dając pracobiorcy pewności i zabezpieczenia zatrudnienia, obniża jego zaufanie do pracodawcy, przy czym nie traktuje takiej pracy w perspektywie dłuższego zatrudnienia, a jedynie jako tymczasową. Taki stan rzeczy spowodowany jest dyktaturą prywatnych pracodawców, natomiast jednostka nie mając zabezpieczenia zatrudnienia nie może w sposób długofalowy planować swojej przyszłości związanej z sytuacją ekonomiczno-bytową, a jedynie w okresie niezbyt odległej przyszłości. Zatrudnienie w formie niepracowniczej powoduje zwiększanie się poziomu braku zaufania na rynku pracy, strach o własną przyszłość, przez co jednostka opóźnia decyzje związane z założeniem rodziny i prokreacją, a to zagraża instytucji rodziny która dzieli się na dwie sfery; rodzinę jako sferę realizacji i tworzenia własnych wzorów kulturowych, wychowanie/ socjalizację dzieci oraz na gospodarstwo domowe, czyli sferę ekonomiczno-bytową i zabezpieczenie gospodarczo-finansowe rodziny. Niepracownicze formy zatrudnienia można określić jako uelastycznienie rynku pracy, owszem – ale owa elastyczność przynosi korzyści dla pracodawców, nie mając nic wspólnego z jakimkolwiek zyskiem pracowników. Można oczywiście doszukiwać się dobrych stron np. cywilno-prawna

forma zatrudnienia pozwoli podwyższyć dochody pracownika, z racji tego że pracodawca nie odprowadza składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ale z kolei taka forma umowy nie wlicza się do tzw. „lat składkowych”, czyli do późniejszej emerytury, więc gdzie jest ta korzyść?

Innym elementem wpływającym na etos pracy jest także status wykonywanego przez jednostkę zawodu; te, które cieszą się wysokim statusem, zwiększają poziom komponentów postawy, przy zatrudnieniu w pracowniczej formie – etatowej i czynnikiem motywacyjnym jakim jest poziom dochodu, a także, a może przede wszystkim zgodności wykształcenia z zajmowanym stanowiskiem (omówione w dalszej części tekstu), możliwość wystąpienia etosu pracy zwiększa się. A zatem pracownicza forma zatrudnienia zwiększa możliwość wystąpienia etosu pracy, natomiast formy cywilno-prawne nie; wyjątkiem mogą być zawody artystyczne, gdzie wykonanie określonej pracy wiąże się ze zleceniem wykonania czegoś, a po tym następuje automatyczne zakończenie umowy.

Praca i przygotowanie zawodowe

Trzecia teza zakłada, że zatrudnienie zgodne z wykształceniem zwiększa prawdopodobieństwo pojawienia się etosu pracy (dotyczy szczególnie zawodów umysłowych i artystycznych). Praca zgodna z wykształceniem – przy czym wybór kierunku na uczelni dotyczy takiego, który odpowiada zainteresowaniom jednostki, a nie wyboru dokonanego w związku z kalkulacją odnoszącą się do zapotrzebowania rynku pracy. Wybór kierunku studiów związany z zainteresowaniami odzwierciedla faktyczną wiedzę jednostki na temat przedmiotu postawy, który jest lub może się stać jej pasją, ale nacisk społeczny (często także ze strony rodziny) może przekierować kandydata na studenta w kierunku, który daleki jest od jego zainteresowań, a to prowadzi do instrumentalnego potraktowania studiów i późniejszej pracy – jako celu do osiągnięcia sukcesu zawodowego, będącego przeciwieństwem etosu pracy. Dzieje się tak dlatego, że nie są spełnione warunki komponentów postawy: poznawczy – pracownik posiada wiedzę o przedmiocie postawy, ale jej posiadanie ma warunkować zapewnienie pracy, operowanie tą wiedzą służy następnie wywiązywaniu się z obowiązków służbowych, a jej pogłębianie i aktualizowanie związane jest z koniecznością, a nie wynika z pasji i zainteresowaniem przedmiotem. Komponent emocjonalny, określenie rodzaju uczuć może być pozytywne, ale także z powodów instrumentalnych (wysoki poziom dochodów), natomiast negatywne może wynikać z niezaspokojenia aspiracji dochodowych, lub statusowych – zakres kompetencji i poziomu władzy

(brak awansu, na kolejne szczeble w hierarchii firmy – wolne tempo kariery zawodowej). Komponent behawioralny jest to stosunek do przedmiotu postawy warunkowany przez dwa pierwsze komponenty, a zwłaszcza emocjonalny, który warunkuje jakość i ilość wykonywanej pracy. Komponent behawioralny jest szczególnie widoczny na zewnątrz, w związku z tym pracownik może być łatwo oceniony pod kątem jego zaangażowania, umiejętności i wydajności (w przypadku klasy średniej kreatywnej skuteczności, poziomu wykonania planu sprzedaży), dlatego odgrywanie roli pracownika wymaga przynajmniej zachowania postawy konformistycznej, pomimo odczuwania nonkonformizmu.

