

**Status pojęcia pracy
w teorii krytycznej i teorii ekonomii**

Krzysztof Nowak

**Status pojęcia pracy
w teorii krytycznej
i teorii ekonomii**

UNIwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
WYDAWNICTWO NAUKOWE INSTYTUTU FILOZOFII

POZNAŃ 2011

KOLEGIUM WYDAWNICZE

*Tadeusz Buksiński (przewodniczący), Bolesław Andrzejewski,
Barbara Kotowa, Anna Pałubicka,
Krzysztof Przybyszewski (sekretarz), Jan Such*

Recenzenci

*prof. dr hab. Tadeusz Buksiński
prof. US dr hab. Jerzy Kochan
prof. dr hab. Tadeusz Kowalik*

© Copyright by Krzysztof Nowak, 2011

Projekt okładki

Magdalena Rożynek

Redakcja

Izabela Baran

ISBN 978-83-7092-112-5

WYDAWNICTWO NAUKOWE INSTYTUTU FILOZOFII
UNIwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
60-569 Poznań, ul. Szamarzewskiego 89c,
tel. 061 829 22 78, fax 061 829 21 47, e-mail: wnifuam@amu.edu.pl
www.staff.amu.edu.pl/~filozof

DRUK: Zakład Graficzny UAM
ul. Wieniawskiego 1, 61-712 Poznań

Spis treści

| | |
|--|-----|
| Podziękowania | 7 |
| Uwagi wstępne o „dramatyzowaniu” pojęcia pracy | 9 |
| Rozdział I | |
| Genealogia i meandry nowoczesnego pojęcia pracy | 23 |
| 1.1. „Problem” Adama Smitha | 23 |
| 1.2. Zarys ogólnej teorii wartości opartej na pracy | 27 |
| 1.3. Zarys ogólnej teorii wartości opartej na kosztach czynników produkcji | 49 |
| 1.4. Zarys ogólnej teorii wartości opartej na użyteczności krańcowej | 58 |
| Rozdział II | |
| Pomiędzy działaniem instrumentalnym a praktyką społeczną: o pojęciu pracy we współczesnej teorii krytycznej | 63 |
| 2.1. Teza o „kryzysie społeczeństwa opartego na pracy” | 63 |
| 2.1.1. Pojęcie pracy w „szkole frankfurckiej” | 66 |
| 2.1.2. Krytyczna socjologia pracy Clausa Offego | 78 |
| 2.2. Krytyczna teoria działania komunikacyjnego Jürgena Habermasa: uwagi ogólne | 85 |
| 2.2.1. Teoria wartości opartej na „produktywności <i>per se</i> ” | 89 |
| 2.2.2. Praca jako działanie celowo-racjonalne (działalnie instrumentalne i/lub strategiczne) | 93 |
| 2.2.3 W poszukiwaniu komunikacyjnego ujęcia pracy | 111 |
| 2.3. Krytyczna teoria walki o uznanie Axela Honnetha: uwagi ogólne | 117 |
| 2.3.1. Praca a działanie instrumentalne | 119 |
| 2.3.2. Praca a uznanie | 128 |
| 2.3.2.1. Praca a normatywne podstawy rynku pracy | 130 |
| 2.3.2.2. Praca a zasada indywidualnych osiągnięć | 132 |

Rozdział III

| | |
|---|-----|
| Pomiędzy przykrością a wydajnością: o pojęciu pracy we współczesnej teorii ekonomii głównego nurtu | 137 |
| 3.1. Teza o „końcu pracy i schyłku siły roboczej” | 137 |
| 3.2. Pojęcie pracy w kontekście współczesnej teorii czynników produkcji | 142 |
| 3.2.1. Pojęcie czynnika produkcji | 145 |
| 3.2.2. Techniczna funkcja produkcji | 147 |
| 3.2.3. Problem pomiaru kapitału i pracy | 153 |
| 3.2.4. Teoria indywidualnej podaży pracy | 157 |
| 3.3. Pojęcie pracy w kontekście teorii kapitału ludzkiego | 166 |
| 3.4. Pojęcie pracy w kontekście teorii kapitału społecznego | 177 |
| 3.5. Pojęcie pracy w kontekście teorii przedsiębiorczości | 187 |

Rozdział IV

| | |
|---|-----|
| W poszukiwaniu krytycznego ujęcia stosunku pracy | 193 |
| 4.1. Teza o osobliwości stosunku pracy | 193 |
| 4.2. Interdyscyplinarna tradycja teorii stosunku zatrudnienia | 195 |
| 4.3. Model endogenicznego stosunku pracy | 207 |
| 4.3.1. Relacja zatrudnienia w ramach konkurencji rynkowej | 211 |
| 4.3.2. Relacja podporządkowania w ramach hierarchii organizacyjnej | 214 |
| 4.3.3. Relacja swobody w ramach dobrowolnego współdziałania | 215 |
| 4.3.3.1. Podejście negatywne | 216 |
| 4.3.3.2. Podejście pozytywne | 222 |
| 4.3.3.3. Podejście warunkowe | 229 |
| Uwagi końcowe o pojęciu (stosunku) pracy | 235 |
| Bibliografia | 241 |

Podziękowania

Niniejsza monografia stanowi poprawioną i poszerzoną wersję rozprawy doktorskiej napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Anny Pałubickiej, zatytułowanej „Status pojęcia pracy we współczesnej filozofii i ekonomii. O aksjologicznej odmienności konceptualizowania pracy”, która została obroniona 26 października 2009 roku w Instytucie Filozofii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Szczególne podziękowania należą się prof. dr hab. Annie Pałubickiej, która podjęła się trudnej roli promotora dysertacji doktorskiej poruszającej problemy z pogranicza filozofii i ekonomii. Wyłącznie dzięki jej cennym uwagom merytorycznym, zaleceniom metodologicznym i wskazówkom metodycznym możliwe okazało się zrealizowanie postawionego w tytule książki przedsięwzięcia.

Osobne podziękowania należą się recenzentom rozprawy doktorskiej, prof. dr. hab. Tadeuszowi Buksińskiemu oraz prof. US dr. hab. Jerzemu Kochanowi, za pracę włożoną w przygotowanie recenzji, które rzuciły światło na kilka istotnych problemów oraz dostarczyły wielu trafnych sugestii. Recenzentom chciałbym również podziękować za słowa zachęty do wydania rozprawy, a Dyrekcji Instytutu Filozofii UAM za wsparcie przy publikacji tego opracowania.

Szczególne wyrazy wdzięczności należą się także prof. dr. hab. Tadeuszowi Kowalikowi. Intelktualna „przygoda” z prof. Kowalikiem, w tym liczne z nim spotkania, a także obszerna korespondencja, dodała autorowi odwagi w jego dociekaniach dotyczących „problemu statusu pracy” w teorii ekonomii.

Wreszcie, *last but not least*, specjalne podziękowania należą się w tym miejscu Magdzie Posadzy, która cierpliwie i dzielnie znosiła trudy związane z kilkuletnimi zmaganiem autora z pojęciem pracy, tylko po to, aby na koniec stanąć przed kolejnym wyzwaniem związanym z czytaniem i redagowaniem wstępnych wersji tego opracowania.

Uwagi wstępne o „dramatyzowaniu” pojęcia pracy

„Nie należy hipostazować pracy w żadnej postaci, ani pracy rąk, ani produkcji duchowej. Takie hipostazowanie jest tylko kontynuacją iluzji o supremacji zasady produkcyjnej w [teorii krytycznej]”
[T. Adorno, *Dialektyka negatywna*, s. 248].

„Idea, że to czas wolny, a nie bezpośrednio faktyczna praca wpływa na dobrobyt jest głęboko zakorzeniona w metodologii ekonomii”
[U. Pagano, *Work and Welfare in Economic Theory*, s. 174].

Praca to przykry wysiłek, praktykowanie umiejętności, wydatkowanie siły roboczej, czy raczej twórcza ekspresja? Wydaje się, że ten tradycyjny, sięgający jeszcze czasów klasycznej filozofii greckiej, a zwłaszcza pism Arystotelesa z zakresu filozofii praktycznej, spór nie stracił nic na swojej aktualności. Co więcej, jego kolejne odsłony poszerzają i pogłębiają nasze rozumienie tego, co określa się mianem pracy ludzkiej. Jednakże, wraz z momentem wyodrębnienia się z dziedziny filozofii dyscypliny ekonomii politycznej, refleksja nad pracą była stopniowo, aczkolwiek systematycznie, zawłaszczana przez ekonomiczną teorię pracy, która poczęła utożsamiać pracę niemalże wyłącznie z nakładem przykrego wysiłku. Takie podejście, charakterystyczne dla teoretycznej ekonomiki pracy oraz dla stosowanej teorii zarządzania zasobami ludzkimi, nie dość, że w znacznym stopniu zdominowało dyskurs akademicki na obszarze nauk

społecznych i humanistyki, to jeszcze zajęło uprzywilejowaną pozycję w debacie publicznej, pozostawiając, jak się zdaje, trwałe ślady w sposobie myślenia współczesnego człowieka o jego własnej pracy. Taki stan rzeczy jest tym bardziej zastanawiający, jeśli zdamy sobie sprawę z tego, iż ekonomiczne pojęcie pracy nie jest wcale tak oczywiste i precyzyjne, jak chcieliby tego jego zwolennicy. Zresztą nie inaczej jest z krytycznym pojęciem pracy.

Jak powszechnie wiadomo, spór wokół nośności pojęcia pracy ma swoją długą i niezwykle barwną tradycję, która jednak wpisuje się w tradycję substancjalnego ujęcia pracy. W ramach takiego stanowiska sądzono, iż można zrozumieć i poznać fenomen pracy poprzez milczące założenie jednej, charakterystycznej dla niej, niezmiennej właściwości, która miałaby odtąd stanowić punkt wyjścia dla dalszych rozważań teoretycznych. W taki właśnie sposób wykrystalizowało się w kulturze kilka normatywnych modeli pracy, a kontrowersje z nimi związane niejednokrotnie charakteryzowały się skłonnością do „dramatyzowania” samego pojęcia pracy. Co istotne, u podstaw każdego z tych modeli leży pewne rozstrzygnięcia dotyczące natury ludzkiej i uniwersalnych skłonności człowieka.

Pierwszym z tych modeli jest model przykrości pracy rozumianej jako wysiłek. Znalazł on zastosowanie przede wszystkim w teorii ekonomii, a zwłaszcza w teorii popytu na czynniki produkcji i teorii podaży czynników produkcji. Standardową postacią temu modelowi nadali kolejno: Jeremy Bentham, Adam Smith, David Ricardo, John Stuart Mill, William Stanley Jevons, Leon Walras i częściowo Alfred Marshall. Według tego modelu praca to poświęcenie i nakład przykrego wysiłku poniesiony w celu zapewnienia sobie dóbr konsumpcyjnych oraz ewentualnego osiągnięcia przyszłych korzyści. Co więcej, praca kojarzona jest tutaj z subiektywnie doświadczanym produkcyjnym poświęceniem czasu, ponoszeniem wysiłku, znoszeniem trudu, doświadczaniem uciążliwości czy wyrzeczeniem się przyjemności płynących z korzystania z czasu wolnego. Jak się okaże, taka idea przykrości doczekała się co najmniej trzech interpretacji w postaci: po pierwsze, stopniowego narastania zmęczenia (W. S. Jevons, A. Marshall); po drugie, wyrzeczenia się czasu wolnego („szkoła austriacka”, Lionell Robbins, Frank Knight, Gary Becker); oraz po trzecie, unikania wysiłku (Joseph Stiglitz, Oliver Williamson). Co więcej, taki model przykrości pracy wydaje się opierać na przeświadczeniu o naturalnej i uniwersalnej skłonności człowieka (w sensie *homo ludens* lub *animal laborans*) do unikania

jakiegokolwiek wysiłku lub przynajmniej do nieprzykładania się do niego¹. Model przykrości pracy obejmuje dwa przypadki: pierwszy to praca w sensie uciążliwej, najemnej i odpłatnej roboty wykonywanej przez robotnika otrzymującego płacę w systemie akordowym (od wyprodukowanej „sztuki”); drugi to praca w sensie nieodpłatnych obowiązków w gospodarstwie domowym. Cechą charakterystyczną interpretacji pracy jako przykrego wysiłku jest motyw „odtworzenia”, reprodukcji cyklu życia, który jawi się jako „konieczność życiowa” robotnika chcącego materialnie zabezpieczyć i reprodukcji w ten sposób swoje zdolności produkcyjne.

Drugim normatywnym modelem jest ascetyczny model pracy rozumianej jako praktykowanie umiejętności, który znalazł zastosowanie zarówno w ekonomii, jak i w filozofii. Stanowi on rozwinięcie idei zawartej w rozważaniach Maxa Webera oraz, częściowo, wspomnianego już Marshalla i chrześcijańskiej myśli społecznej². Według

¹ W tym miejscu można już poczynić kilka istotnych zastrzeżeń wobec modelu przykrości pracy, a zwłaszcza widocznej wśród jego reprezentantów tendencji do powoływania się na naturalną skłonność człowieka do unikania wysiłku (w tym zwłaszcza produkcyjnego). O ile założenie o unikaniu przez człowieka wysiłku jest jeszcze w pewnych okolicznościach do przyjęcia, o tyle założenie o jakiejś „naturalnej skłonności” do takiego wystrzegania się wysiłku należy już w tym miejscu wstępnie poddać w wątpliwość. Bardziej prawdopodobne jest, że taka cecha człowieka – jeśli w ogóle istnieje – nie wywodzi się z przyrodzonej i ahistorycznej jego natury, lecz mogła pojawić się wyłącznie jako konsekwencja postępującego podziału pracy w gospodarce kapitalistycznej. A jeśli tak, to ewentualna i tak dotkliwa przykreść pojawia się przede wszystkim z chwilą narastania w świadomości podmiotu braku zrozumienia swojej własnej pracy w kontekście rosnącej złożoności podziału pracy, a także z chwilą wykonywania nakazanej pracy. Bowiern jeśli nie uczestniczy się w tworzeniu podziału pracy, wówczas trudno spodziewać się identyfikowania się z nią. To właśnie taki brak zrozumienia może wywoływać doświadczenie przykrości i zniechęcenie. A zatem, nie tylko odwieczna natura człowieka (biologiczna kompozycja człowieka), ale także warunki stwarzane przez taki a nie inny podział pracy mogą wywoływać niechęć do pracy i unikanie wysiłku. W takiej sytuacji poprawniej byłoby mówić nie tylko o „dziedziczeniu” i „naturalizacji” skłonności do unikania wysiłku, ale przede wszystkim o „internalizowaniu” takiej motywacji. O tej ostatniej możliwości ekonomicy głównego nurtu zdają się często zapominać. Najbardziej współczesną aktualizacją tego modelu przykrości jest ta dostarczona przez J. Stiglitz i C. Shapiro, O. Williamsona oraz A. Alchiana i H. Demsetza, w opinii których przykreść pracy ma bezpośrednio wynikać kolejno ze: skłonności do bumelowania (J. Stiglitz i C. Shapiro), skłonności do oportunistów (O. Williamson) i skłonności do odprężania się (A. Alchian i H. Demsetz) w czasie pracy. Do tej kwestii powrócimy w rozdziale IV niniejszej rozprawy.

² Jan Paweł II, *Laborem exercens. O pracy ludzkiej*, Imprimatur, Wrocław 1992.

tego modelu każda praca to energiczne ćwiczenie i praktykowanie posiadanych umiejętności, a przez to sukcesywne ich rozwijanie na zasadzie uczenia się przez praktykę w imię powołania i/lub posłannictwa zawodowego. Taki ascetyczny model pracy wydaje się opierać na przeświadczeniu o naturalnej i uniwersalnej skłonności człowieka (tutaj jako *homo exercens*) do sprawdzanie siebie i swoich możliwości albo w imię pracy jako wartości samej w sobie (jak u Marshalla), albo w imię powołania do wykonywania zawodu (jak u Webera). W skrajnym przypadku, kiedy owo ćwiczenie nabytych umiejętności i ich permanentne rozwijanie ma na celu podniesienie wydajności swojego wysiłku i swojej działalności, a przez to zapewnienie sobie większych korzyści pieniężnych w przyszłości, taka teoria nosi znamiona ekonomicznej teorii kapitału ludzkiego (G. Becker). Ogólnie rzecz biorąc, ascetyczny model pracy rozumianej jako praktykowanie umiejętności obejmuje dwa przypadki. Pierwszym jest praktykowanie tzw. „wolnego zawodu” wysokiego zaufania społecznego (publicznego), przez „profesjonalistę”, który w sposób niezależny wykonuje czynności zawodowe. Charakterystyczny jest tutaj brak rygoru bezpośredniego podporządkowania, a także szczególna więź o charakterze osobistym łącząca „profesjonalistę” i odbiorcę jego usług, oparta nie tylko na wiedzy „technicznej” i kwalifikacjach zawodowych, ale także na wzajemnym i publicznym zaufaniu, reputacji i statusie oraz prestiżu. Kształcenie w wolnym zawodzie opiera się na uczeniu się poprzez kształcenie formalne, a sama usługa świadczona przez reprezentanta wolnego zawodu ma zawsze charakter niematerialny. Drugim przypadkiem jest powołanie do praktykowania „wolnej przedsiębiorczości” przez przedsiębiorcę, który prowadząc „ascetyczny” tryb życia, gromadził w ten sposób oszczędności, które następnie w oparciu o racjonalne zasady organizacji pracy zainwestował w, prowadzoną w imię powołania, działalność gospodarczą.

Trzecim normatywnym modelem jest model pracy abstrakcyjnej (partycypacyjny model pracy, społeczny model pracy, model osobistej partycypacji). Według tego modelu praca to nie tyle twórcza ekspresja czy nieprzyjemny wysiłek i „ofiara ze spoczynku, wolności i szczęścia”³, ale „normalna czynność życiowa”⁴, gdzie „człowiek ‘przy zwykłym stanie swego zdrowia, sił i usposobienia, zwykłym stopniu swej umiejętności i sprawności’ ma potrzebę normalnej ilości

³ K. Marks, *Kapitał*, t. I, Książka i Wiedza, Warszawa 1951, s. 50.

⁴ *Ibidem*.

pracy”⁵. Praca kojarzona jest tutaj zwykle z potrzebą normalnego wydatkowania ludzkiej siły roboczej, wewnętrznym nakazem normalnego wykorzystywania posiadanego zasobu ludzkich zdolności psychicznych i fizycznych oraz nieodzownością normalnego „produkcyjnego użytkowania ludzkiego mózgu, mięśni, nerwów i rąk”⁶ obejmującego „przeciętną miarę wprawy, wyszkolenia i szybkości”⁷ niezbędną w danym zawodzie. W ramach tego stanowiska praca, specyficzne pracownicze dobro osobiste, stanowi po prostu to, co robią pracownicy bądź co wykonywaliby, gdyby spełnionych było kilka warunków (norm) dotyczących zakresu: zdolności, umiejętności, wyposażenia w narzędzia, uprawnień, kontroli czy własności. Jak się okazuje, model ten znalazł podwójne zastosowanie. W pierwszym przypadku – w wąskim zakresie w marksowskiej teorii wartości, która przez długi czas pozostawała normatywnym i analitycznym rdzeniem zarówno całej ekonomii marksistowskiej, jak i leżącej w kręgu naszego zainteresowania krytycznej teorii społecznej. Stanowiska te czerpały swe inspiracje z ekonomicznych pism Marksa, a zwłaszcza fragmentów mówiących o sferze produkcji. W przypadku *Kapitału*, normatywny punkt ciężkości został bowiem przeniesiony na teorię wartości, której rdzeniem było założenie, że „w normalnych warunkach w społeczeństwie dopóty wszystko jest w porządku, dopóki wymieniane ekwiwalenty, nie tylko nominalnie, ale także według wydatkowanej siły roboczej, stanowią rzeczywiste ekwiwalenty”⁸. Wobec tego, charakterystyczne jeszcze dla *Rękopisów* i ukazane w kontekście estetyki produkcji, napięcie tkwiące w pojęciu pracy pomiędzy działalnością wyobcowaną a działalnością krytyczno-rewolucyjną mającą przywrócić pracę niewyobcowaną zostaje zastąpione w *Kapitale* wykazaną w ramach teorii wartości różnicą pomiędzy wytwarzającą wymieniane towary pracą abstrakcyjną a dostarczającą przedmioty użytkowe pracą konkretną. W drugim przypadku omawiany model został wykorzystany w marksowskiej teorii intensywności pracy, która miała podkreślać różnicę pomiędzy wartością siły roboczej (płacą) a wartością produktu faktycznej pracy „żywej”. Co ważne, ta ostatnia wielkość nie dotyczy

⁵ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa 1986, s. 491.

⁶ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 47.

⁷ *Ibidem*, s. 208.

⁸ J. Habermas, Odpowiedź na zarzuty, w: A. M. Kaniowski, A. Szahaj (red.), *Wokół teorii krytycznej Jürgena Habermasa*, Kolegium Otryckie, Warszawa 1987, s. 210.

wartości pracy jako takiej, albowiem – zdaniem „ekonomicznego” Marksa – faktyczna praca ludzka, zapewne w rezultacie uznania przez niego człowieka za miarę wszechrzeczy, nie posiada wartości (wymiennej), lecz sama ma być miernikiem i źródłem wartości (społecznej). Taki złożony model pracy w sensie normalnej osobistej partycypacji opiera się na przeświadczeniu o szczególnym znaczeniu pracy dla roli i miejsca człowieka (w sensie *homo laborans*) we wspólnocie, w społeczeństwie opartym na pracy, w którym wartość jednostki uzależniona jest w pewnym zakresie⁹ od społecznego uznania jej produktywnego wkładu w proces produkcji.

Czwartym i ostatnim zarazem z przywoływanych normatywnych modeli jest ekspresywistyczny model pracy rozumianej jako [wy]twórczość (model twórczego charakteru pracy), który znalazł zastosowanie głównie w filozofii społecznej, a zwłaszcza jej części czerpiącej swe inspiracje z pism „młodego” Karola Marksa, przede wszystkim z *Rękopisów filozoficzno-ekonomicznych z 1844 roku*. W ramach tego ogólnego modelu za podstawę normatywną dla krytyki natury pracy (najemnej) służy tzw. „estetyka produkcji”. W związku z tym ogólne pojęcie pracy przybiera postać pracy w sensie ekspresji i stwarzania, (wy)twórczości i sztuki, wreszcie twórczej samorealizacji. Ekspresywistyczny model pracy przyjmuje dwa przypadki. Pierwszym jest praca w sensie wytwarzania przedmiotów użytkowych, w sensie wytwórczości rzemieślnika i/lub rękodzielnika, który osobiście wykonuje czynności zawodowe lub własnoręcznie wytwarza przedmioty użytkowe. Przy czym charakterystyczny jest tutaj pewien stopień podporządkowania opartego na zwyczajowym kryterium tradycji i przywiązania, a także brak szczególnych więzi między niezależnym wytwórcą a odbiorcą, ponieważ liczą się tylko fachowość, kwalifikacje i wiedza praktyczna. Te ostatnie rozwija się przede wszystkim w wyniku uczenia się przez praktykę. Sam wytwór rękodzielnika ma zawsze charakter materialny. Drugim przypadkiem jest praca w sensie twórczości artystycznej i sztuki twórcy, który własnoręcznie stwarza swoje dzieło, przy czym charakterystyczna jest sprawność, z jaką artysta stwarza sztukę rozumianą jako technika tworzenia dzieła. Jak powszechnie wiadomo, pracę najemną w warunkach kapitalizmu przemysłowego określa

⁹ Wbrew powszechnemu przekonaniu, Marks nie redukował człowieka do roli pracownika. W swej *Krytyce programu gotajskiego* przestrzegał wręcz przed ujęciem, według którego postrzega się ludzi „wyłącznie jako pracowników, nie widząc w nich nic poza tym, abstrahując od wszystkiego innego” (K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 19, Książka i Wiedza, Warszawa 1972).

„młody” Marks jako nieautentyczną pracę wyobcowaną, działalność wyalienowaną. W takim kontekście, kryterium autentycznej pracy niewyobcowanej, niewyalienowanej staje się ekspresywny model wytwórczości rzemieślnika. W myśl takiego modelu, każda autentyczna praca, (wy)twórczość, ekspresja powinna odbywać się według następujących po sobie etapów cyklicznego aktu pracy: eksterioryzacji (uzewnętrznienia, samourzeczywistnienia), uprzedmiotowienia podmiotu, przyswojenia i interioryzacji (uwewnętrznienia). Nie trudno zgadnąć, iż wszelka XIX-wieczna praca przemysłowa, w przeciwieństwie do schyłkowego wówczas rękodzielnictwa, w coraz mniejszym stopniu mogła spełniać warunki nakładane przez Marksa na autentyczną pracę wytwórczą. W związku z tym wszystkie wspomniane etapy wytwarzania zamieniają się – zdaniem „młodego” Marksa – w swoje „karykaturalne” przeciwieństwo. Odtąd praca, już jako działalność wyobcowana, odbywa się według następujących co prawda po sobie, ale tylko trzech i na dodatek zniekształconych nie do poznania etapów rozczłonkowanej sekwencji wysiłku: etapu eksterioryzacji, etapu utraty przedmiotu oraz etapu wyobcowania. W warunkach pracy przemysłowej znika, tak charakterystyczna dla artysty, rzemieślnika i rękodzielnika, możliwość kulturowego samodoskonalenia się¹⁰ i w tym sensie stawania się człowieka poprzez wytwórczą ekspresję. Taki ekspresywny model pracy wydaje się opierać na przeświadczeniu o naturalnej i uniwersalnej skłonności człowieka (tutaj jako *homo faber* lub *homo creator*, lub *homo pictor*) do twórczej ekspresji oraz do spełniania i realizowania się przez wytwarzanie rzeczy użytkowych.

Oczywiście, powyższe cztery normatywne modele pracy nie wyczerpują bogactwa rozważań o fenomenie pracy ludzkiej¹¹. Nie

¹⁰ Praca kojarzona jest tutaj ze spełnieniem, kunsztem, stwarzaniem wartości użytkowych, angażowaniem się czy niezależnością działania. Idea twórczej ekspresji doczekała się co najmniej trzech interpretacji: (1) stopniowego poczucia rosnącej satysfakcji, (2) radości z wykorzystania czasu pracy i (3) przykładania się do pracy (T. Veblen).

¹¹ Jednym z takich nowatorskich ujęć zjawiska pracy ludzkiej jest tzw. psychodynamiczny model pracy, według którego praca to aktywność służąca przewyciężaniu różnicy występującej pomiędzy formalnie określonymi zadaniami a rzeczywistością ich wykonania. Operuje się tutaj różnicą między procedurami, jakie narzuca stanowisko pracy, a możliwościami dostosowania się podmiotu pracy. Model ten łączy w sobie wątki marksowskie, psychologiczne i ergonomiczne, a jego podstawowe założenia wyłożone zostały m.in. w: Ch. Dejours, *Subjectivity, Work, and Action*, „Critical Horizons”, vol. 7, 2006, no. 1, s. 45-62; a także:

zmienia to jednak faktu, że spośród tych wspomnianych, najbardziej „żywotne” okazały się zwłaszcza dwa „skrajne” modele: negatywny model przykrości pracy i pozytywny ekspresywistyczny model pracy – i to między ich zwolennikami rozgrywał się w przeważającej mierze spór o nośność pojęcia pracy. Istotny moment przesilenia w tej dyskusji przyszedł, jak wspomnieliśmy wcześniej, wraz z wyodrębnieniem się w XVIII wieku z dziedziny filozofii dyscypliny ekonomii politycznej. To właśnie okres klasycznej ekonomii politycznej okazał się areną, na której spotkały się ze sobą różne idee pracy oraz różne teoretyczne procedury pomiaru ekonomicznej wartości pracy i wartości towarów (podmiotowo-jednoczynnikowa zakładająca pracę jako wyróżnioną zmienną niezależną i przedmiotowo-wieloczynnikowa zakładająca pracę jako jedną z wielu zwykłych zmiennych zależnych). Wraz z wykrystalizowaniem się ujęcia krytycznego (marksowska teoria oparta na pracy) i ujęcia ekonomicznego (teoria czynników produkcji i teoria użyteczności) wydawało się, że spór wokół pojęcia pracy będzie powoli wygasł. Jednak mniej więcej w tym samym czasie, w latach 60. i 70. XX wieku, okazało się, że zarówno na gruncie ekonomii głównego nurtu, jak i teorii krytycznej podjęto na nowo próby zredefiniowania pojęcia pracy i rozwiązywania trudności pomiaru jej nakładu.

W ramach teorii krytycznej, wspierającej się na teorii opartej na pracy, miała miejsce kolejna odsłona „sporu co do nośności filozoficznego pojęcia pracy”¹². Była ona związana z opublikowaniem w 1981 roku przez czołowego przedstawiciela współczesnej krytycznej teorii społecznej na gruncie tradycji niemieckiej, Jürgena Habermasa, *Teorii działania komunikacyjnego*, która to publikacja spotkała się z żywym zainteresowaniem, zyskując przy tym nader szerokie uznanie. Jednocześnie jednak wzbudziła wiele kontrowersji w środowisku filozoficznym – i to nie tylko obszaru niemieckojęzycznego. W rezultacie owych kontrowersji w 1982 roku odbyła się otwarta dyskusja¹³ nad tezami zawartymi we wspomnianym dziele, w tym nad samym statusem pojęcia pracy we współczesnej filozofii. Jednym ze znaczących głosów był wówczas ten zabrany przez Agnes Heller, która w sformułowanej przez siebie argumentacji zgłosiła zasadniczą – jak się wydaje – dla całej dyskusji wątpliwość, wyrażając w ten sposób

J. P. Deranty, *What is Work? Key Insights from the Psychodynamics of Work*, http://www.crsi.mq.edu.au/people/staff/documents/2_000.pdf [dostęp: 30.09.2008].

¹² J. Habermas, Odpowiedź na zarzuty, *op.cit.*, s. 203.

¹³ Zob.: J. B. Thompson, D. Held (eds.), *Habermas – Critical Debates*, London 1982.

swoje zastrzeżenie „przeciwko redukowaniu ‘pracy’ do ‘instrumentalnego działania’; przez to idea pracy, działalności produkcyjnej, praktyki pozbawiona by miała być swego głębszego wymiaru – praca utracić by miała ‘znaczenie antropologiczne’”¹⁴. Swoje uwagi wyrazili także A. Giddens, A. Honneth i J. Aronson, według których nadmierne „uszczipienie” pojęcia pracy mogło spowodować kolejno: utratę treści emancypacyjnych, zawężenie pracy do jednokierunkowej i mechanicznej relacji człowieka do przedmiotów fizycznych oraz sprowadzenie atrybutów pracy do ekonomicznych cech związanych z wydajnością i przykrością wysiłku. W odpowiedzi na zarzuty¹⁵ wpisujące się w próbę „rehabilitacji antropologicznego pojęcia pracy niewyobcowanej”¹⁶ J. Habermas przywoływał liczne argumenty, które w efekcie utwierdziły go w przekonaniu o podtrzymaniu wprowadzonego przez siebie rozróżnienia na „pracę” i „interakcję”¹⁷. Ponadto za wielce problematyczne uznał każde podejście, które dogmatycznie upiera się przy przestarzałej wersji marksowskiej teorii wartości, przestarzałej, albowiem opartej na „topornym” – jak sam to wyraził – modelu nakładów prostej pracy fizycznej. Ostatecznie całe wywołane zaproponowanym przez siebie ujęciem pracy „oburzenie” części środowiska filozoficznego określił on „dramatyzowaniem przez filozofię pojęcia pracy”¹⁸.

W ramach teorii ekonomii głównego nurtu Joseph Stiglitz stwierdził, że podstawowe standardowe twierdzenia ekonomii neoklasycznej sformułowane w latach 1870-1950 zostały zaprojektowane po to, by „podkopać prawa i pozycję pracowników i pracy”¹⁹, i wydają się służyć pozbawianiu żywotności samego pojęcia pracy ludzkiej.

¹⁴ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 198.

¹⁵ Zob.: A. Honneth, *Work and Instrumental Action: On the Normative Basis of Critical Theory*, w: *The Fragmented World of the Social*, State University of New York Press, Albany 1995; J. Arnasson, *Zwischen Nature und Gesellschaft*, Frankfurt am Main 1976; *idem*, *Review of Rekonstruktion des Historischen Materialismus*, „Telos” 1979, no. 39; J. Keane, *On Tools and Language*, „New German Critique” 1975; A. Giddens, *Labour and Interaction*, w: J. B. Thompson, D. Held (eds.), *Habermas: Critical Debates*, *op.cit.*; R. Eyerman, D. Shipway, *Habermas on Work and Culture*, „Theory and Society” vol. 10, 1981, no. 4.

¹⁶ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 198.

¹⁷ Zob.: J. Habermas, *Praca i interakcja. Uwagi o jenańskiej ‘Filozofii ducha’ Hegla*, w: *idem*, *Teoria i praktyka*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1983.

¹⁸ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 203.

¹⁹ J. Stiglitz, *Democratic development as a fruit of labor*, Keynote Address Industrial Relation Research Association, Boston January 2000 http://www2.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/download/2000_Democratic_Development_KEYNOTE.pdf, s. 3, 4 (tłum. K.N.), [dostęp: 12.05.2008].

W takiej sytuacji rozwój teorii ekonomii można interpretować w kategoriach kolejnych odsłon sporu wokół ekonomicznego pojęcia pracy i problemu pomiaru jej nakładu. Pierwszą odsłoną tego sporu był tzw. „spór ośrodków z Cambridge” w latach 60. XX wieku, który choć bezpośrednio dotyczył problemu mierzenia kapitału [fizycznego], to jednak pośrednio poruszył problem mierzenia pracy. Drugą była tzw. rewolucja w teorii ekonomii związana z inwestowaniem ludzi w siebie (kapitał ludzki), która wiązała się z problemem niejednorodności siły roboczej. Wreszcie trzecią była dyskusja związana z inwestowaniem ludzi w relacje społeczne (kapitał społeczny), która wiązała się z problemem społecznego charakteru pracy. Za czwartą odsłonę sporu można uznać rosnącą popularność wszelkich koncepcji przedsiębiorczości, która wiązała się z ujęciem pracownika jako przedsiębiorczego i niezależnego zleceniobiorcy. W konsekwencji tego sporu, miało się okazać, iż:

„praca znika jako zasadnicza kategoria wyjaśniająca i zostaje wchłonięta przez pojęcie kapitału [i przedsiębiorczości – przyp. K.N.], które nie zostało wzbogacone w sposób umożliwiający oddanie szczególnego charakteru pracy. Nie można oprzeć się wrażeniu, że operacja się udała, ale pacjent przepadł!”²⁰.

Wydaje się, że u źródeł sporu wokół pojęcia pracy na gruncie teorii ekonomii leży pewna kontrowersja dotycząca tego, czy można „dowieść analitycznie, czy ekonomiczne pojęcie pracy da się w ogóle rozszerzyć do koncepcji twórczej i zarazem kształtującej wytwórczości”²¹, czy też należy je zredukować do koncepcji przykrego i zarazem instrumentalnego wysiłku.

Przy rozpatrywaniu sposobów konceptualizowania pracy we współczesnej teorii krytycznej i teorii ekonomii, ze względu na panującą obecnie w obu dziedzinach wiedzy różnorodność i rozległość tematyczną, stopień precyzji terminologicznej oraz rygoryzmu metodologicznego, pomocne będzie wstępne poczynienie kilku szczegółowych uwag metodycznych i terminologicznych, które sprecyzują nieco zakres niniejszych dociekań.

Po pierwsze, zarówno „teoria krytyczna”, jak i teoria ekonomii, prezentują *explicite* lub *implicite* określoną aksjologię. Przeto je same można wstępnie określić jako mające źródło w odmiennych ogólnych

²⁰ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, „Recykling Idei” 2009, nr 11, s. 71.

²¹ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 201.

orientacjach aksjologicznych, co oznacza, iż – generalnie rzecz biorąc – reprezentantom przywołanych dziedzin wiedzy przy wyborze stanowiska metodologicznego, określonego problemu badawczego z obszaru zjawisk społecznych oraz metody postępowania badawczego przyświecają inne zestawy wartości.

Po drugie, w niniejszej pracy przyjmuje się pozycję obserwatora analizującego różne koncepcje, teorie, modele, nie zaś pozycję badacza samego zjawiska pracy. Wobec tego prowadzi się raczej studia nad różnymi pojęciami pracy i ich powiązaniem z właściwymi im orientacjami aksjologicznymi. W kręgu zainteresowania znajdują się zatem idee, teorie, modele, a przez to podstawowe zasady myślenia o przedmiocie, jakim w tym przypadku jest zjawisko pracy ludzkiej.

Po trzecie, w niniejszej monografii przyjmuje się założenie, że ekonomiczne teorie wartości, sformułowane w okresie klasycznej ekonomii politycznej i w początkach ekonomii neoklasycznej, mają dwa, nieredukowalne z metodologicznego punktu widzenia, aspekty: jakościowy (normatywny), kiedy jednostką komparatystyczną nie jest jednostka w rozumieniu pieniężnym czy towarowym, oraz ilościowy (opisowy), gdy jednostka komparatystyczna podlega pomiarowi za pomocą jednostek w ujęciu pieniężnym lub jednostek towarowych. Oba aspekty pozostają jednak ze sobą w pewnej zależności, albowiem „podstawowe znaczenie oraz główne zadania ilościowej analizy w ramach teorii wartości są określone przez analizę jakościową”²². Aby poprawnie zrozumieć aspekt ilościowy, należy w pierwszej kolejności zrekonstruować aspekt jakościowy. Jest to tym bardziej istotne, kiedy przedmiotem dociekań jest wieloznaczny termin praca. W poniższych rozważaniach podjęta zostanie więc próba wykazania w teoriach z zakresu klasycznej ekonomii politycznej, współczesnej teorii krytycznej oraz współczesnej teorii ekonomii tych dwóch aspektów.

Po czwarte, metodę niniejszych dociekań stanowi metoda krytyczna, która polegać będzie kolejno na: racjonalnej rekonstrukcji założeń jakościowych, polegającej na wskazaniu odpowiedniego modelu pracy, następnie na zinterpretowaniu owych założeń nie w kategoriach zamkniętego „dogmatu” czy „twardego rdzenia”, lecz w kategoriach otwartej hipotezy, które podlega krytyce i sprawdzeniu, by wreszcie wykazać, iż rezultaty dalszych, właściwych

²² P. M. Sweezy, *Teoria rozwoju kapitalizmu*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1965, s. 56.

metodzie naukowej, analiz ilościowych są w pewnym sensie zależne od wcześniej poczynionych *implicite* założeń jakościowych.

Po piąte, powzięcie w dociekaniach nad statusem pojęcia pracy metody krytycznej nie będzie zmierzać do odkrycia energii i mocy analitycznych tkwiących w klasycznych ekonomicznych teoriach wartości dla współczesnych ilościowych analiz ekonomicznych, lecz wyłącznie „do wyjaśnienia miejsca, jakie przyznano pracy jako ludzkiej działalności produkcyjnej”²³ w wybranych przez nas koncepcjach. A zatem niniejsze przedsięwzięcie badawcze nie będzie dotyczyć filozoficznej krytyki teorii i modeli ekonomicznych, ani też adekwatności ekonomicznej odpowiedzi na stosowane zarzuty, gdyż, jak pokazuje nam studiowanie historii myśli ekonomicznej i myśli społecznej, takich dyskusji nie brakuje. Chodzi tutaj raczej o rzecz pomijaną, jak się zdaje, we wspomnianych debatach, a mianowicie o racjonalną rekonstrukcję statusu pojęcia pracy i treści związanych z pracą w powziętych przez nas w niniejszym opracowaniu koncepcjach teoretycznych.

W związku z tym podjęte zostanie dalej – stosowane m.in. przez G. Myrdala, P. M. Sweezy’ego²⁴, M. Dobba²⁵ i S. Fleetwooda²⁶ – rozróżnienie na dwa aspekty ekonomicznych teorii wartości. Pierwszym z nich jest *aspekt ilościowy*, który dotyczy analizy wymiernego, techniczno-ilościowego stosunku zachodzącego pomiędzy towarami „przede wszystkim w terminach cen względnych”²⁷. W tym przypadku podkreśla się znaczenie pewnych kategorii, takich jak: praca prosta, praca złożona, praca społecznie niezbędna, społecznie niezbędny czas pracy, źródło wartości, co określa wartość, wielkość wartości, wartość wymienna, wartość względna, cena, ceny względne, kapitał stały, kapitał zmienny, czynnik produkcji, nakłady, wyniki, wydajność, produktywność – i ich transformacji w zmienne, relacje, pomiędzy którymi mogą być badane i generalizowane do postaci funkcjonalnych związków i praw, jak np. prawa wartości. Drugim natomiast jest *aspekt jakościowy*, który dotyczy racjonalnego rekonstruowania stosunku społecznego zachodzącego pomiędzy

²³ M. Dobb, *Teorie wartości i podziału od Adama Smitha. Ideologia a teoria ekonomii*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1976, s. 156.

²⁴ P. M. Sweezy, *Teoria rozwoju kapitalizmu*, *op.cit.*, s. 43.

²⁵ M. Dobb, *Teorie wartości i podziału od Adama Smitha. Ideologia a teoria ekonomii*, *op.cit.*, s. 160.

²⁶ S. Fleetwood, *What Kind of Theory is Marx’s Labour Theory of Value? A Critical Realist Inquiry*, „Capital and Class” 2001, no. 73, s. 41.

²⁷ A. Sen, *On the Labour Theory of Value: Some Methodological Issues*, „Cambridge Journal of Economics” 1978, no. 2, s. 177 (tłum. K.N.).

„bezpośrednimi wytwórcami” w procesie produkcji i wymiany przede wszystkim „w terminach stosunków pomiędzy osobami opartych na osobistej partycypacji w produkcji towarów podlegających wymianie”²⁸. W tym przypadku akcentuje się znaczenie takich kategorii, jak m.in.: (faktyczna) praca, siła robocza, kapitał ludzki, kapitał społeczny, praca społeczna, praca abstrakcyjna, praca konkretna, praca najemna, praca za płacę, wartość [ukryta], wartość absolutna, niezmienny miernik wartości, podział dochodów, dobrobyt ekonomiczny, dobrobyt społeczny. Problematyzuje się przy tym aksjologiczne założenia leżące u podstaw tych kategorii. Przykładem jest tutaj teoria pracy dodatkowej i wartości dodatkowej. Jak się wydaje, o ile ten aspekt jest widoczny w obrębie teorii wartości opartej na pracy, o tyle w przypadku teorii wartości opartej na kosztach produkcji i na użyteczności znika on z pola widzenia, co nie znaczy, że jest tam nieobecny.

W związku z powyższym, w rozdziale I zatytułowanym „Genealogia i meandry nowoczesnego pojęcia pracy” punktem wyjścia naszych rozważań będzie zdiagnozowanie tzw. „problemu Adama Smitha” poprzez zrekonstruowanie sformułowanej przez niego dwutorowej teorii wartości: opartej na pracy i opartej na kosztach produkcji. Następnie ukazane zostaną losy obu wspomnianych teorii, uzupełnione o teorię opartą na użyteczności. W rozdziale II zatytułowanym „Pomiędzy działaniem instrumentalnym a praktyką społeczną: o pojęciu pracy we współczesnej teorii krytycznej”, wychodząc z założenia, iż w sensie metodologicznym każda krytyka musi opierać się na ustaleniach dostarczonych przez szczególne dyscypliny naukowe, ustosunkujemy się do popularnej na obszarze nauk społecznych tezy o „końcu społeczeństwa opartego na pracy”. Dzięki temu będziemy mogli odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, jakim pojęciem pracy operuje się w tradycji teorii krytycznej. Następnie zrekonstruujemy znaczenie, jakie przypisuje się pracy w ramach podejść charakterystycznych dla wszystkich trzech pokoleń tej orientacji intelektualnej. W rozdziale III zatytułowanym „Pomiędzy przykrością a wydajnością: o pojęciu pracy we współczesnej teorii ekonomii głównego nurtu”, wychodząc z założenia, iż pożyteczna poznawczo jest krytyczna refleksja nad podstawowymi zasadami myślenia ekonomistów o pracy, ustosunkujemy się do głośnej ostatnimi czasy tezy o „końcu pracy i schyłku siły roboczej”. Taka perspektywa pozwoli nam wyjaśnić kwestię tego, jakim pojęciem

²⁸ *Ibidem* (tłum. K.N.).

pracy operuje się w tradycji ekonomicznej. Następnie zrekonstruujemy znaczenie, jakie przydaje się pracy w ramach standardowych teorii ekonomicznych. Ostatecznie, w rozdziale IV zatytułowanym „W poszukiwaniu krytycznego ujęcia stosunku pracy” spróbujemy przewyciężyć tradycyjne ekonomiczne i krytyczne podejście do pracy, które, w naszej opinii, wpisuje się w substancjalne jej ujęcie. W zamian zaproponowane zostanie alternatywne, relacyjne ujęcie pracy, które przybierze postać modelu endogenicznego stosunku pracy. Przyjęcie takiej perspektywy umożliwi, naszym zdaniem, przeprowadzenie dociekań niedostępnych dla wcześniejszych ujęć pracy ludzkiej.