Psychospołecznym – wewnętrznym – zabezpieczeniem postaw nonkonformistycznych jest określana przez Richarda Sennetta tzw. „podwójna moralność”, a prowadzi do niej zanik humanizmu i daleko posunięta rutyna na stanowiskach pracy, „w miarę jak podział pracy postępuje, robotnik z fabryki (...) staje się coraz bardziej ‚ograniczony i ciemny’; powtarzalność, z jaką wykonuje swoje zadania, wprawia go z czasem w ośpienie. Dlatego właśnie przemysłowa rutyna niszczy charakter człowieka”⁷. To szczególnie dotyczy pracowników fizycznych, natomiast dehumanizacja pracowników umysłowych ma inne konotacje, szczególne znaczenie ma tu wydajność i realizacja planów i strategii firmy, to prowadzi do wzrostu poziomu stresu w miejscu pracy, a sztucznie kreowana atmosfera rywalizacji prowadzi do tworzenia się podwójnej moralności – w miejscu pracy bezwzględnej obojętności i braku zaufania, natomiast poza nim – w rodzinie tej części która pozostała na gruncie moralnym. Aczkolwiek wypaczenie postawy moralnej i zajęcie części jej miejsca przez postawę zdehumanizowaną nie pozostaje obojętne na postrzeganie świata społecznego, skutkiem staje się tu zanik altruizmu społecznego, jako odzwierciedlenie stresu i braku zaufania poprzez właśnie niezdrową rywalizację, która czasem może przybierać postać walki o miejsca pracy, „system uczy nas obojętności. Nie liczy się wynik naszych starań; podjęcie ryzyka w żaden sposób nie gwarantuje nam sukcesu, (...). Instytucjonalizując brak zaufania, system uczy, że mamy być obojętni. (...) Wreszcie, obojętność jest skutkiem nieustannych reorganizacji, podczas których ludzi traktuje się, jak gdyby byli przedmiotami jednorazowego użytku”⁸.

Chęć skończenia studiów na kierunku, który nie jest dla jednostki wolnym wyborem tylko ukierunkowaniem na znalezienie pracy, ma swoje konotacje w pseudoedukacji, a ta dostarczana jest przez kulturę masową – która jest nośnikiem

⁷ R. Sennett, *Korożja charakteru – Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 43.

⁸ Tamże, s. 205.

kultury popularnej. Treści jakie proponują obydwie związane są z odniesieniem sukcesu materialnego, do którego droga wiedzie przez konsumpcje. Z kolei kluczem do tego jest wybór kierunku studiów „po którym dostanie się dobrze płatną pracę”, a zaimplementowana przez kulturę popularną i masową potrzeba sukcesu, zastępuje etos pracy. Innym ważnym problemem jest wykonywanie pracy niezgodnej z wykształceniem – co dotyczy szczególnie humanistów, którzy nie mogąc znaleźć pracy w swoim zawodzie decydują się podjąć jakąkolwiek pracę, za jakiegokolwiek wynagrodzenie.

Rynek pracy i zatrudnienie – charakterystyka

Szczególną kategorią (oprócz gospodarki nieformalnej) jest kategoria „pracujących biednych”: *Workingpoor* – jest to kategoria osób najczęściej z wyższym wykształceniem, posiadających stałą pracę, w pełnym wymiarze godzin, ale dochód, jaki otrzymują za jej wykonywanie jest na tyle niski, że nie wystarcza na zaspokojenie często nawet podstawowych potrzeb, „do polskich *workingpoor* należą nie tylko osoby niewykształcone. Szeregi tej kategorii zasilają również osoby po studiach – zwłaszcza humanistycznych – które nie mogą znaleźć zatrudnienia zgodnego ze swoim wykształceniem i decydują się na podjęcie jakiejkolwiek pracy”⁹. Podobne zdanie przedstawia Richard Sennett, chociaż przededefiniowaniu ulega pojęcie sukcesu, którego użyłem jako przeciwieństwa etosu pracy w klasie średniej kreatywnej, „dotąd głównie biedni i upośledzeni mogli zasmakować porażki; dziś jest ona doświadczeniem powszechnym i liczyć się z nią muszą także ludzie z klasy średniej. Maleje liczebność elit, coraz trudniej więc osiągnąć sukces. Zasady rynku typu ‚zwycięzca bierze wszystko’, prowadzą do sytuacji, gdy wielu wykształconych ludzi skazanych jest na przegraną. Dla przedstawiciela klasy średniej redukcja zatrudnienia czy restrukturyzacja przedsiębiorstwa stanowi nierzadko prawdziwą katastrofę”¹⁰.

Inną kategorią – wykluczoną z rynku pracy – są pracujący w obszarze gospodarki nieformalnej (tzw. szarej strefie), „rozmiar szarej strefy kształtują kwestie podatkowe, koszty zatrudnienia i ogólne poszanowanie dla przepisów prawa, a także sytuacja na rynku pracy (podaż przewyższająca popyt)”¹¹. Pozostawanie

⁹ A. Giza, M. Sikorska, *Współczesne społeczeństwo Polskie*, Warszawa 2012, s. 539.