Rozdział I

Genealogia i „meandry” nowoczesnego pojęcia pracy

1.1. „Problem Adama Smitha”

W bogatej literaturze z zakresu historii myśli ekonomicznej, socjologicznej czy wreszcie filozoficznej rozpowszechnione jest pewne, nie do końca jeszcze rozstrzygnięte, wyzwanie teoretyczne, zwane „problemem Adama Smitha”. Źródła owego problemu należy się dopatrywać w podejmowanym przez wspomnianego reprezentanta XVIII-wiecznej szkockiej myśli oświeceniowej zakresie działalności intelektualnej, na który składały się zarówno rozważania natury filozoficznej, jak również przyczynek do późniejszych studiów ekonomicznych. To właśnie Smith – z jednej strony filozof moralności, z drugiej strony „ojciec ekonomii politycznej” jako określonego systemu twierdzeń naukowych – po dziś dzień sprawia niemałe trudności interpretacyjne.

Pierwsza, ogólna i dość rozpowszechniona postać „problemu Adama Smitha” wiąże się z próbami wykazania ciągłości bądź nieciągłości teoretycznej pomiędzy kolejnymi etapami jego twórczości¹. Jeszcze za życia zasłynął on bardziej jako filozof moralności, co było związane z rozgłosem, jaki uzyskało wydane przezeń w 1759 roku dzieło zatytułowane *Teoria uczuć moralnych*. Kiedy w 1776 roku opublikował swoją główną i bardziej znaną książkę zatytułowaną *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, nikt jeszcze nie przypuszczał, iż doniosłością przyćmi ona swoją poprzedniczkę, a samego autora następcy obwieszczą później fundatorem nauki ekonomii politycznej. Gdyby dodać do tego jeszcze wygłaszane

¹ Najogólniej rzecz biorąc, zamieszanie to dotyczy próby wskazania związku koncepcji „empatii” z *Teorią uczuć moralnych* z koncepcją „interesu egoistycznego” z *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*.

przez Adama Smitha na uniwersytecie w Glasgow wykłady dotyczące ogólnych zasad sprawiedliwości społecznej, polityki i dochodu narodowego, to dopełniamy obrazu kompleksowości zagadnień, jakimi zajmował się w XVIII wieku Smith. Niektórzy historycy idei argumentują za tym, iż związek pomiędzy Smithem-filozofem moralności a Smithem-ekonomistą politycznym jest możliwy do wykazania². Inni natomiast powątpiewają w taką możliwość, delikatnie wskazując na brak wyraźnego powiązania³ tego rodzaju. Niemniej jednak nie jest celem niniejszego opracowania rozstrzygnięcie w jakikolwiek sposób tejże postaci wspomnianego dylematu. W zamian skoncentrujemy się na refleksji Smitha nad fenomenem pracy, która stanowi odpowiednią ilustrację tego, co nazywa się „problemem Adama Smitha”. Jest on dostrzegalny w sformułowanej właśnie przez wspomnianego autora po raz pierwszy w historii, nowoczesnej, a jednocześnie – jak będę się starał argumentować – dwutorowej ekonomicznej teorii wartości. Dylemat ten zaważył na większości (jeśli nie na wszystkich) późniejszych studiów nad pracą. Ów wpływ wyrażał się swoistym przetarciem szlaków i wytyczeniem ścieżek, którymi podążyły analizy zarówno jego kontynuatorów, jak i krytyków. Obranie jako punktu wyjścia dla naszych analiz nowoczesnej teorii pracy Smitha jest o tyle uzasadnione, o ile w zaproponowanych przez niego ramach kategoryalnych można doszukać się dwóch odmiennych sposobów konceptualizowania pracy. O owej dwutorowości rozważań nieustannie towarzyszącej jego teoretycznym dokonaniom świadczy oczywiście położenie fundamentów pod nowoczesną ekonomiczną teorię pracy⁴, ale także dostarczenie argumentów na rzecz nie mniej nowoczesnych krytycznych studiów nad pracą⁵. Ogólnie rzecz biorąc, Smith sformułował problem, którego konsekwencji i wagi sam nie do końca mógł być jeszcze świadomy. Z jednej strony, generalne przesunięcie akcentu badawczego na szeroko jeszcze pojmowaną kategorię „pracy

² Zob.: J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 109; a także: H. Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern*, State University of New York Press, Albany 1992, s. 389.

³ Zob.: M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 78.

⁴ Jak przekonuje Paul J. McNulty, w prowadzonych przez A. Smitha studiach nad pracą można odnaleźć przedmiotowe i metodologiczne zręby subdyscypliny ekonomii, zwanej współcześnie nowoczesną ekonomiką pracy. Zob: P. J. McNulty, *Adam Smith's Concept of Labor*, „Journal of the History of Ideas” vol. 34, 1973, no. 3, s. 345.

⁵ Zob.: D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, „American Economic Review” 1959, vol. 49, no. 2 (May 1959), s. 465.

w ogóle”⁶ wydaje się być motywowane chęcią przeciwstawienia się silnej wówczas w dyskursie gospodarczo-politycznym orientacji merkantylistycznej i fizjokratycznej, o czym niech świadczy chociażby rozpoczynające *Bogactwo narodów* dość wyraźne hasło natury raczej politycznej czy ideologicznej, głoszące, iż:

„roczna praca każdego narodu jest funduszem, który zaopatruje go we wszystkie rzeczy konieczne i przydatne w życiu, jakie ten naród rocznie konsumuje, a które zawsze stanowią bądź bezpośredni produkt tej pracy, bądź też to, co nabywa za ten produkt od innych narodów”⁷.

Z drugiej strony jednak, przyczynek ten z racji swego nowatorstwa okazał się z perspektywy historycznej dość niejasny. Co może rzucać się obecnie w oczy z metodologicznego punktu widzenia, to nieskrępowana skłonność Smitha do osadzania pojęcia pracy w strukturach dwóch niezależnych propozycji teoretycznych. Okazuje się bowiem, że Smith sformułował dwie alternatywne teorie wartości ekonomicznej: (I) uproszczoną jednoczynnikową teorię wartości opartej wyłącznie na pracy oraz (II) uproszczoną trójczynnikową teorię wartości opartej na czynnikach produkcji w postaci kapitału, pracy i ziemi. Pierwsza z nich może przybrać dwie postaci: (a) teorii wartości opartej na koszcie pracy, w której eksponuje się „koszty robocizny”, oraz (b) teorii wartości opartej na rozporządzaniu (dysponowaniu) pracą, w której z kolei zwraca się uwagę na cenę towaru wyrażoną w określonych jednostkach pracy. Te dwie wersje teorii wartości opartej wyłącznie na pracy były dalej podejmowane i modyfikowane przez kolejnych reprezentantów klasycznej ekonomii politycznej w osobach przede wszystkim D. Ricarda i K. Marksa. Druga z kolei teoria wartości ekonomicznej przybiera postać teorii wartości opartej na koszcie produkcji. Znana jest także pod nazwą „teorii składników ceny” i jako taka znajduje swoje dalsze rozwinięcia w historii ortodoksyjnej myśli ekonomicznej.

Charakterystyczna dla rozważań Smitha jest pewna dwuznaczność. O ile przyznaje on w jednym miejscu, iż „rzeczywistą ceną każdej rzeczy, tym, co istotnie kosztuje ona osobę, która pragnie ją zdobyć, jest wysiłek i trud, z jakim ją zdobywa”⁸, to jednak za chwilę dodaje, iż „wszelako nie według niej [pracy – przyp. K.N.] określamy

⁶ Zob.: K. Marks, *Przyczynek do krytyki ekonomii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa 1953, s. 251.

⁷ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1954, s. 3.

⁸ *Ibidem*, s. 39.

zazwyczaj jej [każdej rzeczy – przyp. K.N.] wartość”⁹. Jak się jednak okazuje, w przywołanych tutaj słowach nie ma sprzeczności, albowiem słowa z pierwszego cytatu odnoszą się do problemu miernika *wartości absolutnej*, natomiast z drugiego do problemu tego, co określa *wartość względną*. Właśnie to rozróżnienie na wartość absolutną (aspekt jakościowy) i wartość względną (aspekt ilościowy) rzuca nam nowe światło na koncepcje przedstawicieli klasycznej ekonomii politycznej.

W przypadku Smitha kluczowa pozostaje jednak zupełnie inna kwestia. Okazuje się, iż sformułowane przez niego dwie ekonomiczne teorie wartości poprzedzone są milczącym założeniem modelu przykrości pracy¹⁰. Z tego, często pomijanego, powodu nie powinno dziwić, iż kontrowersje wokół pracy rozgorzały na nowo. Dobrze obrazują to słowa Marksa, który stwierdził, że praca nie jest – jak mieli sądzić Smith i Ricardo – „ofiara zę spoczynku, wolności i szczęścia, [ale] normalną czynnością życiową”¹¹, „produkcyjnym użytkowaniem ludzkiego mózgu, mięśni, nerwów i rąk”¹², „abstrakcyjnie ludzką pracą”¹³. W taki właśnie sposób spór co do nośności pojęcia pracy nie tylko nie stracił nic na swej aktualności, ale, dzięki wykryształizowaniu się klasycznej ekonomii politycznej, przybrał także formę bardziej szczegółowych i nierzadko historycznie podpartych dociekań dotyczących już nie tylko istoty pracy (aspekt jakościowy w postaci modeli: przykrości, ascetycznego, abstrakcyjnego i ekspresywistycznego), ale także kwestii pomiaru pracy oraz jej efektów (aspekt ilościowy). W dalszej części niniejszego rozdziału podjęta zostanie nie tyle krytyka trzech ekonomicznych teorii wartości, ile rekonstrukcja statusu pojęcia pracy i treści aksjologicznych (np. przykrość wysiłku, praktykowanie umiejętności, wydatkowanie siły roboczej czy twórcza ekspresja) z nim wiązanych.

⁹ *Ibidem*, s. 40.

¹⁰ Uprzedzając nieco fakty, należy stwierdzić, że jedno jest pewne, iż klasycy (Smith, Ricardo) i późnoklasycy (Say, Mill) ekonomiści polityczni (z wyjątkiem Marksa) nadali pracy negatywną konotację psychologiczną, pochodzącą z filozofii utylitarystycznej J. Benthama i związaną z przykrością wysiłku. Nawet J. S. Mill na początku swoich *Zasad ekonomii politycznej* stwierdził, iż „praca ma charakter zarówno fizyczny, jak i psychiczny, i niezbędne jest, by uwzględnić nie tylko sam wysiłek, ale także wszelkie nieprzyjemne odczucia, wszelkie fizyczne uciążliwości i rozdrażnienie psychiczne, jakie wiążą się z użyciem w danym zawodzie czyichś myśli lub mięśni bądź tego i tego”.

¹¹ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 50.

¹² *Ibidem*, s. 47.

¹³ *Ibidem*, s. 40-41.

1.2. Zarys ogólnej teorii wartości opartej na pracy

W obszernej literaturze z zakresu teorii ekonomii, filozofii społecznej, metodologii nauk społecznych, socjologii gospodarki i pracy oraz teorii krytycznej panuje niemałe zamieszanie wokół teorii wartości opartej na pracy¹⁴. Owa dezorientacja zawsze wywoływała i nadal wywołuje mnóstwo nieporozumień. Uważne studiowanie historii myśli ekonomicznej uczy nas, iż jedną z permanentnych właściwości sprawiających, że teoria wartości opartej na pracy jest tak trudna do zrozumienia, jest fakt, że jej interpretatorzy i kontynuatorzy odmiennie, a często nawet opacznie, odbierają intencje swoich poprzedników. Według niektórych komentatorów klasycznej ekonomii politycznej¹⁵ zasygnalizowane kontrowersje dotyczyły w znacznej mierze rozumienia i stosowania samego terminu „wartość”. Jak się okaże, źródłem wielu nieporozumień jest również odmiennie rozumienie terminu „praca”, ponieważ nie wszyscy przedstawiciele klasycznej ekonomii politycznej rozróżniali pracę konkretną rozumianą jako „pracę tworzącą wartości użytkowe i określaną jakościowo” (w sensie ang. *work*) i pracę abstrakcyjną jako „pracę tworzącą wartość i określaną ilościowo”¹⁶ (w sensie ang. *labour*). Co więcej, nie wszyscy też stosowali rozróżnienie na „faktyczną pracę” i „potencjalną siłę roboczą”.

O ile w literaturze ekonomicznej panuje powszechna zgoda co do tradycyjnego powiązania kategorii „wartość” z kategorią „towar” w wyniku czego rozróżnia się wartość użytkową towaru, czyli

¹⁴ Najbardziej systematyczne na gruncie polskim studia metodologiczne nad statusem marksowskiej teorii wartości opartej na pracy, w tym przede wszystkim nad „prawem wartości” jako prawem idealizacyjnym, w którym K. Marks miał zastosować metodę „abstrakcji i stopniowej konkretyzacji”, przeprowadzili przedstawiciele tzw. poznańskiej szkoły metodologicznej. Zob. m.in.: L. Nowak, *U podstaw Marksowskiej metodologii nauk*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971; L. Nowak, *U podstaw marksowskiej aksjologii*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1974; J. Kmita, *Z metodologicznych problemów interpretacji humanistycznej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1971; J. Kmita, *Wykłady z Logiki i Metodologii Nauk*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1975; J. Kmita, *Szkice z teorii poznania naukowego*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1976. Podobnego wykładu metody Marksa z naciskiem na jej zastosowanie do ekonomii politycznej dostarczył znakomity polski ekonomista Oskar Lange. Zob.: O. Lange, *Ekonomia polityczna*, t. I-II, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1978.

¹⁵ D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, *op.cit.*, s. 462.

¹⁶ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 50.

zdolność produktu do zaspokajania ogólnych potrzeb¹⁷, oraz wartość wymienną towaru, czyli zdolność towaru do nabywania innych towarów¹⁸, o tyle pewna niejasność – jak się wydaje – powstaje w wyniku używania terminu „wartość” w jego aspekcie ilościowym lub w aspekcie jakościowym. Wówczas w aspekcie ilościowym, już jako wartość względna (relatywna) występuje ona jako wielkość i odnosi się do ilościowego stosunku, w jakim wymieniane są towary. Natomiast w aspekcie jakościowym, już jako wartość absolutna (niezmienna miara wartości) występuje ona jako wartość ukryta i oznacza pewną „absolutną miarę, jaką można przypisać każdemu dobru gospodarczemu, niezależnie od jakiegokolwiek innego dobra gospodarczego, i że takimi absolutnymi miarami są albo czas pracy nabywany wraz z towarem, albo czas pracy zawarty w towarze”¹⁹, albo społecznie niezbędny czas pracy wymagany do *bezpośredniego* wytworzenia towaru. Powyższe uwagi powinny uwrażliwić czytelnika na fakt, iż wokół wspomnianego pojęcia, a nawet samego słowa „wartość” – na co zwrócili uwagę H. Arendt²⁰ i G. Myrdal²¹ – panuje duże zamieszanie nie tylko w filozofii. Można się nawet pokusić o stwierdzenie, że największych jednak – jak się wydaje – problemów przysporzył ów termin w formułowanych w ramach klasycznej ekonomii politycznej wariantach teorii wartości opartej na pracy. Wszystko to, jak się okazało, miało rzutować w konsekwencji na odmienny sposób traktowania pracy, wyrażający się m.in. w przyjmowaniu odmiennych jednostek pracy w analizach prowadzonych w ramach wspomnianych wariantów tej teorii. To z kolei przyczyniło się do nieporozumienia dotyczącego terminu „praca”.

Ogólnie rzecz biorąc, ogólna teoria wartości opartej na pracy została zapoczątkowana, a następnie rozwinięta przez głównych reprezentantów tzw. klasycznej ekonomii politycznej²², przede wszystkim przez A. Smitha i D. Ricarda. Można jednak doszukać się jej

¹⁷ W terminologii stosowanej w nowoczesnej teorii ekonomii pojęcie „wartości użytkowej” towaru nie do końca jest tożsame z pojęciem „użyteczności”, jaką czerpie konsument, stąd duży nacisk na to, aby nie używać tych kategorii zamiennie.

¹⁸ Kategorię wartości wymiennej towaru można także określić jako ilościowy stosunek pomiędzy dwoma towarami lub jako cenę towaru w sensie wartości towaru wyrażonej w pieniądzu.

¹⁹ D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, *op.cit.*, s. 466-467.

²⁰ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, Fundacja Aletheia, Warszawa 2000, s. 182.

²¹ G. Myrdal, *The Political Element in the Development of Economic Theory*, Routledge & Kegan Paul Ltd, London 1953, s. 56-103.

²² Por.: P. C. Dooley, *The Labour Theory of Value: Economics or Ethics*, Routledge, London 2005.

wcześniejszych korzeni w pismach ekonomicznych W. Petty'ego, a także w sformułowanej przez XVII-wiecznego filozofa politycznego J. Locke'a²³ teorii wartości użytecznej opartej na pracy i jego teorii własności opartej na pracy. Pewne jej zręby można nawet próbować odnaleźć w greckich i rzymskich ideach wymiany. Koncepcja ta została także – a może przede wszystkim – podjęta i spopularyzowana przez filozofa społecznego i ekonomistę politycznego Karola Marksa. To właśnie on stworzył radykalną wersję doktryny wartości opartej na pracy, która w konsekwencji swego skrajnego i jednoznacznego charakteru nabyła „wywrotowego” społeczno-politycznie i teoretycznie wydźwięku. Jak przekonuje D. Elson²⁴, z racji osobliwego potraktowania i historycznego sproblematyzowania kategorii pracy, trafniejsze byłoby określenie propozycji K. Marksa nie jako „teorii wartości opartej na pracy” (ang. *Labour Theory of Value*), ale raczej jako „teorii wartości pracy” (ang. *Value Theory of Labour*).

Przyjmuje się, że poza obozem ekonomii marksistowskiej, ekonomii neoricardiańskiej – jako XX-wiecznego nurtu rozwiniętego przez wybitnego ekonomistę włoskiego Piero Sraffę – oraz poza ekonomicznie zorientowaną teorią krytyczną, ogólna teoria wartości opartej na pracy jako taka zniknęła z głównego obszaru zainteresowania ekonomii około 1870 roku. Było to związane ze zjawiskiem określanym przez historyków myśli ekonomicznej mianem tzw. „rewolucji subiektywistyczno-marginalistycznej w teorii ekonomii”. Jednakże zainteresowanie – zdyskredytowaną wydawałoby się – teorią zdaje się dość cyklicznie powracać²⁵, i to zarówno na terenie

²³ Zob.: D. Russell, *Locke on Land and Labor*, „Philosophical Studies” 2004, no. 117, Kluwer Academic Publishers, s. 303-325.

²⁴ Zob.: D. Elson, *The Value Theory of Labour*, w: D. Elson (ed.), *Value: The Representation of Labour in Capitalism*, CSE Books, London 1979.

²⁵ I tak, jednym razem owo zainteresowanie wyniknęło z – kojarzonej głównie z nazwiskiem W. Leontiefa – wypracowania techniki analizy makroekonomicznej opartej na przepływach międzygałęziowych, innym razem z rygorystycznego wykorzystywania przez współczesnych ekonomistów, zwłaszcza marksistowskich i neoricardiańskich, metod matematycznych i ekonometrycznych oraz zastosowania ich do przedstawienia pozytywnego dowodu na to, iż względne ceny danych dóbr są determinowane przez nakłady pracy niezależnie od struktury popytu finalnego na te dobra (czyli bez względu na rozkład i charakter użyteczności). Wypracowali oni konieczne i wystarczające warunki do uczynienia ilościowej teorii wartości względnej opartej na pracy prawdziwą formułą wyjaśnienia cen rynkowych. Jako zarzut względem takiej próby reaktywacji wspomnianej teorii podaje się najczęściej stwierdzenie, że przedmiotem tego dość abstrakcyjnego przedsięwzięcia jest tylko i wyłącznie zbadanie analitycznych właściwości pewnych modeli ekonomicznych. Do przywołanych ekonomistów marksistowskich i neoricardiańskich

szeroko rozumianej teorii ekonomii, zwłaszcza w jej marksistowskim i „sraffańskim” odłamie, jak i w nieco innym kontekście i okolicznościach w teorii krytycznej.

Powróćmy jednak do pytania o metodologiczny status ogólnej teorii wartości opartej na pracy. Jako że owa teoria – historycznie rzecz biorąc – zrodziła się gdzieś na granicy filozofii społecznej, teorii społecznej i ekonomii politycznej, można argumentować za tym, iż nie jest ona bezwzględnie spójną koncepcją naukową uporządkowaną dedukcyjnie, lecz zbiorem różnych teorii nie zawsze *explicite* ze sobą powiązanych. W zależności od położenia większego nacisku na którąś z wybranych teorii, pojawia się nieco odmienna postać ogólnej teorii wartości opartej na pracy. W ten sposób otrzymujemy różne jej warianty, w rodzaju koncepcji, kolejno: A. Smitha, D. Ricarda i K. Marksa. Zaakcentowanie pewnego wewnętrznego zróżnicowania ogólnej teorii wartości opartej na pracy da nam wreszcie możliwość wykazania, iż w zależności od rodzaju powziętej i rozpatrywanej teorii, przyjmuje ona nieco odmienną postać i takież status metodologiczny w analizowanych koncepcjach. Okaże się także, że wyodrębnione jej formuły traktowane „heurystycznie” mogą być w różny sposób wykorzystywane, niekoniecznie przy tym ze sobą kolidując. Jak zasygnalizowaliśmy nieco wcześniej, okaże się, iż o ile A. Smith i D. Ricardo sformułowali pewne wersje teorii wartości opartej na pracy, o tyle K. Marks powołał do życia oryginalną „teorię pracy”.

Z metodologicznego punktu widzenia, z jednej strony ogromną zaletą doktryny wartości opartej na pracy jako koncepcji ucieleśniającej podejście „jednoczynnikowe” jest relatywna łatwość jej skonstruowania oraz klarowność w przedstawianiu wniosków, do których prowadzi. Z drugiej strony jednak, za istotne wady takiego podejścia można uważać zbyt daleko idące redukowanie wszystkich nakładów poniesionych w procesie produkcji do jednego mianownika (czynnika) oraz pewne uproszczenia.

Proponuję zacząć przybliżanie podstawowych założeń ogólnej teorii wartości opartej na pracy od pytania, skąd i dlaczego w ogóle pojawiła się na arenie myśli ekonomicznej idea skonstruowania teorii

należą m.in. M. Morishima, N. Okishio, F. Seton czy I. Steedman. Ogólnie rzecz ujmując, współcześnie można wyodrębnić co najmniej trzy nurty rozwijające teorię wartości opartą na pracy, a mianowicie: podejście od strony pracy ucieleśnionej w towarze reprezentowane przez tradycyjnych marksistów i „sraffian” oraz podejście od strony pracy abstrakcyjnej.

opartej na pracy. Wielce prawdopodobne jest, iż przyczyn i powodów, dla których podejmowano się takiego przedsięwzięcia i opracowania takiejże teorii – czy to w ramach ekonomicznej teorii pracy, czy krytycznych studiów nad pracą – należy doszukiwać się zarówno w uwarunkowaniach ekonomicznych, uwarunkowaniach technicznych, jak i uwarunkowaniach historycznych. Podążając za sugestiami M. Blauga²⁶, przesłanki ekonomiczne można sprowadzić tutaj do empirycznie potwierdzalnej już wówczas tezy, iż w społecznym procesie produkcji i podziału to właśnie szeroko rozumiane koszty pracy stanowią przeważającą część ogółu kosztów związanych z produkcją. Uwarunkowania techniczne obejmowałyby w takiej sytuacji rzucający się ówczasem w oczy brak jednorodnej metody i jednorodnego miernika fizycznego lub w ogóle możliwości pomiaru tzw. „dóbr kapitałowych”. Jeśli idzie natomiast o okoliczności, które można by nazwać historyczno-kulturowymi, to wynikały one – jak się wydaje – raczej ze społecznego czy kulturowego traktowania głównie zasobów ziemi jako ogólnie dostępnego „daru przyrody”. W takiej sytuacji naturalnym niejako teoretycznym posunięciem ze strony przedstawicieli klasycznej ekonomii politycznej było analityczne przesunięcie akcentów na badanie czynnika, którego funkcjonowanie wymaga przeprowadzania wielorakich zabiegów i ponoszenia kosztów. Takim czynnikiem w ówczesnych warunkach była praca ludzka. Wówczas to powszechnie znane było już przecież ujmowanie (nakładów) pracy za pomocą jednostek czasu poświęconego czy przeznaczanego na pracę, wyrażanych w postaci godzin zegarowych. Poza wymienionymi wyżej uwarunkowaniami, można by zaproponować w tym miejscu uwzględnienie pośredniego wpływu oświeceniowych poglądów filozoficznych oraz religijnych na akceptowaną dość powszechnie wizję człowieka w świecie oraz okoliczność, iż w ówczesnym okresie działalności intelektualnej nie funkcjonowała jeszcze względnie autonomiczna wobec filozofii nauka ekonomiczna. O tej ostatniej właściwości niech świadczy chociażby widoczny w dobie klasycznej ekonomii politycznej związek ekonomii politycznej z filozofią społeczną, wyrażający się, zwłaszcza u J. S. Milla, wskazywaniem na jej powiązania z filozofią społeczną.

Przejdę teraz do zarysowania ogólnej teorii wartości opartej na pracy, podkreślając przy tym jej aspekt ilościowy i jakościowy. Umożliwi to nam dalsze zrekonstruowanie ogólnych zasad charakteryzowania w jej kontekście pracy. Wszyscy reprezentanci klasycznej

²⁶ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 130.

ekonomii politycznej (w osobach zarówno jej protagonistów takich jak A. Smith i D. Ricardo, jak i krytyków jak K. Marks) przystępujący do skonstruowania różnych wariantów tej doktryny stanęli przed problemem udzielenia odpowiedzi na trzy podstawowe pytania: a) czy praca jest podstawą i istotą bogactwa?; b) czy praca jest najlepszym miernikiem wartości (rzeczywistą ceną wszystkich dóbr)?; oraz c) czy praca jest źródłem wartości [wymiennej], czyli innymi słowy, co określa wartość wymienną towaru? Zaznaczmy w tym miejscu, że pytania a) i b) odwołują do kategorii „wartości absolutnej”, natomiast pytanie c) do problemu „wartości względnej” (wymiennej).

Okazuje się, iż każdy z wyżej wymienionych teoretyków podjął się próby odpowiedzi na każde z tych pytań. Tym, co ich odróżniało, były nie tylko odmienne rezultaty poznawcze czy sposób ich uzyskiwania, ale także odmienna aksjologia wiązana z tymi koncepcjami. Przypomnijmy, że niemałe znaczenie miały też pewne rozbieżności natury terminologicznej, szczególnie jeśli chodzi o rozumienie takich kluczowych terminów, jak „wartość” oraz „praca”.

Ogólna teoria wartości opartej na pracy – w zależności od tego, który z klasycznych ekonomistów politycznych podejmował się skonstruowania jej określonego wariantu – przybierała więc nieco odmienną postać. Można nawet pokusić się o stwierdzenie, że wiele niejasności związanych z tą teorią wynikało z tego, iż następcy – o czym już wspominaliśmy – źle rozumieli intencje swoich poprzedników. I tak – jak argumentuje metodolog i historyk myśli ekonomicznej Mark Blaug²⁷ – D. Ricardo rozminął się z A. Smithem, K. Marks z kolei miał przeoczyć zamiar D. Ricarda. Wykazane przez niektórych badaczy historii myśli ekonomicznej przypadki takich nieporozumień stanowią dość istotną i przekonującą przesłankę stwierdzenia, iż ogólna teoria wartości opartej na pracy jako taka nie stanowi homogenicznej struktury teoretycznej.

W takiej sytuacji, pamiętając o ilościowym i jakościowym aspekcie teorii wartości, można pójść tropem niektórych jej komentatorów²⁸ i postawić tezę, iż w gruncie rzeczy doktrynę wartości opartej na pracy można interpretować na co najmniej dwóch poziomach – możliwych do wskazania z analitycznego punktu widzenia.

²⁷ D. Greenwald (ed.), *Encyclopedia of Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York 1982, s. 596.

²⁸ *Ibidem*, s. 595-597; a także: A. Sen, *On the Labour Theory of Value...*, *op.cit.*, s. 175.

1. *Ilościowa* teoria wartości względnej opartej na pracy – stanowi formułę wyjaśniającą mikroekonomiczne zagadnienie *kształtowania się i określania* cen. W ramach tej, znanej również pod nazwą teorii cen względnych opartych na pracy, propozycji twierdzi się, że stosunki wymienne pomiędzy towarami w wolnokonkurencyjnym systemie rynkowym, w którym niezależni producenci konkurują ze sobą w celu maksymalizacji własnych korzyści, określone są po prostu ilością pracy włożonej w wytworzenie tych towarów, czyli ilością pracy ucieleśnionej w towarze.

Powstaje w tym miejscu pytanie, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu, kolejni reprezentanci klasycznej ekonomii politycznej dostarczyli nam własnych wariantów takiej ilościowej teorii cen względnych opartych na pracy. Współczesne studia nad tym okresem rozwoju myśli ekonomicznej nie dostarczają nam jednoznacznej odpowiedzi. Niektórzy badacze²⁹ przekonują nas do tezy, iż w dorobku A. Smitha, D. Ricarda i K. Marksa nie można doszukać się wersji takiej teorii. Inni³⁰ z kolei twierdzą, że dysponują nią tylko D. Ricardo i K. Marks. Jeszcze inni³¹ ostrożnie skupiają się na wykazaniu obecności tego wariantu wyłącznie w analizach D. Ricarda. Natomiast cały wysiłek intelektualny przedstawicieli obozu ekonomii marksistowskiej³² koncentruje się na wydobyciu i wzmocnieniu twierdzeń dokonanych w tym zakresie przez K. Marksa.

Punktem wyjścia w tym względzie niech będzie koncepcja zaproponowana przez A. Smitha. Interpretacja jego ustaleń sprawia niemałe trudności, ponieważ także w tym przypadku jest on dwuznaczny. Przewagę zdaje się współcześnie zdobywać pogląd, iż autor *Bogactwa narodów* dostarczył nam w VI rozdziale zatytułowanym „O częściach składowych ceny towarów” tzw. *uproszczonej* teorii wartości względnej opartej na koszcie pracy, w której eksponuje się „koszty robocizny”. Na poparcie takiej tezy A. Smith stwierdza, iż „stosunek między ilościami pracy, jakie potrzebne są do tego, by zdobyć różne przedmioty, jest jedyną, jak się zdaje, podstawą, która

²⁹ Zob.: D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, *op.cit.*

³⁰ Zob.: M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, *op.cit.*

³¹ Zob.: G. Stigler, *Ricardo and the 93% Labor Theory of Value*, „*American Economic Review*” June 1958.

³² Zob. m.in.: R. Meek, *Studia z teorii wartości opartej na pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1958; R. Hilferding, *Kapitał finansowy*, Warszawa 1958; D. K. Foley, *Recent Developments in the Labor Theory of Value*, „*Review of Radical Political Economics*” vol. 32, 2000, no. 1; A. Saad-Filho, *Concrete and Abstract Labour in Marx's Theory of Value*, „*Review of Political Economy*” vol. 9, 1997, nr 4.

może dać normę do ich wzajemnej wymiany”³³. Niemniej jednak przyjmuje się, iż zarysowany powyżej wariant ilościowej teorii cen względnych opartych na pracy stanowi formułę wyjaśniającą, jak w gospodarce bezpieniężnej – typowej dla tzw. „wczesnego i prymitywnego stanu społeczeństwa” – względne ceny są determinowane przez ilość wydatkowanej pracy. Zakłada się przy tym, że praca jest jedynym dostępnym czynnikiem biorącym udział w procesie produkcji. Dlatego też częstokroć określa się ją mianem wersji uproszczonej bądź prymitywnej.

Zasygnalizowana przez nas pewna dwuznaczność mająca się kryć w propozycji A. Smitha uruchomiła krytykę ze strony D. Ricarda, który zarzucił temu pierwszemu „pomieszenie pojęcia ilości pracy uprzedmiotowionej z pracą, którą można nabyć za towar, jako miernika wartości”³⁴. Opierając się dalej na założeniu, iż „wartość wymienna towarów, które są użyteczne, wypływa z dwóch źródeł: z ich rzadkości i z ilości pracy niezbędnej do ich otrzymania”³⁵, dostarcza nam D. Ricardo – także w opinii swoich niektórych współczesnych komentatorów³⁶ – tzw. *empirycznej* teorii wartości względnej opartej na pracy. Propozycja D. Ricarda oznaczać więc będzie formułę, która w swoim wyjaśnianiu akcentuje tylko *strategiczną* rolę ilościowego znaczenia nakładów pracy jako czynnika w największym stopniu determinującego zmiany cen w czasie.

Z kolei K. Marks przystąpił do formułowania swojej koncepcji, mając na uwadze ustalenia w interesującym go zakresie poczynione już wcześniej przez A. Smitha i D. Ricarda. Jak wykazał O. Lange, marksowska teoria wartości (względnej) opartej na pracy znajduje swoje zastosowanie przede wszystkim „dla każdej gospodarki wymiennej drobnych wytwórców, z których każdy jest właścicielem swoich środków produkcji”³⁷ i dla niej jest bez wątplenia prawdziwa. W przypadku natomiast gospodarki kapitalistycznej „teoria ta wymaga – kontynuuje O. Lange – pewnych modyfikacji, wynikających z różnic w składzie organicznym kapitału (tj. w stosunku kapitału zainwestowanego w dobra kapitałowe do kapitału zainwestowanego

³³ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, op.cit., s. 61,

³⁴ M. Dobb, *Teoria wartości i podziału od Adama Smitha. Ideologia a teoria ekonomii*, op.cit., s. 85.

³⁵ D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1957, s. 8.

³⁶ G. Stigler, *Ricardo and the 93% Labor Theory of Value*, op.cit., s. 361; a także: M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, op.cit., s. 130.

³⁷ O. Lange, *Ekonomia marksowska a współczesna teoria ekonomii*, w: *idem, Dzieła*, t. III, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, s. 27.

w dobra płacowe) w różnych gałęziach produkcji”³⁸. Jednakże – jak zdaje się sugerować polski ekonomista – wprowadzenie modyfikacji powoduje, iż propozycja K. Marksa stanowi w gruncie rzeczy tzw. *analityczną* teorię wartości względnej opartej na pracy. Oznacza to potraktowanie jej jako formuły wyjaśniającej, w jaki sposób względne ceny są wyznaczane *wyłącznie* przez nakłady pracy.

Reasumując, przedstawione przez nas klasyczne wersje teorii wartości opartej na pracy są o tyle ilościową teorią wartości względnej w uznawanym obecnie w teorii ekonomii tego słowa znaczeniu, o ile „twierdzą one, że cena towaru jest równa ilości pracy uprzedmiotowionej w nim podczas produkcji [oraz – przyp. K.N.], że konkurencja wymusza taki podział zasobów produkcyjnych między różne gałęzie, że względne ceny w długim okresie stają się proporcjonalne do nakładów pracy”³⁹. Pomimo że wśród historyków myśli ekonomicznej nie ma zgody co do tego, czy w ramach klasycznej ekonomii politycznej wypracowano spójne wersje teorii relacji cen opartych na pracy, to jednak w dyskursie głównego nurtu ekonomii zaczyna powoli dominować interpretacja⁴⁰, zgodnie z którą zarówno A. Smith, D. Ricardo, jak i nawet sam K. Marks w III tomie *Kapitału* mieli odrzucić lub przynajmniej osłabić empiryczną adekwatność teorii [relacji] cen opartych na pracy. Wobec powyższych wątpliwości przejdźmy w tym miejscu do zarysowania jakościowego aspektu teorii wartości tkwiącego w propozycjach wspomnianych teoretyków.

2. *Jakościowa* teoria wartości absolutnej opartej na pracy – stanowi formułę podkreślającą znaczenie *ludzkiego zaangażowania* w społecznym procesie produkcji i podziału oraz postulującą *szacowanie* tego zaangażowania w określonych jednostkach pracy. W ramach tej teorii, mogącej również przybierać nazwę teorii indywidualnego (subiektywnego) dobrobytu opartego na pracy, twierdzi się, iż jednostka staje się „zamożniejsza” w rezultacie zmiany określonej wielkości⁴¹. Wartość absolutna odnosi się tutaj do wartości ukrytej pod rynkowym aspektem rzeczy i oznacza pewną „absolutną miarę, jaką można przypisać każdemu dobru gospodarczemu, niezależnie

³⁸ *Ibidem*, s. 28.

³⁹ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, *op.cit.*, s. 246.

⁴⁰ D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, *op.cit.*

⁴¹ Współcześnie na terenie ekonomii podstawowym miernikiem wzrostu dobrobytu jest miernik wzrostu poziomu dochodu realnego. Świadczy to o tym, że klasyczna teoria wartości absolutnej opartej na pracy sięgała niejako głębiej w swych badaniach aniżeli współczesne teorie dobrobytu.

od jakiegokolwiek innego dobra gospodarczego, i że takimi absolutnymi miarami są albo czas pracy nabywany wraz z towarem, albo czas pracy zawarty w towarze⁴², albo społecznie niezbędny czas pracy wymagany do bezpośredniego wytworzenia towaru. Za pomocą tychże wielkości można szacować poprawę materialnej i/lub społecznej stopy życiowej.

W tym miejscu nasuwa się pytanie, czy, a jeśli tak, to w jakiej postaci, poszczególni reprezentanci klasycznej ekonomii politycznej dostarczyli nam własnych wersji takiej jakościowej teorii wartości absolutnej opartej na pracy. Także w tym przypadku nie można znaleźć w historii myśli ekonomicznej rozstrzygającej odpowiedzi. Pomimo to spróbujemy zrekonstruować różne warianty teorii wartości absolutnej opartej na pracy w rozważaniach przywoływanych klasycznych ekonomistów politycznych.

Jeśli chodzi o rozważania A. Smitha, to – jak stwierdza D. F. Gordon⁴³ – idea wartości absolutnej miała być zasygnalizowana w rozdziale V *Bogactwa narodów*, zatytułowanym „O rzeczywistej i normalnej cenie towarów, czyli o ich cenie wyrażonej w pracy i ich cenie wyrażonej w pieniądzu”. W tym przypadku można doszukać się tzw. teorii wartości absolutnej opartej na rozporządzaniu (dysponowaniu) pracą [konkretną], w której autor zwraca uwagę na cenę towaru wyrażoną w określonych jednostkach pracy. Stanowisko to wyraża sformułowana przez A. Smitha uwaga, iż:

„od czasu, kiedy upowszechnił się podział pracy, osobista praca człowieka może mu dostarczyć zaledwie drobnej ich [udogodnień i przyjemności życia – przyp. K.N.] części. Znacznie większą ich część czerpie człowiek z pracy innych ludzi, toteż będzie bogaty lub ubogi w zależności od ilości pracy, którą może rozporządzać lub którą zdolny jest nabyć. A więc dla osoby, która posiada jakiś towar, a nie zamierza sama zużyć go lub spożyć, lecz chce go wymienić na inne towary, wartość tego towaru równa jest tej ilości pracy, jaką pozwala mu on nabyć lub jaką pozwala mu rozporządzać⁴⁴.”

A. Smith zdaje się dalej przypisywać każdemu towarowi pewną niezmienną miarę wartości w postaci ilości pracy „jako nigdy nie wahającej się w swej wartości⁴⁵”. Przypomnijmy, że ma tutaj na myśli ilość pracy, jaką można „nabyć” wraz z towarem. Takiej absolutnej i niezmiennej wartości doszukuje się A. Smith w tym, co można

⁴² D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, op.cit., s. 466-467.

⁴³ *Ibidem*, s. 467.

⁴⁴ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, op.cit., s. 39.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 43.

nazwać przykrością i/lub kosztem psychologicznym godziny osobistej pracy, ponieważ:

„O równych ilościach pracy można powiedzieć, że zawsze i wszędzie mają równą wartość dla robotnika. Przy zwykłym stanie swego zdrowia, sił i usposobienia, zwykłym stopniu swej umiejętności i sprawności robotnik musi zawsze poświęcić tę samą ilość swych wygód, swobody i zadowolenia. Cena, którą płaci, pozostać musi taka sama, bez względu na ilość dóbr, jaką w zamian otrzymuje. Tych dóbr, co prawda, może nabywać raz więcej, raz mniej; ale wówczas zmienia się wartość tych dóbr, nie zaś pracy, za którą je nabywa”⁴⁶.

W takiej sytuacji, dostarcza nam autor *Bogactwa narodów* takiego rozumienia pojęcia pracy, które odwołuje do „wysiłku i trudu” oraz „poświęcania wygód, swobody i zadowolenia” związanego z wykonywaniem pracy. Tak więc ilość pracy – będąca jednakże według niego „pojęciem oderwanym”⁴⁷, ponieważ trudno uchwytnym doświadczalnie – a w konsekwencji ilość wysiłku i trudu, znajduje swój wyraz w nieziennej przykrości pracy. Gdyby dodać, że wartość absolutną określa Smith mianem „rzeczywistej wartości” lub „rzeczywistej ceny”, wówczas przez pojęcie pracy można rozumieć „nie określoną ilość godzin, lecz jednostki przykrości, psychologiczny koszt pracy ponoszony przez człowieka”⁴⁸.

Jeśli idzie o D. Ricarda, to mimo że na pierwszy plan wysuwa się u niego teoria wartości względnej, można jednak doszukać się pewnej wersji teorii wartości absolutnej opartej na pracy. Niemniej jednak przyjmuje ona odmienną postać niż w przypadku wersji jego poprzednika. Odnotowane przez nas wcześniej zamieszanie związane z rozumieniem intencji poprzedników, zwłaszcza w klasycznym okresie rozwoju ekonomii politycznej, znalazło swój wyraz właśnie w rozważaniach autora *Zasad ekonomii politycznej i opodatkowania*. Ricardo, analizując ustalenia Smitha, zarzucił mu pomieszanie „pracy rozporządzalnej” przez produkt i „pracy ucieleśnionej” w produkcji. Uzasadnił to, dokonując rozróżnienia pomiędzy wartością [względną] i bogactwem. Taki zarzut nie wydaje się do końca słuszny, ponieważ – jak pokazaliśmy wyżej – kiedy Smith używał pojęcia „pracy rozporządzalnej” przez produkt, to operował nim w kontekście teorii wartości absolutnej, a nie – jak sądził Ricardo –

⁴⁶ *Ibidem*, s. 42-43.

⁴⁷ *Ibidem*, s. 41.

⁴⁸ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 69.

w kontekście teorii wartości względnej. Nie ma też racji Ricardo, zarzucając Smithowi, iż ten dostarczył dwóch różnych definicji „bogactwa”, kiedy raz stwierdził, że „człowiek bywa bogaty lub ubogi w zależności od tego, w jakim stopniu stać go na zaspokojenie pierwszych potrzeb oraz na korzystanie z udogodnień i przyjemności życia”⁴⁹, a innym razem, że „człowiek będzie (...) bogaty lub ubogi w zależności od ilości pracy, którą zdolny jest nabyć”⁵⁰. Ricardo konstatuje, że tylko pierwsze z powyższych stwierdzeń jest poprawne. Niemniej jednak zdaje się on nie zauważać, że oba stwierdzenia się nie wykluczają, ponieważ *smithowskie* „korzystanie z udogodnień i przyjemności” jest tylko konsekwencją „ilości pracy, którą zdolny jest nabyć” człowiek mogący w ten sposób oszczędzić sobie trudności i przykrości wiążących się z osobistą pracą rozumianą jako osobisty wysiłek. Poza tym Ricardo, określając częstokroć bogactwo w kategoriach „obfitości” w produkty, interpretuje Smitha „udogodnienia i przyjemności życia” przede wszystkim jako „artykuły zbytku” zapewniające „wygody i przyjemności życiowe”. Takie nastawienie także nie pomogło mu w dostrzeżeniu teorii wartości absolutnej u Smitha.

Na pierwszy rzut oka wydaje się więc, że nie tylko termin „wartość”, ale także termin „bogactwo” oraz sama przyjmowana jednostka pracy musiały oznaczać dla tych dwóch klasycznych ekonomistów politycznych nie do końca to samo. Pomimo tych zastrzeżeń, Ricardo również przedstawił własny wariant teorii wartości absolutnej opartej na pracy. Punktem wyjścia było dla niego zdefiniowanie „wartości” jako ilości pracy użytej na wytworzenie towaru oraz „bogactwa” w sensie obfitości, ilości towarów pozostających do dyspozycji. Sądząc, że teoria oparta na pracy rozporządzałnej Smitha jest teorią wartości względnej, przeprowadza Ricardo argumentację mającą podważyć taką możliwość. W konsekwencji stwierdza – inaczej niż Smith – że bogactwo człowieka powiększa się w sytuacji, gdy ilość pracy wydatkowanej na wytworzenie „artykułów niezbędnych i przydatnych człowiekowi”⁵¹ zmniejsza się. Przy czym przez jednostkę pracy rozumie tutaj Ricardo zapewne czas pracy, a ściślej mówiąc, [zegarowe] godziny pracy. Wartość absolutna rzeczy sprowadzać się będzie wtedy do „łatwości czy trudności jej wytworzenia”⁵². *Ricardiańska* teoria wartości absolutnej opartej na

⁴⁹ A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, *op.cit.*, s. 39.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, *op.cit.*, s. 321.

⁵² *Ibidem*, s. 316-317.

pracy osobistej zdaje się zatem głosić, iż poprawa subiektywnego dobrobytu odbywa się poprzez zmniejszenie „nakładu mozołu i pracy”⁵³ wyrażonego w jednostkach czasu, przy czym wskaźnikiem zmniejszania się nakładu pracy miałyby być „ilość zaoszczędzonej pracy”⁵⁴. W takiej sytuacji samo zmniejszenie ilości i czasu pracy poświęcanego na wytworzenie jednostki towaru oznaczać będzie „ujemną funkcję ludzkiego wysiłku na jednostkę produktu; mówiąc inaczej, jesteśmy bogatsi, gdy mniej pracujemy dla wytworzenia jednostki produktu”⁵⁵. Sam Ricardo na określenie wartości absolutnej zdawał się używać dwóch terminów: „rzeczywista wartość” i „pozytywna wartość”. O tym, że *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania* zawierają wersję jakościowej teorii wartości absolutnej opartej na pracy, świadczy uwaga ich autora, iż „praca jest tym wspólnym miernikiem, w którym możemy wyrazić ich [dóbr – przyp. K.N.] rzeczywistą (...) wartość”⁵⁶.

Jeśli chodzi natomiast o rozważania Marksa w tym względzie, to są one jeszcze bardziej złożone niż w przypadku jego poprzedników. W ramach jego ogólnej teorii wartości opartej na pracy można doszukać się trzech teorii, a mianowicie teorii wartości względnej, teorii wartości dodatkowej oraz teorii wartości absolutnej. Jak sugerują M. Blaug⁵⁷, D. F. Gordon⁵⁸ czy M. Postone⁵⁹, spośród wszystkich interpretacji dokonań autora *Kapitału*, możliwa jest też taka pozwalająca zrekonstruować jakościową teorię wartości absolutnej opartej na pracy. Z jednej strony taka interpretacja wydaje się jednak znacznie trudniejsza, a to z racji tego, iż jak się powszechnie uważa, wszystkie teorie ekonomiczne składające się na gmach doktryny sformułowanej przez Marksa stanowią niejako „sieć naczyń połączonych”. Z drugiej zaś – zwykło się przecieć z różnych pozycji teoretycznych rekonstruować i analizować dorobek Marksa pod kątem jego poszczególnych propozycji, tj. prawa wartości, teorii cen względnych opartej na pracy wraz z tzw. „problemem transformacji”, teorii wartości dodatkowej (jako teorii [wy]zysku), teorii względnego i bezwzględnego zubożenia (prawo spadającej lub stałej stopy płac realnych), praw ruchu kapitalizmu, teorii niżkowej tendencji stopy

⁵³ *Ibidem*, s. 319.

⁵⁴ *Ibidem*, s. 331.

⁵⁵ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, *op.cit.*, s. 70.

⁵⁶ D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, *op.cit.*, s. 329.

⁵⁷ D. Greenwald (ed.), *Encyclopedia of Economics*, *op.cit.*, s. 595.

⁵⁸ D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, *op.cit.*, s. 470.

⁵⁹ M. Postone, *Time, Labor, and Social Domination. A Reinterpretation of Marx's Critical Theory*, Cambridge University Press, Cambridge 1993, s. 124, 188.

zysku (prawo spadającej stopy zysku), teorii klas społecznych, teorii rezerwowej armii bezrobotnych czy teorii płac opartych na wartości siły roboczej.

Większość komentatorów Marksa koncentruje się na „stronniczej” analizie albo jego teorii wartości względnej opartej na pracy, albo jego teorii wartości dodatkowej (jako teorii zysku), sygnalizując tylko (jak D. F. Gordon) bądź po prostu nie dostrzegając tego, co nazwaliśmy teorią wartości absolutnej opartej na pracy. Ta ostatnia, jak się wydaje, może stanowić ogniwo pośrednie pomiędzy przywołanymi dwiema teoriami⁶⁰. Dlatego warto w tym miejscu podjąć próbę zrekonstruowania jego propozycji w tym zakresie. Okaze się ona odmienna od do wersji Smitha i Ricarda, nie tylko pod względem charakterystyki „bogactwa” i „wartości”, ale przede wszystkim pod względem treści i zakresu samego pojęcia pracy oraz typowej dla samej pracy jednostki pomiaru.

Nie przypadkiem Marks rozpoczyna *Kapitał* od spostrzeżenia, iż „bogactwo społeczeństw, w których panuje kapitalistyczny sposób produkcji, występuje jako ‘olbrzymie zbiorowisko towarów’”⁶¹. Pomimo że uwaga ta sygnalizuje nam jedynie ogólny przedmiot jego dalszych dociekań, to jednak ma ona – przynajmniej dla naszych rozważań – istotne konsekwencje. Powszechnie wiadomo, że Marks, po pierwsze, wyróżnił „dwa czynniki towaru”, a mianowicie „wartość użytkową i wartość (substancję wartości i wielkość wartości)”⁶², w rezultacie czego odkrył „dwoisty charakter pracy zawartej w towarach”⁶³. Zadowolając się powyższymi rozróżnieniami, nie dostrzega się kolejnej, niezwykle istotnej, marksowskiej dystynkcji pomiędzy dwiema postaciami bogactwa, a mianowicie pomiędzy „bogactwem materialnym” a formą społeczną bogactwa, czyli „wartością [wewnętrzną]”⁶⁴. Taki stan rzeczy traktował Marks jako charakterystyczny dla gospodarki kapitalistycznej i mający swe źródło w podwójnym charakterze pracy. Dla celów rekonstrukcji

⁶⁰ Współcześnie bowiem dominuje pogląd, według którego postulowana przez Marksa teoria wartości dodatkowej (wyzysku) nie wywodzi się bezpośrednio z teorii względnej wartości wymiennej opartej na ilości pracy ucieleśnionej w towarach (z prawa wartości). Samemu Marksowi w myśl takiego poglądu miało zależeć nie na udowodnieniu tej pierwszej przez prawo wartości, lecz co najwyżej na ich uzgodnieniu. Zob.: M. Dobb, *Teorie wartości i podziału od Adama Smitha. Ideologia a teoria ekonomii*, op.cit., s. 157-158.

⁶¹ K. Marks, *Kapitał*, t. I, op.cit., s. 37.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ *Ibidem*, s. 44.

⁶⁴ *Ibidem*, s. 38.

marksowskiej teorii wartości absolutnej opartej na pracy zasadnicze będzie przede wszystkim skoncentrowanie się na związku pomiędzy dualnym charakterem pracy i dwiema formami bogactwa w kapitalizmie.

Jak zasygnalizowaliśmy wyżej, Marks wykazuje podwójny charakter pracy zawartej w towarze w kapitalistycznej gospodarce rynkowej poprzez *analityczne* wypreparowanie „pracy konkretnej” i „pracy abstrakcyjnej”. Rozróżnienia tego nie odnosi do dwóch empirycznie różnych rodzajów pracy⁶⁵, lecz do dwóch *formalnych* aspektów tej samej pracy w społeczeństwie wytwarzającym towary. Niewątpliwie ma rację Leszek Nowak, kiedy zauważa, że „różnica pomiędzy pracą abstrakcyjną i pracą konkretną jest różnicą typu logicznego – praca abstrakcyjna to przedmiot typu logicznego o jeden stopień wyższego niż praca konkretna”⁶⁶. Według poznańskiego filozofa praca konkretna „jest z formalnego punktu widzenia *relacją* czteroczłonową, której członami są: osoba, produkt, którego wytworzenie jest celem tej osoby, sytuacja produkcyjna i odcinek czasu”⁶⁷, natomiast sama praca abstrakcyjna oznaczać będzie „typ (zbiór) prac konkretnych, a zatem zbiór relacji”⁶⁸.

Takim formalnym kategoriom pracy konkretnej i pracy abstrakcyjnej przyporządkowuje dalej Marks kolejno dwie formy bogactwa, a mianowicie bogactwo materialne, powstające w wyniku społecznego podziału pracy na rynku, oraz bogactwo społeczne. Zaczniemy od pierwszego przypadku, który pokazuje, że analizy Marksa zbyt nie odbiegają od analiz Smitha i Ricarda w tym względzie. Samo bogactwo materialne – zdaniem Marksa – wyraża się w przyroście masy wartości użytkowych w każdej formie społeczeństwa. Owe dobra wytwarzane są według niego przez *pracę konkretną*, która jest wtedy „procesem zachodzącym między człowiekiem a przyrodą, procesem, w którym człowiek poprzez swoją działalność realizuje, reguluje i kontroluje wymianę materii z przyrodą”⁶⁹. Tak scharakteryzowana praca konkretna uzależniona jest

⁶⁵ W ten sposób stara się interpretować marksowską pracę konkretną i pracę abstrakcyjną C. Offe, kiedy rozróżnia na podstawie tego, czy ich produkty są wytwarzane na potrzeby rynku, czy też nie. Więcej na ten temat zob.: M. Postone, *Time, labor, and social domination. A reinterpretation of Marx's critical theory*, op.cit., s. 199-200.

⁶⁶ L. Nowak, *U podstaw Marksowskiej metodologii nauk*, op.cit., Warszawa 1971, s. 220.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ K. Marks, *Kapitał*, t. I, op.cit., s. 188.

od zmian *siły produkcyjnej pracy*, na którą składają się z kolei: „prze-ciętny poziom umiejętności robotnika, stopień rozwoju nauki i jej technologicznego zastosowania, społeczna organizacja procesu produkcji, rozmiary i efektywność środków produkcji oraz warunki naturalne”⁷⁰. Pomiędzy pracą konkretną i jej siłą produkcyjną zachodzi wprost proporcjonalna zależność. Większa wydajność pracy konkretnej powoduje wytworzenie większej ilości wartości użytkowych, a więc większą masę bogactwa materialnego. Wówczas miernikiem tak rozumianego bogactwa jest ilość i jakość wytworzonych przez określone prace konkretne produktów. W takiej sytuacji pojęcie pracy konkretnej rozumianej w kategoriach określonej i celowej działalności wytwórczej jest pojęciem transhistorycznym i antropologicznym, a więc wyrażającym naturalny stosunek zachodzący pomiędzy człowiekiem a przyrodą (naturą), bez względu na określoną formę społeczeństwa. W takim sensie – zdaniem Marksa – „praca [konkretna – przyp. K.N.] nie jest więc (...) jedynym źródłem materialnego bogactwa”⁷¹, ponieważ zasadniczą rolę w wytwarzaniu wartości użytkowych odgrywa „przyroda”.

Rozważania Marksa wokół pracy konkretnej nie wnoszą jeszcze nic szczególnie nowego, czego nie można by odnaleźć u Smitha i Ricarda. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, że gdyby Marks poprzestał na tym etapie rozważań, wówczas jego teoria wartości absolutnej opartej na pracy nie odbiegałaby zbytnio od propozycji jego poprzedników, gdyż podkreślała powiększanie się indywidualnego dobrobytu w społeczeństwie jako „funkcję” zaoszczędzenia sobie trudu i wysiłku związanego z osobistą pracą. Wobec tego Marks byłby co najwyżej reprezentantem stanowiska, które moglibyśmy określić mianem krytycznej ekonomii politycznej. Nie zatrzymuje się on jednak na tym etapie, lecz przystępuje do sformułowania swojej jednostki pracy, ustosunkowując się krytycznie zarówno do Smitha, jak i Ricarda. Po pierwsze, zarzuca temu pierwszemu, iż pracę, czyli „wydatkowanie siły roboczej traktuje (...) tylko jako ofiarę ze spoczynku, wolności i szczęścia”⁷², po czym proponuje wstępne rozumienie ogólnego pojęcia pracy jako „normalnej czynności życiowej”⁷³ i „produkcyjne użytkowanie ludzkiego mózgu, mięśni, nerwów, rąk”⁷⁴. Po drugie, docenia znaczenie ustaleń

⁷⁰ *Ibidem*, s. 42.

⁷¹ *Ibidem*, s. 46.

⁷² *Ibidem*, s. 50.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ *Ibidem*, s. 47.

Ricarda dotyczących określania wartości przez czas pracy dla nauki ekonomii, zarzucając mu jednak, iż ten zatrzymał się „w pół drogi”, ani nie przeprowadzając badania osobliwości pracy, ani też nie wgłębiając się w naturę pracy, przyjmując jej „pozorny” charakter jako dany. Stosunek Marksa do dokonań swoich poprzedników najlepiej streszczają następujące słowa:

„uwadze wszystkich bez wyjątku ekonomistów uszła ta prosta rzecz, że skoro towar jest czymś dwoistym, wartością użytkową i wartością wymienną, reprezentowana w towarze praca musi mieć również dwoisty charakter, podczas gdy sama analiza pracy sans phrase, jak u Smitha, Ricarda etc., musi wszędzie potykać się o nie dające się wytłumaczyć kwestie. Tu tkwi w istocie cała tajemnica krytycznego ujęcia zagadnienia”⁷⁵.

Wynika z tego, że Marks w swej krytyce ekonomii politycznej nie zamierzał poprzestawać na rozpatrywaniu jednego tylko aspektu pracy i bogactwa [materialnego]. Analizując dualny charakter pracy i bogactwa, odnosił go do warunków charakterystycznych dla kapitalistycznego sposobu produkcji. Uczony wychodzi w tym przypadku od społecznej formy bogactwa, którą określa mianem „wartości [wewnętrznej]”. Taka społeczna forma bogactwa w postaci „wartości wewnętrznej” produktu wyraża się „ilością zawartej w nim ‘substancji wartościotwórczej’, czyli pracy”⁷⁶. Autor *Kapitału* ma tutaj na myśli pracę abstrakcyjną⁷⁷. Stosowanie kategorii pracy abstrakcyjnej jest o tyle uzasadnione, o ile – jako wytwarzająca społeczną i historycznie określoną formę bogactwa w postaci wartości – sama musi być historycznie odniesiona do kapitalistycznego sposobu produkcji. Wobec tego abstrakcyjna praca ludzka konstytuuje

⁷⁵ K. Marks, F. Engels, *Dziela*, t. 32, Książka i Wiedza, Warszawa 1973, s. 16-17.

⁷⁶ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 41.

⁷⁷ Warto w tym miejscu zaznaczyć, że Marks nie dostarcza w *Kapitale* jednoznacznej definicji pracy abstrakcyjnej. Z jednej strony zdaje się on wskazywać na jej biologiczny wymiar, który można interpretować jako wydatkowanie fizjologicznej energii ludzkiej, o czym świadczą słowa K. Marksa, iż „wszelka praca jest z jednej strony wydatkowaniem ludzkiej siły roboczej w znaczeniu fizjologicznym – i w tym charakterze jako jednorodna praca ludzka, czyli abstrakcyjnie ludzka praca tworzy wartość towarów. Wszelka praca jest z drugiej strony wydatkowaniem ludzkiej siły roboczej w szczególnej, przez cel swój określonej formie, i w tym charakterze jako konkretna użyteczna praca – tworzy wartości użytkowe” (K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 49). W innym miejscu jednak przywołuje K. Marks takie znaczenie pracy abstrakcyjnej, które odnosi do jej aspektu społecznego. Powyższe analizy opowiadają się za tym drugim rozumieniem pojęcia pracy abstrakcyjnej jako wytwarzającej społeczną formę bogactwa w postaci „wartości”.

wymiar wartości towarów, stanowiąc przez to ich „substancję społeczną”⁷⁸. Sama praca abstrakcyjna oznacza dalej określoną jednostkę społeczną, która wyraża nie tyle „wymianę materii między człowiekiem i naturą”, ile określone stosunki między ludźmi. Natomiast ilość pracy abstrakcyjnej „mierzy się długością jej trwania, a czas pracy posiada z kolei skalę w określonych jednostkach czasu, jak godzina, dzień itd.”⁷⁹ W takiej sytuacji Marks, świadomy występujących w społeczeństwie różnic w indywidualnych umiejętnościach i kwalifikacjach, a przez to w ilości wydatkowanej pracy, zdaje się owe różnice analitycznie niwelować, stwierdzając, iż „praca [abstrakcyjna – przyp. K.N.] stanowiąca substancję wartości jest to jednorodna ludzka praca, wydatkowanie tej samej ludzkiej siły roboczej”⁸⁰. Po takim doprecyzowaniu może on przejść do następnego etapu, w którym sprowadza przeciętną pracę abstrakcyjną wydatkowaną na wytworzenie towaru do zużycia tzw. „społecznie niezbędnego czasu pracy”. Na jednostkę czasu pracy abstrakcyjnej wybiera Marks społecznie niezbędną godzinę pracy, zakładając przy tym *przeciętny* stopień wydajności, umiejętności i intensywności pracy. Przez to jednostka pracy abstrakcyjnej staje się u niego wyrazem stosunków społecznych między bezpośrednimi wytwórcami.

Następnie Marks zauważa, że w kapitalistycznym sposobie produkcji wzrostowi bogactwa materialnego osiągniętemu poprzez wzrost przeciętnego poziomu siły produkcyjnej i przeciętnego poziomu intensywności pracy może towarzyszyć spadek wielkości jego wartości, wyrażający się zmniejszeniem społecznie niezbędnego czasu pracy. Gdyby dodać, że Marks na określenie „wartości absolutnej” stosuje takie terminy, jak „społeczna substancja wartości”, „pierwiastek wartościotwórczy”, „substancja wartościotwórcza”, „wartość ukryta”, „wartość wewnętrzna” czy „wartość immanentna”, wówczas jego wersję teorii wartości absolutnej można by – podążając za interpretacją Moishe Postone’a⁸¹ – nazwać „teorią bogactwa społecznego opartego na pracy” abstrakcyjnej.

Nieco inaczej rysuje się sprawa, jeśli chodzi o sformułowaną przez Marksa teorię wartości dodatkowej, która stanowi trzeci poziom, na jakim można interpretować ogólną teorię wartości opartej na pracy. Jest ona często zbywana przez przedstawicieli głównego nurtu teorii ekonomii jako propozycja w swej istocie bardziej etyczna

⁷⁸ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 41.

⁷⁹ *Ibidem*, s. 41.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ M. Postone, *Time, Labor, and Social Domination...*, *op.cit.*, s. 394.

czy polityczna aniżeli naukowa. Pod presją tego rodzaju krytyki⁸² nawet czołowi reprezentanci obozu ekonomii marksistowskiej, tacy jak M. Dobb, zdają się wycofywać z twierdzenia, że „teoria” ta ma wynikać z „prawa wartości”. Nie jest celem niniejszej pracy angażowanie się w ten spór, wobec czego przedstawimy poniżej tylko i wyłącznie krótki zarys marksowskiej teorii wartości dodatkowej.

Z naszego punktu widzenia ważne jest, iż sformułowanie przez Marksa teorii wartości dodatkowej opierało się na przyjęciu przez niego dwóch kluczowych rozróżnień. Pierwsze z nich wyrażało się w, omówionej już wcześniej, tezie o podwójnym charakterze pracy zawartej w towarach w postaci pracy konkretnej i pracy abstrakcyjnej i stanowiło punkt wyjścia analizy kapitalistycznych stosunków pracy. Drugie z nich natomiast odnosiło się już do samego charakteru kapitalistycznych stosunków pracy i opierało się na oddzieleniu pojęcia pracy i pojęcia siły roboczej, przy czym tę ostatnią potraktowano jako towar, który tak jak każdy inny towar w społeczeństwie kapitalistycznym posiada swoją „wartość”. Dzięki temu mógł Marks zaaplikować formalnie wyodrębnioną parę praca konkretna/praca abstrakcyjna do analizy wartości siły roboczej i analizy pracy jako takiej. Istotne będzie w tym miejscu zwrócenie uwagi na powiązania pomiędzy wyżej wymienionymi kategoriami.

Marks nie poprzestaje na zarzuceniu swoim poprzednikom pominięcia dualnego charakteru pracy zawartej w towarze. Dodaje bowiem, iż także jeśli chodzi o sam kapitalistyczny stosunek pracy, to zarówno A. Smith, jak i D. Ricardo poprzestali tylko i wyłącznie na „formie jego przejawiania się, która przesłania stosunek rzeczywisty”⁸³. Czym miałyby więc być – zdaniem K. Marksa – taki „istotny” stosunek, który klasyczna interpretacja miała zaciemniać? Po pierwsze, ujawnienie przez Marksa „ukrytego podłoża” opiera się na oddzieleniu pojęcia pracy od pojęcia siły roboczej, przy czym „przez siłę roboczą lub zdolność do pracy rozumiemy całokształt uzdolnień fizycznych i duchowych, istniejących w organizmie, w żywej osobowości człowieka, i uruchamianych przezeń przy wytwarzaniu jakichkolwiek wartości użytkowych”⁸⁴. Tylko siła robocza –

⁸² Zob.: P. A. Samuelson, *Understanding the Marxian Notion of Exploitation: A Summary of the So-Called Transformation Problem Between Marxian Values and Competitive Prices*, „Journal of Economic Literature” 1971; a także: P. A. Samuelson, *Wages and Interests: A Modern Dissection of Marxian Economic Models*, „American Economic Review” vol. 47, 1957, no. 6.

⁸³ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 581.

⁸⁴ *Ibidem*, s. 177.

kontynuuje Marks – stanowi w swej istocie towar sprzedawany w ramach kapitalistycznych stosunków produkcji. Wobec tego wartość wymienną jako taką może posiadać wyłącznie siła robocza, a określa się ją przez „czas pracy niezbędny do produkcji, a więc także do reprodukcji tego szczególnego artykułu”⁸⁵. Tak rozumiany czas pracy „sprowadza się do czasu pracy niezbędnego do wytworzenia (...) środków utrzymania”⁸⁶ siły roboczej. Sama praca natomiast – tutaj jako praca konkretna – jest w rzeczywistości *funkcją* siły roboczej, „spożyciem”, wydatkowaniem i realizacją tej zdolności do pracy i jako taka nie może posiadać wartości. Na podstawie takich analiz Marks dochodzi do wniosku, że w różnicy między „wartością wymienną siły roboczej” a „wartością użytkową pracy” tkwi cała tajemnica tego, co autor *Kapitału* nazywa „wartością dodatkową”.

W ten sposób z rozważań Marksa wyłania się teoria źródła i „natury” zysku jako typu dochodu w postaci teorii wartości dodatkowej opartej na pracy nieopłaconej. Stanowi ona formułę postulującą, że zysk jest „nieopłaconą pracą dodatkową” przywłaszczoną przez właścicieli środków produkcji (kapitalistów) w konsekwencji historycznego pojawienia się i rozpowszechnienia instytucji własności prywatnej i instytucji pracy najemnej opartej na niekompletnej, aczkolwiek „dobrowolnej” umowie o pracę. Znana jest także pod nazwą teorii wyzysku bądź teorii nieopłaconej pracy. Stanowi ona w gruncie rzeczy teorię zajmującą się makroekonomicznymi relacjami podziału wytworzonego wcześniej w procesie produkcji dochodu całkowitego między właścicieli środków produkcji w postaci właścicieli ziemi, właścicieli kapitału i przedsiębiorców a pracowników najemnych, którzy dysponują wyłącznie własną siłą roboczą.

Reasumując, okazuje się, że w całej klasycznej tradycji teorii wartości opartej na pracy odwoływano się zarówno do ekspresywistycznej idei pracy, idei pracy abstrakcyjnej, jak i do idei przykrości. Jak się wydaje, oprócz odmiennego rozumienia terminu „wartość” (względna lub absolutna), również odwoływanie się do różnych idei pracy było powodem formułowania odmiennych wersji tej teorii. Co więcej, opierając się na różnych ideach pracy, wspomniani myśliciele posługiwali się różnymi pojęciami pracy. Takie rozbieżności definicyjne nie przeszkodziły jednak reprezentantom klasycznej ekonomii politycznej w poczynieniu pierwszego istotnego z metodologicznego punktu widzenia założenia o homogeniczności pracy,

⁸⁵ *Ibidem*, s. 181.

⁸⁶ *Ibidem*.

z którym to założeniem musiały się następnie zmierzyć zarówno *marksowska* tradycja teorii krytycznej, jak i *smithowska* tradycja teorii ekonomii. Poczynienie wspomnianego założenia było uzasadniane poprzez odwołanie do innych idei pracy, stąd też przybrało odmienną formę. I tak, Adam Smith – wychodząc z idei przykrości – uznał, iż podstawą do takiego założenia jest przyjęcie za uniwersalną jednostkę czasu pracy jednostki odczuwanej przykrości. Dokonujący podobnych rozstrzygnięć David Ricardo za takową uznał minimalizację wysiłku na jednostkę produktu w danym czasie, natomiast Karol Marks – wychodzący z idei twórczego i abstrakcyjnego charakteru pracy – za takową jednostkę uznał czas pracy społecznie niezbędny, czyli o przeciętnym stopniu umiejętności i intensywności panującym w danym momencie czasu⁸⁷. W ten oto sposób, niejasna do tej pory idea pracy została w trojaki sposób doprecyzowana. Pomimo wspomnianych rozbieżności wspólne było to, że w ramach teorii wartości opartej na pracy wyróżniony status analityczny zarezerwowano dla pojęcia pracy, co zresztą nie powinno dziwić, skoro dla Smitha, Ricarda i Marksa praca stanowiła kamień węgielny i osobliwą kategorię utożsamianą z podmiotem indywidualnym i/lub zbiorowym partycypującym w społecznym procesie produkcji.

Zaproponowana wyżej typologizacja ogólnej teorii wartości opartej na pracy daje dość szeroki obraz jej wewnętrznego zróżnicowania. Taka klasyfikacja umożliwia także przeprowadzenie porównania trzech najbardziej znaczących wersji teorii wartości opartej na pracy pod kątem zakresu wyjaśnienia. Smith, ograniczając stosowanie teorii wartości względnej opartej na pracy do okresu przedkapitalistycznego, kieruje uwagę na teorię wartości absolutnej opartej na pracy. Ricardo wysuwa na pierwszy plan teorię wartości względnej opartej na pracy, ale dość wyraźnie dostrzegalna jest u niego także teoria wartości absolutnej opartej na pracy. U Marksa z kolei można odnaleźć wszystkie trzy wyodrębnione powyżej formuły. Charakterystyczny dla tej ostatniej propozycji jest fakt, iż teoria wartości dodatkowej opartej na pracy próbuje przechodzić w szczególnie przypadek teorii wartości względnej opartej na pracy. Można wobec tego stwierdzić, że doktryna wartości opartej na pracy zaproponowana przez Marksa jest propozycją, która próbuje

⁸⁷ Co więcej, ten ostatni uznał, iż rzeczywiste różnice pomiędzy pracownikami są najwyższe różnicami co do umiejętności (przy czym różnicami raczej co do stopnia aniżeli rodzaju), dla których to różnic można jednak analitycznie znaleźć wspólną jednostkę miary w myśl twierdzenia, że praca wykwalifikowana (złożona) stanowi wyłącznie „wielokrotność” pracy niewykwalifikowanej (prostej).

objąć swym zasięgiem największy zakres wyjaśnianych zjawisk ekonomicznych. Taka konstatacja nie zaskakuje, jeśli pamięta się o tym, z jakich pozycji aksjologicznych, a także w niektórych przypadkach z jakimi normatywnymi postulatami, wychodzili *wszyscy* kontynuatorzy omawianej teorii. Dla nich produkcja, podział i wymiana pociągają za sobą określone stosunki społeczne między ludźmi, a nie techniczne relacje między „towarami” – jak to ma miejsce w przypadku teorii wartości opartej na czynnikach produkcji. Jeśli rozpatrywać tę pierwszą nie tylko z punktu widzenia mikroekonomicznej teorii wartości względnej (ceny), wówczas należałoby zgodzić się z taką interpretacją, która sugeruje, iż „teoria wartości opartej na pracy jest rozpoznaniem tego, że praca jest podstawowym stosunkiem pomiędzy człowiekiem i człowiekiem oraz że wymiana i wzajemność są podstawą każdego typu społeczeństwa”⁸⁸.

Z punktu widzenia celu niniejszego opracowania, szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi zwłaszcza na tę formułę ogólnej teorii wartości opartej na pracy z racji tego, że wszystkie jej wersje odnoszą się (bądź mogą być odnoszone) do wartości poza-ekonomicznych, w tym również etycznych. Historia myśli ekonomicznej zawiera wiele przykładów nieuprawnionej ingerencji sądów wartościujących w formułowanie teorii. Jednym z najjaskrawszych jest postulat zgłoszony przez tzw. socjalistów ricardiańskich, iż „całkowity produkt powinien przysługiwać pracy”⁸⁹. Jeśli jednak twórca teorii ekonomicznej był jednocześnie filozofem, tak jak w przypadku A. Smitha, D. Ricarda i K. Marksa, wówczas jego rezultat intelektualny musi siłą rzeczy zawierać zarazem opis (teorię ekonomiczną) oraz wartościowanie, które wiąże opisywane stany rzeczy z odpowiednią aksjologią. Tak więc w przypadku przywołanych reprezentantów klasycznej ekonomii politycznej nie powinno dziwić, iż obecne w ich rozważaniach „sądy wartościujące mogą być oparte między innymi na rzeczywistych założeniach, tak że *dopuszczalność* opisowych

⁸⁸ H. Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern*, op.cit., s. 394 (tłum. K.N.).

⁸⁹ Postulat ten komunikuje pewną normę, w postaci powinności. Pamiętajmy jednak, że – zgodnie z ustaleniami D. Hume’a – z opisu nie wynika norma. Jeśli zatem teorie ekonomiczne są teoriami, muszą posiadać *przede wszystkim* charakter opisowy (zgodnie z powszechnym rozumieniem słowa „teoria”), a zdania formułujące normy i zalecenia nie mogą należeć do takich teorii pod groźbą popełnienia błędu naturalistycznego. Stąd postulat socjalistów ricardiańskich nie można traktować jako teorii ekonomicznej. Inną jednak kwestią jest, iż często na obszarze nauk ekonomicznych zapomina się o tzw. „prawie Hume’a” i używa się teorii do legitymizacji określonych wartości.

stwierzeń może mieć bardzo znaczący wpływ na (...) sądy wartościujące⁹⁰. Wydaje się więc, iż klasyczne wersje jakościowej teorii wartości absolutnej opartej na pracy podkreślają przede wszystkim znaczenie ludzkiego zaangażowania, wobec czego „kluczowym aspektem opisowym pozostaje uchwycenie w teorii wartości opartej na pracy ludzkiego wymiaru produkcji i podziału postrzeganego jako kategoria stwierdzeń opisowych raczej niż możliwość ‘określenia’ lub ‘przewidzenia’ cen na podstawie wartości”⁹¹. W przypadku ogólnej teorii czynników produkcji, ów „opis ludzkiego wymiaru” procesu gospodarowania schodzi na dalszy plan, jeśli w ogóle nie znika z pola zainteresowania. Jego miejsce zajmuje „opis technicznego wymiaru” procesu gospodarowania.

1.3. Zarys ogólnej teorii wartości opartej na kosztach czynników produkcji

W tradycji myśli ekonomicznej ogólna teoria czynników produkcji pełni niezwykle istotną rolę. Stosunkowo rzadko jednak dyskusja wokół niej przekraczała ramy wyznaczone granicami ekonomii politycznej. Nie licząc dokonanej przez Marksa w III tomie *Kapitału* głośnej krytyki ówczesnych wersji teorii czynników produkcji sformułowanych przez tzw. „wulgarnych ekonomistów”, wydaje się, że brakowało metateoretycznej refleksji nad ową teorią. Czy oznacza to, że teoria czynników produkcji nie wywołała żadnych nieporozumień, a jej założenia i ustalenia, do jakich prowadzi, przestały być kontrowersyjne? Wydaje się, że nie do końca. Pomimo iż sama ogólna teoria czynników produkcji nie jest już tak problematyzowana jak niegdyś, to jednak jej późniejsze rozwinięcie w postaci teorii produktywności krańcowej⁹² poddawano licznym krytykom – raz pod kątem trudności w określeniu produktu krańcowego (J. Robinson i N. Kaldor), innym razem pod kątem jej empirycznej ważności (R. A. Lerner i A. Gordon), czy wreszcie pod kątem jej „opisowego ubóstwa” (M. Dobb). Z ekonomicznego punktu widzenia ogólna teoria czynników produkcji dostarczyła podstaw do późniejszego sformułowania teorii podaży czynników produkcji (m.in. podaży

⁹⁰ A. Sen, *On the Labour Theory of Value...*, *op.cit.*, s. 182 (tłum. K.N.).

⁹¹ *Ibidem*, s. 183 (tłum. K.N.).

⁹² *Ibidem*, s. 182-183.

czynnika pracy w postaci kanonicznego modelu podaży wysiłku (W. S. Jevonsa), teorii popytu na czynniki produkcji (m.in. popytu na czynnik pracy w postaci kanonicznego modelu produktywności krańcowej czynnika pracy J. B. Clarka) oraz koncepcji specyficznych właściwości czynnika produkcji, jakim jest praca (A. Marshall). Do tej kwestii powrócimy w dalszej części rozważań.

Powyższe uwagi świadczą o tym, iż teoria czynników produkcji w momencie swego powstania nie była wolna od pewnych problemów. Przedmiotem kontrowersji wśród jej kolejnych kontynuatorów było początkowo kilka kwestii: po pierwsze, precyzyjne zdefiniowanie pojęcia czynnika produkcji i konsekwentne jego stosowanie; po drugie, określenie klasy czynników produkcji (ich liczby oraz stopnia ich współzależności w postaci funkcji produkcji); po trzecie, niejasność pojęcia „czynnik kapitału” oraz po czwarte, niedostateczne umocowanie założeń dotyczących funkcjonowania „czynnika pracy” w rzeczywistym zachowaniu pracownika.

Powróćmy teraz jednak do pytania o metodologiczny status ogólnej teorii czynników produkcji. Rozpatrywana koncepcja zaczęła stopniowo zyskiwać przewagę w dyskursie ekonomicznym. Przyczyny tego stanu rzeczy są wielorakie. Z naszego punktu widzenia istotny jest fakt, iż omawiana koncepcja, reprezentując podejście wieloczynnikowe (trójczynnikowe), nadaje pojęciu pracy całkowicie odmienny status. Rozważania ekonomiczne przeprowadzane w oparciu o tę teorię jako punkt wyjścia przyjmują to, co powszechnie nazywa się wartością wymienną i w oparciu o ten wyjściowy warunek formułują pewne wersje teorii wartości względnej (relacji cen) opartej na kosztach (czynników) produkcji. Z ilościowego punktu widzenia, poprzez szerokie pojęcie czynników produkcji rozumie się wymierne ilościowo nakłady zaangażowane („zatrudnione”) w procesie produkcji towarów i usług. Wobec tego ramami kategorialnymi, w których analizowany jest proces gospodarowania, są ramy wyznaczone przez wielkości popytu i podaży na rynku. Ogólna teoria czynników produkcji oraz sama techniczno-ekonomiczna kategoria czynników produkcji zdają się odgrywać „węzłową” rolę w zapoczątkowanym przez Smitha i rozwiniętym dalej przez J. B. Sayera nurcie myślenia w ekonomii późnoklasycznej. Przyczyną tego stanu rzeczy jest okoliczność, iż na jej gruncie dokonuje się zespolenia dwóch różnych teorii: ilościowej teorii wartości wymiennej (teorii cen) oraz teorii funkcjonalnego podziału bogactwa (dystrybucji dochodów). Pomija się tu jednak celowo kwestię jakościowej wartości absolutnej, kwestię, jak pamiętamy, podejmowaną w ramach

teorii wartości opartej na pracy. Czyni się tak z racji prostego założenia, mówiącego, że jedynym wspólnym mianownikiem wyrażającym określone w jednostkach fizycznych nakłady czynników produkcji poniesione na wytworzenie towaru jest jednostka pieniężna. Nie do końca jest to zgodne z prawdą. Wyjaśnienie tej kwestii wiąże się z czwartym problemem związanym z ogólną teorią czynników produkcji, który dotyczył niedostatecznego umocowania założeń dotyczących funkcjonowania „czynnika pracy” w rzeczywistym zachowaniu pracownika. Dyskusyjne staje się tutaj nie tyle określenie wpływu uwarunkowań pieniężnych, tj. wyrażonych w wielkościach cen i dochodów, ile wpływ uwarunkowań niepieniężnych, tj. manifestowanych w czynnikach subiektywnych i strukturalno-kulturowych na charakter i wielkość rynkowego popytu oraz rynkowej podaży owego produkcyjnego czynnika pracy.

Skąd i dlaczego w ogóle idea skonstruowania teorii czynników produkcji pojawiła się na arenie myśli ekonomicznej? Ogólnie rzecz biorąc, teoria ta zrodziła się w okresie klasycznej ekonomii politycznej. Zazwyczaj podaje się, że to W. Petty przeniósł jako jeden z pierwszych techniczną koncepcję dwóch czynników („ziemia” i „praca”) na grunt dziedziny produkcji, aczkolwiek sam nigdy nie stosował pojęcia „czynnik produkcji”. To ostatnie pojęcie miało zostać użyte po raz pierwszy przez A. Smitha, tego samego, który równoległe sformułował teorię opartą na pracy. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że teoria czynników produkcji powstała w reakcji na, dokonywaną w ramach teorii opartej wyłącznie na pracy, redukcję „wartości dóbr kapitałowych do ilości pracy wydatkowanej na ich wytworzenie w przeszłości”⁹³. Uwarunkowaniem techniczno-ekonomicznym jej powstania był problem z szacowaniem wszelkich dóbr kapitałowych w kategoriach jednostek „pracy uprzedmiotowionej” („zastygłej”, „martwej”), który groził pewnego rodzaju „regresem do nieskończoności”. Z kolei za uwarunkowanie historyczno-kulturowe można uznać fakt, iż początkowa klasyfikacja czynników produkcji obejmująca „kapitał”, „ziemię” i „pracę” korelowała z ówczesnym współwystępowaniem trzech podstawowych grup społecznych: klasy właścicieli dóbr kapitałowych, klasy posiadaczy ziemi i klasy pracowników najemnych⁹⁴.

⁹³ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 60.

⁹⁴ D. Hamilton, *A Theory of a Social Origin of Factors of Production*, „The American Journal of Economics and Sociology” vol. 15, 1955, issue 1, s. 73-82.

Przejdźmy teraz do zarysowania ogólnej teorii czynników produkcji, podkreślając przy tym jej aspekt ilościowy i jakościowy. Umożliwi nam to dalsze zrekonstruowanie ogólnych zasad charakteryzowania pracy w jej kontekście. Przypomnijmy, iż podczas kształtowania się omawianej teorii istotne były dwa wspomniane wyżej problemy: po pierwsze, określenie klasy czynników produkcji oraz po drugie, określeniem sposobu, w jaki zachowuje się „czynnik pracy”.

1. *Ilościowa* teoria wartości względnej opartej na kosztach czynników produkcji – stanowi formułę wyjaśniającą mikroekonomiczne zagadnienie *kształtowania się i określania* cen. W ramach tej propozycji, znanej również pod nazwą teorii cen względnych opartych na kosztach produkcji, twierdzi się, że stosunki wymienne pomiędzy towarami w wolnokonkurencyjnym systemie rynkowym, w którym niezależne podmioty gospodarujące konkurują ze sobą w celu maksymalizacji własnych korzyści, określone są po prostu ilością wkładu wniesionego przez wszystkie czynniki produkcji zatrudnione do produkcji danego towaru.

Powstaje w tym miejscu pytanie, czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu, kolejni reprezentanci ekonomii politycznej dostarczyli nam własnych wariantów takiej ilościowej teorii cen względnych opartych na kosztach produkcji. Punktem wyjścia niech będzie koncepcja zaproponowana przez A. Smitha. Interpretacja jego ustaleń sprawia niemałe trudności, ponieważ także w tym przypadku jest on dwuznaczny. W swej klasycznej postaci zarysowanej wstępnie w rozdziale 7 *Bogactwa narodów*, zatytułowanym „O naturalnej i rynkowej cenie towarów”, teoria wartości opartej na kosztach produkcji głosi, że w warunkach wolnej konkurencji rynkowej typowej dla gospodarki kapitalistycznej ceny wszystkich towarów zrównują się z – wyrażonymi w jednostkach pieniężnych – kosztami produkcji. Mechanizmem powodującym taki stan rzeczy jest mechanizm zmian w alokacji trzech tradycyjnych czynników produkcji. Same koszty produkcji, z kolei, wyznaczone są jako suma wynagrodzeń dla trzech uczestniczących w procesie produkcji czynników⁹⁵.

Tę dość niejasną teorię wartości opartej na kosztach produkcji rozwija do postaci tzw. teorii usług czynników produkcji w swej późnoklasycznej wersji J. B. Say. Stanowiła ona, iż rola wartościotwórcza przysługuje usługom wszystkich trzech czynników produkcji: pracy, kapitału i ziemi. Za świadczenie usług owym czynnikom

⁹⁵ D. F. Gordon, *What Was the Labor Theory of Value?*, *op.cit.*, s. 462.

produkcji wypłacane są przysługujące im wynagrodzenia, na które składają się: płaca, procent i renta gruntowa. Jednocześnie Say zwraca większą uwagę na wpływ użyteczności całkowitej na wartość towarów, ponieważ – jak argumentuje – „wartość zamienna, czyli cena, jest jedynie wskaźnikiem użyteczności, jaką ludzie upatrują w danej rzeczy”⁹⁶. Tym samym porusza on kwestię podjętą później w ramach teorii użyteczności krańcowej.

Reasumując, przedstawiona przez nas uproszczona wersja teorii wartości względnej opartej na kosztach produkcji jest o tyle ilościową teorią wartości względnej w uznawanym obecnie w teorii ekonomii tego słowa znaczeniu, o ile twierdzi, że cena towaru określana jest przez sumę kosztów poniesionych w związku z wykorzystaniem nakładów niezbędnych do jego wytworzenia. Przy czym na koszt produkcji składają się koszty różnych czynników produkcji, tj. czynnik pracy, czynnik kapitału, czynnik ziemi.

2. *Jakościowa* teoria podziału dochodów – stanowi formułę podkreślającą względny wkład kolejnych czynników produkcji (w tym czynnika pracy) wyrażony w ujęciu ilościowym i technicznym w proces tworzenia produktu. Ów wkład odpowiedniego czynnika produkcji i usług przez niego świadczonych ma podlegać wycenieniu przez rynek (w tym przez rynek usług pracy). Pomimo że podkreśla się w tym przypadku ujęcie ilościowe, to jednak, jak się okazuje, przynajmniej w kontekście usług czynnika pracy, poprzedzone jest ono milczącymi założeniami jakościowymi. Można to zrekonstruować, rozkładając ogólną teorię czynników produkcji na „czynniki pierwsze”. Przykładem niech będzie teoria usług czynnika pracy, która znalazła rozwinięcie w postaci teorii podaży usług pracy oraz teorii popytu na usługi pracy.

Punktem wyjścia niech będzie argument J. B. Saya, według którego „pojęcie pracy jest zbyt ograniczone”⁹⁷ i powinno zostać zastąpione kategorią „przemysłu”, rozumianego jako „działanie sił fizycznych i umysłowych człowieka, uczestniczących w procesie produkcji”⁹⁸, która byłaby poszerzona w stosunku do pojęcia pracy o „koncepcje i kombinacje”. Według przywoływanego autora większość ekonomistów klasycznych popełniła błąd, który miał polegać na przyznaniu miana pracy produkcyjnej wyłącznie wytwarzaniu. Sam J. B. Say jako wyjście z tej sytuacji zaproponował zastąpienie

⁹⁶ J. B. Say, *Traktat o ekonomii politycznej*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1960, s. 87.