¹⁰ R. Sennett, *Korozja charakteru...*, dz. cyt. s. 163–164.

¹¹ A. Giza, M. Sikorska, *Współczesne społeczeństwo Polskie...*, dz. cyt. s. 539; Ponieważ niniejszy artykuł dotyczy analizy etosu pracy w kontekście komponentów postawy, nie będę się głębiej zajmował zjawiskiem *workingpoor* i szarej strefy, zostały one zasygnalizowane jako czynniki demotywuujące pozytywne pojęcie postawy, na korzyść wartości ekonomicznych.

w biedzie pomimo wykonywania pracy, a także zatrudnienie w gospodarce nieformalnej, prowadzą do zaniku czynnika motywującego jakim jest poziom dochodu wynikający z wykonywania pracy. Nawet u jednostek wykonujących pracę, gdzie komponenty postawy i poczucie wysokiej wartości autotelicznej dają podstawę na zaistnienie etosu pracy, na skutek niskiego czynnika motywującego, którym jest poziom dochodu, obniża się wartość komponentów postawy.

Podsumowanie

A zatem etos pracy kształtowany jest przez komponenty składające się na postawę, gdzie dodatkowymi, wzmacniającymi czynnikami motywującymi komponenty postawy jest: wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem, w której ukończony kierunek studiów odpowiada zainteresowaniom i pasjom późniejszego pracownika, poziom dochodu, a także forma zatrudnienia. Innymi czynnikami są atmosfera w miejscu pracy, zabezpieczenie socjalne (dostęp do opieki medycznej, możliwość zaciągnięcia pożyczki bez odsetkowej, lub na bardzo korzystnym oprocentowaniu itp.). Oczywiście należy pamiętać, że istnieją zawody fizyczne (nie dotyczy artystów; np. rzeźbiarzy), gdzie wśród pracowników panuje poczucie etosu pracy, a także istnieje pewna swoista kultura związana z zawodem, miejscem jego wykonywania, historią, często są to zawody przekazywane „z ojca na syna”, gdzie pojawia się jeszcze inny czynnik motywujący, jeden z rodziców przekazuje wiedzę i doświadczenie, zbierane przez wcześniejsze pokolenia danej rodziny, swojemu dziecku. Są to zawody takie jak: lutnik, kowal, stolarz, a także zawody przemysłowe, w tym przypadku duże znaczenie ma ideologia klasy robotniczej z PRL, ale są to nieliczne zawody, gdzie duże znaczenie ma region ich występowania, są to; rybacy, górnicy, rolnicy.

Praca powinna być traktowana przez pracowników z szacunkiem jako wartość, ale kształtowanie etosu pracy zaczyna się w rodzinie i ma swoje konotacje w społeczeństwie, które ma wpływ na podejmowane przez jednostki decyzje. Czy owe decyzje będą dobre czy złe zależy od niej samej, ale wpływ na to zakorzeniany w społeczeństwie polskim, w postaci kalkulacji ekonomicznej wybieranego kierunku, w którym jednostka podejmie kształcenie ma wpływ na kształtowanie kapitału społecznego. Dalej podejście do pracy kształtują sami pracodawcy, dla których zysk i osiągnięcie sukcesu rynkowego jest najważniejsze, a podmiot kapitału ludzkiego przybiera postać przedmiotowej siły roboczej, mającej charakter instrumentalny, gdzie po osiągnięciu celu może zostać zwolniony jeżeli nie będzie w danej chwili potrzebny. Taką formę stosunku do pracowników zauważył jak

wspomniałem we wstępie papież Leon XIII, który miał licznych kontynuatorów, gdzie pojęcie pracy wiązane było i jest z rodziną, czyli jednostką z jej zespołem ról które odgrywa ona w strukturze społecznej. Papież Jan Paweł II w encyklice *Laborem Exercens* pisze, że praca jest wartością znajdującą się nad kapitałem, gdzie własność ma charakter instrumentalny, a praca sprawczy. Natomiast realia wyglądają niestety inaczej, to co powinno być następstwem prawa naturalnego stało się przedmiotową wartością nadrzędną –kapitał ekonomiczny i dążenie do niego stało się ważniejsze od pracy która powinna mieć znamiona twórcze, a jej efekty służyć dobrobytowi i rozwojowi społeczeństwa. Niestety droga do ucywilizowania spaczonyj kultury kapitalizmu będzie długa i trudna, a nic nie wskazuje na to że Polska do niej zmierza.

Literatura przedmiotu

- Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., *Psychologia społeczna*, Poznań 2006.
- Florida R., *Narodziny klasy kreatywnej*, Warszawa 2010.
- Giza A., Sikorska M., *Współczesne społeczeństwo Polskie*, Warszawa 2012.
- Juchnowicz M.(red.), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Kraków 2009.
- Mazurek-Kucharska B., *Wpływ postaw na podejmowanie decyzji w organizacji*, w: *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, M. Juchnowicz (red.), Kraków 2009.
- Sennett R., *Korozja charakteru – Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006.
- Wojtczuk-Turek A., *Organizacyjne uwarunkowania zaangażowania*, w: *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, M. Juchnowicz (red.), Kraków 2009.