⁹⁷ *Ibidem*, s. 981.

⁹⁸ *Ibidem*, s. 891.

pojęcia pracy pojęciem przemysłu, ten bowiem – jak już wspomnieliśmy – jest znacznie szerszy, bo odsyła zarówno do działalności rolnej, rzemieślniczej, jak i handlowej. Twierdząc, że z jednej strony praca to „czynność ciągła, skierowana do określonego celu”⁹⁹, zaakcentował instrumentalny charakter pracy, a z drugiej, że „praca jest produkcyjną, jeżeli nadaje jakiejś rzeczy pewien stopień użyteczności”, zaakcentował jej utylitarystyczny aspekt. Chociaż taka operacja poszerza zakres pracy produkcyjnej, włączając w nią pracę materialną, jak również niematerialną (usługową), to jednak okazuje się brzemienne w skutki.

W takich okolicznościach W. S. Jevons podjął próbę sformułowania materialnych podstaw dla formalnej teorii podaży usług pracy. Jego propozycja zyskała sobie w literaturze z zakresu myśli ekonomicznej miano „kanonicznego modelu podaży wysiłku”. Nie przypadkiem mowa tutaj o „wysiłku”, ponieważ Jevons opiera swoją ekonomiczną koncepcję na modelu przykrości pracy. Z racji swego osadzenia w paradygmacie psychologii utylitarystycznej Jevons opiera swoją metodę na prostym założeniu, iż „wszelkim postępowaniem ludzkim rządzi dążenie do uzyskania przyjemności i unikania przykrości”¹⁰⁰. Tak rozumianą zasadę maksymalizowania przyjemności wykorzystuje w stworzonej przez siebie skrajnie subiektywistycznej teorii wartości opartej na użyteczności, przy czym użyteczność zostaje sprowadzona właśnie do przyjemności wynikającej ze „stopnia realizacji celu działalności”¹⁰¹. Tak sformułowaną koncepcję autor *The Theory of Political Economy* przenosi dalej do swojej teorii indywidualnej podaży pracy, która – jak twierdzi historyk myśli ekonomicznej M. Blaug – jest „najbardziej znaczącym wkładem wniesionym przez Jevonsa do głównego nurtu ekonomii neoklasycznej”¹⁰². Jevons, przejmując od J. Benthama „rachunek bólu i przyjemności”, określił pracę jako „jakikolwiek przykry wysiłek, jakiemu całkowicie lub częściowo poddawany jest umysł i ciało w celu osiągnięcia przyszłych korzyści”¹⁰³. Autor ten podkreślił indywidualnie odczuwalną przykrość wysiłku, osobiste poświęcenie i wyrzeczenie się czasu wolnego nieodłącznie wiążące

⁹⁹ *Ibidem*, s. 885.

¹⁰⁰ O. Lange, *Ekonomia polityczna*, t. 1, *op.cit.*, s. 203.

¹⁰¹ *Ibidem*, s. 205.

¹⁰² M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, *op.cit.*, s. 318.

¹⁰³ W. S. Jevons, *Theory of political economy*, Chapter V, *Theory of Labour* http://www.econlib.org/Library/YPDBooks/Jevons/jvnPE5.html#Chapter_5 [dostęp: 12.05.2008] (tłum. K.N.).

się z samym wykonywaniem pracy, a to wszystko w imię „osiągnięcia korzyści” w postaci płacy i/lub użyteczności wynikającej z konsumowania dóbr i dysponowania czasem wolnym.

Tym samym Jevons, rozwija – obecne już zresztą u A. Smitha – założenie o przykrości pracy (ujemnej użyteczności pracy). Redukuje przy tym pracę do wysiłku, a w wyniku tego przyjmuje za standardową jednostkę pracy, jednostkę ujemnej użyteczności, dostarczając nam przekonującej argumentacji za tym, iż pracownik „będzie skłonny oferować swoją pracę tak długo, jak długo jest zdania, że osiągnana satysfakcja przewyższa odczuwaną przykrość wysiłku”¹⁰⁴. Osiągnana satysfakcja z kolei oznacza w tym przypadku użyteczność osobistą płynącą z dochodu z pracy, a rządzi nią psychologiczna zasada maksymalizacji funkcji celu, która w przypadku pracownika przyjmuje postać zasady postępowania w celu maksymalizacji użyteczności. Odtąd w ramach teorii produkcji wszystko zmienia się z jednej strony w rezultacie narastającego znużenia towarzyszącego trwającemu wysiłkowi, a z drugiej strony w rezultacie zmniejszającej się subiektywnej wartości przypisywanej przez wytwarzającego kolejnej jednostce wytworzonego przez siebie produktu. W taki oto sposób formalna teoria podaży usług czynnika pracy znajduje swoje umocowanie w jakościowym modelu przykrego wysiłku.

To, czego dokonał Jevons dla teorii indywidualnej podaży usług czynnika pracy, tego reprezentant amerykańskiego odłamu subiektywistycznej ekonomii, J. B. Clark, dokonał dla teorii popytu na usługi czynnika pracy. Powołana przez niego do życia kanoniczna teoria produktywności krańcowej czynników produkcji „głosi, że w stanie równowagi każdy czynnik produkcji będzie otrzymywał wynagrodzenie zgodnie ze swoją produktywnością krańcową, mierzoną wpływem, jaki na produkt całkowity wywiera dodanie lub ujęcie jednej jednostki tego czynnika, przy stałej ilości wszystkich innych czynników produkcji”¹⁰⁵. W związku z tym w ramach teorii podziału zjawisko narastającego znużenia wchodzi w swoisty sojusz z ujmowanym fizycznie i ilościowo „prawem” malejących przychodów; malejących od pewnego momentu wraz z angażowaniem kolejnych jednostek określonego czynnika produkcji, przy niezmięnionej ilości pozostałych.

Większość współczesnych komentatorów omawianej koncepcji jest coraz bardziej zgodna co do tego, że Clark przedstawił niekompletną

¹⁰⁴ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 318.

¹⁰⁵ *Ibidem*, s. 433.

teorię podziału dochodów w postaci jednostronnej teorii wyceny czynników produkcji. Sama teoria produktywności krańcowej miała „dostarczyć (...) normatywnej zasady sprawiedliwego podziału”¹⁰⁶, a wnioski z niej płynące „są wymierzone w Marksa i są najlepiej skonstruowanym, poważnym i wolnym od drobiazgowych warunkowań odparowaniem marksowskiej teorii wyzysku”¹⁰⁷. Teoria ta argumentuje za tym, iż sam rynek jest w stanie wygenerować taką formę i tryb podziału dochodów między czynniki produkcji (w tym czynnik pracy), które będą spełniać zarówno ekonomiczne kryterium „efektywności”, jak również społeczno-kulturowe kryterium „uczciwości”. Odtąd praca jako czynnik produkcji może być określana na sposób techniczny i/lub fizyczny jako „usługi nakładów ludzkich w procesie produkcji, otrzymujące kompensację w formie płac (...) opartą na krańcowej produktywności pracy”¹⁰⁸.

Istotnym uzupełnieniem dokonań Jevonsa i Clarka są argumenty A. Marshalla traktujące o „specyficznych właściwościach pracy” jako czynnika wytwórczego. Hipoteza ta została zawarta w 4 i 5 rozdziale jego *Zasad ekonomiki*, które to rozdziały uważa się za „najcenniejszy wkład wniesiony w ekonomiczną teorię pracy od czasu ukazania się *Bogactwa narodów*”¹⁰⁹. Według A. Marshalla można wskazać pewne niezmiennie atrybuty pracy, które decydują o tym, że na rynku pracy strona podaży pracy ma słabszą pozycję przetargową. Istnieją pewne siły i mechanizmy – stwierdza A. Marshall – które, w sposób pośredni lub bezpośredni, wywierają wpływ na na-

¹⁰⁶ *Ibidem*, s. 434.

¹⁰⁷ J. M. Clark, J. M. Clark on J. B. Clark; w: H. W. Spiegel (ed.), *The Development of Economic Thought*, Wiley, New York 1952, s. 610 (cyt. za: H. Landreth, D. C. Colander, *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 363).

¹⁰⁸ D. Greenwald (ed.), *Encyclopedia of Economics*, *op.cit.*, s. 585 (tłum. K.N.). Co więcej, samo zjawisko „wyzysku” próbuje się w tym kontekście definiować jako taki stan, „kiedy robotnik otrzymuje mniej niż wartość krańcowego fizycznego produktu swej pracy. Oznacza to definicję wyzysku przez przeciwstawienie podziału dochodu w kapitalizmie monopolistycznym i kapitalizmie konkurencyjnym” (O. Lange, *Ekonomia Marksowska a współczesna teoria ekonomii*, *op.cit.*, s. 28-29). Taka koncepcja wyzysku została zaproponowana przez A. Pigou oraz J. Robinson i stanowi – jak się wydaje – alternatywną względem orientacji marksowskiej i marksistowskiej próbę zdefiniowania i wyjaśnienia zjawiska wyzysku. Przyczyną zjawiska wyzysku dopatruje się tutaj nie w naturze samej instytucji pracy najemnej czy w historycznym pojawieniu się innych tzw. „dat socjologicznych”, jak to ma miejsce w ekonomii marksowskiej, ale tylko i wyłącznie w zakłóceniach efektywności działania mechanizmu rynkowego.

¹⁰⁹ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, *op.cit.*, s. 426.

turę i charakter usług pracy oferowanych na rynku. Tymi szczególnymi właściwościami pracy są kolejno: brak „rynku kapitałowego dla pracy”, niemożliwość odseparowania pracownika od świadczonej przez niego usługi pracy, względna nietrwałość pracy, brak „funduszu rezerwowego” oraz okres decydujący o zmianie wielkości podaży wykwalifikowanej siły roboczej. Autor *Zasad ekonomiki*, pomimo że posługiwał się narzędziami ekonomicznej teorii pracy, to jednak zdawał się dostrzegać, iż „pracownicy (...) jako klasa są w gorszym położeniu w pertraktacjach o cenę pracy; (...) prawdopodobnie skutki tego mają charakter kumulatywny. (...) niekorzystne to położenie obniża płacę pracownika; to zaś (...) obniża wydajność jego pracy, a tym samym i jej normalną wartość”¹¹⁰. A. Marshall uznaje co prawda pracę za wysiłek¹¹¹, jakiemu poddawany jest umysł i ciało w celu osiągnięcia pożytku, ale oprócz aspektu przykrości podkreśla także aspekt przyjemności czerpanej bezpośrednio z wykonywania pracy. Niemniej jednak nie zmienia to faktu, że opiera się on na hedonistycznym rachunku bólu i przyjemności.

Reasumując, okazuje się, że na gruncie wieloczynnikowej teorii opartej na czynnikach produkcji (Smith, Say, Jevons, Clark, Edgeworth, Marshall) dokonuje się zespolenie teorii wartości wymiennej (cen) i teorii podziału dochodów. Z naszego punktu widzenia istotne jest, iż w ramach omawianej tradycji, ze względu na jej umocowanie w modelu przykrości i perspektywie przedmiotowo-wieloczynnikowej, pracy ludzkiej został odebrany szczególny status analityczny. Odtąd praca zostaje sprowadzona do jednego z wielu, obok kapitału i ziemi (i od czasu Schumpetera – przedsiębiorczości), technicznych czynników produkcji, którego nakłady zostają zaangażowane w procesie produkcji towarów. Stąd też, w myśl teorii wartości opartej na kosztach produkcji, cena towaru określona jest ilością nakładu wniesionego przez wszystkie czynniki zatrudnione

¹¹⁰ A. Marshall, *Zasady ekonomiki* (cyt. za: M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, op.cit., s. 427).

¹¹¹ Poglądy A. Marshalla na pracę ludzką są ambiwalentne. Jednym razem opiera się on na modelu przykrości pracy, innym razem na ascetycznym modelu pracy, o czym świadczą następujące jego słowa: „Człowiek powinien pracować aby żyć; jego życie, fizyczne, moralne i psychiczne, powinno być wzmacniane i wypełniane przez jego pracę. (...) Praca, w swym najlepszym znaczeniu, jako zdrowe energiczne ćwiczenie umiejętności jest celem życia, sama w sobie jest życiem”, A. Marshall, *The Future of the Working Classes*, w: A. C. Pigou (ed.), *Memoirs of Alfred Marshall*, Macmillan, London 1925, s. 108, 115 (cyt. za: P. J. McNulty, *The Origins and Development of Labor Economics. A Chapter in the History of Social Thought*, The MIT Press, Cambridge MA- London, s. 207-208) (tłum. K.N.).

do jego produkcji. Reprezentanci ekonomii późnoklasycznej i część środowiska neoklasycznego podtrzymali następnie założenie o homogeniczności czynnika pracy. Sposób, w jaki tego dokonano, opierał się po raz kolejny na odwołaniu do modelu przykrości pracy, a w szczególności do takiej jej interpretacji, która w mechanistyczny sposób utożsamiała przykrość wysiłku z narastającym znużeniem fizycznym i psychicznym. W tym celu posłużono się teorią realnego kosztu psychologicznego pracy. Według tej teorii, z racji tego, że praca jest poświęceniem wysiłku i niesie ze sobą przykrość i znużenie, za ostateczną jednostkę pracy można uznać jednostkę przykrości pracy, która stanowi dla wykonującego ją pracownika realny koszt psychologiczny jego wysiłku. Uznanie jednostki przykrości (znużenia) za niezmienną miarę umożliwiło zachowanie założenia o homogeniczności pracy. W ten sposób milcząco uznano, że pracownik dysponuje możliwością modyfikowania dziennego nakładu swojego wysiłku „poruszając się” po skali wyznaczonej z jednej strony „przykrością” („ujemną użytecznością”), a z drugiej strony „znośnością” („przyjemnością”).

1.4. Zarys ogólnej teorii wartości opartej na użyteczności krańcowej

O ile jeszcze reprezentanci teorii realnego kosztu psychologicznego pracy dopuszczali możliwość czerpania przez pracownika „przyjemności” z samego faktu wykonywania pracy, o tyle przedstawiciele szkoły austriackiej jedyną użyteczność dostrzegali w użyteczności płynącej z konsumpcji produktu. Jak to wyraził M. Blaug, „o ile szkoła angielska przynajmniej podejmowała jakieś próby analizowania [krótkookresowej – przyp. K.N.] krzywej podaży pracy, o tyle szkoła austriacka w gruncie rzeczy postawiła krzyżyk na całej kwestii”¹¹². Takie rozbieżności mogą dziwić, zwłaszcza kiedy pamięta się, iż obie szkoły mniej więcej w jednakowym czasie przyczyniły się do tzw. rewolucji subiektywistyczno-marginalistycznej w teorii ekonomii. W wyniku tego na terenie ekonomii głównego nurtu zaniechano w gruncie rzeczy prób kontynuowania i modyfikowania klasycznych teorii wartości opartej na pracy i na kosztach produkcji,

¹¹² M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, op.cit., s. 320.

a w zamian skoncentrowano się na tzw. teorii wartości opartej na użyteczności [krańcowej], co oznaczało w konsekwencji przekierowanie metodologicznej uwagi ekonomistów na analizy mikroekonomiczne. Wiązało się to z kolei z przyjęciem stanowiska indywidualizmu metodologicznego w analizach ekonomicznych. Zwrot ten dokonał się za sprawą wspomnianych już przedstawicieli szkoły angielskiej (Jevons) oraz szkoły lozańskiej i szkoły austriackiej (C. Menger, E. Boehm-Bawerk i L. Walras). Wydaje się, że w przypadku teorii użyteczności krańcowej również brakuje refleksji metodologicznej. Nie licząc krytyki teorii użyteczności krańcowej dokonanej przez T. Veblena¹¹³, wciąż odczuwalny jest niedosyt refleksji nad statusem pojęcia pracy w ramach wspomnianej koncepcji.

Reprezentanci szkoły marginalistycznej skoncentrowali swoją uwagę nie na kwestii tworzenia wartości przez pracę, ale na kwestii użyteczności. Łącząc dalej użyteczność krańcową z ceną, zerwali „klasyczny” związek wartości z warunkami produkcji. Jednak z tego powodu, że niektóre składniki owej teorii zostały przeniesione do głównego nurtu ekonomii przez twórcę pierwszej syntezy neoklasycznej, A. Marshalla, w jego dualnej teorii wartości opartej na użyteczności krańcowej i krańcowym koszcie wytwarzania, niezbędne będzie zrekonstruowanie wkładu W. S. Jevonsa do ekonomicznej teorii pracy. To właśnie już w ramach ekonomii neoklasycznej dokonuje się zmiana hierarchii odnośnie do pracy, produkcji, kosztów produkcji, wartości tworzonej w procesie produkcji na rynku oraz odnośnie do czynników determinujących ceny. Samo pojęcie pracy zostaje przez neoklasyków zdefiniowane poprzez odniesienie nie do kategorii wartości, lecz do kategorii użyteczności (subiektywnej satysfakcji), przy czym użyteczność czerpie się nie z samej pracy, ale z czasu wolnego i z konsumpcji. W gruncie rzeczy oznaczało to przeniesienie akcentu analitycznego z procesu produkcji na proces wymiany i konsumpcji, w wyniku czego kategoria pracy utraciła swoją centralną pozycję, jaką jeszcze okupowała za czasów Smitha, Ricarda i Marksa.

Pomimo wielkich podobieństw pomiędzy szkołą angielską i austriacką, oba stanowiska dzielą znaczne różnice, zwłaszcza w podejściu do problemu charakteru i wielkości podaży usług pracy. W ramach austriackiej wersji teorii wartości opartej na użyteczności

¹¹³ T. Veblen, *The Instinct of Workmanship and the Irsomeness of Labor*, „American Journal of Sociology” vol. 4, no. 2, (Sep., 1898); a także: T. Veblen, *The Limitations of Marginal Utility*, „Journal of Political Economy” vol. 17, 1909.

krańcowej przyjęto, że pracownik będzie pracował do tego momentu, w którym dodatkowe poświęcenie spowoduje większy ból aniżeli przyjemność płynącą z dochodu umożliwiającego użyteczną konsumpcję (czas wolny). Reprezentanci tej teorii podtrzymali następnie założenie o jednorodności pracy. Sposób, w jaki tego dokonano, opierał się znów na odwołaniu do modelu przykrości pracy, a w szczególności do takiej jej interpretacji, która utożsamiała przykrość czasu pracy z trudnością zrezygnowania z ulegania „powabowi” czasu wolnego. W tym celu sformułowano teorię alternatywnego kosztu czasu pracy. Według niej, z racji tego, że praca jest poświęceniem czasu i niesie ze sobą rezygnację z innych korzyści, jakie można by zrealizować w tym samym czasie, za ostateczną jednostkę pracy można uznać utraconą kombinację korzyści z innego spędzenia czasu (wolnego), która dla spędzającego czas w pracy pracownika stanowi alternatywny koszt psychologiczny jego czasu pracy¹¹⁴. Uznanie jednostki utraconej użyteczności czasu wolnego za niezmienną miarę umożliwiło zachowanie założenia o homogeniczności pracy. W ten sposób przyjęto, że chociaż pracownik nie modyfikuje swego wysiłku ze względu na „potrzebę” czerpania przyjemności z samej pracy, to może sobie ten niedostatek zrekomensować manipulowaniem kombinacją osiągniętego dochodu i dostępnego czasu wolnego.

Reasumując, możemy stwierdzić, że teoria wartości opartej na pracy relatywizuje, czyli uspołecznia i uhistorycznia proces produkcji i podziału, wyjaśniając go na sposób antynaturalistyczny jako społeczny proces żywej pracy ludzkiej, która – by przywołać tutaj słowa O. Langego – aktywnie „wprawia w ruch i utrzymuje w ruchu proces produkcji, stanowi ona świadomą i celową działalność ludzką, która użytkuje rezultaty pracy wcześniejszej, uprzedmiotowionej w środkach produkcji”¹¹⁵. Teoria czynników produkcji „fetyszkuje proces produkcji, pojmując go w sposób naturalistyczny, jako przyrodniczy proces samoczynnego przekształcania czynników produkcji w produkt. Stawiając na równi pracę ludzką i rzeczowe czynniki produkcji, teoria ta zapoznaje humanistyczny charakter procesu produkcji jako świadomej i celowej działalności ludzkiej”¹¹⁶.

¹¹⁴ Takie podejście znalazło swoją współczesną formalną postać w tzw. funkcji użyteczności pracownika, będącej wypadkową preferencji względem wysokości dochodu, jaki chce on osiągnąć, i czasu wolnego, z jakiego jest on gotowy zrezygnować.

¹¹⁵ O. Lange, *Ekonomia polityczna*, t. 1-2, *op.cit.*, s. 339.

¹¹⁶ *Ibidem*, s. 340.

Natomiast austriacka teoria użyteczności krańcowej zdaje się traktować dziedzinę produkcji jako „czarną skrzynkę”, „poświęcając” ją na rzecz analizy procesu wymiany i konsumpcji. Teorie wartości opartej na pracy, opartej na kosztach produkcji oraz na użyteczności krańcowej mają swoje zalety i wady.

Niegdyś neoklasyczna szkoła ekonomiczna krytykowała Marksa teorię wartości opartej na pracy za to, że zredukował on heterogeniczne¹¹⁷, konkretne rodzaje pracy do abstrakcyjnej kategorii – „pracy w ogóle”. W tym miejscu należy jednak postawić pytania: Czy podobnego zabiegu nie dopuścili się neoklasycy? Czy nie zredukowali różnorodności konkretnych potrzeb do generalnej i abstrakcyjnej jednej potrzeby w postaci użyteczności? Czy nie sprowadzili różnorodności uwarunkowań oddziałujących na podział dochodów w społeczeństwie do prostego, uniwersalnego i formalnego mechanizmu w postaci zasady produktywności krańcowej mającej odtąd zawiadywać rynkową wyceną czynnika pracy?¹¹⁸ Czy też wreszcie – w swym oparciu się na technicznej teorii produktywności krańcowej, psychologicznej teorii użyteczności krańcowej i metodologicznym indywidualizmie – nie sprowadzili pracy ludzkiej do jednego z wielu czynników produkcji, wcale zresztą nie wyróżnionego?

Okazuje się, że idea pracy została utożsamiona w tej różnorodnej tradycji neoklasycznej niemalże wyłącznie z nakładem przykrego i czasochłonnego wysiłku, tracąc nieodwracalnie swój wyróżniony status analityczny. Co więcej, dla J. B. Saya, W. S. Jevonsa, L. Walrasa, J. B. Clarka czy szkoły austriackiej praca stała się zwykłą kategorią utożsamianą z towarem, który w formie czynnika produkcji (nakładu produkcyjnego) staje się przedmiotem wymiany, lub, jak w przypadku klasycznej szkoły austriackiej, zwykłym instrumentem zapewniającym konsumpcję (użyteczność). Jak się okaże, te dwie

¹¹⁷ Wielce interesującą próbę sformułowania teorii wartości opartej na pracy w oparciu o założenie o niejednorodności pracy ludzkiej podjęli reprezentanci amerykańskiego nurtu ekonomii marksistowskiej, Samuel Bowles i Herbert Gintis. Zob.: S. Bowles, H. Gintis, *The Marxian Theory of Value and Heterogeneous Labour: a Critique and Reformulation*, „Cambridge Journal of Economics” 1977, no. 1, s. 173-192.

¹¹⁸ Zresztą większość wątpliwości dotyczących statusu teorii produktywności krańcowej – a pośrednio też statusu pojęcia pracy – i całe zamieszanie wokół tej koncepcji zobrazował metodolog ekonomii, M. Blaug. Stwierdził on, iż czas przeznaczony na badanie założeń leżących u podstaw tej teorii „należałoby poświęcić na rozważenie wynikających z tej teorii prognoz działania rynku pracy” (M. Blaug, *Metodologia ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 346). Za brak postulowanego przez siebie stanu rzeczy obarcza wspomniany autor „błędna hierarchię ważności spraw” panującą na obszarze ekonomii pracy (*ibidem*, s. 346).

interpretacje idei przykrości pracy nie są ostatnimi tego typu zabiegami we współczesnej ekonomii głównego nurtu. Kiedy wydawało się już, że spór co do nośności pojęcia pracy będzie powoli wygasł wraz z wykrystalizowaniem się standardowego krytycznego (marksowska teoria oparta na pracy) i ekonomicznego (teoria czynników produkcji i teoria użyteczności) ujęcia, okazało się, że mniej więcej w tym samym czasie, w latach 60. i 70. XX wieku, zarówno na gruncie teorii ekonomii głównego nurtu, jak i teorii krytycznej podjęto się na nowo operacjonalizacji problemu pracy ludzkiej, czy to w postaci redefinicji pojęcia pracy, czy też rozwiązania trudności pomiaru jej nakładu.

Rozdział II

Pomiędzy działaniem instrumentalnym a praktyką społeczną: o pojęciu pracy we współczesnej teorii krytycznej

2.1. Teza o „kryzysie społeczeństwa opartego na pracy”

Czym jest współczesna teoria krytyczna? Początkowo przez teorię krytyczną rozumiano filozofię o intencjach praktycznych, będącą „wyjaśnieniem sobie samej sensu własnych walk i pragnień”¹. Istotne jest, iż teoria krytyczna, przedsięwzięcie z pogranicza filozofii i szczegółowych nauk społecznych, stosuje w swoich dociekaniach metodę krytyki. Co więcej, każda „krytyka jest zdana na naukę, na empiryczne, historyczne, socjologiczne i ekonomiczne analizy”². Zarówno normatywne założenia leżące u podstaw teorii krytycznej, jak i sam tryb prowadzenia dociekań w formie krytyki, w tym świadoma i celowa stronniczość aksjologiczna polegająca na ocenie stanów rzeczy według określonych kryteriów, a także konstytutywna dla każdej krytyki społecznej koncepcja kryzysu oraz reprezentowane stanowisko metodologicznego holizmu spotkały się już z wieloma interpretacjami i komentarzami, wyliczenie których mogłoby stanowić przedmiot odrębnego opracowania. Dlatego też w poniższych rozważaniach uwaga zostanie skierowana na mniej eksploatowane, a nawet rzec by można zaniedbywane, w literaturze przedmiotu

¹ K. Marks, *Pisma wybrane. Człowiek i socjalizm*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1979, s. 29.

² B. Skarga (red.), *Przewodnik po literaturze filozoficznej*, t. 3, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 1997, s. 158.

zagadnienie związane ze statusem pojęcia pracy we współczesnych jej wersjach, zwłaszcza iż pozostające w kręgu naszego zainteresowania pojęcie pracy było niegdyś dla tej szkoły myślenia o społeczeństwie kluczowe³. Dla tej sytuującej się gdzieś na pograniczu filozofii i szczegółowych nauk społecznych orientacji intelektualnej pojęcie to, osadzone w kontekście teorii wartości opartej na pracy, stanowiło podstawową kategorię teoretyczną. W związku z tym znalazło ono zastosowanie nie tylko przy opisie kapitalistycznej struktury społecznej i gospodarczej, ale także przy wyjaśnianiu dynamiki kapitalistycznej oraz związanych z nią konfliktów społecznych i działań ludzkich.

Wszystko to było możliwe dzięki poczynieniu kluczowego założenia o osobliwości pracy. Na czym więc polegał ten uprzywilejowany status pracy w krytycznej tradycji marksowskiej? W myśl tego, milczącego zazwyczaj, założenia o osobliwości pracy przedstawiciele tradycji marksowskiej przyjmowali co następuje: po pierwsze, że praca jest procesem, w którym człowiek poprzez swoją własną twórczą działalność zapośrednicza, reguluje i kontroluje wymianę materii między sobą a przyrodą; po drugie, iż nominalnie kupowana i opłacana jest wartość wymienna siły roboczej, podczas gdy realnie pozyskiwana jest wartość użytkowa pracy (założenie o rozróżnieniu pracy i siły roboczej); po trzecie, iż rzeczywiste różnice pomiędzy pracownikami są co najwyżej różnicami co do umiejętności (przy czym różnicami raczej co do stopnia aniżeli rodzaju), dla których to różnic można jednak analitycznie znaleźć wspólną jednostkę miary w myśl marksowskiego twierdzenia, że praca wykwalifikowana (złożona) stanowi wyłącznie „wielokrotność” pracy niewykwalifikowanej (prostej) (założenie o jednorodności umiejętności); po czwarte, zakładano, iż umowa o zatrudnienie jest niekompletna, co generuje problemy z jej egzekwowaniem i w związku z tym stosunek pracy nie jest rozwiązaniem politycznym; po piąte, narzędziem analiz świata pracy uczyniono teorię wartości opartej na pracy; po szóste i być może najważniejsze, iż obowiązuje coś takiego jak „kolektywna duma wytwórców, świadomość, którą tak ekspresyjnie wyraża teoria wartości opartej na pracy i która zakłada, iż praca (mówiąc

³ Szeroki przegląd, aczkolwiek nieuwzględniający dostatecznie współczesnej teorii krytycznej, najważniejszych stanowisk i problemów łączących się ze zjawiskiem pracy ludzkiej oraz jej znaczeniem dla człowieka można znaleźć w: K. Schaff (ed.), *Philosophy and the Problems of Work: a Reader*, Rowman & Littlefield, Lanham 2001.

słowami *Krytyki Programu Gotajskiego*) to ‘źródło wszelkiego bogactwa i wszelkiej kultury’⁴.

Każda próba rekonstrukcji i aktualizacji marksizmu związana była nieodłącznie z koniecznością rewidowania niektórych elementów założenia o osobliwości pracy. Najbardziej istotnym kryterium takiej rewizji był niewątpliwie stosunek reprezentantów teorii krytycznej do teorii wartości opartej na pracy. Status przypisywany teorii wartości przez współczesną teorię krytyczną jest nie tyle rezultatem jakiejś wewnętrznej ożywionej wokół niej dyskusji, choć i takiej nie brakowało, ile w większej mierze pochodną jej porażki na gruncie współczesnej teorii ekonomii, wynikającej m.in. z narastających trudności z pomiarem wkładu „pracy żywej” o charakterze usługowym (np. nauczania, szkolenia, leczenia itp.).

Ponadto, jak się okaże, od czasu sformułowania przez Marksa ogólnego programu teorii krytycznej, status przysługujący pojęciu pracy nieustannie ewoluował⁵. Powodem tego był fakt, iż przedstawiciele klasycznej „szkoły frankfurckiej”, jak również współcześni jej kontynuatorzy byli świadkami ścierania się dwóch przeciwstawnych tendencji. Z jednej strony, znajdującej wyraz w założeniu o homogeniczności pracy, tendencji do podkreślania jednorodności pracowników najemnych i świata pracy ze względu na osobliwe cechy kapitalistycznego stosunku pracy (m.in. problem tego, kto egzekwuje warunki umowy o pracę; fakt, że usługi dostarczane przez pracownika nie mogą być odseparowane od osoby pracownika; nierzadko

⁴ C. Offe, *Work: The Key Sociological Category*, w: *idem, Disorganized Capitalism: Contemporary Transformation of Work and Politics*, Polity Press, Cambridge 1985, s. 135 (tłum. K.N.).

⁵ Do przyczyn takich przemian można zaliczyć kolejno: programowe odwołanie od założeń ortodoksyjnego marksizmu dotyczących „ekonomistycznego” redukcjonizmu i homogeniczności pracy; przebieg wydarzeń historycznych i politycznych (kolejno m.in. porażka rewolucji robotniczej w Europie Zachodniej, wzrost państwa opiekuńczego, uelastycznienie rynku pracy, globalizacja i swoboda przepływu siły roboczej); zachodząca pod wpływem ustawodawstwa państwowego (prawo pracy, prawo socjalne) regulacja i deregulacja rynku pracy, w tym polepszenie warunków pracy (m.in. poprzez humanizację miejsca i procesu pracy); zachodząca pod presją ekonomicznej i technologicznej racjonalizacji postępująca polaryzacja kwalifikacji i stanowisk zawodowych (m.in. wzrost popytu na pracę wykwalifikowaną wymagającą nierutynowych umiejętności kognitywnych oraz na pracę nisko wykwalifikowaną wymagającą rutynowych umiejętności manualnych, a spadek popytu na przeciętną pracę wymagającą rutynowych umiejętności kognitywnych i rutynowych umiejętności manualnych); postępująca segmentacja rynku pracy ze względu na rasę, płeć, narodowość, etniczność, wykształcenie i usytuowanie w hierarchii organizacyjnej w miejscu pracy.

bezpośredni charakter stosunków społecznych pomiędzy pracownikami). Z drugiej strony, znajdującej wyraz w założeniu o heterogeniczności siły roboczej, tendencji do segmentacji pracowników najemnych i rynku pracy ze względu na kryterium umiejętności praktycznych, przedziału dochodowego, stawki płac, kwalifikacji formalnych czy przynależności do grupy o określonej tożsamości kulturowej (rasa, płeć, klasa).

2.1.1. Pojęcie pracy w „szkole frankfurckiej”

Zanim przystąpimy do zrekonstruowania statusu pojęcia pracy we współczesnej teorii krytycznej, przyjmując przy tym za punkt wyjścia popularną w latach 80. XX wieku tezę o „kryzysie społeczeństwa opartego na pracy”, niezbędne będzie omówienie spojrzenia na pracę charakterystycznego dla pierwszego pokolenia „szkoły frankfurckiej”. Uwaga zostanie skierowana nie tylko na miejsce, jakie w swej koncepcji społeczeństwa kapitalistycznego reprezentanci tej szkoły przydają pracy ludzkiej, ale także na to, jakie treści aksjologiczne przypisują temu pojęciu. Dzięki temu będziemy mogli przybliżyć i zrozumieć to, co w tradycji współczesnej teorii krytycznej określa się mianem „społeczeństwa opartego na pracy”. Ponadto możliwe stanie się przeanalizowanie również współczesnych głosów wieszczących kryzys tego typu społeczeństwa, a nawet (nieuchronnie) zbliżający się jego schyłek. Ten ostatni krok stanowić będzie wstęp do właściwego przedmiotu naszych dociekań, a mianowicie do przebadania statusu pojęcia pracy we współczesnych projektach teorii krytycznej.

Termin „klasyczna szkoła frankfurcka” będzie się tutaj odnosić do zapoczątkowanej w latach 20. XX wieku i trwającej do końca lat 40. pewnej tradycji uprawiania filozofii o intencjach praktycznych pod postacią krytycznej teorii społeczeństwa. Tradycji o tyle specyficznej, że zinstytucjonalizowanej w postaci Instytutu Badań Społecznych we Frankfurcie nad Menem. Powstanie tej szkoły wiąże się powszechnie z międzywojenną działalnością intelektualną niemieckiego środowiska neomarksowskiego⁶. W ramach pierwszego pokolenia tego

⁶ Na temat powstania, rozwoju i dorobku tzw. „szkoły frankfurckiej” zob. m.in.: J. Łoziński (wyb. i tłum.), *Szkoła frankfurcka*, t. I-II, Kolegium Otryckie, Warszawa 1985; H. Dubiel, *Theory and Politics: Studies in the Development of Critical Theory*, Cambridge MA-London 1985; M. Jay, *The Dialectical Imagination*, Little Brown, Boston 1973; A. Arato, E. Gebhardt, *The Essential Frankfurt School Reader*,

oryginalnego nurtu teoretyzowania o społeczeństwie wyodrębnia się często dwa względnie autonomiczne środowiska. Chociaż powszechnie uważa się, że ogólne ramy programowe „szkoły frankfurckiej” zostały opracowane w ramach tzw. „kręgu wewnętrznego”, w skład którego wchodził Max Horkheimer, Theodor W. Adorno, Leo Löwenthal, Friedrich Pollock oraz Herbert Marcuse, to jednak także reprezentanci tzw. „kręgu zewnętrznego”, w osobach Franza L. Neumanna, Otto Kirchheimera, Ericha Fromma czy Waltera Benjaminina, bez wątpienia wpisywali się w nurt myślenia typowy dla tej szkoły, wnosząc doń swój osobliwy wkład.

Z jednej strony, charakterystyczne dla całego podejścia było programowe, holistyczne traktowanie ustrukturyzowanych dziedzin, w ramach których jednostki podejmują swoje działania, takich jak państwo, prawo, polityka czy gospodarka, nie jako odrębnych i ontologicznie autonomicznych, lecz jako wewnętrznie współzależnych i powiązanych na gruncie całego społeczeństwa. Z drugiej strony jednak, jeśli chodzi o gospodarkę, to – jak się wydaje – zabrakło takiego jej ujęcia, które wykraczałoby poza „ekonomistyczny” sposób jej „odczytywania”.

Z racji swego holistycznego stanowiska metodologicznego teoria krytyczna dążyła do wskazywania podstawowej zasady, wokół której nowoczesne społeczeństwo kapitalistyczne (czy to z okresu kapitalizmu *laissez-faire*, czy kapitalizmu państwowego) miało być zorganizowane. Taki zamiar przyświecał także „frankfurtczykom”. Jednak z racji tego, że „szkoła frankfurcka” wraz z początkiem lat 40. XX wieku ostatecznie zrezygnowała z zakotwiczenia swoich rozważań w szczegółowym programie badań empirycznych, nie zdecydowała się na sprowadzenie takiej zasady do „pracy abstrakcyjnej”, a precyzyjniej rzecz ujmując, do konkretnej jej historycznej formy w postaci stosunku najemnej pracy za płacę. Gdyby jej reprezentanci zdecydowali się na taki krok, wówczas musieliby nie tylko uznać najemną pracę za płacę jako „negatywną”, „alienującą” czy „wyobcowaną”, ale także dostarczyć i skutecznie dysponować określonym

New York 1978; S. Benhabib, *Critique, Norm, and Utopia: On the Foundations of Critical Social Theory*, New York 1986; D. Held, *Introduction to Critical Theory*, Polity Press, Cambridge–London 1980; D. Kellner, *Critical Theory, Marxism and Modernity*, Johns Hopkins University Press, Baltimore 1989; R. Wiggershaus, *Die Frankfurter Schule*, Hanser, München 1986; L. Kołakowski, *Główne nurty marksizmu*, t. 3, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2001; A. Malinowski, *Szkoła frankfurcka a marksizm*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1979; J. Polakowska-Kujawa, *Współczesne spory o marksizm*, Książka i Wiedza, Warszawa 1988.

modelem pracy „pozytywnej”, „niewyalienowanej” czy „niewyobcowanej”. A za takowy trudno uznać dość niejasny i romantyczny w swoich rysach normatywny wzorzec, jaki proponuje nam Adorno w postaci „estetycznego modelu osobowości, w którym wolność ludzkości jest określona jako zdolność do poddania się naturze we właściwy sposób (...) do pojednania z naturą”⁷.

W zamian, teoretycy „szkoły frankfurckiej” jako zasadę, która organizuje nowoczesne społeczeństwa kapitalistyczne, wskazują nie na pracę najemną, ale na pracę ludzką jako taką. Przy czym, wraz z tym, co historycy „szkoły frankfurckiej” nazywają „zwrotem pesymistycznym” w jej teoretycznym rozwoju związanym z wydaniem *Dialektyki Oświecenia*, samo pojęcie pracy otrzymuje u nich nieco odmienne, historiozoficzne tym razem, znaczenie. Odtąd to już nie tylko specyficzna instytucjonalna forma pracy ludzkiej, jaką jest praca najemna i zatrudnienie, ile praca jako taka, wytwarzanie jako takie, „metabolizm pomiędzy człowiekiem i naturą”, społeczne opanowywanie przyrody czy rozporządzanie naturą stanowi kapitalistyczną zasadę organizującą społeczeństwo, zarazem postępową, jak i destrukcyjną. A zatem takie samo, na pierwszy rzut oka, pojęcie pracy, otrzymuje w rozważaniach Horkheimera, Adorna i Pollocka całkiem odmienne znaczenie. Wymienieni reprezentanci klasycznej „szkoły frankfurckiej” zdają się operować bardzo ogólnym pojęciem pracy, podkreślając lub wprost przypisując mu przede wszystkim treści negatywne. Praca w sensie niczym nieskrępowanego rozporządzania „tym, co naturalne” ma destrukcyjne dla człowieka konsekwencje, które pogłębiają tylko proces społecznej dominacji. Co więcej, z przywołanych powyżej określeń wynika, iż definiując pracę w kategoriach stosunku człowieka do natury, traktują tę praktykę ahistorycznie, przez co traci ona wszelkie potencjały emancypacyjne, które przybierają przecież różnorodną postać w zależności od uwarunkowań historycznych, politycznych, ekonomicznych czy kulturowych.

Pomimo że omawiani przez nas przedstawiciele „szkoły frankfurckiej” nie operowali jeszcze pojęciem „społeczeństwa opartego na pracy”, to jednak, bez wątpienia, w kręgu zainteresowań tego środowiska pozostawała zawsze idea zrozumienia zasad funkcjonowania i przeobrażeń kapitalizmu. Samego kapitalizmu nie interpretowano w kategoriach systemu stosunków własności (prywatnej)

⁷ A. Honneth, *Critical Theory*, w: *idem, The Fragmented World of the Social...*, *op.cit.*, s. 74 (tłum. K.N.).

– jak chcieliby tego myśliciele liberalni, czy systemu stosunków ekwiwalentnej wymiany rynkowej – jak argumentowaliby ekonomiści głównego nurtu. Traktowano go przede wszystkim w kategoriach systemu stosunków pracy najemnej, którego w żaden sposób, bez utraty z pola widzenia istotnych informacji, nie można wyrazić za pomocą dwóch poprzednich interpretacji. Przedstawiciele „szkoły frankfurckiej” zdają się programowo odrzucać dwie pierwsze perspektywy, a w zamian, w różnym oczywiście zakresie, „odczytywać” kapitalizm przez pryzmat asymetrii klasowych stosunków pracy najemnej.

Nie znaczy to wcale, że podejście „klasycznej szkoły frankfurckiej” do kapitalizmu nie różni się pod wieloma względami od podejścia reprezentowanego przez współczesny jej marksizm ortodoksyjny i ekonomię marksistowską. To przecież Horkheimer i Adorno w obliczu dostrzegalnego osłabienia pozycji marksowskiej teorii ekonomii byli jednymi z pierwszych – nie licząc S. Brzozowskiego, G. Lukácsa i A. Gramsciego – którzy, koniec końców, odrzucili uprzywilejowaną rolę skrajnie „ekonomistycznej” interpretacji społeczeństwa. Przypomnijmy, że według takiego ujęcia wszelkie pozaekonomiczne zjawiska miałyby stanowić tylko i wyłącznie wypadkową działania sił ekonomicznych. Taki zabieg wiązał się ze stopniowym oddalaniem się od teorii wartości opartej na pracy w jej roli normatywnych podstaw teorii krytycznej, a tym samym z pomniejszeniem znaczenia dla krytyki społecznej ustaleń z zakresu (teorii) ekonomii. W konsekwencji marksowska teoria wartości opartej na pracy zaczęła od tej pory odgrywać nieco odmienną rolę od tej, jaką wyznaczył jej twórca. Powodów takiego stanu rzeczy było kilka, z których jeden wydaje się najistotniejszy. O ile w myśl tradycyjnej interpretacji marksowskiej wszelkie zakłócenia w funkcjonowaniu sił wytwórczych (baza ekonomiczna) mają ujawniać się w konfliktach klasowych i napięciach społecznych (nadbudowa), o tyle w okresie działania „szkoły frankfurckiej” tego typu zjawiska nie miały miejsca, bądź też zakres ich występowania nie był politycznie znaczący. W takiej sytuacji przedstawiciele omawianej szkoły stanęli przed koniecznością udzielenia odpowiedzi na pytanie, co zapobiegło skutecznemu przeprowadzeniu tego typu społecznych i masowych praktyk emancypacyjnych.

Okazało się, iż realizacja takiego zamiaru wiązała się ze znacznym rozszerzeniem zakresu dociekań, a tym samym z odejściem od „ekonomistycznej” interpretacji teorii wartości opartej na pracy. Wynikiem tego było powstanie kilkupoziomowej teorii krytycznej.

Choć nominalnie jej „materialistycznym” rdzeniem nadal pozostała ekonomia polityczna, to jednak pozycja samej teorii wartości opartej na pracy została co najmniej „nadwątlona”. W celu odkrycia mechanizmu powodującego swoiste „uśpienie” społecznych potencjałów emancypacyjnych, zwłaszcza w okresach międzywojennych kryzysów ekonomicznych, uwagę skierowano na psychoanalizę, a następnie teorię kultury w postaci krytyki afirmatywnej kultury masowej. Odtąd to kryzys rodziny, a zwłaszcza utrata dominującej roli mężczyzny w rodzinie, zdiagnozowanie „osobowości autorytarnej” czy partycypacja we „wprzęgniętej” w porządek kapitalistyczny i reprodukcją go afirmatywnej kulturze masowej, miały tłumaczyć pasywne zachowanie się klasy pracowników najemnych w okresie kapitalizmu państwowego. Skoro klasa robotnicza i pracownik, społeczne i indywidualne odniesienia pojęcia pracy, nie stanowiły już dłużej dla „szkoły frankfurckiej” realnego podmiotu emancypacyjnego, wówczas samo pojęcie pracy, a wraz z nim teoria wartości opartej na pracy, zaczęło tracić nie tylko aspekty emancypacyjne, ale także stopniowo swoją, dotychczas kluczową, pozycję analityczną na terenie teorii krytycznej.

Konsekwencją przeobrażeń, jakim ulegała klasyczna teoria krytyczna spod znaku „szkoły frankfurckiej”, był fakt, iż pojęciu pracy zaczęto przypisywać treści negatywne, utożsamiające pracę ludzką wyłącznie z destrukcyjnym działaniem instrumentalnym. Nie oznacza to wcale, że pojęcie pracy opuściło ramy kategoriale teorii krytycznej. Jak zauważa A. Honneth:

„pojęcie pracy nadal stanowiło kategoriale podstawę tej nowej koncepcji filozofii historii, [to] jednak zamiast zwrócenia się w stronę możliwości emancypacyjnych zawartych w procesie społecznego rozporządzania naturą, Horkheimer skierował spojrzenie na niszczyielskie skutki, jakie pociągają za sobą założone w praktyce, jaką jest praca ludzka, umiejętności kognitywne. To właśnie zmiana z pozytywnego na negatywne pojęcie pracy społecznej było wstępem do nowego etapu w historii teorii krytycznej; miejsce, które do tej pory zajmowała produktywistyczna koncepcja postępu, zajęła krytyka rozumu sceptycznego względem postępu i tak radykalna, że musiała poddawać także w wątpliwość wartość poznawczą dyscyplin szczegółowych”⁸.

O ile więc Horkheimer i Adorno wraz z przeformułowaniem swej teorii krytycznej zrezygnowali z odnoszenia się do szczegółowych

⁸ *Ibidem*, s. 72 (tłum. K.N.).

nauk społecznych, a tym samym z krytycznego wykorzystywania ustaleń dostarczonych przez badania empiryczne (w tym ekonomiczne), o tyle zachowali oni kategorię pracy ludzkiej rozumianej jako społeczne opanowywanie natury. Niemniej jednak podobieństwa pomiędzy „starym” a „nowym” pojęciem pracy mają w gruncie rzeczy charakter jedynie formalny. Albowiem, począwszy od *Dialektyki Oświecenia* – jak dodaje w innym miejscu A. Honneth – „praca nie posiada w ogóle statusu potencjalnie emancypacyjnego sposobu działania”⁹. Rezultatem takiego przeobrażenia teorii krytycznej jest co prawda jej nowa i oryginalna wersja, ale już bez pozytywnego pojęcia pracy, co tym samym wykluczyło możliwość normatywnego zakotwiczenia teorii krytycznej w marksowskiej wersji teorii wartości opartej na pracy.

Przesłanek tego, co jeszcze przed „szkołą frankfurcką” wydawało się nie do pomyślenia, czyli teorii krytycznej bez teorii wartości opartej na pracy, można zatem doszukać się już w filozoficznych rozważaniach późnej „szkoły frankfurckiej” z końca lat 30. i początku lat 40. XX wieku. Dodajmy, że na gruncie ekonomii marksistowskiej z tego typu tendencjami związanymi z ostatecznym odrzuceniem teorii wartości, nie licząc wczesnych ustaleń O. Langego, mieliśmy do czynienia dopiero w latach 70. XX wieku, a to dopiero pod wpływem inspiracji czerpanych spoza obozu marksistowskiego. Chodzi tutaj o inspiracje ustaleniami Pierro Sraffy, Johna von Neumanna i Oskara Morgensterna. Jak pokazaliśmy, zapoczątkowane przez Horkheimera i Adorna rozluźnienie związku krytycznej teorii społeczeństwa i teorii wartości opartej na pracy nie było rezultatem jednorazowej decyzji. Odbywało się ono raczej stopniowo poprzez zmianę znaczenia tego, czym w społeczeństwie kapitalistycznym jest praca ludzka. Odtąd praca nie jest już dłużej kojarzona z immanentnie w niej tkwiącymi, nieustannie poszukującymi kanałów ujścia potencjałami emancypacyjnymi. W zamian „na określenie tej formy urzeczowionego myślenia, które wyłania się wraz z ludzkim przetwarzaniem natury, Horkheimer i Adorno posługują się pojęciem ‘racjonalności instrumentalnej’”¹⁰. To właśnie destrukcyjne osobowość, dezintegrujące społeczeństwo oraz gładziszalujące kulturę konsekwencje triumfalnego pochodu „racjonalności instrumentalnej” stanowią podstawowy przedmiot ich filozoficznych dociekań w ramach tego, co za Adornem można by nazwać

⁹ A. Honneth, *Work and Instrumental Action...*, *op.cit.*, s. 37 (tłum. K.N.).

¹⁰ A. Honneth, *Critical Theory*, *op.cit.*, s. 74 (tłum. K.N.).

„krytyczną teorią rezygnacji”. Nie powinno dziwić, iż w sytuacji „zwrotu pesymistycznego” w ich wersji teorii krytycznej zabrakło miejsca dla nie-negatywnego pojęcia pracy, a co za tym idzie – dla jakiegokolwiek nie-ekonomistycznej interpretacji teorii wartości opartej na pracy. Zamiast szczegółowej analizy społeczeństwa opartego na pracy, sformułowali i pozostawili po sobie dobrze ugruntowaną filozoficznie, ogólną krytykę społeczeństwa funkcjonującego na zasadzie racjonalności instrumentalnej. Wszelka aktywność w ramach takiego społeczeństwa nosi w sobie znamiona działania, którego tryb polega wyłącznie na doborze najbardziej efektywnych środków dla realizacji zamierzonego celu. Nie trzeba dodawać, że według omawianych autorów taki tryb działania osiągnął dominującą pozycję w społeczeństwie kapitalistycznym, a zwłaszcza w sferze gospodarki, gdzie praca najemna we wszelkich postaciach przybrała formę instrumentalnej działalności produkcyjnej ukierunkowanej na osiągnięcie zamierzonego celu. Horkheimer, Adorno oraz Marcuse nie tylko przypominają nam o tym, jak destrukcyjne dla społeczeństwa skutki miało takie jednowymiarowe, produktywistyczne zawężenie rozwoju społecznego i ludzkiego, ale wręcz zdają się nas przestrzegać. W rezultacie dostarczają nam wpływowej krytyki wszechobecnego instrumentalnego myślenia skrywającego się za każdą formą codziennego kalkulowania opartego na relacjach środek-cel i koszt-korzyść. Jednakże, nie licząc wczesnego eseju Marcusego na temat filozoficznych podstaw pojęcia pracy w ekonomii¹¹, nie odczuwają oni dostatecznej potrzeby kontynuowania swoich dociekań w kierunku refleksji nad naturą pracy najemnej, nie wspominając nawet o refleksji nad charakterem kapitalistycznego stosunku pracy najemnej. Jak się okazało, zaniechanie tych ostatnich miało długotrwałe konsekwencje, gdyż wyznaczyło ramy, w których mieli poruszać się kolejni kontynuatorzy tradycji „szkoły frankfurckiej”. Jak się zdaje, wśród tych ram conceptualnych zabrakło miejsca dla krytycznej teorii kapitalistycznego stosunku pracy najemnej.

Przy całym bogactwie teoretycznym, klasycznej „szkoły frankfurckiej” brakuje systematycznej filozofii pracy i zakotwiczonej empirycznie teorii kapitalistycznego stosunku pracy. W pewnym zakresie owe niedostatki miała zauważyć Hannah Arendt. To właśnie tej przedstawicielce teorii polityki – jak miała o sobie mówić

¹¹ Zob.: H. Marcuse, *On the Philosophical Foundations of the Concept of Labor in Economics*, „Telos. A Quarterly Journal of Radical Social Theory” 1973, no. 16, s. 9-38.

wspomniana myślicielka – przypisuje się sformułowanie i rozpropagowanie idei „społeczeństwa [opartego na] pracy”.

W swej pogłębionej filozoficznej analizie nowoczesności, zawartej m.in. w *Kondycji ludzkiej*, dokonuje ona tego, czego zaniechali Horkheimer i Adorno. Mianowicie rekonstruuje nie tylko oryginalną i nowoczesną filozofię pracy, podążając w tym zakresie tropami Arystotelesa, Locke’a, Smitha, Marksa i Lukacsa, ale także, co równie istotne, formułuje podstawy filozofii wytwarzania i filozofii działania. Albowiem to właśnie w ludzkich formach aktywności, takich jak praca, wytwarzanie i działanie, upatruje Arendt trzech fundamentalnych wyrazów tego, co określa jako *vita activa*. Przy czym tak wytwarzanie, jak i pracę klasyfikuje ona zasadniczo jako nie-społeczne formy aktywności. W zamian skierowuje uwagę czytelnika na doniosłość tego, co określa mianem intersubiektywnego działania politycznego, rezerwując dla tej formy aktywności ludzkiej w sferze publicznej wyłączność w charakterze potencjału emancypacji społecznej. Zrealizowanie takiego zamiaru jest dla Arendt o tyle możliwe, o ile zostaje poprzedzone taką interpretacją pracy (ang. *labour*) i wytwarzania (ang. *work*), która sprowadza je wyłącznie do bezpośredniego manipulowania przedmiotami fizycznymi według określonych reguł technicznych. Tym, co odróżnia – w opinii Arendt – pracę od wytwarzania, jest nie tyle tryb, ile raczej cel, który ma przyświecać owym formom aktywności ludzkiej. O ile praca w sensie mechanicznego i rutynowego wydatkowania siły roboczej ma służyć wyłącznie podtrzymywaniu i reprodukowaniu biologicznego cyklu życia człowieka, o tyle wytwarzanie w sensie „twórczego” i nierutynowego rękodzielnictwa nie zawiera w sobie takiego momentu przymusu i jako takie przyczynia się przede wszystkim do powiększania przez człowieka ilości otaczających go przedmiotów użytkowych.

To, kluczowe dla jej podejścia, rozróżnienie pomiędzy „pracą naszego ciała i dziełem naszych rąk”, pomiędzy pracą a wytwarzaniem zostało zapożyczony od J. Locke’a. Pomimo że Arendt stara się dostarczyć wielu historycznych dowodów na faktyczne występowanie takich form aktywności człowieka, to jednak przynajmniej od czasu rewolucji przemysłowej owa dystynkcja może mieć co najwyżej charakter wysoce analityczny. Choć – jak przyznaje sama Arendt – rozróżnienie na pracę i wytwarzanie miało rzeczywiście stanowić ostrze krytyki wymierzonej głównie przeciwko Marksowi, to jednak oparta na tym krytyka zdaje się obowiązywać (a i tak nie w pełni) tylko w odniesieniu do jego dociekań z zakresu krytyki ekonomii politycznej przeprowadzonych w *Kapitale*.

Jakkolwiek nowatorskie byłyby dociekania Arendt, a zwłaszcza ta ich część, która wydobywa na światło dzienne „prosty fakt, że każdy język europejski, starożytny i nowożytny, zawiera dwa nie związane ze sobą etymologicznie słowa, oznaczające czynności, które musimy w końcu uznać za jedną i tę samą, i zachowuje je oba, na przekór uporczywemu synonimicznemu użyciu”¹², to jednak jej krytyka Marksa wydaje się w pewnym sensie chybiona. Stwierdza ona, jakoby u Marksa, tak samo zresztą jak wcześniej u Smitha, których swoją drogą uważa za największych nowoczesnych teoretyków pracy, zatarła się w sposób nieuprawniony granica pomiędzy wytwarzaniem a pracą. Jak stwierdza Arendt:

„praca naszych rąk, w odróżnieniu od pracy naszych ciał – *homo faber*, który tworzy coś i dosłownie ‘wypracowuje’, w odróżnieniu od *animal laborans*, które pracuje i ‘łączy się z’ – wyrabia niekończącą się różnorodność przedmiotów, których suma stanowi świat rzeczy tworzonych przez człowieka”¹³.

Takie podejście wiąże się z kilkoma problemami. Omawiana autorka zdaje się nie dostrzegać potencjału drzemącego we wczesnych pismach Marksa, a zwłaszcza wyłaniającego się z jego *Rękopisów filozoficzno-ekonomicznych* ekspresywistycznego modelu pracy wytwórczej, który potem został przez Marksa przeniesiony do *Kapitału* w postaci praktyki pracy rzemieślniczej. A skoro tak, to okazuje się, iż treści, jakie Arendt zawarła w odseparowanych od siebie pojęciach pracy i wytwarzania, „młody” Marks zgromadził pod postacią „pracy rękodzielniczej”. Poza tym uważna analiza ewolucji teorii tego ostatniego nie wskazuje na to, aby pozytywne pojęcie pracy nie miało stanowić normatywnego rdzenia późniejszej jego teorii wartości opartej na pracy. Stąd wynika obecność u Marksa tak eksponowanej różnicy pomiędzy pracą wyobcowaną (wyrażoną w wartości siły roboczej) a pracą niewyobcowaną (wyrażoną w wartości pracy ucieleśnionej w towarze). To właśnie analityczne napięcie charakterystyczne dla marksowskiego pojęcia pracy, napięcie pomiędzy pracą wyobcowaną a – odwołującą się do faktycznej wartości pracy ucieleśnionej w produkcji – działalnością produktywno-krytyczno-emancypacyjną, nie tylko łączyło w sobie elementy tego, co Arendt określała mianem pracy i wytwarzania, ale także stanowiło normatywną podstawę i punkt wyjścia dla marksowskiej teorii wartości opartej na pracy. Ponadto Arendt nie zauważa, iż – jak stwierdza

¹² H. Arendt, *Kondycja ludzka, op.cit.*, s. 88.

¹³ *Ibidem*, s. 151.

R. Dahrendorf – „praca jest (...) tym, co Marks nazywa ‘pracą wyobcowaną’”¹⁴.

Wbrew pozorom, to nie tyle Marksa pojęcie pracy, ile stosowane przez niego wielokrotnie pojęcie substancji wartości i wartości absolutnej wzbudzało u Arendt największy sprzeciw. Uważała ona bowiem, iż od momentu powstania nowoczesnego rynku wymiany wartość towaru może mieć wyłącznie charakter względny, a ten dotyczy jedynie relacji jednego towaru do drugiego. Dlatego też wspomniana filozof, wspierając się na kilku stanowiskach ekonomicznych, nie nadała większego znaczenia teorii wartości opartej na pracy. Najkrótszą drogą do tego było uprzednie odrzucenie marksowskiego pojęcia pracy i marksowskiego pojęcia niezmiennej miary wartości.

Pomimo przywołanych przez nas rozbieżności dzielących podejście Arendt i Marksa, ta pierwsza zdaje się wykazywać duże zrozumienie dla Marksowskiej próby krytyki ekonomii politycznej, dając temu kilkakrotnie wyraz w trakcie swoich dociekań. Po pierwsze, dopiero Arendt w tak systematyczny sposób opracowała, centralną także dla Marksowskiego materializmu historycznego, filozoficzną ideę „społeczeństwa pracowników”, w którym to „emancypacja pracy nie przyniosła zrównania tej czynności z innymi czynnościami *vita activa*, lecz jej prawie bezsporną wyższość”¹⁵ tak nad wytwarzaniem, jak i nad działaniem społecznym. Po drugie, tak jak w innym kontekście Marks w swej *Ideologii niemieckiej*, przestrzegająca ona przed konsekwencjami zaistnienia sytuacji, w której indywidualne „pragnienie uwolnienie się od ‘trudu i udręki’ pracy” spotyka ponadindywidualny „postęp naukowy i rozwój techniczny”¹⁶. Taka nieokiełznana tendencja do zastępowania w procesie produkcji człowieka przez maszynę powoduje, zdaniem Arendt, iż rozpościera się przed nami perspektywa „społeczeństwa pracowników bez pracy, czyli bez jedynej aktywności, jaka im jeszcze pozostała. Z całą pewnością nie ma nic gorszego”¹⁷.

Z całą też pewnością taka pesymistyczna wizja zarysowana przez Arendt nie wynika wyłącznie z jednostronności jej obserwacji zmian zachodzących na kapitalistycznym rynku pracy. Okazuje się

¹⁴ R. Dahrendorf, *Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit Ausgeht*, w: J. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bramberg 1982*, Campus Verlag, Frankfurt am Main–New York 1983, s. 30 (tłum. K.N.).

¹⁵ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, *op.cit.*, s. 140.

¹⁶ *Ibidem*, s. 8.

¹⁷ *Ibidem*, s. 9.

bowiem, że procesowi automatyzacji produkcji i wzrostu technologicznego bezrobocia towarzyszy proces specjalizacji zawodowej (także wewnątrz kapitalistycznych firm). Tej ostatniej tendencji jednak Arendt nie podkreśla. Jej idea „społeczeństwa pracowników bez pracy” wywodzi się raczej z tego, iż wyodrębniając dwie nieredukowalne względem siebie formy aktywności, tj. pracę i wytwarzanie, nie dostarcza w ogóle żadnego analitycznego zróżnicowania w obrębie samej aktywności pracy. Nie dopuszcza też jakichkolwiek form działalności, które posiadałyby atrybuty tak pracy, jak i wytwarzania. Tym samym, nie widząc możliwości powrotu do takiej formy społeczeństwa, w której istnieją jeszcze dostateczne warunki dla realizowania się jego członków w roli bezpośrednich wytwórców, pozostaje jej tylko i wyłącznie skonstatować, iż „praca jest już (...) słowem zbyt wyniosłym, zbyt ambitnym, by określić nim to, co robimy lub myślimy, że robimy w świecie, w którym przyszło nam żyć”¹⁸. Niemniej jednak dociekania Arendt, zwłaszcza sprowadzenie pracy do szczególnego przypadku automatycznego wydatkowania siły roboczej, do Marksowskiej „pracy wyobcowanej”, o ile mówią nam o historycznej emancypacji pracy, o tyle w żaden sposób nie dopuszczają już więcej możliwości emancypacji przez pracę. Jako że jedynym współczesnym potencjałem emancypacyjnym stało się, w opinii Arendt, intersubiektywne działanie (polityczne), wspomniana kwestia nie leży w ogóle w obszarze zainteresowań tej autorki.

Jednakże jedna z jej refleksji dotycząca „społeczeństwa pracowników bez pracy” skupiła na sobie uwagę wielu środowisk naukowych, zwłaszcza socjologicznego. O ile w latach 50. XX wieku Arendt rozpościerała przed czytelnikiem wizję bliżej nieokreślonego „społeczeństwa pracowników bez pracy”, mając na uwadze raczej wizję schyłku społeczeństwa ludzi posiadających stałe zatrudnienie, o tyle pod koniec lat 70. XX wieku Ralf Dahrendorf nie zastanawiał się już dłużej nad możliwością nadejścia takiej sytuacji, lecz opisywał wręcz moment, „kiedy społeczeństwo pracowników porzuca pracę”¹⁹. Od tej chwili, teza o „kryzysie społeczeństwa opartego na pracy” na wiele lat zdominowała debatę, nie tylko zresztą na terenie teorii krytycznej, ale także w obrębie niektórych szczegółowych nauk społecznych.

¹⁸ *Ibidem*, s. 348.

¹⁹ R. Dahrendorf, *Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit Ausgeht*, op.cit., s. 25 (tłum. K.N.).

Poniżej ograniczymy się wyłącznie do wydobycia tego, co kryje się za wspomnianą tezą o „kryzysie społeczeństwa opartego na pracy”. Jak się okaże, takim głosem wieszczącym zbliżający się jego schyłek i przywołującym na poparcie argumenty socjologiczne towarzyszą cztery tendencje analityczne: po pierwsze, rezygnacja z opierania teorii krytycznej na badaniach zogniskowanych wokół materialistycznie interpretowanych stosunków pracy najemnej i procesu produkcji przemysłowej na rzecz podkreślania znaczenia obszarów życia społecznego leżących poza wspomnianymi sferami; po drugie, odrzucenie obowiązującego dotąd przestarzałego założenia o homogeniczności pracy na rzecz potwierdzonej empirycznie wieloaspektowej heterogeniczności siły roboczej; po trzecie, związane z tym ostatnim, odejście od teorii wartości opartej na pracy w jej roli normatywnego i analitycznego rdzenia teorii krytycznej, a zwłaszcza odcięcie się od tradycyjnych ekonomicznych interpretacji teorii wartości; po czwarte, wskazywanie na zjawiska świadczące o nieodwracalnej erozji nowoczesnej subiektywnej etyki pracy jako konsekwencji postępującej neutralizacji i/lub instrumentalizacji indywidualnego stosunku do pracy.

Stosowany w ramach współczesnej krytycznej teorii społeczeństwa specyficzny tryb prowadzenia dociekań w formie krytyki zdany jest na empiryczne dane historyczne, socjologiczne i ekonomiczne, które mogą być czerpane z obszaru odpowiednich dyscyplin szczegółowych. Dlatego w obliczu schyłku hermetycznego modelu badań społecznych w socjologii, który ogniskował się wokół pracy najemnej, zatrudnienia na pełen etat czy stosunków przemysłowych w obrębie teorii krytycznej, rozpoczął się programowy odwrót od „materialistycznej” interpretacji współczesnego społeczeństwa kapitalistycznego w kategoriach tego, co produkowane, i tego, co dystrybuowane. Odtąd w omawianej przez nas tradycji stopniowo zaprzestawano opisu struktur społecznych w kategoriach funkcji pochodnych względem takich kategorii, jak praca najemna, systemy płacowe, zatrudnienie, warunki pracy, związki zawodowe, techniki zarządzania czy systemy produkcji. Co więcej, nawet w przypadku tak kluczowej dla tradycji marksowskiej kwestii, jaką jest dynamika zmiany społecznej, zaczęto rezygnować z jej jednostronnego wyjaśnienia poprzez odwołanie do konfliktów dotyczących tego, kto ma sprawować kontrolę nad przedsiębiorstwem i jak mają być dzielone wygosposodarowane zyski z jego działalności.

2.1.2. Krytyczna socjologia pracy Clausa Offego

Wezwanie do tego typu zmian teoretycznych przyszło ze strony krytycznego socjologa C. Offego oraz filozofa J. Habermasa. To właśnie ten pierwszy reprezentant drugiego pokolenia „szkoły frankfurckiej” i współpracownik Habermasa w swoim głośnym i szeroko dyskutowanym artykule zatytułowanym *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?*²⁰ podjął się próby rozważenia i ustosunkowania się do tezy o „kryzysie społeczeństwa opartego na pracy”. Choć jego głos miał poddać w wątpliwość zasadność dalszego stosowania pojęcia pracy jako podstawowej kategorii opisowej i wyjaśniającej na gruncie socjologii teoretycznej uprawianej w tradycji marksowskiej, to jednak jego rozważania odbiły się także echem na obszarze teorii krytycznej i całej filozofii społecznej. Argumenty przez niego przytoczone miały w konsekwencji skierować analityczną uwagę środowiska badaczy społecznych na aspekty życia w społeczeństwie, które trudno dziś opisać i wyjaśnić za pomocą dotychczasowych „materialistycznych” ram kategorialnych, w których stosunkom pracy najemnej przyznawano status swego rodzaju analitycznej „zmiennej niezależnej”.

Punktem wyjścia w realizacji takiego zamiaru było dla C. Offego w pierwszej kolejności wykazanie, iż począwszy od końca lat 70. XX wieku, szeroki krąg naukowców posługujących się skoncentrowanym na pracy najemnej modelem badań społecznych zaczął się w widoczny sposób kurczyć. Siłą rzeczy samo zainteresowanie badawcze problemami świata pracy systematycznie zmalało. Nie oznacza to wcale, że wraz z początkiem lat 80. XX wieku zarzucono całkowicie społeczne i interdyscyplinarne studia nad sferą produkcji i podziału. Stało się raczej tak, że stosunki pracy najemnej i zatrudnienie były co prawda nadal, choć w mniejszym zakresie, analizowane, niemniej jednak status im przydawany został obniżony do rangi „zmiennej zależnej”. Odtąd zrezygnowano już z przypisywania pracy zarobkowej potencjału determinowania struktur społecznych i biografii jednostek. W zamian zaczęto dopatrywać się tego, że stosunki pracy w swej nowej roli „zmiennej zależnej” stanowią raczej, penetrowany i zainicjowany przez państwowe regulacje z zakresu polityki społecznej i rynku siły roboczej, obszar stosowania metod humanizacji miejsca i procesu pracy. Dlatego też we współczesnych badaniach społecznych – jak kontynuuje Offe –

²⁰ C. Offe, *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?*, w: J. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? ...*, op.cit., s. 38-65.

„świat pracy jest traktowany jako ‘zewnątrznie ukonstytuowany’”²¹, wobec czego nie sposób już dłużej postrzegać go jako autonomicznej, niezależnej i szczególnie osobliwej dziedziny stosunków społecznych. Do tej kwestii powrócimy w trakcie dalszych rozważań, jednak zauważmy, iż kapitalistyczny świat pracy w żaden sposób nie może być postrzegany jako egzogenicznie uregulowany i dany, chociażby z tego powodu, że stosunek pracy najemnej w niewielkim tylko stopniu odzwierciedla uniwersalny model ekwiwalentnej wymiany towarów na rynku, gdzie przestrzeganie warunków wymiany miałyby być zagwarantowane wyłącznie przez, stanowione przez państwo, prawo pracy. Kwestia ta jest dużo mniej jednoznaczna, albowiem „najmując pracowników, przedsiębiorstwo kapitalistyczne nie egzekwuje wcześniej uzgodnionego przedmiotu wymiany, ale raczej określa sam przedmiot tej wymiany. W tym sensie, ilość i jakość pracy wykonanej przez zatrudnionego nie jest (...) ‘rozwiązanym problemem politycznym’”²². Tej jednak charakterystyki kapitalistycznego stosunku pracy C. Offe, tak samo jak w innym kontekście J. Habermas, zdaje się nie zauważać. Jest to spowodowane nieprzykładaniem, przynajmniej w tym kontekście, dostatecznej wagi do rozróżnienia na pracę i siłę roboczą.

W zamian, kieruje C. Offe uwagę, nie do końca zresztą bez racji, na stale rosnące zróżnicowanie pod wieloma aspektami siły roboczej, w wyniku czego – jego zdaniem – nie sposób już odwoływać się do tracącego w obliczu badań empirycznych swoją moc analityczną, założenia o homogeniczności pracy. Jak słusznie zauważa:

„to, że osoba ‘pracuje’, w sensie formalnym, że jest ‘zatrudniona’, stanowi fakt, który do tej pory odnosił się do stale rosnącej części populacji. Jednakże fakt ten ma coraz mniejsze znaczenie dla treści aktywności społecznej, postrzegania interesów, stylu życia itd.: od kiedy względna ekspansja zależnej pracy zarobkowej zbiegła się z jej wewnętrznym zróżnicowaniem odkrycie tego, że ktoś jest ‘zatrudniony’, nie jest ani zaskakujące, ani bogate w informacje”²³.

Jednak C. Offe zdaje sobie doskonale sprawę, iż powyższy argument nie jest w stanie ostatecznie podważyć leżącego dotąd u podstaw teorii krytycznej, wielowymiarowego założenia o osobliwości pracy, wobec czego stara się uchylić pozostałe elementy tego założenia

²¹ C. Offe, *Work: The Key Sociological Category*, op.cit., s. 133 (tłum. K.N.).

²² S. Bowles, H. Gintis, *Democracy and Capitalism. Property, Community and the Contradictions of the Modern Social Thought*, Basic Books, New York 1986, s. 76 (tłum. K.N.).

²³ C. Offe, *Work: The Key Sociological Category*, op.cit., s. 135 (tłum. K.N.).

poprzez wskazanie na różnice w obrębie siły roboczej pod względem „dochodu, kwalifikacji, bezpieczeństwa miejsca pracy, zaistnienia społecznego i uznania, stresu, sposobności kariery, możliwości komunikowania i autonomii”²⁴. Jednak także i te, oczywiście skądinąd i z pewnością niezastrzeżone wyłącznie dla społeczeństwa końca XX wieku, cechy charakteryzujące rozmaite rodzaje pracy nie przesądzają jeszcze o nieadekwatności podejścia zakładającego jednorodność pracy. Offe zdaje sobie doskonale sprawę, iż ani występowanie pierwszorzędnej i drugorzędnej pod względem wysokości płac i warunków pracy rodzaju rynku pracy, ani istnienie opartego na konkurencji zewnętrznego rynku pracy czy opartego na hierarchii wewnętrznego rynku pracy, ani nawet rosnąca ilość produktów wytwarzanych w ramach tzw. nieformalnej gospodarki (m.in. „szarej strefy”) nie są niczym, co nie miałyby odpowiednika we wcześniejszych etapach rozwoju społeczeństw.

Tym, co w przekonaniu tego reprezentanta drugiego pokolenia „szkoły frankfurckiej” jest decydujące nie tylko dla odrzucenia całego założenia o homogeniczności pracy i teorii wartości opartej na pracy, ale także w ogóle dla odejścia od podkreślania znaczenia pracy produkcyjnej, są uwypuklone wówczas przez socjologów pracy kategoryjne „różnice pomiędzy ‘produkcyjnymi’ i ‘usługowymi’ formami pracy”²⁵. Podjęcie tego problemu nie jest przypadkowe, gdyż Offe w ten sposób wpisuje się w ówczesną dyskusję dotyczącą wyłaniania się postindustrialnego społeczeństwa usług. Taki zwrot analityczny nie pozostawał także bez pokaźnego wsparcia empirycznego, opisującego nieustannie rosnące zatrudnienie w tzw. trzecim sektorze usług, aż do momentu, w którym – jak pokazuje J. Orczyk²⁶ – w owym sektorze znalazła zatrudnienie względnie największa część społecznej siły roboczej. Nie to jednak stanowi podstawowy argument, jakiego używa C. Offe w swym przewidywaniu końca społeczeństwa pracy produkcyjnej. Takim argumentem jest jego przekonanie o kategoryjalnej odmienności charakteru pracy usługowej i produkcyjnej. Z racji tej nieredukowalności, dla opisu pracy usługowej nie można dalej używać kryteriów wygenerowanych dla opisu pracy produkcyjnej. O takiej, niemającej odpowiednika w historii, odrębności „refleksyjnej” pracy usługowej mają przesądzać dwie podstawowe cechy. Po pierwsze, praca usługowa

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*, s. 137.

²⁶ Zob.: J. Orczyk, *Rozwój usług a zmiany stosunków pracy*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 2, s. 1-6.

nie posiada „wyraźnego i niekontrowersyjnego ‘kryterium efektywności ekonomicznej’, z którego mógłby być strategicznie wyprowadzony typ i ilość, miejsce i odpowiedni czas ‘wartościowej’ pracy”²⁷. Po drugie, praca usługowa jest w znacznej mierze nacechowana niepewnością i wystawiona na wpływ różnorodnych i częstokroć przypadkowych czynników społecznych, dlatego też w celu sprawdzania wydajności takiej nierutynowej i refleksyjnej formy pracy nie można stosować tradycyjnej, niezmiennej „technicznej funkcji produkcji, która odnosi nakłady do wyników”²⁸.

W opinii Offego praca usługowa może przyjmować postać takich aktywności, jak nauczanie, szkolenie, opiekowanie się, zarządzanie, organizowanie, doradztwo czy pośrednictwo. Ze względu na widoczne i podkreślane różnice, jedyną wspólną cechą pracy usługowej i pracy produkcyjnej poza faktem wynagrodzenia pozostaje już chyba tylko zwyczajowo stosowany termin „praca”. Ponadto wraz ze wzrostem znaczenia sektora działalności usługowej swoją ważność mają tracić takie kryteria stosowane do oceny jednostek w społeczeństwie, jak osiągnięcie i wydajność, na rzecz kryteriów bardziej „jakościowych” i „ludzkich”, jak nazywa je sam Offe. Wraz z rozpowszechnianiem się form pracy usługowej ostatecznie ma uzyskać przewagę przekonanie o heterogeniczności siły roboczej. Albowiem to już nie tylko takie tradycyjne atrybuty, jak wysokość wynagrodzenia, przynależność do danej grupy społecznej, formalne wykształcenie czy pozycja w hierarchii organizacyjnej, mają rozbijać jednorodną niegdyś klasę pracowników najemnych. W społeczeństwie postindustrialnym – kontynuuje Offe – to raczej specyficzny charakter pracy usługowej spowodował „dalszy podział ‘pracowników jako całości’ na ‘producentów’ i ‘wytwórców produkcji’”²⁹, przy czym ci pierwsi wytwarzają towary, a ci drudzy wytwarzają środki produkcji, tj. technologie, techniki zarządzania, ale też pracowników, przynajmniej w sensie kształtowania w ramach edukacji i szkoleń ich umiejętności zawodowych i kompetencji społecznych. A jeśli tak, to praca usługowa polegająca na kształceniu i szkoleniu staje się pracą produkcyjną, gdyż wytwarza i reprodukuje umiejętności, kompetencje i kwalifikacje.

Z jednej strony trudno nie zgodzić się z powyższymi uwagami. Z drugiej jednak, przynajmniej jedna kwestia jest – jak się wydaje –

²⁷ C. Offe, *Work: The Key Sociological Category*, op.cit., s. 138.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ *Ibidem*, s. 139.

zastanawiająca. Offe zakłada bowiem, że o ile działalność pracowników-producentów ma przynosić pieniężne zyski, o tyle działalność pracowników-wytwórców produkcji ma służyć raczej bliżej nieokreślonym „konkretnym sposobom użycia”. Nie do końca wiadomo, o jakie sposoby użycia chodzi, chyba że chodzi o możliwość stosowania w praktyce nabytych umiejętności. A jeśli tak, to praca usługowa zaczyna w dociekaniach Offego przypominać kapitał ludzki i kapitał społeczny, które to pojęcia zostaną omówione szerzej w rozdziale III. Ponadto Offe, podkreślając „refleksyjny” charakter pracy usługowej, nie podejmuje się rozważenia konsekwencji związanych z tym, iż system kapitalistycznej gospodarki rynkowej wraz z rosnącą rangą sektora usługowego wytwarza nie tylko przeznaczone do wymiany towary, ale także „produkuje” wytwarzających te towary ludzi wraz z ich umiejętnościami zawodowymi, kompetencjami społecznymi i stopniem podatności na bodźce ekonomiczne.

W ten sposób docieramy do miejsca, w którym widoczne stają się motywacje stojące za tego typu „dramatyzowaniem” pojęcia pracy. Offe, wydobywając na światło dzienne wszelkie najważniejsze wieloznaczności terminu praca, stara się osłabić, choć nie wyrugować, jego pozycję kluczowej kategorii socjologicznej. Co więcej, przedstawiając niejednoznaczności tkwiące w pojęciu pracy i przywołując na poparcie swoich argumentów przekonujące ustalenia empiryczne, pośrednio odmawia także przypisania teorii wartości opartej na pracy innej aniżeli etyczna racji bytu. Offe, diagnozując erozję nowoczesnej subiektywnej etyki pracy, zdaje się argumentować, iż teoria wartości opartej na pracy, interpretowana jako „wyraz kolektywnej dumy bezpośrednich wytwórców”, traci swoją funkcję moralnego spoiwa dla rozczłonkowanej świadomości pracowniczej i zróżnicowanej społecznie siły roboczej.

Offe dopatruje się przesłanek schyłku nowoczesnej etyki pracy, tak akcentowanej przez M. Webera, E. Durkheima i „młodego” K. Marksa, w postępującej neutralizacji i/lub instrumentalizacji indywidualnego stosunku do pracy. Przychyla się też do opinii, że współczesne nastawienie do pracy nie może być już dłużej interpretowane w kategoriach Marksowskiego „stawania się człowieka przez pracę” ani Weberowskiego „powołania”, ani też Durkheimowskiej etyki zawodowej w jej roli spoiwa integracji społecznej, choć trzeba przyznać, że jest w tym względzie niezwykle ostrożny. Opoowiada się jednak za stanowiskiem wydobywającym na pierwszy

plan pewien stopień subiektywnej dewaluacji pracy, które zakłada, iż „pozytywne bodźce związane z nagrodami zdobytymi poprzez pracę i/lub negatywne bodźce związane z trudami, których można uniknąć dzięki pracy”³⁰, w istotnym zakresie sterują typowym współcześnie stosunkiem człowieka do pracy. Jednak i w tym przypadku Offe stara się być powściągliwy, przytaczając kilka argumentów osłabiających jakąkolwiek ewentualną próbę sprowadzenia złożonej problematyki związanej ze współczesnym nastawieniem do pracy *wyłącznie* do instrumentalności. Jest on bowiem świadomy, iż nie ma prostego i automatycznego przełożenia faktu zastosowania pozytywnych bodźców pieniężnych (np. wyższej stawki płac) na wyższy poziom ilości i jakości wysiłku związanego z pracą, zwłaszcza w rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Wbrew temu, co twierdzi ekonomiczna teoria kompensacyjnego charakteru różnic w stawkach płac, Offe uważa, że wpływ zmian dochodu na odczuwaną subiektywnie przykrość związaną z pracą jest jeszcze mniejszy³¹. Z jednej strony znaczy to tylko tyle, iż Offe, pomimo że nie zgłębia problemu postrzegania przykrości wysiłku, to jednak zdaje sobie najwyraźniej sprawę, iż – jak podkreślają wspomniani już S. Bowles i H. Gintis – nie do końca chodzi o to, że „praca jest z natury nieprzyjemna, jak chciałaby tego teoria ‘przykrości pracy’, począwszy od A. Smitha, aż do terażniejszości. Jest raczej tak, że sposób, w jaki pracownik doświadcza pracę, oraz wynikające z tego motywacje, negatywne odczucia i praktyki oporu wywodzą się w znacznej mierze z samej społecznej organizacji procesu produkcji”³². Z drugiej strony jednak omawiany przez nas socjolog, wykazując ograniczony wpływ bodźców pieniężnych na odczuwanie przykrości i satysfakcji z wykonywania pracy, twierdzi, iż od lat 70. XX wieku klasa pracowników najemnych zgłaszała nie tylko postulat podwyżki płac i gwarancji zatrudnienia, lecz pod wpływem uświadomienia sobie stresów fizycznych i napięć psychologicznych zaczęła zdradzać wrażliwość względem warunków swojej pracy. Poprawa tych ostatnich nie tyle została osiągnięta w wyniku wewnętrznych negocjacji, ile raczej przyszła niejako z góry wraz z zainicjowanymi przez państwo programami tzw. humanizacji warunków panujących w miejscu pracy. Owa humanizacja pracy miała na celu wyłącznie zmniejszenie intensywności odczuwania

³⁰ *Ibidem*, s. 143.

³¹ Por.: S. Bowles, *Niepożądane skutki zachęt finansowych*, „Harvard Business Review Polska” 2009, nr 76.

³² S. Bowles, H. Gintis, *Democracy and Capitalism...*, *op.cit.*, s. 81 (tłum. K.N.).

psychicznej i fizycznej przykrości wysiłku wiążącego się z codziennym i rutynowym wykonywaniem przemysłowej pracy produkcyjnej. Przyjęcie takiej perspektywy wyklucza możliwość wyłaniania się nowych norm pracy czy zasad obowiązujących w miejscu pracy w wyniku jakichkolwiek endogenicznych procesów, gdyż taka ewentualność „kłóciłaby się” z uprzednim potraktowaniem stosunków pracy jako „zmiennej zależnej”.

Reasumując, to co jeszcze dla Marksa było zaletą, czyli pewne wewnętrzne napięcie i dwuznaczność cechująca pojęcie pracy (jednoczesna działalność produktywna i emancypacyjna), to już dla Offe i większości mu współczesnych jest analityczną słabością i w pewnym sensie przeszkodą na drodze do zrewidowania i aktualizacji teorii krytycznej. Dlatego też wszystkie przytoczone przez niego argumenty przemawiające za wewnętrznym, wieloaspektowym i nieodwracalnym zróżnicowaniem siły roboczej oraz erozją nie-instrumentalnego indywidualnego nastawienia do pracy mają nie pozostawiać wątpliwości co do tego, że kategoria najemnej pracy zarobkowej staje się w badaniach społecznych „zmienną zależną”. Co więcej, Offe zdaje się przychylić do opinii, iż gdyby zebrać je razem, to „symptomy te podnoszą prawdopodobieństwo tego, że praca w pewnym sensie stała się ‘abstrakcyjna’, a mianowicie w takim, że może być rozpatrywana wyłącznie jako opisowa kategoria statystyczna, a nie jako analityczna kategoria służąca do wyjaśniania struktur, konfliktów i działań społecznych”³³. W takiej sytuacji najlepszym wyjściem dla socjologii uprawianej w tradycji marksowskiej i dla całej teorii krytycznej miałoby być takie zrewidowanie podstawowych założeń stosowanych w analizie struktury społecznej i konfliktów społecznych, dzięki któremu ambiwalentna i stąd coraz mniej przydatna kategoria pracy najemnej nie będzie już dłużej zajmowała centralnej pozycji analitycznej. Najbardziej ambitnego przykładu takiego alternatywnego przedsięwzięcia upatruje Offe w zaproponowanej i wciąż udoskonalanej przez J. Habermasa teorii działania komunikacyjnego, zachęcając tym samym środowisko socjologów kontynuujących społeczne rozważania Marksa do obrania kierunku teoretycznego wytyczonego już ponad dekadę wcześniej przez wspomnianego frankfurckiego filozofa.

³³ C. Offe, *Work: The Key Sociological Category*, *op.cit.*, s. 136 (tłum. K.N.).

2.2. Krytyczna teoria działania komunikacyjnego Jürgena Habermasa: uwagi ogólne

Nie ulega wątpliwości, że filozoficzno-społeczne dociekania J. Habermasa rzeczywiście otworzyły nowy etap w rozwoju teorii krytycznej, stając się niewyczerpalnym źródłem inspiracji badawczych. Jego przedsięwzięcie, jak przyznaje sam filozof³⁴, to nic więcej jak tylko powrót do przerwano i następnie zaniechanego pod koniec lat 30. XX wieku projektu M. Horkheimera, polegającego na nawiązaniu poprzez teorię krytyczną stałego kontaktu ze szczegółowymi naukami społecznymi. Przedsięwzięcie to zatem, jakkolwiek nienowe, zostało zrealizowane za pomocą nieco odmiennych narzędzi analitycznych, w innych ramach teoretycznych, jak również w zmienionych warunkach historycznych, ekonomicznych i politycznych. Rezultatem tego był szeroko zakrojony, interdyscyplinarny projekt, którego urzeczywistnienie, choć znacznie wykraczające poza marksowską krytykę ekonomii politycznej, nie mogło obyć się bez „rekonstrukcji” podstawowych założeń materializmu historycznego.

Z jednej strony jego teoria działania komunikacyjnego pozostaje typowym metodologicznie projektem teorii krytycznej dzięki zastosowaniu metody krytyki proceduralnej, wskazywaniu zasady organizującej społeczeństwo, antycypowaniu tendencji kryzysowych, naświetlaniu form patologii społecznych oraz dzięki zarysowaniu warunków możliwości emancypacji. Zresztą sam motyw emancypacji przyświecał Habermasowi na każdym etapie jego rozwoju teoretycznego, począwszy od pism epistemologicznych, przez metodologiczne, aż po te z zakresu teorii społecznej i filozofii polityki oraz filozofii prawa, ewoluując ostatecznie do postaci projektu emancypacji proceduralnej. Zresztą emancypacyjny ma być interes poznawczy konstytuujący teorię krytyczną³⁵, której to Habermas okazał się być „odnowicielem”.

Jednakże z drugiej strony, przyglądając się bliżej projektowi jego teorii krytycznej, trudno nie zauważyć, iż nie osadził on pojęcia pracy – kluczowego dla tradycji marksowskiej – w centrum swoich analiz. Co więcej, jak argumentowali niektórzy jego komentatorzy, miał nawet dopuścić się jego wyrugowania na peryferie swoich rozważań.

³⁴ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 212.

³⁵ J. Habermas, *Interesy konstytuujące poznanie*, „Colloquia Communia” 1985, nr 2.

Jakiegokolwiek intencje miałyby przyświecać J. Habermasowi w jego rewizji marksizmu i dwudziestowiecznej krytycznej teorii społeczeństwa i z jakimikolwiek spotkałoby się to interpretacjami, jedno wydaje się pewne: tak jak C. Offe metodycznie starał się odrzucić analityczny prymat marksowskiego (produkcyjnego) pojęcia pracy w socjologii, traktując stosunki pracy raczej w kategoriach „zmiennej zależnej”, tak z końcem lat 60. XX wieku J. Habermas przystąpił do systematycznej, aczkolwiek niezwykle ostrożnej analitycznej i filozoficznej krytyki tego, co Anthony Giddens nazwał „epistemologiczną dominacją pracy”³⁶ w tradycji nowoczesnej teorii krytycznej. Przychylił się tym samym do traktowania stosunków pracy raczej w kategoriach „heteronomii”, w kategoriach niesamodzielności i podlegania wyłącznie zewnętrznym normom i wpływom. Okazuje się, że przez pryzmat statusu pojęcia pracy można odczytywać to, co większość komentatorów poglądów filozoficznych J. Habermasa nazywa ewolucją jego teorii krytycznej³⁷.

Jednakże, ażeby przybliżyć dokonaną przez niego krytykę „epistemologicznej dominacji pracy” w marksizmie, należy uwzględnić liczne filozoficzne, socjologiczne i ekonomiczne „uwikłania” pojęcia pracy. To właśnie z taką, wielopoziomową i wieloaspektową problematyką przyszło się zmierzyć J. Habermasowi. Swoją krytykę „epistemologicznej dominacji pracy” w tradycji marksowskiej przeprowadził on dwutorowo. Z jednej strony nieustannie korygował odziedziczoną po Marksie i „szkole frankfurckiej” krytyczną teorię społeczną, uwzględniając wszelkie zmiany strukturalne, jakie zachodziły w społeczeństwach kapitalistycznych od czasu sformułowania podstawowych założeń krytyki ekonomii politycznej. Z drugiej strony, nie chcąc arbitralnie i zbyt pochopnie odrzucać Marksowskiej teorii wartości, dokonywał jej kolejnych interpretacji, mimo że działo się to na marginesie jego głównych rozważań. Pośrednio ustosunkowywał się także do założenia o homogeniczności pracy. A wszystko po to, by zaryzykować uwzględnienie Marksowskiej teorii wartości w swoim przedsięwzięciu i spożytkowanie w tych ramach jej ewentualnych walorów analitycznych. Z naszego punktu widzenia najbardziej interesujące staje się więc „odczytanie” przez Habermasa Marksowskiej teorii wartości. Jednak nie sposób poprawnie zrozumieć takiego zabiegu bez odniesienia do całości jego projektu

³⁶ A. Giddens, *Labour and Interaction*, op.cit., s. 152 (tłum. K.N.).

³⁷ Zob. m.in.: A. Szahaj, *Ciągłość i zmiana teorii krytycznej (Przyczynek do analizy poglądów Jürgena Habermasa)*, „Studia Filozoficzne” 1989, nr 9 (286).

krytycznej teorii społeczeństwa. Wobec tego zasygnalizowane powyżej dwa „tory”, po jakich poruszał się J. Habermas w trakcie swojego „dekonstruowania” Marksowskiego prymatu pracy, będą się w naszych dociekaniach niejednokrotnie przeplatać.

Pomimo że J. Habermas doceniał wagę społecznych i ekonomicznych ustaleń Marksowskiej krytyki ekonomii politycznej, to jednak ich obowiązywanie oddelegował do okresu kapitalizmu *laissez-faire*. Sądził on, podobnie zresztą jak C. Offe, iż dla społeczeństw późnego kapitalizmu zasadą organizującą ich strukturę jest przede wszystkim państwo i jego administracja publiczna, a nie jak w czasach Marksa wolnokonkurencyjny rynek. Mógł zatem zaniechać badania mechanizmu rynkowego, uważając, że w interesującym go okresie to prewencyjna lub rekompensacyjna polityka gospodarcza i polityka społeczna demokratycznego państwa opiekuńczego decyduje ostatecznie o kształcie i kondycji materialnej i niematerialnej społeczeństwa. Wobec tego nie starał się nawet opracować spójnej i systematycznej teorii pracy, gdyż do tego niezbędne byłoby nie tylko uprzednie skierowanie szczegółowej uwagi na mechanizmy współczesnego rynku pracy czy większe uwzględnienie roli prawa pracy, ale przede wszystkim bardziej szczegółowa analiza osobliwej „natury” stosunku pracy w późnym kapitalizmie. Wszelkie uwagi na temat kapitalistycznych stosunków pracy pojawiają się sporadycznie i raczej na marginesie głównego nurtu rozważań. Nie oznacza to jednak, że nie są one możliwe do odtworzenia. Dodajmy, iż frankfurcki filozof zakładał, iż tendencje kryzysowe mogące przybierać postać kryzysu (cofnięcia) uprawomocnienia i kryzysu (ubytku) motywacji są w znacznej mierze skutkiem ubocznym polityki państwa. Nietrudno wtedy zgadnąć, że obecne formy patologii społecznych – sprowadzone tutaj do zjawisk urzeczowienia komunikacyjnych struktur świata życia (Marksowskich „realnych abstrakcji”) – występują już nie na rynku pracy i w ramach stosunków pracy, lecz w punktach ścierania się „procesu racjonalizacji świata życia oraz procesu wzrostu złożoności podsystemów sterowanych przez media” władzy i pieniądza. Charakterystyczna dla społeczeństwa późnokapitalistycznego tendencja rozrastania się podsystemów państwa i gospodarki ma przejawiać się wzmożoną aktywnością roli klienta administracji państwowej i konsumenta na rynku produktów masowych, a tym samym zanikiem aktywności społecznej roli zatrudnionego, co Habermas wyraził w uwagach o „normalizacji roli zatrudnionego i kapitalistycznego stosunku pracy”, „unormalnienia pracy wyobcowanej” i „pacyfikacji świata pracy”. Złożony

stosunek Habermasa do teorii wartości opartej na pracy należy interpretować przez pryzmat powyższych ustaleń – raz odczytuje ją ten filozof pod kątem ekonomicznym³⁸, innym razem pod kątem etycznym w kategoriach teorii praw natury³⁹, jeszcze innym razem metodologicznie⁴⁰, w roli narzędzia translacji kategorii z zakresu teorii działania na kategorie z zakresu teorii systemów.

Wydaje się, że istotny wpływ na stosunek J. Habermasa do teorii wartości i leżące u jej podstaw założenia o homogeniczności pracy miało nie tyle podkreślenie wagi zjawisk związanych z rozrostem roli państwa oraz strukturalnymi przeobrażeniami rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej, ile niezwykle nowatorskie posunięcie, jakim była interpretacja rozwoju naukowego i postępu technicznego w kategoriach najważniejszych współcześnie sił wytwórczych. Takie tendencje, jeśli w ogóle nie unieważniały, to przynajmniej miały pozbawić możliwości zaaplikowania tradycyjnej postaci Marksowskiej teorii wartości opartej na prostej pracy produkcyjnej. Nie oznaczało to jeszcze, przynajmniej na tym etapie, odwrócenia się od ekonomicznej interpretacji teorii wartości jako teorii wartości dodatkowej (wyzysku), a jedynie takie poszerzenie jej ram analitycznych, by umożliwić kategoriale uwzględnienie form pracy ludzkiej, które były przez Marksa konsekwentnie pomijane. Jak przekonuje J. Habermas:

„obliczanie kapitałów inwestowanych w badania i rozwój naukowy na podstawie wartości niewykwalifikowanej (prostej) siły roboczej nie ma sensu, odkąd postęp naukowo-techniczny stał się niezależnym źródłem wartości dodatkowej, w stosunku do którego jedyne źródło uwzględniane przez Marksa – siła robocza bezpośrednich wytwórców – coraz bardziej traci znaczenie”⁴¹.

Od czasu, kiedy frankfurcki filozof pisał te słowa (1968), wartość pracy koncepcyjnej zaangażowanej i wydatkowanej w ramach badań naukowych, projektów technologicznych oraz systemu kształcenia (zawodowego) wzrosła wielokrotnie, tak jak i waga argumentów J. Habermasa w tej kwestii. Co ważne, jako że pozytywne pojęcie prostej pracy (fizycznej) wraz z założeniem o jej homogeniczności konstytuuje marksowską teorię wartości, zatem każda

³⁸ J. Habermas, *Między filozofią a nauką: marksizm jako krytyka*, w: *idem, Teoria i praktyka*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1983.

³⁹ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 210.

⁴⁰ J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 1999, s. 604-616.

⁴¹ J. Habermas, *Technika i nauka jako „ideologia”*, w: J. Szacki (red.), *Czy kryzys socjologii?*, Czytelnik, Warszawa 1977, s. 371.

jej rewizja wiąże się, siłą rzeczy, z rewizją samego pojęcia pracy, a także całego założenia o jej homogeniczności. Przejdźmy zatem do omówienia sposobu, w jaki J. Habermas dokonał podważenia „epistemologicznej dominacji pracy” w teorii krytycznej, aż do momentu, w którym miał on dopuścić się wyrugowania pojęcia pracy na peryferie swoich rozważań, jak twierdzą jego niektórzy komentatorzy i oponenti.

2.2.1. Teoria wartości opartej na „produktywności *per se*”

W pierwszym etapie swej krytyki „epistemologicznego panowania pracy” J. Habermas podjął się próby ustosunkowania się do marksowskiej ekonomicznej interpretacji teorii wartości opartej na pracy, która jeszcze na początku lat 60. XX wieku w niewielkim tylko stopniu odbiegała po względem treści i formy od postaci, jaką nadał jej jeszcze w określonych warunkach historycznych Marks. Pomimo że odczytanie przez J. Habermasa tej teorii nie było w żaden sposób „ortodoksyjne”, to jednak sytuowało go w orbicie wpływów tradycyjnej ekonomicznej problematyki marksowskiej. Jednakże to właśnie J. Habermas – jako jeden z pierwszych reprezentantów „szkoły frankfurckiej” – postawił sobie (i całej tradycji zachodniej teorii krytycznej) pytanie o przydatność Marksowskiej teorii wartości w jej klasycznej postaci w analizowaniu relacji makroekonomicznych zachodzących w gospodarce późnokapitalistycznej w zmienionych już warunkach technologicznych, ekonomicznych i politycznych. Odpowiedź na tak postawione pytanie została zawarta w ramach jego interpretacji marksizmu jako modelowego przykładu historycznie zdeterminowanej formy krytyki⁴², gdzie starał się on ostrożnie wykorzystać niektóre z ustaleń ówczesnej makroekonomii.

Odpowiedź J. Habermasa okazała się wielce ambiwalentna i niezwykle ostrożna. Jego ówczesna krytyka teorii wartości opartej na pracy nie dotyczyła jeszcze krytyki samej ekonomicznej interpretacji teorii wartości, lecz raczej oparcia tej ostatniej na „topornym modelu” – jak sam to określił – pracy fizycznej. Nie poprzestaje jednak frankfurcki filozof na takim stwierdzeniu i dodaje, iż „teoria wartości nie może nadal pomijać pracy, która chociaż sama nie jest pracą produkcyjną, używana jest do zwiększenia

⁴² J. Habermas, *Między filozofią a nauką: marksizm jako krytyka*, *op.cit.*, s. 307-320.

stopnia produktywności”⁴³, powołując się na ustalenia Joan Robinson w zakresie ekonomicznego znaczenia dynamicznego postępu wiedzy technicznej i wdrażaniu do produkcji coraz efektywniejszych technologii. Jak się wydaje, główne ostrze jego krytyki Marksowskiej wersji teorii wartości opartej na pracy zawiera się tutaj w następujących zabiegach teoretycznych: po pierwsze, uchyleniu najbardziej istotnego, z ekonomicznego punktu widzenia, elementu założenia o homogeniczności pracy mówiącego o tym, że praca wykwalifikowana stanowi wyłącznie wielokrotność pracy prostej; po drugie, w rozróżnieniu dwóch kryteriów, za pomocą których można opisać proces produkcji, a mianowicie „produkcyjności” oraz „produktywności” (wydajności). Zaznaczmy przy tym, iż „produkcyjność” ma odtąd dotyczyć wyłącznie przypadku bezpośredniego wytwarzania materialnych dóbr w sektorze przemysłowym (tzw. „prace produkcyjne pierwszego stopnia”), natomiast „produktywność” ma być atrybutem wszelkiej pracy ludzkiej jako działalności tworzącej wartość (w rozumieniu marksowskim), tak bezpośredniej pracy fizycznej wytwarzającej obiekty materialne, jak i pracy koncepcyjnej, przygotowawczej, organizacyjnej, badawczej, wychowawczej, szkoleniowej czy rozwojowej (tzw. „prace produkcyjne drugiego stopnia”). Takie analityczne kategoryzacje zdają się przyświecać J. Habermasowi w jego rewizji niektórych założeń Marksowskiej teorii wartości dodatkowej, a zwłaszcza umożliwiają zabranie głosu w dyskusji wokół niezwykle istotnego problemu produktywności pracy w kapitalizmie.

Według J. Habermasa Marks, wychodząc w swej krytyce ekonomii politycznej od modelu prostej pracy fizycznej, zakładał dany i niezmienny poziom technicznych sił wytwórczych, tj. prostej pracy żywej (a raczej zasobu siły roboczej), technik i technologii produkcji oraz wiedzy organizacyjnej. Na tej podstawie mógł dalej wyprowadzić wyłącznie ilościowy przyrost maszyn, narzędzi i urządzeń przypadających na jednostkę prostej pracy żywej⁴⁴. Jednakże – jak argumentuje frankfurcki filozof – takie posunięcie nie uwzględnia dostatecznie dynamicznego charakteru technicznych sił wytwórczych. Argument ten nabiera większej mocy zwłaszcza w warunkach instytucjonalnych, w których „żywa” praca koncepcyjna (refleksyjna) znajduje ucieleśnienie w coraz efektywniejszych maszynach

⁴³ *Ibidem*, s. 311.

⁴⁴ Taki przyrost technicznego uzbrojenia pracy dotyczy przyrostu poziomu kapitału rzeczowego przypadającego na jednostkę prostej pracy żywej.

i narzędziach pracy produkcyjnej. Te ostatnie bowiem są wdrażane do procesu produkcji, a tam pozostają do dyspozycji prostej pracy żywej. W ten oto sposób formy pracy koncepcyjnej (refleksyjnej) „wprawdzie nie są samodzielne, bo skazane na prace produkcyjne stopnia pierwszego, ale stanowią dodatkowe źródło tworzenia wartości. Prace te nie są pracami produkcyjnymi w sensie bezpośredniego wytwarzania dóbr, a mimo to tak zmieniają jego warunki, że powstaje nie tylko więcej wartości dodatkowej, lecz także w ogóle więcej wartości wymiennej”⁴⁵. W takiej sytuacji samodzielna prosta praca „żywa” ma nie tylko bezpośrednio rozporządzać maszynami i narzędziami, ale także pośrednio rozporządzać ucieleśnioną w tych ostatnich koncepcyjną pracą „żywą”. Skoro nie można dłużej utrzymywać założenia o homogeniczności pracy, a zwłaszcza elementu, który dotyczy redukcji wszelkiej pracy żywej do jednostki pracy prostej, J. Habermas decyduje się szukać wspólnego mianownika dla pracy produkcyjnej i pracy racjonalizatorskiej w kapitalizmie gdzie indziej i znajduje takowy w „produktywności *per se*”. Ta perspektywa dostarcza co prawda świeżego spojrzenia, ale też nie jest wolna od pewnych trudności i niejasności.

Nietrudno zgadnąć, że Marksowska teoria wartości opartej wyłącznie na bezpośredniej wytwórczości fizycznej nie jest w stanie pojęciowo uwzględnić w swoim ostatecznym rachunku wartości takiej pracy refleksyjnej, „która rozwija metody racjonalizacji pracy”⁴⁶. Wobec tego tę tradycyjną wersję powinno się stosować tylko dla takiego okresu historycznego, w którym udział sumy prac koncepcyjnych w procesie produkcji nie jest znaczący. Jednakże, z racji olbrzymiego obecnie znaczenia, jakie dla gospodarki kapitalistycznej mają wszelkie innowacje technologiczne, nie można już dłużej analitycznie pomijać tych form pracy koncepcyjnej, które zaangażowane są w „obmyślanie”, kreowanie i generowanie owych innowacji. Ponadto według J. Habermasa powołanie do życia takiej dynamicznej teorii wartości opartej na „produktywności *per se*” pozwoli doprowadzić do końca niezrealizowane zamierzenia samego Marksa. Ten ostatni bowiem zdawał sobie sprawę z wagi i wpływu „pierwiastka historycznego i moralnego” na wartość siły roboczej. Jednak nie udało mu się zrobić z tej trafnej bądź co bądź uwagi większego użytku teoretycznego. Przeszkodą było nieuwzględnienie dynamiki wskaźnika produktywności, a wraz z tym wzrostu

⁴⁵ *Ibidem*, s. 313.

⁴⁶ *Ibidem*, s. 312.

poziomu płac robotników. To ostatnie zjawisko pociągnęło za sobą, w opinii J. Habermasa, polepszenie dobrobytu materialnego, a co za tym idzie samej jakości życia, w tym także zmianę charakteru potrzeb, preferencji i nawyków członków klasy robotniczej. W taki właśnie sposób kapitalizm, a konkretniej rzecz biorąc, konstytuująca ten system zasada nieustannego podnoszenia produktywności (wydajności), zmienia stosunki społeczne i kształtuje preferencje jednostek.

Jednakże J. Habermas nie wydaje się dostatecznie zgłębiać tego, co jest produktywnością w kapitalizmie, co rzeczywiście może dostarczać mniej lub bardziej uzasadnionych powodów do podejrzeń o zbyt techniczne i ekonomistyczne traktowanie wspomnianej kategorii⁴⁷ w jego przedsięwzięciu. Ze względu jednak na jego humanistyczne inspiracje trudno posądzać go o takie jednoznaczne urzeczowienie pojęcia produktywności, które – jak broni jego stanowiska J. Keane – „oznacza przecież obiektywizującą działalność ludzkiej siły roboczej”⁴⁸. Aczkolwiek nie jest do końca jasne, w jaki sposób Habermas chciałby w swej teorii wartości operacjonalizować ową „produktywność *per se*”, zwłaszcza w przypadku żywej pracy refleksyjnej, kiedy to w jeszcze większym stopniu niż w przypadku żywej pracy prostej (fizycznej) napotyka się na trudności związane z pomiarem produktywności. Ponadto Habermas, nie robiąc dostatecznego użytku z rozróżnienia pracy i siły roboczej, nie przydaje żadnej wagi Marksowskiej kategorii intensywności dotyczącej stopnia pozyskiwania faktycznej pracy z danego zasobu siły roboczej w danym czasie pracy. Intensywność, w przeciwieństwie do produktywności (wydajności) pracy⁴⁹, ma przede wszystkim charakter jakościowy i opiera się raczej na hierarchicznych relacjach władzy i podporządkowania obowiązujących w firmie. Jednak tego typu rozważania ocierają się już o mikroekonomiczne analizy kapitalistycznego stosunku pracy, a sam J. Habermas – przynajmniej na tym etapie – zainteresowany był wyłącznie tradycyjnymi analizami makroekonomicznymi.

Reasumując, zaproponowana przez J. Habermasa dynamiczna teoria wartości opartej na „produktywności *per se*” jest przykładem

⁴⁷ P. Laska, *A Note on Habermas and the Labor Theory of Value*, „New German Critique” 1974, no. 1(3), s. 156.

⁴⁸ J. Keane, *On Belaboring the Theory of Economic Crisis: A Reply to Laska*, „New German Critique” 1975, no. 4, s. 128.

⁴⁹ Przez produktywność (wydajność) pracy rozumie się tutaj wyrażony w ujęciu ilościowym stosunek nakładu prostej pracy fizycznej przy danym poziomie wiedzy technicznej i organizacyjnej do wielkości wytworzonej produkcji.

świeżego i interesującego spojrzenia, umożliwiającego przeprowadzenie dociekań niedostępnych dla wcześniejszych wersji teorii wartości. Z naszego punktu widzenia jedna tylko kwestia jest w powyższym przedsięwzięciu zastanawiająca, a mianowicie, w jaki sposób J. Habermas zamierzał „odrestaurować” pierwotne, antropologiczne i „żywe” znaczenie pojęcia „produktywności *per se*” i je zoperacjonalizować (np. zmierzyć w kategoriach wydatkowanej przez pracownika faktycznej pracy), skoro pojęcie to, pod presją wymogów racjonalności ekonomicznej i postępu technologicznego, uległo „zniekształceniu”, zyskując – jak pokażemy w rozdziale III – wyłącznie znaczenie techniczne w sensie efektywności relacji nakładów siły roboczej do wyników. Odpowiedzi na to pytanie J. Habermas nam nie dostarcza. Co więcej, antycypując trudności, jakie napotkać może każda teoria krytyczna zakotwiczona w teorii wartości opartej na „produktywności *per se*”, decyduje się gdzie indziej poszukiwać normatywnych podstaw dla swojego projektu filozoficznego.

2.2.2. Praca jako działanie celowo-racjonalne (działanie instrumentalne i/lub strategiczne)

W drugim etapie swej krytyki „epistemologicznego panowania pracy” J. Habermas, świadomy już trudności teoretycznych, w jakie uwikłana została jego ekonomiczna teoria wartości opartej na „produktywności *per se*”, postanawia bardziej zdecydowanie wykroczyć poza, zbyt wąskie jego zdaniem, ramy kategorialne wytyczone marksowską krytyką ekonomii politycznej. Wraz z tym porzucił on całkowicie teorię wartości opartej na pracy w jej ekonomicznej roli wyjaśniania kolejno: relacji cen względnych, bogactwa społecznego (dobrobytu) oraz źródeł wartości dodatkowej i wyzysku. Stąd też Habermas nie musi już dłużej borykać się z analitycznymi i empirycznymi trudnościami, przed jakimi wciąż stoją kontynuatorzy marksowskiej wersji ekonomicznej teorii wartości. Nie oznaczało to wcale, iż nie stanął on w obliczu nowych wyzwań, wynikających zwłaszcza z chęci ustosunkowania się do dwóch pozostałych kontekstów, w jakich stosowane było w tradycji teorii krytycznej pojęcie pracy, czyli teorii emancypacji oraz teorii społecznej. Jak się okaże, o ile zmienione pojęcie pracy w pewnym stopniu zostaje utrzymane w teorii społecznej, o tyle znika ono z teorii emancypacji.

Z racji „orędowania” na rzecz „emancypacji bez rewolucji” programowo rezygnuje J. Habermas z koncepcji rewolucji społecznej

opartej na walce klas lub na innym konflikcie, w którym przewodnią rolę odgrywałyby, tak podkreślany przez G. Lukácsa, „proletariat” lub inna możliwa do wskazania grupa społeczna. W ten sposób ma milcząco osłabić, czy wręcz rozerwać – jak argumentują niektórzy komentatorzy – tradycyjny i fundamentalny dotąd dla całej tradycji teorii krytycznej związek pomiędzy pracą (najemną) i praktyką emancypacyjną, gdzie indziej upatrując potencjałów tej ostatniej. Tak więc nie tyle jego uzasadniona „niechęć” do teorii rewolucji, ile arbitralne pozbawienie „heteronomicznych”, w jego opinii, kapitalistycznych stosunków pracy potencjałów emancypacyjnych wzbudziło największe kontrowersje. Spotęgowały się one bardziej, gdy Habermas w swojej teorii społecznej przetransponował nadmiernie jego zdaniem obciążone normatywnie Marksowskie pojęcie pracy na neutralne normatywnie pojęcie działania celowo-racjonalnego.

W trakcie formułowania normatywnych podstaw dla swojego projektu filozoficznego dążył J. Habermas do ostatecznego przezwyciężenia „epistemologicznego panowania pracy” w tradycji marksowskiej. Chcąc wykroczyć poza kategorialne „ograniczenia” marksizmu, postanowił sięgnąć „przed” Marksa i w tym celu odczytał w „oryginalny” sposób filozoficzne pisma „młodego” Hegla. W opublikowanym w 1967 roku eseju *Praca i interakcja. Uwagi o jennaj-skiej 'Filozofii ducha' Hegla*⁵⁰ dokonał takiej interpretacji, dzięki której doszukał się u Hegla dwóch, wzajemnie nieredukowalnych z epistemologicznego punktu widzenia, form ludzkiej aktywności, a mianowicie „pracy” i „interakcji”. Wyposażony w takie narzędzia analityczne, ustosunkował się następnie J. Habermas do dwóch fundamentalnych kategorii Marksowskich, tj. sił wytwórczych i stosunków produkcji. W jego opinii pomiędzy siłami wytwórczymi a stosunkami produkcji istnieje wyłącznie „powierzchnowa” równowaga analityczna, ponieważ już sam Marks miał przydać tej pierwszej kategorii rolę siły napędowej rozwoju społeczeństwa, skupiającej w sobie siłę roboczą, technologię i wiedzę organizacyjną. Nie oznacza to jednak, iż Habermas umniejszał wagę kategorii stosunków produkcji, ponieważ także i one, a zwłaszcza takie kwestie, jak dominacja, ideologia i intensyfikacja pracy, odgrywały u niego znaczącą rolę. Miały być jednak wyłącznie pochodną danego poziomu rozwoju sił wytwórczych (kwalifikacji siły roboczej czy dostępnych technologii produkcji). Taki stan rzeczy, w opinii J. Habermasa,

⁵⁰ J. Habermas, *Praca i interakcja...*, *op.cit.*, s. 200-229.

wynikał z uprzedniego epistemologicznego podporządkowania, a nawet wchłonięcia „interakcji” (stosunków produkcji) przez „pracę” (siły wytwórcze), a jego zadaniem miało być odtąd przywrócenie należnego filozoficznego znaczenia „interakcji” właśnie.

Mimo iż – jak twierdził J. Habermas – analitycznie „nie można sprowadzić interakcji do pracy ani wyprowadzić pracy z interakcji”⁵¹, to jednak między nimi, tak jak pomiędzy siłami wytwórczymi i stosunkami produkcji, zachodzi empirycznie pewna „dialektyczna” relacja. J. Habermas stawia marksowską dialektykę sił wytwórczych i stosunków produkcji „na głowie”, po czym w zaproponowanych przez siebie ramach konceptualnych przyznaje wiodącą rolę wszechobecnej w życiu społeczeństwa „interakcji”, która ma stanowić właściwe podłoże wszelkiej aktywności ludzkiej. Dlatego też swoje przedsięwzięcie traktuje on jako propedeutykę teorii komunikacji, której sformułowanie stanowi jednocześnie tzw. „zwrot intersubiektywny” we współczesnej teorii krytycznej.

Szczególne znaczenie miał ów „zwrot komunikacyjny” dla statusu pojęcia pracy we współczesnej teorii krytycznej. Już samo analityczne rozdzielanie pojęcia pracy i pojęcia interakcji wzbudziło niemałe kontrowersje, które zmieniły się w spór co do nośności filozoficznego pojęcia pracy. Po zarysowaniu filozoficznego kontekstu „pracy” i „interakcji” przeszedł J. Habermas do kolejnego etapu realizacji swego projektu. Za perspektywę poznawczą obrał sobie zaczerpniętą m.in. od M. Webera socjologiczną teorię działania, dzięki której chciał poradzić sobie z trudnościami marksowskiego ujęcia pracy. W kategoriach teorii działania dokonał doprecyzowania filozoficznego pojęcia pracy i interakcji, czemu dał wyraz w następujących słowach:

„Przez ‘pracę’ albo działanie celowo-racjonalne rozumiem bądź instrumentalne działanie, bądź racjonalny wybór, bądź połączenie jednego i drugiego. Działanie instrumentalne kieruje się regułami technicznymi, opartymi na empirycznej wiedzy. Reguły te implikują każdorazowo uwarunkowane prognozy obserwowalnych wydarzeń natury fizycznej lub społecznej; prognozy mogą okazać się trafne bądź niezgodne z rzeczywistością. Racjonalny wybór kieruje się strategiami opartymi na wiedzy analitycznej. Implikują one wywód zasad preferencji (systemów wartości) i ogólnych maksym; te zaś mogą być wywiedzione poprawnie albo fałszywie. Działanie celowo-racjonalne urzeczywistnia w danych warunkach określone cele. Działanie instrumentalne organizuje środki, odpowiednie lub

⁵¹ *Ibidem*, s. 218.

nieodpowiednie według kryteriów skutecznej kontroli rzeczywistości. Natomiast działanie strategiczne uzależnione jest jedynie od poprawnej oceny możliwych alternatyw postępowania, która to ocena jest wynikiem dedukcji przy odwołaniu się do wartości i maksimum⁵².

W powyższych słowach J. Habermas dokonuje dość precyzyjnego, zwłaszcza w porównaniu z poprzednikami, zdefiniowania pojęcia pracy, którym będzie, z niewielkimi tylko korektami, operował w trakcie swoich dalszych dociekań. Według frankfurckiego filozofa praca może przybierać czasem postać działania instrumentalnego, czasem działania strategicznego, ale najczęściej łączy w sobie atrybuty obu typów działania. Ostrożne i oszczędne posługiwanie się przez niego sądami wartościującymi w zacytowanym fragmencie ma zapobiec ewentualnemu wyprowadzaniu z opisowej treści pojęcia pracy nieuprawnionych, z punktu widzenia metodologii, sądów normatywnych natury etycznej i/lub politycznej. Dlatego też rezygnuje Habermas z pojęcia pracy charakteryzującego się, przynajmniej w tradycji marksistowskiej, wewnętrznym napięciem (praca wyobcowana *versus* praca, w trakcie której podmiot samodzielnie reguluje i kontroluje swoje czynności stosownie do przedmiotu), jakie powstawało w wyniku zawarcia w nim zarówno treści produktywnych (wytwarzanie), jak i emancypacyjnych (działalność rewolucyjna)⁵³.

Jednak sposób tego doprecyzowania zdradza nam jednocześnie perspektywy, którymi sugerował się omawiany przez nas filozof,

⁵² J. Habermas, *Technika i nauka jako „ideologia”*, *op.cit.*, s. 354-355.

⁵³ Przypomnijmy, że sam Karol Marks dla określenia ambiwalentnej natury i kryzysowej kondycji XIX-wiecznej kapitalistycznego procesu pracy najemnej stosował takie terminy, jak: „praca wyalienowana”, „praca abstrakcyjna”, „urzeczowiona siła robocza”, „wyzysk” czy „fetyszizm towarowy”. Według niego niezniszczona ani niezinstrumentalizowana przez kapitalistyczne stosunki własnościowe praca miała być „przede wszystkim procesem zachodzącym między człowiekiem a przyrodą, procesem, w którym człowiek poprzez swoją działalność realizuje, reguluje i kontroluje wymianę materii z przyrodą” (K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 188). W ten sposób kategoria pracy została umieszczona w: centrum projektu teorii społecznej, gdyż „proces pracy (...) jest celową działalnością dostarczania wartości użytkowych, [czyli] przystosowywania dóbr przyrody do potrzeb ludzkich (...)” (*ibidem*, s. 195); teorii poznania, gdyż praca jako materialistycznie pojmowana praktyka jest kontekstem, w którym człowiek uzyskuje dostęp poznawczy do rzeczywistości; teorii rewolucji, gdyż poprzez kolektywną pracę podmioty stają się świadome, że ich możliwości i potrzeby wykraczają poza zastaną strukturę społeczną w kierunku zniesienia owej generującej materialne formy wyzysku i inne formy ucisku struktury opartej na własności prywatnej. Wszystko to spowodowało zbyt duże analityczne obciążenie, a w rezultacie rozmycie wspomnianego pojęcia pracy.

przetrasponowując pojęcie pracy na pojęcie działania celowo-racjonalnego. Praca w sensie neutralnego działania instrumentalnego przypomina – jak słusznie zauważa A. Honneth – „antropologiczną teorię działania Arnolda Gehlena”⁵⁴, w której to gatunkowe i fizjologiczne siły zawarte w człowieku popychają go do działania zorientowanego na osiągnięcie obranego celu. Natomiast interpretacja pracy jako działania strategicznego przywołuje na myśl teorię racjonalnego wyboru, jakiego dokonuje jednostka kierująca się własnym interesem, sprowadzonym najczęściej do motywu ekonomicznego. Pomimo że J. Habermas w kilku miejscach powołuje się na „ekonomiczne pojęcie pracy”⁵⁵, to jednak przypadki te należy interpretować wyłącznie kontekstowo, na zasadzie kontrastu dla reaktywowanego przez niektórych pojęcia pracy jako twórczej samorealizacji. Habermas stara się raczej pokazać, że nie można łatwo postawić znaku równości pomiędzy pojęciem działania instrumentalnego a ekonomicznym pojęciem pracy, zwłaszcza odkąd to ostatnie może być w sposób naturalistyczny utożsamiane z przykrością wysiłku, dyspozycją (podporządkowaniem, „przymusem”), procedurą zapewniania sobie dochodu i niezmiennością preferencji i umiejętności. W jego opinii nie chodzi o wykazanie tego, że praca jest dla człowieka jakoś szczególnie przykra albo też jakoś szczególnie „twórcza”, gdyż jest to kwestia raczej empirycznych przypadków i preferencji człowieka, a nie przedmiot jakiegokolwiek wiarygodnej dedukcji. W zamian frankfurcki filozof proponuje perspektywę, która zachęca do zarysowania podstawowych zasad warunkujących myślenie o pracy i jej postrzeganie.

Inną kwestią jest sposób, w jaki J. Habermas zawęził pojęcie pracy do „indyferentnych” kulturowo, etycznie i politycznie treści ekonomicznych, co miało ścisły związek z jego dualnym spojrzeniem na współczesne społeczeństwo. W jego projekcie teorii społecznej, stanowiącej nowatorskie połączenie teorii systemów i teorii działania, takie neutralne normatywnie działanie instrumentalne i/lub strategiczne miało stanowić modelowy przykład działania charakterystycznego dla funkcjonowania i reprodukcji „podsystemów działania celowo-racjonalnego”. Takimi podsystemami są sterowane imperatywami pieniądza i władzy podsystemy gospodarki i państwa, które zdaniem J. Habermasa są w gruncie rzeczy „uwolnione” od norm i wartości ponadpraktycznych. Zwłaszcza podsystem

⁵⁴ A. Honneth, *Work and Instrumental Action...*, *op.cit.*, s. 44.

⁵⁵ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 201.

gospodarki wraz z formalnie zorganizowanymi przedsiębiorstwami kapitalistycznymi, których działalność oparta jest na „dobrowolnym” i formalnym w nich członkostwie, wykazuje się tendencją do „indyferencji” względem kulturowo obowiązujących norm, społecznych więzi solidarności oraz cech osobowościowych, a zatem względem atrybutów mających swe umocowanie w społecznym „świecie życia” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę członków.

Dla J. Habermasa kluczowe jest tutaj nie tylko rozróżnienie na „system” i „świat życia” oraz na „pracę” i „interakcję”, czy też doprecyzowanie tych ostatnich na gruncie socjologicznej teorii działania. Chodzi przede wszystkim o przeniesienie akcentów na analizę płaszczyzny samej „interakcji”, sprowadzonej w trakcie jego rozważań do „działania komunikacyjnego”, przez które rozumiał on początkowo:

„zapośredniczone przez symbole oddziaływanie ludzi na siebie. Przebiega ono zgodnie z obowiązującymi normami, które określają wzajemne oczekiwania zachowań oraz muszą być rozumiane i uznawane przez przynajmniej dwa podmioty działające”⁵⁶.

W tym miejscu jeszcze nic nie sugeruje, że pojęcie pracy miało być zostać „wyrugowane” na peryferie teorii społecznej. Przeciwnie – jak przyznaje frankfurcki filozof – reprodukcja materialna społeczeństwa (produkcja, podział, wymiana i konsumpcja) odbywa się każdorazowo za pomocą działania, jakim jest praca. Z racji tego, że owa reprodukcja materialna ma miejsce w wolnym od norm kulturowych podsystemie gospodarki, praca nabiera cech neutralnego działania instrumentalnego. Sama koordynacja takich działań „może odbywać się za pośrednictwem języka zubożonego i standardowego, który koordynuje specyficzne działania, na przykład wytwarzanie i dystrybucję towarów i usług”⁵⁷. I to właśnie ta ostatnia cecha społecznego procesu pracy, jego komunikacyjne zubożenie, ma decydować nie tyle o usunięciu pojęcia pracy z teorii społecznej, ile o odebraniu temu pojęciu potencjałów emancypacyjnych. Te ostatnie bowiem rezerwuje J. Habermas wyłącznie dla działania komunikacyjnego i „idealnej sytuacji komunikacyjnej”.

Dokonane przez J. Habermasa przetransponowanie Markso-wskiego pojęcia pracy na neutralne działanie instrumentalne i/lub strategiczne przybrało formę „kategorialnej rafinacji pojęcia pracy”

⁵⁶ J. Habermas, *Technika i nauka jako „ideologia”*, op.cit., s. 355.

⁵⁷ J. Habermas, *Filozoficzny dyskurs nowoczesności*, Universitas, Kraków 2000, s. 393.

w teorii krytycznej. Rafinacji, albowiem praca w sensie neutralnego działania celowo-racjonalnego ma stanowić nie tyle typ działania wolny od norm kulturowych – jak zwykli interpretować J. Habermasa jego komentatorzy – ile raczej ma dystansować się zarówno względem ekonomicznej jej interpretacji opartej na idei przykrości⁵⁸, jak i względem estetyczno-twórczego dowartościowania pracy⁵⁹. W zamian praca jako tryb działania uwarunkowany technicznymi regułami i racjonalnymi strategiami ma być w przeważającej mierze sterowana systemowymi imperatywami: władzy – z racji jej podporządkowania zasadom rynkowej alokacji i organizacyjnej hierarchii oraz pieniądza – z racji nastawienia na korzyści materialne.

Z jednej strony dokonane przez J. Habermasa „oczyszczenie” pojęcia pracy z treści zarówno wiązanych z przykrością, jak i kreatywnością, które mogłyby stanowić przesłankę dla wyciągnięcia nieuzasadnionych wniosków, jakkolwiek kontrowersyjne, spotkało się generalnie z ostrożną aprobatą. Z drugiej strony jednak pojawiły się głosy, przestrzegające przed taką neutralizacją, która zmierzałaby do jednostronnej ekonomizacji antropologicznego i kulturowego przeciw pojęcia pracy. Zanim ustosunkujemy się do tej kwestii, spróbujmy pokazać jak J. Habermas wykorzystał powyższe narzędzia analityczne do zinterpretowania późnokapitalistycznych stosunków pracy. Przy czym przez stosunek pracy rozumie się tutaj wstępnie nie tyle działanie (instrumentalne i/lub strategiczne), jakim jest praca, ani więź prawną łączącą zatrudnionego i zatrudniającego, ile stosunek społeczny zawierający w sobie zarazem aspekt podporządkowania i współdziałania. Tylko w ten sposób będzie można określić przydatność i prawomocność dokonanej przez niego redukcji pracy do neutralnego działania instrumentalnego i/lub strategicznego.

J. Habermas, interpretując pracę jako neutralne aksjologicznie działanie instrumentalne, sugeruje, iż późnokapitalistycznych stosunków pracy nie cechuje już nic osobliwego. Uchyla tym samym kolejny z elementów założenia o osobliwości pracy najemnej, tym razem ten traktujący o specyficznym charakterze kapitalistycznego

⁵⁸ Taka ekonomiczna interpretacja pracy podkreśla znaczenie przykrości wysiłku, dyspozycji wynikającej z podporządkowania, procedury zapewniania sobie dochodu (płacy) i niezmienności preferencji oraz umiejętności.

⁵⁹ Takie twórcze dowartościowanie pracy podkreśla znaczenie momentu wytwórczości, ekspresji, twórczej samorealizacji, samodoskonalenia się oraz płynności preferencji i umiejętności.

stosunku pracy, w tym umowy o pracę. W zamian opowiada się za tym, iż kapitalistyczne stosunki najemnej pracy zarobkowej stały się, przynajmniej w okresie demokratycznego państwa opiekuńczego, raczej „heteronomiczne”. Odtąd wszelka jego argumentacja, począwszy od tej zawartej w *Teorii i praktyce*, a skończywszy na tej z *Teorii działania komunikacyjnego* zmierza do wzmocnienia tezy o niesamodzielności i braku wewnętrznej dynamiki późnokapitalistycznych stosunków pracy. W pierwszej kolejności dokonuje on retrospektywnego „przeglądu” charakteru stosunków pracy w nowoczesnych społeczeństwach kapitalistycznych pod kątem wpływu zewnętrznych regulacji na rynek pracy. Jego zdaniem w wyniku interwencyjnej i regulacyjnej polityki socjalnego państwa opiekuńczego warunki pracy uległy znacznej poprawie. Owa poprawa okazała się rezultatem prowadzenia przez państwo odpowiedniej polityki społecznej, inicjowania programów humanizacji miejsca pracy, stosowania rekompensat redystrybucyjnych, udzielania prawnych gwarancji i zabezpieczeń oraz negocjowania układów zbiorowych. Stosowanie takich i wielu innych administracyjnych instrumentów regulowania stosunków pracy wydatnie złagodziło część negatywnych konsekwencji pracy najemnej wywoływanych przez kryzysy gospodarcze, postęp technologiczny czy też dehumanizacyjne techniki organizatorskie. Wszystkie związane z polityką państwa socjalnego pozytywne zjawiska obejmujące ograniczenie czasu pracy, uzyskanie prawa do zrzeszania się poprzez związki zawodowe, zdobycie swobody zawierania układów zbiorowych, prawnej ochrony wypowiedzania stosunku pracy, zabezpieczenia socjalne, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych czy nawet możliwości ubezpieczenia się od ryzyka bezrobocia, mogą świadczyć – zdaniem J. Habermasa – o „heteronomicznym” charakterze kapitalistycznych stosunków pracy najemnej.

Z kolei tezę o „niesamodzielności” późnokapitalistycznych stosunków pracy potwierdza J. Habermas dwutorowo. Po pierwsze, od strony tzw. materialnej treści pracy, po drugie, od strony tzw. organizacyjnej gramatyki form pracy. W związku z tym wkracza on nie tyle na grunt ekonomii czy socjologii, ile raczej na grunt teorii organizacji i zarządzania⁶⁰. Tutaj właśnie stara się zaaplikować wypracowane wcześniej nowe narzędzia analityczne w postaci pojęcia

⁶⁰ Takie skupienie uwagi nie powinno dziwić, zwłaszcza kiedy pamięta się, iż jeden z jego „ojców intelektualnych”, M. Weber, uważany jest za głównego twórcę naukowych podstaw nowoczesnego zarządzania.

pracy jako neutralnego postępowania według reguł technicznych (działanie instrumentalne) i/lub jako dokonywania wyboru spośród dostępnych alternatyw postępowania (działanie strategiczne). Przy czym, pomimo poczynienia deklaracji dotyczącej operowania „ekonomicznym pojęciem pracy”, J. Habermas w żaden sposób nie stoi na stanowisku reprezentowanym przez ekonomię głównego nurtu, która przypisuje pracy atrybuty przykrości i wysiłku. Autor *Teorii działania komunikacyjnego* traktuje ową przykrość (uciążliwość, ujemną użyteczność) działania, jakim jest praca, jako pochodną dostępnych reguł technicznych i organizacyjnych strategii wyboru. A zatem nie wydaje się, aby ostatecznie rozstrzygał on o naturalnej „przykrości” pracy – jak chcieliby ekonomiści głównego nurtu – lub o naturalnym „twórczym charakterze” pracy – jak chcieliby filozofowie odwołujący się do pism „młodego” Marksa. Wygląda na to, że w żaden sposób nie wpisuje się on w ten spór. Jest raczej tak, że jego pojęcie pracy w sensie neutralnego działania instrumentalnego znajduje się pomiędzy ekonomicznym pojęciem pracy w sensie przykrego wysiłku a filozoficznym pojęciem pracy w sensie (wy)twórczej ekspresji lub też jest pojęciem wyższego rzędu względem nich. W takiej sytuacji przechodzi J. Habermas do dalszego „rozmontowywania” przestarzałego i „zwietrzałego” jego zdaniem Marksowskiego założenia o osobliwości pracy, posiłkując się zwłaszcza swoim przekonaniem o „heteronomicznym” charakterze późnokapitalistycznych stosunków pracy. Jak już zasygnalizowano, jego podejście do tej kwestii jest dwupoziomowe.

Pierwszy poziom analizy obejmuje dość szczegółowe skoncentrowanie się na tzw. *materialnej treści pracy* w późnym kapitalizmie. Jakkolwiek J. Habermas nie wypowiada się *explicite* na temat tego, co rozumie przez materialną treść pracy, to jednak można z dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, iż ma tutaj na myśli atrybuty nie tyle pracy jako działania, ile cechy miejsca i/lub stanowiska, w ramach którego wykonuje się dopiero pracę⁶¹. Te ostatnie cechy stanowiska czy miejsca pracy zmieniają się pod wpływem kapitalistycznej presji na nieustanny wzrost wydajności, realizowanej początkowo za pomocą wykorzystywania postępu technologicznego oraz wdrażania zasad „naukowego zarządzania”. Spowodowało to postępującą specjalizację stanowisk pracy, która przynosi tak korzyści – co szczególnie podkreślają ekonomiści – jak i niesie za sobą ograniczenia

⁶¹ Por. E. Lazear, *The Job as a Concept*, w: W. J. Bruns Jr. (ed.), *Performance Measurement, Evaluation and Incentives*, Harvard Business School Press, Boston 1992.

– co podkreślali krytycy jednowymiarowego rozwoju społecznego. Gdyby za korzyści takiej fragmentaryzacji i podziału na wąskie zadania i krótkie sekwencje procesu produkcji przyjąć uzyskiwanie „wprawy” i „technicznej sprawności”, zaoszczędzenie czasu i inne zwiększające wydajność osiągnięcia, to, rzeczywiście, trzeba uznać, że specjalizacja pracy jest pożyteczna. Kiedy jednak wykroczymy poza ramy myślenia wyznaczone przez techniczne kryterium wydajności, wówczas rysują się nam również ujemne skutki specjalizacji, a wśród nich narastające znużenie, uciążliwości, monotonia, rutynizacja, niezadowolenie, wraz z tym zaś absencja, sabotaż przemysłowy, duża fluktuacja pracowników oraz pogorszenie jakości pracy. Dlatego też kiedy J. Habermas mówi o materialnej treści pracy, ma na myśli uwarunkowane postępowaniem technologicznym i „naukowym zarządzaniem” cechy typowego dla danego sektora stanowiska pracy, a więc przede wszystkim obowiązujące i przestrzegane w ramach miejsca pracy (stanowiska zawodowego) reguły techniczne. Te ostatnie, według J. Habermasa, warunkują działanie instrumentalne, a więc pracę, przynajmniej w sensie bezpośredniego manipulowania przedmiotami fizycznymi.

Ponadto J. Habermas, uważnie obserwując postępujący podział pracy, specjalizację zawodową, sprzężenie nauki i techniki, a także związany z tym postęp technologiczny w gospodarce, nie ma złudzeń co do triumfu kryteriów wydajności i efektywności, w wyniku czego praca przemysłowa „coraz bardziej oddalała się do modelu pracy rzemieślniczej”⁶². Tendencje te sprawiają, iż nie można już dłużej prawomocnie twierdzić, że „materialna struktura procesów pracy umożliwiała ocenę według indywidualnych osiągnięć”⁶³. Jak stwierdza Lester Thurow, odtąd można mówić raczej o sytuacji, w której „zamiast ludzi poszukujących miejsc pracy, mamy do czynienia z miejscami pracy poszukującymi ludzi – ‘odpowiednich’ ludzi”⁶⁴. Zmiana charakteru materialnej treści pracy pod wpływem postępu technologicznego i specjalizacji stanowisk powoduje automatycznie zmianę samych reguł technicznych rządzących neutralnym działaniem instrumentalnym. Jak zdaje się przyznawać J. Habermas, niesie to ze sobą negatywne skutki w postaci psychicznych i fizycznych uciążliwości i monotoności – przed którymi przestrzegali już

⁶² Zob.: J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 201.

⁶³ J. Habermas, *Na czym dziś polega kryzys? Problemy uprawomocnienia w późnym kapitalizmie*, w: *idem, Teoria i praktyka*, *op.cit.*, s. 468.

⁶⁴ Cyt. za: P. J. McNulty, *The Origins and Development of Labor Economics...*, *op.cit.*, s. 195 (tłum. K.N.).

A. Smith i K. Marks. Niemniej jednak jego zdaniem z pomocą przychodzi w tym względzie państwo, przynajmniej w okresie późnego kapitalizmu. Albowiem inicjowane przez politykę państwa programy humanizacji miejsca pracy i przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mają wydatnie uśmierzać niedogodności wynikające z materialnej struktury procesu pracy, z postępowania człowieka według reguł technicznych (działania instrumentalnego). J. Habermas, mówiąc o programie humanizacji miejsca pracy, mimo że nie rozwija dalej tego wątku, musi mieć na myśli takie jego elementy, jak: rotacja stanowisk pracy, rozszerzenie stanowiska pracy, wzbogacenie stanowiska pracy i tworzenie zespołów pracowniczych. Wszystkie te inicjatywy mają zniwelować negatywne konsekwencje związane ze zmianą charakteru pracy przemysłowej. Nie zmieniają one jednak samych reguł technicznych, a więc materialnej treści pracy. Zastanawiające w tym wszystkim jest to, że J. Habermas nie rozpatruje w ogóle innych niż „demokratyzacyjne” motywów inicjowania wspomnianego programu. Gdyby to zrobił, wówczas niechybnie musiałby na poważnie przyjąć argumenty przemawiające za tym, iż takim motywem mógł być wzrost wydajności nakładów pracy. Co więcej, w żaden sposób nie odnosi się do ewentualnych ograniczeń samej humanizacji miejsca pracy. Jak wykazał A. Zimbalist⁶⁵, powodzenie we wprowadzaniu inicjatyw humanizacyjnych zależy od wielu czynników: „natury i zakresu wprowadzanego programu, tego, kto wprowadza program, dominującej w zakładzie przemysłowym technologii i organizacji pracy, charakteru związku zawodowego lub innych organizacji reprezentujących pracowników, świadomości politycznej pracowników”⁶⁶. Ponadto, jak pokazała praktyka, większość programów humanizacyjnych była wdrażana przez właścicieli i zarządzających bez uzgodnienia tego z pracownikami, a na dodatek częstokroć „dyskretnie”. Owa dyskretna implementacja wynikała – jak kontynuuje A. Zimbalist – z dwóch powodów: „po pierwsze, nie chciano, aby konkurenci dowiedzieli się o korzyściach dla wydajności, jakie związane są z pewnymi specyficznymi formami humanizacji pracy. Po drugie, równie istotne, zwrócenie uwagi na swój eksperyment mogłoby wywołać inicjatywę pracowniczą w tej samej lub w innych fabrykach i w ten sposób zagrozić kierownictwu w kontroli tempa

⁶⁵ A. Zimbalist, *On the Limits of Work Humanization*, „Review of Radical Political Economics” vol. 7, 1975, no. 50, s. 56.

⁶⁶ *Ibidem*.

humanizacji pracy"⁶⁷. Takiego ekonomicznego aspektu humanizacji zdaje się jednak J. Habermas nie dostrzegać.

W gruncie rzeczy jego spojrzenie na tzw. humanizację miejsca pracy przypomina nieco perspektywę przyjętą w ergonomii, a zwłaszcza nacisk tej ostatniej dyscypliny na wzajemne dostosowanie warunków panujących w miejscu pracy (reguł technicznych) i możliwości psychofizycznych człowieka (działanie instrumentalne). W tym sensie ergonomia także ma na celu humanizowanie warunków pracy, z tą tylko różnicą, iż jej reprezentanci nigdy nie ukrywali, że ich dociekania służyć mają głównie podniesieniu ekonomicznej wydajności nakładu pracy.

Dzięki swemu retrospektywnemu spojrzeniu na zmienną naturę kapitalistycznych stosunków pracy oraz podkreśleniu wpływu inicjowanego przez państwo programu humanizacji miejsca pracy J. Habermas mógł stwierdzić, że w późnokapitalistycznych stosunkach pracy nie ma nic wewnątrznie osobliwego. Nie poprzestał on wyłącznie na zasygnalizowaniu wpływu humanizacji miejsca pracy na „materialną treść pracy”, ale także wskazał na doniosłe tego konsekwencje dla natury kapitalistycznego stosunku pracy, z takim „lamentem” opisywanej przez Marksa za pomocą kategorii „wyobcowania” i „reifikacji”. Według J. Habermasa implementacja programu humanizacji miejsca pracy oraz ustawodawstwo państwa opiekuńczego sprawiają, że Marksowska kategoria wyobcowania zmienia swoją postać. O ile kiedyś odnosiła się tylko do sytuacji, w której „monetaryzacja siły roboczej wywłaszcza wytwórcę z jego własnych aktów pracy, abstrakcyjnie wyodrębnionych i sprawdzonych do świadczeń”⁶⁸, o tyle obecnie nie ogranicza się wyłącznie do sytuacji pracownika najemnego, lecz dotyczy już „instrumentalizacji życia” jako takiego. Co więcej, według niego Marksowska formuła wyobcowania nie pozwala rozróżnić negatywnych i dehumanizacyjnych procesów urzeczowienia od pozytywnych procesów racjonalizacji świata życia⁶⁹. Samo zaimplementowanie programu humanizacji miejsca pracy doprowadziło, w opinii Habermasa, do wydatnego złagodzenia uciążliwości psychicznych i fizycznych związanych z pracą produkcyjną, a tym samym doprowadziło nawet do „unormowania pracy wyobcowanej”⁷⁰. Dlatego też teoria wartości opartej na pracy w swej tradycyjnej ekonomicznej roli wyjaśniającej powstawanie

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, *op.cit.*, s. 614.

⁶⁹ *Ibidem*, s. 612-613.

⁷⁰ *Ibidem*, s. 628.

wartości dodatkowej traci dla J. Habermasa znaczenie. Ponadto, w wyniku państwowych regulacji z zakresu prawa pracy oraz polityki społecznej, „role oferowane przez system zatrudnienia ulegają, by tak rzec, normalizacji”⁷¹. Pomimo że nadal występują subiektywne uciążliwości związane ze świadczeniem pracy najemnej, to jednak zostały one zrównoważone lub przynajmniej złagodzone albo przez politykę rekompensacyjną, albo przez wspomnianą humanizację miejsca pracy. Podkreślana przez J. Habermasa „neutralizacja potencjału konfliktowego tkwiącego w statusie pracownika najemnego”⁷² staje się instrumentem służącym dalszej „pacyfikacji antagonizmu klasowego”⁷³. W związku z tym można domniemywać, iż dla J. Habermasa proces wyzwolenia się ze stosunków pracy wyobcowanej miał być zakończony. Nie jest to aż tak jednoznaczne, jak chcieliby niektórzy, aczkolwiek frankfurcki filozof zdaje się przychylić do stwierdzenia, iż aktualny pozostaje model „patologii, który Marks analizował w abstrakcjach pracy wyalienowanej”⁷⁴. Nie odnosi się on już jednak do późnokapitalistycznych stosunków pracy najemnej, lecz do zakłóceń procesu reprodukcji symbolicznej struktury świata życia⁷⁵.

⁷¹ *Ibidem*, s. 627.

⁷² J. Habermas, *The New Obscurity: The Crisis of the Welfare State and the Exhaustion of Utopian Energies*, w: *idem, The New Conservatism, Cultural Criticism and the Historian's Debate*, The MIT Press, Cambridge MA 1989, s. 55 (tłum. K.N.).

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ J. Habermas, *Filozoficzny dyskurs nowoczesności, op.cit.*, s. 391.

⁷⁵ Pewne procesy reifikacji, choć mogą mieć pierwotne źródło w stosunkach ekonomicznych, to jednak ich konsekwencje manifestują się już poza kapitalistycznymi stosunkami zatrudnienia. I tak, w niektórych przypadkach zjawiska „kolonizacji wewnętrznej świata życia” odnosi się do „jurydykacji komunikacyjnie ustrukturyowanych obszarów działania” (J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, *op.cit.*, s. 639), oznacza tendencję w działalności administracji państwowej do regulowania kolejnych aspektów życia społecznego za pomocą przepisów prawa skodyfikowanego i dotyczy kolejno implementowania regulacji z zakresu prawa pracy, prawa socjalnego, prawa rodzinnego i prawa szkolnego. Patologie związane z „kolonizacją świata życia” przez systemowe imperatywy władzy i pieniądza są wynikiem polityki państwa socjalnego, która zapobiega negatywnym skutkom kryzysów ekonomicznych i zjawiskom zawodności i ułomności rynku (pracy). Rodzi to swego rodzaju ambiwalencję. Z jednej strony mamy sytuację, w której produkcyjne i dystrybucyjne niedostatki wydatnie łagodzą państwowe rekompensaty i gwarancje socjalne. Z drugiej jednak – wzmaga to procesy biurokratyzacji, które zamiast służyć solidarności społecznej, przyczyniają się raczej do dezintegracji. Powiększanie się w wyniku tego znaczenia roli konsumenta i klienta oznacza społeczną ekspansję administracyjnych środków zaradczych oraz środków pieniężnych, czyli tzw. „kolonizację wewnętrzną świata życia”. Patologiczne zjawisko „kolonizacji” pojawia się „w miarę jak zapobieganie krytycznym stanom

Drugi poziom analizy późnokapitalistycznych stosunków pracy przeprowadzonych przez J. Habermasa obejmuje tzw. *gramatykę form pracy* w późnym kapitalizmie, która ma dotyczyć „organizacji panowania, to znaczy ram instytucjonalnych społecznego procesu pracy lub stosunków produkcji”⁷⁶. Także i w tym wymiarze późnokapitalistyczne stosunki pracy nie charakteryzują się niczym szczególnym, gdyż w nowoczesnych ramach instytucjonalnych wyznaczonych normami prawa został on sprowadzony do formalnego członkostwa w przedsiębiorstwie. Poprzez „gramatykę form pracy” rozumie J. Habermas najpewniej cechy i tryb kapitalistycznego stosunku pracy najemnej w sensie formy osobistego członkostwa w organizacji. Ta ostatnia instytucja pojawia się wraz z historycznym odseparowaniem się od siebie przedsiębiorstwa kapitalistycznego i gospodarstwa domowego. Wraz z tym formalne członkostwo w przedsiębiorstwie nastawionym na maksymalizację zysku zostało uzależnione – przynajmniej jeśli chodzi o zasadę – od stopnia i rodzaju posiadanych kwalifikacji i przydatnych umiejętności. Te ostatnie zaczęły być traktowane przez właścicieli i kierowników jako „wkłady wnoszone przez członków organizacji”⁷⁷, a poprzez to oddawane do ich dyspozycji i rozporządzania. Przy czym sposób wnoszenia owych wkładów postrzegany był zawsze w kategoriach dobrowolności członkostwa. W ten oto sposób – według J. Habermasa – rodził się kapitalistyczny stosunek pracy najemnej, którego warunki można było albo zaakceptować w całości i wstąpić do organizacji, czerpiąc z tego pewne korzyści, albo odrzucić w całości i pozostać poza nią, skazując się tym samym na rozmaite utrudnienia życiowe. Owa „dobrowolna” akceptacja warunków członkostwa w przedsiębiorstwie kapitalistycznym przybrała postać przestrzegania prawnie usankcjonowanej umowy o pracę, określającej

nierównowagi reprodukcji materialnej (czyli kryzysom sterowania dającym się analizować w ramach teorii systemów) staje się możliwe już tylko za cenę zaburzeń symbolicznej reprodukcji świata życia (tzn. za cenę ‘subiektywnie’ doświadczanych kryzysów lub patologii zagrażających tożsamości)” (*ibidem*, s. 550). W wymiarze społecznym znaczy to tyle, że polityczne i administracyjne regulacje służące przewyżczeniu ewentualnych kryzysów ekonomicznych i poprawie koniunktury gospodarczej wywołują zawsze subiektywnie odczuwane patologie, a koszty tych działań są przerzucane na jednostki. Sama struktura wewnętrzna kryzysów ekonomicznych ma tutaj jednak charakter neutralny i niedeterminujący, gdyż to nie ona, a przepisy generowane przez biurokrację państwową powodują owe patologie.

⁷⁶ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 202.

⁷⁷ J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, *op.cit.*, s. 555.

warunki członkostwa, takie jak m.in.: miejsce i czas pracy, osobisty charakter jej świadczenia, wynagrodzenie oraz aspekt podporządkowania.

Niektóre cechy charakterystyczne formalnego członkostwa w organizacji – jako zakres praw i obowiązków pracownika – ulegały jednak pewnym przeobrażeniom. Działo się tak pod wpływem kapitalistycznej racjonalizacji i powszechnej implementacji zasad naukowego zarządzania, rosnącej roli politycznej związków zawodowych, nacisku organizacji reprezentujących przedsiębiorców, sytuacji na rynku pracy charakteryzującej się nierównowagą popytu i podaży lub w wyniku administracyjno-prawnych regulacji rynku pracy. Wszystko to powodowało postępujący stopień formalizacji członkostwa w przedsiębiorstwie, która to formalizacja, w opinii J. Habermasa, nie przypomina jednak póki co „niepohamowanej tendencji ku postępującej biurokratyzacji”⁷⁸. A zatem, kiedy J. Habermas mówi o „gramatyce form pracy”, ma na myśli uwarunkowane normami prawa pracy oraz hierarchiczną strukturą organizacyjną firmy (weberowską strukturą władzy formalnej) cechy typowego formalnego członkostwa, a więc przede wszystkim obowiązujące i respektowane w ramach formalnie zorganizowanej firmy możliwe strategie działania. Te ostatnie, według J. Habermasa, warunkują działanie strategiczne, a więc pracę, przynajmniej w sensie „realizacji (...) celów przez wywieranie wpływu na decyzje innych podmiotów”⁷⁹.

Ponadto – jak już wspomniano – omawiany przez nas reprezentant drugiego pokolenia „szkoły frankfurckiej” zauważył tendencję, w wyniku której pod wpływem ekonomicznej racjonalizacji typowa praca (przemysłowa) „coraz bardziej oddalała się od modelu pracy rzemieślniczej”⁸⁰. Takie zmiany w strukturze procesu pracy związane z wprowadzeniem zasad naukowego zarządzania i postępującą formalizacją działań sprawiają, że coraz „większe znacznie w uzyskiwaniu statusu zawodowego przypada tym elementom ról zawodowych, które nie są związane z pełnionymi funkcjami”⁸¹, a obejmują różnego rodzaju kompetencje społeczne. Takie stopniowe, aczkolwiek systematyczne, przeobrażenie gramatyki form pracy pod wpływem regulacji prawnych, postępu organizacyjnego, specjalizacji

⁷⁸ *Ibidem*, s. 563.

⁷⁹ J. Habermas, *Pojęcie działania komunikacyjnego (uwagi wyjaśniające)*, „Kultura i Społeczeństwo” 1986, nr 3, s. 30.

⁸⁰ Zob.: J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 201.

⁸¹ J. Habermas, *Na czym dziś polega kryzys?...*, *op.cit.*, s. 469.

zawodowej i wewnątrzorganizacyjnej formalizacji postępowania powoduje zmianę (zawężanie) samych strategii warunkujących każde działanie strategiczne. Jak zdaje się przyznawać J. Habermas, tendencja do zawężenia „zakresu swobody podejmowania działań i decyzji”⁸², a tym samym do ograniczania realnego wpływu pracownika na tryb wykonywania przez siebie pracy powoduje pewne negatywne konsekwencje w postaci „neutralizacji”, „depersonalizacji” i „formalizacji” działania jakim jest praca. Albowiem formalne członkostwo z uwagi na fakt, iż kapitalistyczny rynek pracy jest nominalnie wolnym od norm kulturowych elementem podsystemu gospodarczego, jest „zneutralizowane” względem upowszechniania bądź zanikania kulturowych przekonań. Nie stanowi również czynnika integracji bądź dezintegracji społeczeństwa, nie kształtuje też ani nie destrukuje tożsamości osoby. Dzieje się tak, ponieważ obszar formalnie zorganizowanej firmy kapitalistycznej wykazuje tendencję do „indyferencji” w stosunku do kulturowo obowiązujących norm, społecznych więzi solidarności oraz cech osobowościowych. J. Habermas przestrzega jednak przed pochopnym traktowaniem tendencji do „neutralizacji” kapitalistycznego stosunku pracy jako ostatecznego wyrazu triumfu mechanizmu integracji systemowej nad mechanizmem integracji społecznej w świecie pracy. Triumf taki miałby jego zdaniem miejsce tylko wtedy, gdyby dostrzegalny i odczuwalny stał się negatywny wpływ nadmiernej formalizacji postępowania (biurokratyzmu) w ramach zorganizowanej działalności gospodarczej na tożsamość członków⁸³. Według omawianego filozofa za wcześnie jest na takie rozstrzygnięcia, a ponadto nie ma jednoznacznych dowodów uprawniających do wysnuwania takich wniosków.

Zdaniem J. Habermasa wyrazem kontrtendencji dla nadmiernej formalizacji i nieodwracalnej neutralizacji członkostwa w firmie stają się wszelkie praktyki zmierzające do (ponownego) upodmiotowienia trybu pracy, czyli istotnego poszerzenia organizacyjno-prawnego zakresu swobody (współ)działania i (współ)decydowania pracownika o trybie wykonywania własnej pracy. Należy pamiętać, że wszystkie te praktyki mają jednak miejsce w sytuacji, w której nadal

⁸² J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, *op.cit.*, s. 559.

⁸³ Patologie związane z „przeformalizowaniem” struktury organizacyjnej określa się w literaturze przedmiotu mianem „dysfunkcjonalności” i nadmiernej sztywności struktury, skutkującej m.in. obniżeniem sprawności funkcjonowania organizacji. Natomiast badanie ewentualnego negatywnego wpływu biurokratyzacji na tożsamość członków wydaje się domeną dyscypliny psychologii pracy.

„tym, co przede wszystkim charakteryzuje orientacje ukierunkowujące działania członków organizacji, jest nie racjonalność celowościowa, lecz to, że wszystkie ich działania podlegają warunkom członkostwa w organizacji, a to znaczy również, że są zdominowane przez przesłanki, na jakich opiera się prawnie regulowany obszar interakcji”⁸⁴, a więc przez warunki prawne określające więź łączącą pracownika i osobę go zatrudniającą oraz regulujące relacje pomiędzy nimi. Pomimo iż współcześnie dominuje prawny wymiar członkostwa w firmie, to jednak – jak pokażemy w rozdziale IV – nie sposób zredukować społecznego przecież stosunku pracy jedynie do tego aspektu. O tym, iż nie można spojrzenia na kapitalistyczną firmę ograniczać do aspektu formalno-prawnego, świadczą wszelkie postulaty i próby ponownego upodmiotowienia trybu pracy. Do owych prób zmierzających do przekształcenia nadmiernie „sformalizowanej” gramatyki form pracy zalicza J. Habermas dwie podstawowe praktyki, a mianowicie „żądanie autonomii w miejscu pracy” oraz „komplementarne żądanie demokratycznej kontroli decyzji przedsiębiorstwa”⁸⁵. Rekonstruując źródła i normatywne umocowanie wspomnianych praktyk, dochodzi on jednak do przekonania, że ich występowanie w żaden sposób nie świadczy o „osobliwości” i samodzielności późnokapitalistycznych stosunków pracy. Podtrzymuje tym samym i systematycznie aplikuje swoją tezę o ich „heteronomii”, a tym samym potwierdza, iż nie są one już dłużej miejscem generowania norm kulturowych, systematycznie tracąc w ten sposób w jego opinii „rolę emancypacyjnej siły napędowej”⁸⁶ w społeczeństwie.

Według autora *Teorii działania komunikacyjnego* manifestowanie roszczeń co do autonomii w miejscu pracy i co do partycypacji w procesie decyzyjnym świadczy jedynie o tym, że stosunki międzyludzkie panujące wewnątrz przedsiębiorstwa kapitalistycznego nie kończą się na formalnych uprawnieniach i zobowiązaniach wynikających z umowy o zatrudnienie pracownicze. W grę wchodzi jeszcze cała gama stosunków (interakcji) składających się na organizację nieformalną, na której to może dopiero opierać się efektywnie funkcjonująca organizacja formalna. Organizacja nieformalna obejmuje swoim zasięgiem te rodzaje stosunków, które bez względu na stopień wewnątrzorganizacyjnego lub prawnego uregulowania

⁸⁴ J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, *op.cit.*, s. 559-560.

⁸⁵ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 202.

⁸⁶ *Ibidem*.

„mogą podlegać kwalifikacjom moralnym”⁸⁷, a więc praktycznie wszystkie relacje i kontakty międzyludzkie oraz wszelkie przypadki graniczne działań i wysiłku jednostki. Owe możliwości dokonywania „kwalifikacji moralnych” w miejscu pracy przypominają potencjał dopuszczalnego nieposłuszeństwa pracowniczego. W ten oto sposób świat życia – jak kontynuuje J. Habermas – nigdy nie może zostać ostatecznie „wyrugowany” z formalnie zorganizowanych i systemowo zintegrowanych przedsiębiorstw, gdyż wraz z organizacją nieformalną wkracza do przedsiębiorstwa niezbywalny bagaż kulturowy jego członków. Wobec tego rozszczenia co do autonomii i partycypacji wpisują się w próby upodmiotowienia trybu pracy, znacznie zawężonego i zubożonego wraz z wdrażaniem zasad naukowego zarządzania. Jednakże ich realizacja stanowi nie tyle uzewnętrznienie „niepowtarzalnego” i „osobliwego” charakteru stosunków pracy, ile raczej ekspresję niezakłóconej komunikacyjnej natury stosunków międzyludzkich, albowiem – jak podsumowuje tę kwestię J. Habermas – „również normy organizacji pracy są normami działania regulującymi zadania i interakcje”⁸⁸.

Jak pokazaliśmy powyżej, J. Habermas, dokonując przetransponowania pojęcia pracy na pojęcie działania celowo-racjonalnego, przeprowadził swój zabieg na dwóch poziomach. Tym, co rzuca się w oczy, jest rzadko spotykana w tradycji teorii krytycznej precyzja w definiowaniu pojęcia pracy, która miała zapobiec wyciąganiu z jego treści nieuprawnionych wniosków natury politycznej. Z jednej strony praca w kontekście dociekań J. Habermasa nad materialną treścią pracy została przez niego zinterpretowana w kategoriach działania instrumentalnego uwarunkowanego obowiązującymi regułami technicznymi. Z drugiej strony praca w kontekście rozważań nad gramatyką form pracy została zinterpretowana w kategoriach działania strategicznego uwarunkowanego dostępnymi racjonalnymi strategiami organizacyjnymi. W rzeczywistości jest najczęściej tak, że praca jako działanie celowo-racjonalne, niezależnie od jej charakteru, łączy w sobie oba aspekty. W związku z powyższymi argumentami trudno zgodzić się z jednoznacznymi głosami, które mówią, iż J. Habermas dokonał „wyrugowania” pojęcia pracy na margines swoich rozważań. Jak pokazaliśmy bowiem wcześniej, omawiana kategoria wciąż odgrywa istotną, choć już nie centralną, rolę w jego wersji teorii społecznej. Inną kwestią jest status pojęcia

⁸⁷ J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 2, *op.cit.*, s. 561.

⁸⁸ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 202.

pracy w jego teorii emancypacji. Wypada nam zgodzić się z argumentami, które sugerują, iż dla tego reprezentanta teorii krytycznej praca najemna, która podlega imperatywom władzy (formalna hierarchia organizacyjna) i pieniądza (kryterium efektywności/wydajności), straciła wszelkie potencjały emancypacyjne. W związku z tym, rzeczywiście, pojęcie pracy najemnej przestało pełnić znaczącą rolę w teorii emancypacji. Nie oznacza to jednak zaniku pojęcia pracy jako takiej z omawianej teorii. Nic bardziej mylnego. Także i w tej kwestii wykazuje się J. Habermas dużą ostrożnością i przenikliwością. Zanim jednak omówimy jego podejście do tej kwestii, niezbędne będzie krótkie zarysowanie jego teorii emancypacji. Zaznaczmy tutaj, iż dla omawianego filozofa wszelkie praktyki subwersyjne w społecznym świecie pracy stanowią raczej ekspresję stłumienia komunikacyjnych sposobów osiągnięcia porozumienia pomiędzy zaangażowanymi podmiotami.

2.2.3. W poszukiwaniu komunikacyjnego ujęcia pracy

Można łatwo zauważyć, iż J. Habermas nie osadził pojęć, takich jak praca i opór, w centrum swoich krytycznych dociekań, jednak zadanie zrekonstruowania relacji pomiędzy emancypacją a wspomnianymi kategoriami wydaje się możliwe do zrealizowania. Habermas, obserwując strukturalne zmiany zachodzące w społeczeństwie, stwierdza, że przeobrażeniu musiały ulec również społeczne potencjały i formy oporu. W ramach szerokiego wachlarza dostępnych nowych form oporu wyróżnia dwie ich klasy – „potencjały emancypacji” i „potencjały protestu oraz ucieczki od społeczeństwa”. Te pierwsze są definiowane poprzez ofensywny impet, z jakim nie tylko artykułują i manifestują swoje roszczenia w sferze publicznej, ale też zarysowują procedury ich praktyczno-politycznego urzeczywistnienia. O ile nie tak dawno takim potencjałem emancypacji pozostawał zorganizowany ruch robotniczy, to dzisiaj – twierdzi Habermas – jego kulturową rolę przejęły tzw. nowe ruchy społeczne⁸⁹. Tym ofensywnym potencjałom emancypacji przeciwstawia autor *Teorii działania komunikacyjnego* defensywne w swym charakterze potencjały protestu i ucieczki od społeczeństwa, pośród których

⁸⁹ C. Offe, *Nowe ruchy społeczne: przekraczanie granic polityki instytucjonalnej*, w: J. Szczupaczyński (red.), *Władza i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1995.

wyróżnia dalej tzw. „ruchy broniące tradycyjnych przywilejów i uprawnień socjalnych” oraz „ruchy na rzecz nowych form współżycia i kooperacji”. Właśnie ta ostatnia forma oporu staje się najbardziej adekwatną i symptomatyczną dla społeczeństwa późno-kapitalistycznego formą oporu, która jest skierowana przeciw „kolonizacji świata życia”.

Wobec powyższego, możemy podjąć się próby wpisania form oporu pracowniczego w zaproponowane przez Habermasa ramy teoretyczne nowych form protestu. Po pierwsze, niektóre formy oporu pracowniczego można zakwalifikować jako potencjał emancypacji. Sam Habermas wraz z wyzbyciem się wiary w przewodnią rolę proletariatu zrezygnował – jak pokazaliśmy powyżej – z traktowania stosunków pracy najemnej jako „emancypacyjnej siły napędowej” w społeczeństwie.

Po drugie, niektóre praktyki oporu pracowniczego można zaszeregować do defensywnych form protestu broniących tradycyjnych przywilejów. Jest to – jak się wydaje – forma oporu pracowniczego najbardziej rozpowszechniona wraz ze schyłkiem społeczeństwa przemysłowego, a związana ze słabnącą rolą polityczną i siłą przetargową związków zawodowych oraz z poszukiwaniem innych form reprezentacji interesów pracowniczych. Tego typu formy oporu nie mają już jednak zasięgu ogólnospołecznego, a związane są raczej z konkretnymi sektorami gospodarczymi lub grupami zawodowymi.

Po trzecie wreszcie, można też niektórych symptomów aktów oporu związanych z pracą doszukiwać się w defensywnych w swym charakterze „ruchach na rzecz nowych form współżycia i kooperacji”. W tym przypadku stosunki panujące w szeroko rozumianym świecie pracy o tyle mogą stać się przedmiotem protestu, o ile alternatywne inicjatywy wymierzone będą przeciwko „podporządkowanej zyskowi instrumentalizacji pracy zawodowej (...) i podporządkowanej rynkowi mobilizacji siły roboczej”⁹⁰. W opinii J. Habermasa wyłącznie aktywności, które prowadzą do rozpowszechniania się tzw. nieformalnej pracy nieodpłatnej, gdzie praca nie jest instrumentalnie nastawiona na zysk i jest traktowana jako służba na rzecz danej społeczności, mogą stanowić tzw. „tereny wyzwolone” od imperatywów pieniądza i hierarchicznego podporządkowania. W ten sposób mogą ponownie stać się przedmiotem zainteresowania teorii krytycznej⁹¹. Choć taka forma

⁹⁰ J. Habermas, *Teoria działania komunikacyjnego*, op.cit., s. 710

⁹¹ Socjologicznych argumentów za takim stanem rzeczy dostarcza Habermasowi niemiecki socjolog Claus Offe. To właśnie Offe kieruje uwagę na te nie-pieniężne

nieformalnej pracy nieodpłatnej także wykazuje pewne cechy podporządkowania (służby), to jednak tylko ona posiada niewyczerpane jeszcze potencjały emancypacyjne. Uwaga ta pozwala dostrzec w jego rozważaniach załączki komunikacyjnego (interakcyjnego) pojęcia pracy jako wzajemnego stosunku społecznego opartego na „niezakłóconym” współdziałaniu.

Jak wynika z powyższego, takie komunikacyjne pojęcie pracy zrywa z dotychczasowym sprowadzaniem treści i trybu tej ostatniej wyłącznie do instrumentalnej i jednokierunkowej relacji człowieka do przedmiotu, a tym samym z tradycyjnym jej definiowaniem w paradygmacie produktywistycznym. Zdaniem Habermasa to, czy jakaś aktywność jest pracą, czy też nie, zależy nie od materialnej treści samej aktywności, ale od stosunków społecznych ucieleśnionych i zaangażowanych w takim stosunku pracy, ponieważ „praca jest tylko jednym spośród różnych typowych przypadków interakcji”⁹². Jeżeli opisuje się pracę w kategoriach stosunku społecznego, wówczas należy podkreślić (co najmniej) dwa jednocześnie momenty takiego stosunku, a mianowicie relację podporządkowania i relację współdziałania. Nietrudno zauważyć, że w przypadku najemnej pracy zarobkowej podkreślany był stosunek podporządkowania (dyspozycji), znajdujący swój wyraz w marksowskiej „monetyzacji siły roboczej” oraz weberowskiej „formalizacji członkostwa w hierarchicznej organizacji”. Według J. Habermasa zinterpretowanie pracy jako osobliwego stosunku współdziałania znajdującego swój wyraz w tzw. „nieformalnej pracy nieodpłatnej” pozwala na wykroczenie poza wąskie, wytyczone regułami technicznymi i organizacyjnymi strategiami postępowania, ramy najemnej pracy zarobkowej⁹³. Wówczas to już nie tryb i treść technicznie uwarunkowanej i hierarchicznie podporządkowanej najemnej pracy zarobkowej, co raczej nieformalna i nieodpłatna „współpraca (przynajmniej dwu) podmiotów”⁹⁴ może wciąż dostarczać komunikacyjnych warunków

społecznie użyteczne czynności, które dokonywane są poza instytucjonalnymi formami pracy zarobkowej i prywatnymi gospodarstwami domowymi. Według Offe między prywatnymi gospodarstwami domowymi a formalnym rynkiem pracy rozwija się „szara” gospodarka w sieciach, w których odbywa się wzajemna pomoc, naturalna wymiana usług i inne formy pośredniej kooperacji. Dla określenia tak zorganizowanych sieci wymiany używa Offe modelu „pierścienia kooperacji”.

⁹² J. Habermas, *Pojęcie działania komunikacyjnego (uwagi wyjaśniające)*, op.cit., s. 21.

⁹³ Por.: R. Le Guidec, *Decline and Resurgence of Unremunerated Work*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, 1996, no. 6, s. 645-651.

⁹⁴ J. Habermas, *Pojęcie działania komunikacyjnego (uwagi wyjaśniające)*, op.cit., s. 21.

możliwości dla osiągnięcia emancypującego porozumienia, także w szeroko rozumianym świecie pracy.

Z zaproponowanej przez J. Habermasa wersji filozofii społecznej wyłania się pojęcie pracy w sensie „neutralnego” działania instrumentalnego, które na poziomie jego teorii społecznej przybiera postać relacji człowieka do przedmiotów fizycznych. W kontekście takiego ujęcia omawiany przez nas filozof utrzymuje, iż (tak rozumiana) praca najemna jest stosunkiem heteronomicznym, co ma tłumaczyć niewykazywanie przez niego bardziej szczegółowego zainteresowania tym, co kryje się wewnątrz typowego późnokapitalistycznego stosunku pracy najemnej. Jakkolwiek „nieprzychylnie” spoglądałby J. Habermas na miejsce i rolę pojęcia pracy najemnej w swojej wersji teorii krytycznej, to jednak poszukuje przecież komunikacyjnego (interakcyjnego) pojęcia pracy. Zdradza on tym samym pewne przejawy zainteresowania „niezakłóconym” – jak moglibyśmy go nazwać – stosunkiem pracy najemnej, w którym jest miejsce nie tylko dla wynikającej z relacji podporządkowania i odpłatności konieczności wykonywania poleceń, ale także dla współdziałania i subiektywnych „kwalifikacji moralnych”⁹⁵.

W związku z powyższym, spojrzenie J. Habermasa na pracę można określić jako wieloaspektowe. Dokonane przez niego analityczne przetransponowanie pojęcia pracy na pojęcie działania celowo-racjonalnego spotkało się w środowisku współczesnej teorii krytycznej z umiarkowanym zrozumieniem. Jednak kryjąca się za uwagami o normalizacji stosunku pracy i „unormalnieniu pracy wyobcowanej” neutralizacja pojęcia pracy względem norm kulturowych i wartości, takich jak dokonanie, osiągnięcie, samodoskonalenie się, samorealizacja czy przykrość, wywołała już pewne reakcje sprzeciwu. Z jednej strony można by zarzucić J. Habermasowi, iż różnorodność form pracy najemnej i indywidualnego stosunku do niej zamknął w formule „neutralnego” pojęcia działania instrumentalnego, do którego można by zakwalifikować wszelkie przypadki pracy najemnej. Z drugiej strony jednak, nietrudno dostrzec, iż pojęcie „neutralnego” działania instrumentalnego to nic innego jak tylko weberowski „typ idealny”. Z tego też powodu trudno zarzucić frankfurckiemu filozofowi, iż nie poczynił typologii form pracy

⁹⁵ Jak się wydaje, do tej ostatniej uwagi J. Habermasa o „kwalifikacjach moralnych”, jakim podlega wykonywanie zadań wynikających z tytułu formalnego członkostwa w przedsiębiorstwie, nawiązuje w trakcie swej późniejszej „rewaloryzacji doświadczenia pracy” A. Honneth.

z punktu widzenia jednoznacznego kryterium. J. Habermas, pomimo że rozpatrywał wątek materialnej treści pracy oraz wątek gramatyki form pracy, nie zdecydował się przyjąć tych aspektów jako kryterium typologizacji występujących form pracy społecznej. Dlatego też nie skorzystał ze znanego mu przecież rozróżnienia działania instrumentalnego⁹⁶ na opanowywanie techniki (sprawność tworzenia dzieła – artystyczne *techne*), wytwarzanie i przetwarzanie (rękodzielnicze *ergon*) oraz odtwarzanie życia (przymusowe i rutynowe *ponos*). Najpewniej uważał on, iż tam, gdzie mamy do czynienia z najemną formą pracy, tam w grę wchodzi systemowe środki władzy i pieniądza. A jeśli tak, to wszelkie potencjały emancypacji od rynkowego i organizacyjnego podporządkowania zarezerwował nie dla działania instrumentalnego, a dla działania komunikacyjnego. Wobec tego „heteronomiczne” stosunki pracy najemnej „siłą rzeczy” pozbawione są wewnętrznych potencjałów emancypacji. Po pierwsze, odrzuca on jako kryterium typologizacji form pracy najemnej ekspresywistyczny model pracy wytwórczej rzemieślnika („antropologiczny model eksterioryzacji pracy”⁹⁷), uznając tym samym za bezprzedmiotowe wszelkie próby „estetyczno-wytwórczego dowartościowania pracy przemysłowej”. Po drugie, dostrzegając rosnące znaczenie „gramatyki form pracy”, wykazuje niezwykłą ostrożność w postrzeganiu określonego zakresu swobody w wykonywaniu pracy jako kryterium rozróżnienia. Wydaje się on jednak poszukiwać komunikacyjnego pojęcia pracy, które nie wyczerpuje się w działaniu instrumentalnym i/lub strategicznym, przy czym kryterium rozróżnienia tego pierwszego jest nie tyle jakaś specyficzna treść pracy wytwórczej, czy też jej tryb, ile raczej fakt uwolnienia podmiotu pracy od hierarchii organizacyjnej i wynagrodzenia. W związku z tym J. Habermas przekonuje nas, że nie można podkreślać nadal „osobliwości” pracy najemnej, na jakie uwrażliwiony był w XIX wieku Marks. Jakkolwiek taki postulat ma swoje racje, to jednak nadal można zrobić teoretyczny użytek z takich właściwości kapitalistycznej najemnej pracy zarobkowej, które odsyłają do specyfiki i niedookreśloności stosunku pracy, w tym niekompletności umowy o pracę oraz aspektu dobrowolności i współdziałania (współpracy). Jednak tego wątku w odniesieniu do najemnej pracy

⁹⁶ Rekonstrukcji znaczenia działania instrumentalnego i *poiesis* w rozważaniach Arystotelesa dokonał M. Siemek w: M. J. Siemek, *Wolność, rozum, intersubiektywność*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2002, s. 16-24.

⁹⁷ J. Habermas, *Odpowiedź na zarzuty*, *op.cit.*, s. 203.

zarobkowej J. Habermas nie rozwija. W zamian kieruje uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, na „heteronomiczny” charakter stosunku pracy najemnej, nadając temu ostatniemu status wyłącznie pasywnego obiektu oddziaływania zewnętrznych regulacji i tendencji systemowych, tj. konkurencji rynkowej, norm i przepisów prawnych i administracyjnych. Po drugie, na komunikacyjny charakter nieformalnej pracy nieodpłatnej.

W związku z powyższym twierdzenie, iż J. Habermas „wyrugował” pojęcie pracy na peryferie swoich rozważań, nie znajduje poparcia w jego teorii krytycznej. Co prawda dokonuje on dekonstrukcji „epistemologicznego panowania pracy” w marksizmie oraz kategorialnego jej oczyszczenia, lecz nie robi tego w sposób destrukcyjny. Z jednej strony zdaje sobie doskonale sprawę z fundamentalnej roli, jaką w XIX wieku u Marksa i na początku XX wieku w „szkole frankfurckiej” pełniło pojęcie pracy, wraz z wszelkimi trudnościami, jakie to za sobą pociągało. Z drugiej strony stoi na stanowisku, iż nie wszystkie możliwości tkwiące w projekcie Marksa zostały już wykorzystane. W takiej sytuacji w trakcie sporu co do nośności pojęcia pracy stanął on przed dylematem teoretycznym dotyczącym stopnia, do jakiego może zneutralizować w swojej teorii krytycznej, dramatyzowane przez teorię przykrości i teorię twórczego charakteru, pojęcie pracy. Sposób wyjścia z takiego dylematu zdradza niezwykłą ostrożność Habermasa. Skoro każda „krytyka jest zdana na naukę, na empiryczne, historyczne, socjologiczne i ekonomiczne analizy”⁹⁸, przeto dokonane przez niego przetransponowanie pojęcia pracy na działanie instrumentalne musiało być poprzedzone starannym wyselekcjonowaniem danych, które miały stanowić dalej empiryczne uzasadnienie jego analitycznych posunięć. Habermas zdawał sobie doskonale sprawę z tego, iż nie tylko w ramach różnych dyscyplin, ale nawet w obrębie tej samej tradycji, jaką jest teoria krytyczna, każdej interpretacji i każdemu opisowi pracy ludzkiej przyświecać mogą różne motywacje. Samo dramatyzowanie pojęcia pracy jest przykładem ścierania się dwóch skrajnych podejść co do natury pracy. Z kolei teoria neutralnego działania celowo-racjonalnego, traktując pracę jako jeden z typowych przykładów interakcji, nie skupia się na naturze pracy, lecz na formie stosunku pracy. A zatem dokonana przez niego neutralizacja pracy do postaci działania instrumentalnego należy rozumieć nie tyle jako ostateczną i nieodwracalną, ile jako ostrożne i bezpieczne pozostawienie sobie

⁹⁸ B. Skarga (red.), *Przewodnik po literaturze filozoficznej*, t. 3, *op.cit.*, s. 158.

(i kontynuatorom?) możliwości interpretacyjnych, jakie mogą nadarzyć się wraz z kolejnymi kryzysami, które wyklarują nieprzejrzysty status i charakter stosunków pracy najemnej. Jest to istotne zwłaszcza w sytuacji, gdy „państwo opiekuńcze, zwrócone wciąż ku utopii produktywistycznej, traci moc wskazywania przyszłych możliwości życia doskonalszego w swym kolektywnym wymiarze”⁹⁹. To właśnie ta charakterystyczna dla autora *Teorii działania komunikacyjnego* ostrożność i niejednoznaczność spojrzenia na pracę dostarczała jego kontynuatorom (A. Honneth, U. Beck czy A. Giddens) pretekstu do pozytywnej krytyki. Przy czym, o ile w rozważaniach tych ostatnich powracał zarzut, jakoby dla J. Habermasa „proces wyzwolenia ze stosunków pracy wyobcowanej, które miał na uwadze Marks, miałby być zakończony”¹⁰⁰, o tyle jednak z powszechną aprobatą przyjęto „zwrot intersubiektywny” w tradycji teorii krytycznej.

2.3. Krytyczna teoria walki o uznanie Axela Honnetha: uwagi ogólne

Szczególną przychylność w stosunku do dokonanego przez J. Habermasa „zwrotu intersubiektywnego” w krytycznej teorii społeczeństwa wyraził przedstawiciel trzeciego pokolenia „szkoły frankfurckiej”, Axel Honneth. Jego przedsięwzięcie filozoficzne stanowi w znacznej mierze kontynuację teorii krytycznej poprzednika. Honneth, tak samo jak wcześniej Habermas, stanął przed pewnym dylematem. Habermas, dokonując „kategorialnej rafinacji pojęcia pracy”¹⁰¹, musiał ustosunkować się do Marksowskiego pojęcia pracy w sensie *praxis* oraz do negatywnego pojęcia pracy w sensie destruktywnego działania instrumentalnego stosowanego przez „szkołę frankfurcką”, czego rezultatem było neutralne pojęcie pracy. Honneth z kolei musiał odnieść się nie tylko do Marksa i „szkoły frankfurckiej”, ale także do podejścia Habermasa.

Mimo iż Honneth nigdzie *explicite* nie odnosi się w sposób systematyczny do teorii wartości opartej na pracy, to jednak mógł

⁹⁹ J. Habermas, *Die neue Unübersichtlichkeit*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 1985, s. 147 (tłum. K.N.).

¹⁰⁰ A. Honneth, *Work and Instrumental Action...*, *op.cit.*, s. 49 (tłum. K.N.).

¹⁰¹ A. Honneth, *Spoleczna dynamika pogardy: O statusie krytycznej teorii społeczeństwa*, „Edukacja Filozoficzna” vol. 19, 1995, s. 35.

doszukiwać się w niej echa praktyki wytwarzania wartościowych ze społecznego punktu widzenia przedmiotów, która to praktyka miała być dalej społecznie uznawana jako znaczące osiągnięcie jej bezpośredniego wytwórcy. Z jednej strony zamierzał on kontynuować swoje rozważania w wytyczonych kilkadziesiąt lat wcześniej przez Habermasa ramach teorii komunikacji, twierdząc, że tylko teoria ufundowana na założeniach intersubiektywnej komunikacji jest w stanie zapewnić „dostęp do emancypacyjnej sfery działania”¹⁰². Z drugiej strony jednak, zdradzając swoje przywiązanie do kwestii emancypacji, nie zgodził się: po pierwsze, na zawężenie emancypacyjnej w jego mniemaniu teorii komunikacji do pragmatycznej teorii języka; oraz po drugie, na sprowadzenie pracy do działania instrumentalnego. W zamian zaproponował odmienne podejścia zarówno względem normatywnych podstaw teorii krytycznej, jak i względem samego statusu pojęcia pracy w swoim projekcie. Jego zdaniem „młody” Marks rdzeniem wszelkich rozważań uczynił pojęcie pracy (społecznej). Zintegrował w nim kluczowe wówczas komponenty nowoczesnej idei pracy, tj. ekonomiczny, antropologiczny (humanistyczny) i emancypacyjny. Odtąd pojęcie pracy determinowało ramy kategoriale jego holistycznej teorii społeczeństwa. Aby uniknąć zdegradowania kategorii pracy do rangi kategorii deskryptywnej statystyki społecznej, podkreślał Marks przede wszystkim jej wagę jako nośnika treści emancypacyjnych, fundując tym samym pierwowzór krytycznego pojęcia pracy. Na poziomie teoretycznym oznaczało to oryginalne i epokowe zestawienie nowoczesnych studiów nad pracą z koncepcją emancypacji. Co się tyczy studiów nad pracą i samej zawartości pojęcia pracy, trzeba zaznaczyć, iż w miarę rozwoju teoretycznego Marksa podlegała ona znacznym korektom. Niezmiennym jednak założeniem była immanentnie tkwiąca w samym pojęciu i w społecznej kategorii pracy sprzeczność, która miała być odzwierciedleniem ogólniejszej, strukturalnej, przybierającej postać napięcia między najemną pracą za płacę a kapitałem. Towarzyszyło temu więc niezmiennie założenie, jakim była tkwiąca w samym pojęciu i w społecznej kategorii pracy sprzeczność, którą wyrażała dialektyka pracy wyobcowanej i aktywności krytyczno-rewolucyjnej¹⁰³. Marks starał się

¹⁰² *Ibidem*, s. 28.

¹⁰³ W *Rękopisach ekonomiczno-filozoficznych* normatywnym ideałem, a zarazem krytycznym odniesieniem rozważań, było antropologiczne pojęcie pracy niewyobcowanej, oparte na „eksprezywistycznym modelu wytwórczości rzemieślniczej i artystycznej”. Owo wewnętrzne pęknięcie pojęcia pracy znalazło tutaj swój wyraz

przewyciężyć ową sprzeczność poprzez sprowadzenie emancypacji społecznej do niedostatecznie wypracowanego na gruncie teorii działania politycznego programu rewolucji.

Tak rozumiany proces radykalnej emancypacji miał się odbywać poprzez uczestnictwo w procesie pracy społecznej. Kategorii pracy nadaje Marks normatywno-praktyczną funkcję świadomego procesu „uczenia się”, w trakcie którego zaangażowane w społeczne akty pracy podmioty stają się świadome faktu, że ich zdolności i potrzeby wykraczają poza możliwości wyznaczone przez zastane rynkowe stosunki produkcji i strukturę społeczną. Dzięki temu postulat uwolnienia potencjałów emancypacyjnych wewnątrz procesu pracy społecznej staje się podstawą jego koncepcji rewolucji społecznej. Marks konsekwentnie realizuje więc swój metodologiczny zamiar połączenia teorii pracy z radykalnie przez siebie rozumianą teorią emancypacji. W wyniku sekwencji takich operacji nadmiernie obciąża on, zarówno analitycznie, jak i normatywnie, pojęcie pracy koncepcją rewolucji, przysparzając sobie w ten sposób poważnych problemów. Dlatego Honneth mógł stwierdzić, iż:

„dokonane przez niego [Karola Marksa – przyp. K.N.] przewartościowanie działania takiego jak praca pod kątem teorii emancypacji tak dalece krępuje myślenie, iż na wszystkich etapach swego rozwoju teoretycznego stara się on wyjaśnić społeczno-rewolucyjny proces uczenia się, który ma wyprowadzić poza kapitalizm, wewnętrznym stosunkiem pracy społecznej, nie rozwinąwszy jednak na gruncie

w postaci wewnętrznej dialektyki pracy wyobcowanej i aktywności krytyczno-rewolucyjnej. Działalność rewolucyjna miała zapewne przywrócić i zrehabilitować doświadczenie pracy niewyalienowanej, ponieważ oba *modi* aktywności były – przez „młodego” Marksa – traktowane jako następujące po sobie momenty szerszego kolistego procesu praktyki „eksterioryzacji, uprzedmiotowienia i przyswojenia” sił i energii ludzkich. W *Ideologii niemieckiej* działalność rewolucyjna przyjmuje postać rewolucyjnego przywłaszczenia, które „może się (...) dokonać tylko przez zjednoczenie (...) i przez rewolucję” (zob.: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 3, *op.cit.*, s. 76). Dodajmy, iż chodzi o rewolucję oznaczającą radykalne zniesienie opartych na własności prywatnej stosunków produkcji. Wraz ze stopniową „ekonomizacją” treści swojej teorii krytycznej osadził dalej Marks pojęcie pracy w kontekście ekonomicznym i pozytywnie uzasadnianej teorii wartości opartej na pracy. W strukturze tejże koncepcji znika z horyzontu dialektyczny związek pracy niewyobcowanej i aktywności krytycznej, a na jego miejsce pojawia się opozycyjny model praca abstrakcyjna *versus* praca konkretna, wraz z kwestią wartości dodatkowej oraz nierozwiązanym do końca problemem transformacji kategorii z poziomu pracy konkretnej (jak wartość wytworów) na kategorie z poziomu pracy abstrakcyjnej (jak ceny rynkowe towarów).

teorii działania przekonującego modelu argumentacji uzasadniającej to wnioskowanie¹⁰⁴.

Z powyższego wynika, że Honneth ze zrozumieniem przyjął zabieg dokonany przez Habermasa na pojęciu pracy. Nie oznaczało to jednak zgody na sprowadzenie tej ostatniej do działania instrumentalnego, działania, które miałyby być indyferentne względem takich wartości, jak: dokonania, osiągnięcia, samodoskonalenie się czy samorealizacja. Dlatego też postawił sobie pytanie, które miało przyświecać jego dalszym rozważaniom: „do jakiego stopnia pojęcie pracy może być neutralizowane, nie tracąc przy tym znaczenia głównego źródła moralnych doświadczeń”¹⁰⁵. W związku z tym nie mógł on poprzestawać, tak jak Habermas, na traktowaniu stosunku pracy jako stosunku „niesamodzielnego”, lecz dążył konsekwentnie do zwrócenia uwagi na problem doświadczania pracy przez podmioty w ramach osobistego stosunku pracy, w jaki są „uwikłane”. Z takim nastawieniem dokonuje on w kolejnych dwóch etapach „rewaloryzacji doświadczenia pracy, [która jednak] nie może doprowadzić do zaprzepaszczenia tego rezultatu, który osiągnął Habermas dzięki kategoryjnej rafinacji pojęcia pracy”¹⁰⁶. Wobec powyższego, wydaje się, że podejścia Honnetha i Habermasa uzupełniają się, a nie – jak często się twierdzi – nie przystają do siebie. Jest raczej tak, że Honneth odwraca niejako „wektor” dociekań, i tak jak Habermas mówił o „kolonizacji świata życia”, tak on sam podkreśla możliwość czerpania ze świata pracy zarówno pozytywnych, jak i negatywnych doświadczeń.

2.3.1. Praca a działanie instrumentalne

W pierwszym etapie „rewaloryzacji doświadczenia pracy” Honneth próbował ustosunkować się do dokonanego przez Habermasa zabiegu przetransponowania Marksowskiego pojęcia pracy na neutralne pojęcie działania instrumentalnego i/lub strategicznego¹⁰⁷.

¹⁰⁴ A. Honneth, *Arbeit und instrumentales Handeln*, w: A. Honneth, U. Jaeggi (Hrsg.), *Arbeit, Handlung, Normativität. Theorien des Historischen Materialismus*, Bd. 2, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1980, s. 197.

¹⁰⁵ A. Honneth, Author's Introduction, w: *idem*, *The Fragmented World of the Social...*, *op.cit.*, s. XVII (tłum. K.N.).

¹⁰⁶ A. Honneth, *Společná dynamika pogardy...*, *op.cit.*, s. 35.

¹⁰⁷ W poniższym podrozdziale skorzystam z niektórych fragmentów swojego artykułu: *Emancypacja bez rewolucji. O formach oporu pracowniczego w perspektywie*

Jak trafnie zauważył N. Smith¹⁰⁸, charakterystyczne w tym wszystkim jest to, że tak jak wcześniej chętnie poddawano krytyce dokonany przez J. Habermasa zabieg na pojęciu pracy, tak w przypadku komentowania ustaleń A. Honnetha pomija się często jego sposób ujęcia pracy. Jak się wydaje, autor *Work and instrumental action* na tym etapie swoich rozważań pozostaje w kręgu oddziaływania idei twórczego charakteru pracy, czerpiąc tym samym inspirację z pism „młodego” Marksa. Oznacza to siłą rzeczy odrzucenie dokonanego wcześniej przez H. Arendt rozróżnienia na „pracę” i „wytwarzanie”, a w zamian wykorzystanie niektórych sugestii poczynionych przez czołową reprezentantkę filozofii *praxis* Agnes Heller, zwłaszcza tej dotyczącej możliwości działania zgodnie z „niezakłóconą racjonalnością zorientowaną na cel”¹⁰⁹.

W odpowiedzi na „neutralne” działanie instrumentalne, proponuje nam Honneth tzw. „krytyczne pojęcie pracy”¹¹⁰, które będzie stanowić normatywny punkt ciężkości jego dociekań. Jego zdaniem tylko takie pojęcie jest w stanie uchwycić problem doświadczania pracy, a co za tym idzie problem pozytywnego jej odczuwania, jak i negatywnego na nią reagowania. Owo pojęcie pracy ma być zatem krytyczne w dwóch podstawowych tego słowa znaczeniach. Po pierwsze, ma zawierać pewien niezmienny i uniwersalny standard, który miałby stanowić dalej kryterium różnicowania i oceniania różnych form i praktyk pracy. Ów standard zawierałby w sobie zestaw atrybutów, dzięki którym możliwe byłoby rozróżnienie „instrumentalnego aktu, w trakcie którego podmiot pracy z własnej inicjatywy i w zależności od swojej wiedzy, strukturuje i reguluje czynności w ramach domkniętego procesu pracy, od instrumentalnego aktu, w trakcie którego ani towarzysząca działaniu kontrola, ani stosowne do przedmiotu strukturuwanie czynności nie jest pozostawione podmiotowi pracy”¹¹¹. W związku z powyższym, jak zdaje się kontynuować Honneth, wyłącznie czynności, które w odpowiednim stopniu są wybierane, kształtowane i przeprowadzane przez same podmioty

współczesnych teorii emancypacji, w: K. Brzechczyn, M. Nowak (red.), *O rewolucji. Obrazy radykalnej zmiany społecznej*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii UAM, Poznań 2008.

¹⁰⁸ N. Smith, *Work and the Struggle for Recognition*, „European Journal of Political Theory” 2009, vol. 8, no. 1, s. 46.

¹⁰⁹ A. Heller, *Habermas and Marxism*, w: J. B. Thompson, D. Held (eds.), *Habermas: Critical Debates*, *op.cit.*, s. 35.

¹¹⁰ A. Honneth, *Work and Instrumental Action...*, *op.cit.*, s. 46 (tłum. K.N.).

¹¹¹ *Ibidem*, s. 46 (tłum. K.N.).

pracy, zasługują na miano „niezakłóconego aktu pracy”¹¹², prawdziwego aktu pracy niezniszczonego w trakcie wdrażania nowoczesnych technik produkcji i metod zarządzania, dzięki któremu to aktowi dokonuje się równoczesny rozwój człowieka. Jednak, jak powszechnie wiadomo, w wyniku postępu technologicznego i wzmagającej się presji wydajności typowa forma pracy produkcyjnej przestaje przypominać taki prawdziwy i całościowy akt pracy, a charakteryzuje się coraz bardziej rozczłonkowaniem i podzieleniem na sekwencje instrumentalnych operacji. W takich okolicznościach można założyć, iż podmioty pracy z trudem, jeśli w ogóle, będą w stanie w pełni wykorzystywać swoje umiejętności, a tym samym zostanie im odmówiona możliwość potwierdzania siebie poprzez pracę.

Zdaniem Honnetha to właśnie ta ostatnia tendencja leży u źródeł drugiego znaczenia krytycznego charakteru jego pojęcia pracy. Jest ono krytyczne, ponieważ ma uchwycić sposób, w jaki podmioty doświadczają pracy, pracy, która wydaje się być już nieodwracalnie zmieniona przez to, co techniczno-produkcyjne. Omawiany przez nas reprezentant współczesnej teorii krytycznej zakłada, że ze względu na kooperacyjny charakter stosunków pracy poszczególne podmioty pracy mogą stać się świadome tego, że ich możliwości i potrzeby wykraczają poza wąskie ramy wyznaczone technicznymi procedurami produkcji i organizacyjnymi cechami stanowisk pracy. Wówczas wspomniane negatywne doświadczenie zinstrumentalizowanej i uprzedmiotowionej pracy może znaleźć swoją społeczną manifestację w postaci zgłaszania roszczeń dotyczących ponownego upodmiotowienia trybu pracy. Pracownicy mają dochodzić do wniosku, iż sposób realizowania przez nich zadań może przybrać bardziej dla nich odpowiednią formę, formę bardziej „sensownego” aktu pracy, który dawałby sposobność do nieskrępowanego wyrażania osobistych zdolności wytwórczych. Jako że taki potencjał miał być dotąd w pewien sposób ukryty, przeto najważniejszą formą takich roszczeń staje się wyrażane „roszczenie co do autonomii”¹¹³ podmiotu w miejscu pracy. Wszelkie roszczenia autonomii w ramach pracy wynikają ze stłumienia przez technologiczne i organizacyjne uwarunkowania potencjału twórczej ekspresji, który to potencjał ma, raz za razem, powracać w postaci żądania większej autonomii, w postaci żądania przywrócenia „instrumentalnym aktom charakteru

¹¹² *Ibidem*, s. 45 (tłum. K.N.).

¹¹³ *Ibidem*, s. 47 (tłum. K.N.).

[niezakłóconej] pracy”¹¹⁴, nawet w warunkach hierarchicznej organizacji pracy.

Wspomnianych tendencji doszukuje się Honneth pośród systematycznych praktyk oporu w ramach najemnej pracy za płacę i traktuje je jako przesłanki ograniczonego, aczkolwiek emancypacyjnego jeszcze charakteru tego typu aktywności. Szansą na uratowanie kategorii pracy w roli analitycznego narzędzia wyjaśniania konfliktów społecznych jest tu tzw. „logika przyswojenia”¹¹⁵. Poprzez odwołanie się do tego normatywnego mechanizmu regulowania działań chce on zlokalizować jeszcze akty oporu wewnątrz stosunków pracy. Praktyki „naruszania i wywracania” technicznych i organizacyjnych reguł pracy okazują się, jego zdaniem, manifestacją niezgody na „wywłaszczenie” pracowników z ich własnej aktywności pracy, a nie – jak chciałby Habermas – ekspresją stłumienia komunikacyjnych sposobów osiągnięcia porozumienia.

Na poparcie swoich tez przywołuje Honneth esej francuskiego socjologa pracy Phillipe’a Bernoux¹¹⁶ traktujący o zjawisku oporu pracowników przeciwko wzmożonej tendencji do jednostronnej racjonalizacji ekonomicznej, nastawionej na podniesienie wydajności. Opór ten przybiera formę „ponownego” przywłaszczenia pracy. Honneth wykorzystuje wyróżnione przez Bernoux cztery typy praktyk naruszania i aktów subwersji, które jednak – co ważne – w swej zagregowanej formie nie podważają fundamentów kapitalistycznego rynku pracy. I tak, można zdiagnozować następujące akty subwersji: po pierwsze, przeciwstawną organizację czasu, w ramach której pracownicy sami wyznaczali do pewnego bezpiecznego stopnia rytm swej pracy; po drugie, symboliczne demonstrowanie „przejmowania” przez pracowników przestrzeni pracy i dysponowania nią; po trzecie, wykorzystywanie technik pracy wygenerowanych przez pracowników z ich własnej inicjatywy i pomysłowości (na zasadzie uczenia się przez pracę); po czwarte, ukradkową i kooperacyjną reorganizację technologii przedsiębiorstwa.

¹¹⁴ *Ibidem* (tłum. K.N.).

¹¹⁵ A. Honneth, posługując się kategorią „przywłaszczenia” („przyswojenia”), przywołuje tradycję używania tego terminu przez francuską socjologię pracy, której reprezentanci pojęcie „przywłaszczenia” odniesione do przywrócenia jedności działalności własnej i reprodukcji życia materialnego zaczerpnęli zapewne z pism „młodego” Marksa. Chodzi tutaj zwłaszcza o *Rękopisy paryskie z 1844 roku* oraz *Ideologię niemiecką* (a zwłaszcza jej fragment zatytułowany *Naturalne i cywilizowane narzędzia produkcji i formy własności*).

¹¹⁶ P. Bernoux, *La resistance ouvriere a la rationalisation: la reappropriation du travail*, „Sociologie du Travail” 1978, no 4.

Przywołane praktyki oporu pracowniczego są – w opinii Honnetha – ekspresją roszczenia co do autonomii w miejscu pracy, żądania przywrócenia procesowi pracy jego formy aktu pracy. Owo żądanie i typowe dlań formy oporu motywowane są chęcią odzyskania przez podmioty zaangażowane w proces pracy – utraconej w wyniku racjonalizacji pracy według zasad naukowego zarządzania – podstawowej kontroli nad własnymi czynnościami pracy¹¹⁷. Honneth stawia dalej tezę¹¹⁸, iż wspomniane wcześniej praktyki przywłaszczenia coraz powszechniej wkraczają w sferę kapitalistycznego procesu pracy. Robią to jednak w sposób trudny do „zarejestrowania” przez socjologiczne, psychologiczne czy ekonomiczne studia empiryczne. W związku z brakiem dostatecznego empirycznego udokumentowania niełatwo jest więc interpretować te akty oporu pracowniczego jako konflikty, zakłócenia czy sytuacje kryzysowe, a tym bardziej konstruować je jako manifestacje potencjałów emancypacji. Nie powinno to jednak w żaden sposób – zdaniem Honnetha – prowadzić do zaniechania badań nad stosunkami pracy pod kątem ukrytych form oporu pracowniczego, które obok standardowych cech (formalnych i nieformalnych) stosunków pracy stanowią nieodłączny element krajobrazu rynku pracy. Argumentów na rzecz tego postulatu dostarczają analizy G. Standinga, reprezentanta interdyscyplinarnych studiów nad pracą. Tak jak Honneth zestawiał roszczenia podmiotów pracy co do autonomii z kulturowanym przez nich prawem do samokontroli bezpośredniego procesu pracy, tak G. Standing dostarczył klasyfikacji wykorzystywanych w ramach kapitalistycznych stosunków pracy form kontroli oraz towarzyszących im form oporu pracowniczego¹¹⁹. Podejście to jest

¹¹⁷ Zob.: O. Lissowski, *Między racjonalizacją a demokratyzacją. Pracownicze współstanowienie w RFN*, Instytut Zachodni, Poznań 1990.

¹¹⁸ A. Honneth, *Work and Instrumental Action...*, *op.cit.*, s. 48.

¹¹⁹ Rekonstruując pracownicze formy oporu skierowane przeciwko kontroli, G. Standing przywołuje rozważania A. Gramsciego. To właśnie on miał rozpoznać jako pierwszy, że „taylorizm” jako koncepcja naukowego zarządzania, a więc i system technicznej i biurokratycznej kontroli spowodował re-akcję ze strony pracowników. Opór ten był spowodowany doświadczeniem utraty statusu i profesjonalizmu (zob.: H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York 1974). Podmiot pracy poprzez bezpośrednie podleganie formalnym technikom zarządzania zmuszony był niejako do „internalizowania” mechanicznej natury pracy (przemysłowej), a w wyniku tego do rezygnacji z ludzkiego komponentu pracy i do zrzeczenia się tzw. „wspomnienia wymiany”. Według A. Gramsciego owo „wspomnienie” prowadziło pracownika do myślenia o swej pracy, a stąd już niedaleko do nonkonformistycznych działań i zachowań. Ażeby jednak wyperswadować pracownikom tego typu wywrotową działalność myślową, pracodawcy

o tyle istotne, o ile podkreśla ścisły związek pomiędzy kontrolą w miejscu pracy a jej doświadczaniem i reakcją na nią ze strony podmiotów pracy. Z jednej strony wyróżnia się formy kontroli bezpośredniej oraz kontroli pośredniej. Kontrola bezpośrednia oznacza sytuację, w której przełożony posiada bezpośredni nadzór nad pracownikiem, kontrola pośrednia natomiast zakłada funkcjonowanie określonych zapośredniczeń w rodzaju mechanizmów ideologicznych, opartych na zwyczajach czy prawnych. Z drugiej strony wyodrębnia się formy kontroli zewnętrznej¹²⁰ oraz kontroli wewnętrznej¹²¹, przy czym te pierwsze są sprawowane przez mechanizm rynku pracy, natomiast drugie są wewnętrzną domeną przedsiębiorstwa. Warto jednakże pamiętać o trudnościach przy identyfikowaniu mechanizmów monitorowania i kontroli.

Z re-akcją na taką kontrolę i na sztywną hierarchię organizacyjną wiązać się – w opinii G. Standinga – systematyczne praktyki pracowniczej kontestacji, wśród których powszechnie wyróżnia się aktywne

i kierownicy wprowadzili nowe bodźce motywacyjne (zachęty) i sankcje. Analizy A. Gramsciego o tyle są istotne z punktu widzenia form oporu pracowniczego, o ile podkreślają relację pomiędzy kontrolą i reakcją, co nie powinno być pomijane w żadnych analizach pracy (zob.: G. Standing, *Modes of Control: A Labour-Status Approach to Decent Work*. Geneva: International Labour Office, www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/modes_of_control.pdf, 2000, s. 29).

¹²⁰ Zewnętrzne formy kontroli pracy przyjmują postać – usankcjonowanych przez autorytety, instytucje lub wartości wykraczające poza proces pracy – mechanizmów egzekwowania żądań. Można je podzielić na ekonomiczne i extra-ekonomiczne. Zewnętrzne ekonomiczne formy kontroli pracy odnoszą do sytuacji, w której stosunek pracy odzwierciedla rezultat wyboru, stosunki własności, negocjacje i wymianę rynkową. Podstawowymi jej postaciami są: umowa o pracę, transfery społeczne oraz tzw. „pokolenie potrzeb”. Zewnętrzne extra-ekonomiczne formy kontroli pracy przyjmują postać represyjnych, opartych na zwyczajach lub ideologicznych. Można wśród nich wyodrębnić: przymus (możliwy do wyegzekwowania na drodze legalnej lub extra-legalnej), w tym przemoc symboliczną. Istnieją ponadto takie formy kontroli, jak: „więzi wymuszone długami”, zobowiązania wynikające z kooperacji oraz „społeczne wzajemności” (zob.: *ibidem*, s. 17-21).

¹²¹ Wewnętrzne formy kontroli pracy odnoszą się do charakteru pracy, do typu podmiotu kontrolującego, do technicznego i społecznego podziału pracy oraz do definicji umiejętności, miejsca pracy oraz stanowiska pracy. Ich głównym celem jest podnoszenie produktywności oraz legitymizowanie i reprodukcja stosunków produkcji. Wyróżnia się, po pierwsze, prostą bezpośrednią kontrolę pracy (pracodawca *versus* pracownicy), po drugie, prostą pośrednią kontrolę pracy (kierownicy lub menedżerowie *versus* pracownicy), po trzecie, kontrolę techniczną, po czwarte, kontrolę biurokratyczną (zob.: G. Standing, *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*, Macmillan–St. Martin’s Press, Basingstoke–New York 1999, s. 34-37; a także: G. Standing, *Modes of Control...*, *op.cit.*, s. 21-25).

i pasywne oraz indywidualne i zbiorowe ich postaci. Sam zakres form oporu pracowniczego obejmuje dwie klasy reakcji: opór „ukryty” oraz opór „jawny”. W zakres pracowniczych praktyk związanych z oporem ukrytym (niewidocznym, podprogowym) wchodzi takie formy, jak: bumelowanie, pozorowanie pracy i systematyczna redukcja zaangażowania, obniżanie jakości pracy, „strajk włoski”, czy wreszcie pracownicza „zmowa” co do obniżenia produktywności. W zakres pracowniczych praktyk związanych z oporem jawnym (widocznym) wchodzi takie formy, jak: absencja¹²², rezygnacja z zatrudnienia, zaprzestanie pracy, odmowa wykonania powierzonego zadania, strajk i inne formy tzw. działań przemysłowych, sabotaż oraz drobne kradzieże¹²³. Skoro – jak pokazaliśmy wcześniej – formy kontroli pracy funkcjonują na różnych poziomach, to także:

„reakcje tych, od których oczekuje się wykonania pracy będą różnić się w zależności od postrzegania przez nich swojej niesprawiedliwości, od wiarygodności groźby sankcji, od prawdopodobieństwa wykrycia, od postrzegania solidarności wśród współpracowników, od kosztów reakcji”¹²⁴.

Zarówno stopień wywiązywania się pracownika z powierzonych mu zadań, stopień dostosowania się do obowiązujących zasad produktywności pracy, jak i stopień zaangażowania w akty oporu zależą od reprezentowanej przez niego postawy względem własnej pracy i względem własnej sytuacji w miejscu pracy. G. Standing wyróżnia cztery typy pracowniczej świadomości¹²⁵ jako cztery rodzaje postaw pracowniczych względem możliwości kształtowania własnego stanowiska pracy, regulowania czasu pracy, decydowania o organizacji dnia roboczego oraz organizowania rytmu pracy i zakresu zadań. Po pierwsze, można wyodrębnić tzw. świadomość podporządkowaną – podmiot pracy bezkrytycznie akceptuje relację podporządkowania i dominacji, sądząc, że dana forma kontroli jest społecznie sprawiedliwa i niezbędna; po drugie, świadomość zależną – podmiot

¹²² Ten sposób reakcji pracowników może oznaczać odrzucenie obowiązujących technik kontroli lub też stanowić odpowiedź na brak dostatecznej równowagi w zakresie bodźców do pracy.

¹²³ Te formy oporu oprócz tego, że mogą podnosić dochody pracowników, to jeszcze wydają się być ekspresją niezadowolenia z kontroli, a w przypadku gdy są organizowane kolektywnie, mogą być przetwarzane nawet w narzędzie wzmocnienia pracowniczej solidarności.

¹²⁴ G. Standing, *Modes of Control...*, *op.cit.*, s. 30 (tłum. K.N.).

¹²⁵ *Ibidem* (tłum. K.N.).

pracy ma świadomość bycia zdominowanym w miejscu pracy, lecz dostosowuje się do sytuacji, ponieważ nie widzi możliwości przezwyciężenia tego stanu; po trzecie, świadomość „konformistyczną” – podmiot pracy wierzy, że może przynależeć do uprzywilejowanej strony stosunku pracy, w tym sensie, że tylko poprzez swój indywidualny wysiłek może stać się jej członkiem dzięki awansowi; po czwarte, świadomość emancypacyjną – podmiot pracy jest świadomy tego, że asymetryczny mechanizm rynku pracy oparty jest na takim systemie stosunków pracy, który powoduje jego podporządkowanie, w wyniku czego skłonny jest przeciwstawić się temu na cztery sposoby: (I) poprzez radykalne działania polityczne – jak marksowska koncepcja radykalnej emancypacji politycznej przez rewolucję; (II) poprzez reformatorskie działania polityczne – jak delegowanie przedstawicieli reprezentujących interesy pracownicze do partii politycznych; poprzez dostępne na rynku pracy: (III) opcje „zabierania głosu” oraz (IV) opcje „rezygnacji”¹²⁶.

Przywołane powyżej ustalenia dostarczają istotnego wsparcia dla stosowanego przez „wczesnego” Honnetha krytycznego pojęcia pracy, które zwraca uwagę na napięcie moralne związane ze świadczeniem pracy najemnej. Owo napięcie wyrażają negatywne odczucia doświadczane przez podmioty pracy i wynikające z nich roszczenia co do autonomii. Te ostatnie mają na celu odzyskanie utraconych kiedyś uprawnień i ponowne przywłaszczenie swojej własnej pracy. Tylko w wyniku stosowania takiej „strategii” podmioty pracy mogą potwierdzić swoje niezmiennie uprawnienia do kontrolowania swojej bezpośredniej pracy. Takich możliwości teoretycznych nie daje, zdaniem „wczesnego” Honnetha, ani neutralne działanie instrumentalne, ani model instrumentalnej motywacji do pracy podkreślający albo jej użyteczność, albo korzyści materialne, ani tym bardziej model, według którego praca miała być z natury moralnie przykra i dehumanizująca. Ponadto, jak stwierdza N. Smith¹²⁷, na tym etapie „rewaloryzacji doświadczenia pracy” we współczesnej teorii krytycznej Honneth odrzucał także takie ujęcie stosunku pracy, które podkreślało fakt nasycenia umowy o zatrudnienie wartościami i normami kulturowymi regulującymi faktycznie wykonywaną pracę. Jednak, jak się okaże, już na następnym

¹²⁶ Por.: A. O. Hirschman, *Lojalność, krytyka, rozstanie. Reakcje na kryzys państwa, organizacji i przedsiębiorstwa*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Warszawa 1995.

¹²⁷ N. Smith, *Work and the Struggle for Recognition*, *op.cit.*, 48.

etapie swoich rozważań dostrzegł Honneth pewne pożytki płynące z przyjęcia niektórych elementów tej ostatniej perspektywy. Tym samym odszedł w swej interpretacji pracy od subiektywnego modelu twórczego jej charakteru i skierował swą uwagę na intersubiektywny model pracy oparty na wzajemnym uznaniu.

2.3.2. Praca a uznanie

W drugim etapie „rewaloryzacji doświadczenia pracy” w teorii krytycznej Honneth sięga – podobnie jak wcześniej Habermas – do rozważań „młodego” Hegla, dopatrując się tam drzemiącego jeszcze potencjału dla swej analizy socjologicznej¹²⁸. Tak jak Habermas doszukał się u Hegla rozróżnienia „pracy” i „interakcji”, tak interpretacja dokonana przez Honnetha uwypukliła znaczenia „walki o uznanie” – formuły, która od tego momentu stała się rdzeniem jego teorii krytycznej. Jak stwierdza sam autor, „walka pomiędzy podmiotami o wzajemne uznanie własnej tożsamości rodzi wewnątrz-społeczny przymus dążenia do stworzenia, w planie praktyczno-politycznym, takich instytucji jak gwarancja wolności, inaczej mówiąc – prawo do intersubiektywnego uznania własnej autonomii, jakie roszczą sobie jednostki”¹²⁹. Podstawowego znaczenia nabiera w ramach takiego podejścia przywoływane już roszczenie do autonomii, roszczenie, które w świadomości jednostek zawsze „przybiera (...) formę napięcia moralnego”¹³⁰. Zdaniem Honnetha można powszechnie doszukać się trzech podstawowych form uznania dającego dopiero sposobność do „niezakłóconego” kształtowania swej tożsamości przez członków społeczeństwa¹³¹: po pierwsze, emocjonalne wsparcie w sferze prywatnej, dzięki któremu jednostka (jako członek rodziny) uzyskuje elementarną pewność siebie; po drugie, prawne zagwarantowanie, potwierdzenie i egzekwowanie określonych uprawnień w sferze publicznej, dzięki czemu jednostka (jako osoba prawna, nosiciel praw, obywatel) zdobywa uznanie dla samego siebie; po trzecie, społeczna i kulturowa ocena indywidualnych osiągnięć,

¹²⁸ A. Honneth, *Walka o uznanie: socjologiczny potencjał myśli wczesnego Hegla*, w: H. Kozakiewicz, E. Mokrzycki, M. Siemek (red.), *Racjonalność współczesności. Między filozofią a socjologią*, PWN, Warszawa 1992.

¹²⁹ *Ibidem*, s. 40.

¹³⁰ *Ibidem*.

¹³¹ A. Honneth, *Recognition or Redistribution? Changing Perspectives on the Moral Order of Society*, „Theory, Culture and Society” vol. 18, 2001, no 2-3, s. 48-50.

zdolności i umiejętności, dzięki którym jednostka (jako członek wspólnoty respektującej i/lub akceptującej pewne przekonania) internalizuje poczucie własnej wartości, estymę i poważanie.

Jak zauważa dalej Honneth, z racji tego, że kapitalistyczna modernizacja przebiega raczej w sposób paradoksalny i selektywny, jego wersja teorii krytycznej będzie naświetlać „patologie społeczeństwa kapitalistycznego”. Patologie te obejmują najważniejsze rodzaje zakłóceń występujących w wyżej wymienionych społecznych stosunkach uznania. Jak widać, miejsce podkreślanej jeszcze przez Habermasa „kolonizacji świata życia” przez systemowe imperatywy władzy i pieniądza zajmuje analiza tendencji do „destruowania społecznych stosunków uznania”¹³². To ostatnie zjawisko obejmuje następujące przypadki: po pierwsze, pogardę społeczną i lekceważenie w postaci naruszenia osobistej autonomii i zaufania w swoim najbliższym otoczeniu; po drugie, pogardę społeczną i lekceważenie w postaci naruszenia i odmowy dotychczas przysługujących i zagwarantowanych wcześniej praw i uprawnień; po trzecie, pogardę społeczną i lekceważenie w postaci deprecjacji danej społecznej wartości samorealizacji. Honneth, zestawiając ze sobą społecznie obowiązujące formy zdobywania uznania i praktyki ich naruszenia, może więc przedstawić proces kapitalistycznej modernizacji jako proces nieustającej „walki o uznanie”.

Z punktu widzenia interesującej nas więzi, jaka miałyby łączyć pracę społeczną z uznaniem kulturowym, szczególnie istotne będą dwie ostatnie formy uznania w postaci prawnego potwierdzenia swoich prerogatyw i kulturowo uznanego szacunku dla indywidualnych osiągnięć oraz odpowiadające tym ostatnim powszechne praktyki naruszenia i „demontowania” tych form uznania. W ten właśnie sposób stwierdza Honneth, iż praca jako taka, wbrew stawianym często tezom o końcu społeczeństwa pracy, nie straciła swego statusu w społeczeństwie. Dlatego też w ramach swojej krytycznej teorii walki o uznanie podkreśla on znaczenie, jakie dla doświadczenia przez człowieka swojej własnej pracy ma sposób, w jaki „praca społeczna jest każdorazowo dzielona, organizowana i oceniana”¹³³. W dwóch poniższych podrozdziałach przedstawione zostanie kolejno znaczenie dystrybucji pracy i sposobu jej zorganizowania oraz znaczenie sposobu społecznego oceniania pracy.

¹³² A. Honneth, *Spoleczna dynamika pogardy...*, *op.cit.*, s. 33.

¹³³ *Ibidem*, s. 35-36.

2.3.2.1. Praca a normatywne podstawy rynku pracy

Zdaniem A. Honnetha praca społeczna, w tym praca najemna, związana jest nierozłącznie z warunkami uznania przeważającymi w nowoczesnych formach wymiany usług pracy. Owe nowoczesne formy wymiany usług pracy – z wyjątkiem nieodpłatnej pracy kobiet w gospodarstwie domowym – odbywają się za pośrednictwem rynku usług pracy. Wejście na ten rynek przybiera, przynajmniej formalnie, postać dobrowolnego wyrażenia woli w kwestii zatrudnienia się. Oznacza to, że współcześnie poprzez konkurencyjny rynek dokonuje się proces alokowania społecznie dostępnych zasobów siły roboczej, która następnie organizowana jest już w ramach hierarchicznie ustrukturyzowanych firm. Przy czym, według Honnetha, instytucji rynku usług pracy nie można, jak chciał tego J. Habermas, zamknąć w formule systemu wolnego od norm kulturowych, na obszarze którego – w najlepszym razie – dochodzi do zderzenia bezosobowych imperatywów systemowych z ucieleśnionymi wartościami świata życia. Taka perspektywa nie pozwala dostrzec oczywistych normatywnych podstaw społecznej przecież instytucji¹³⁴, jaką jest kapitalistyczny rynek pracy w każdej odmianie.

W celu pełniejszego oddania charakteru rynku pracy A. Honneth posiłkuje się dalej zaczerpniętym od J. Habermasa rozróżnieniem na integrację systemową i integrację społeczną. Stanowią one dla niego uzupełniające się mechanizmy regulowania procesów wymiany zachodzących na nowoczesnym kapitalistycznym rynku pracy. Pierwszy z wymienionych, mechanizm integracji systemowej, opiera się i jest reprodukowany przez „typową dla przedsiębiorczości perspektywę rentowności i użyteczności”¹³⁵, perspektywę, która obejmuje wszelkie przedsięwzięcia ekonomiczne nastawione na maksymalizowanie określonych funkcji. I tak, w przypadku roli przedsiębiorcy chodzi o maksymalizowanie zysku, w przypadku roli pracownika najemnego chodzi o optymalizowanie użyteczności płynącej z substytucji dochodu i czasu wolnego, a w przypadku roli konsumenta o maksymalizowanie subiektywnej użyteczności płynącej z konsumpcji dóbr. Wobec tego w przypadku rynku pracy ów mechanizm systemowej integracji będzie przybierał formę uniwersalnych reguł

¹³⁴ Zob. m.in.: R. Solow, *The Labour Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Oxford 1990.

¹³⁵ N. Fraser, A. Honneth, *Redystrybucja czy uznanie? Debata polityczno-filozoficzna*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, Wrocław 2005, s. 221.

i strategii rządzących wymianą usług pracy na płacę, tj. konkurencji, popytu na pracę i podaży pracy, dostępnej płacy rynkowej itp. Jednakże, zdaniem Honnetha, poprzestanie na takiej ekonomicznej analizie wymiany usług pracy jako modelowego przykładu wymiany towarowej „bez uwzględniania (...) oczekiwań uznania odnoszących się do prawa i osiągnięć jest (...) typowym produktem fikcji teorii gospodarczej *homo economicus*”¹³⁶. Twierdzi on dalej, iż u podstaw każdego typu dobrowolnej transakcji ekonomicznej, a tym bardziej dobrowolnej i nieanonimowej transakcji wymiany usług pracy, znajdują się pewne konstytuujące tę wymianę normy kulturowe. Owe kulturowe normy wymiany usług pracy stanowią z kolei rezultat wcześniejszego procesu uznania rozszczeń członków społeczeństwa co do ekwiwalentnego charakteru relacji wymiany i jako takie mają być kulturowo prawomocną podstawą każdej transakcji ekonomicznej. Kiedy praca najemna odbywa się na podstawie formalno-prawnego zatrudnienia w oparciu o umowę o zatrudnienie pracownicze regulującą formalny zakres praw i obowiązków obu stron umowy, wówczas w grę wchodzi także, leżące u źródeł każdej transakcji ekonomicznej, kulturowe normy odwzajemniania, normy uczciwości, normy kooperacji czy normy solidarności.

Potwierdzenie powyższych rozważań A. Honnetha można znaleźć w ustaleniach S. Austen, która stwierdziła¹³⁷, iż nie tylko ahistoryczna strategia kierowania się własnym interesem, ale przede wszystkim zachowanie wynikające z partycypacji w kulturze wpływa na postępowanie jednostki na rynku pracy. Otóż to normy kulturowe w znacznej mierze kształtują preferencje wpływające na takie a nie inne wartościowanie stanowiska pracy według wynagrodzenia, odpowiedzialności, kreatywności czy stabilności. Tym samym respektowanie i/lub akceptowanie pewnych przekonań może mieć decydujący wpływ nie tylko na wybór zawodu i zajęcia, ale również na wybór liczby godzin, jakie chcielibyśmy przepracować.

Na tym jednak nie kończy się rola norm nabywanych poprzez partycypację w kulturze w regulowaniu działania jednostki na rynku pracy. Wartości nie tylko określają nasze preferencje w kwestii wyboru rynkowego, ale także znajdują zawsze swój wyraz *implicite* w „społeczno-prawnych obwarowaniach umowy o pracę”¹³⁸. Dlatego też, jak argumentuje Honneth rozpatrując ostatnie przemiany

¹³⁶ *Ibidem*, s. 225.

¹³⁷ S. Austen, *Culture and the Labor Market*, „Review of Social Economy” 2000, vol. 58, no. 4, s. 505-508.

¹³⁸ N. Fraser, A. Honneth, *Redystrybucja czy uznanie?...*, *op.cit.*, s. 223.

ryнку pracy związane z tzw. uelastycznieniem pracy i zatrudnienia, prawdopodobne jest, iż pracownicy mogą postrzegać ową deregulację jako pozbawienie ich dotychczasowych praw, a przez to naruszenie obowiązujących norm prawnych, wychodzących w przeszłości naprzeciw ich roszczeniom do uznania. Zdaniem Honnetha społeczna instytucja umowy o pracę w opinii podmiotów wymiany usług pracy zapewnia im nie tylko formalną i materialną „rękojmię zabezpieczenia ich możliwości pracy, lecz także moralną gwarancję społecznego uznania ich godności i statusu”¹³⁹. Ponadto fakt, iż mechanizm rynku pracy, a tym samym wymiana usług pracy oparte są na kulturowych normach, potwierdza chociażby zmiana w postrzeganiu tego, co produktywne i nieproduktywne, zmiana w traktowaniu tego, co jest pracą, a co nią nie jest, czy wreszcie historyczne jej zrównanie z byciem zatrudnionym.

2.3.2.2. Praca a zasada indywidualnych osiągnięć

Kryterium produktywności, wyrażające się w społecznym ocenianiu i klasyfikowaniu rodzajów aktywności, stało się podstawą zasady indywidualnych osiągnięć. Odtąd bowiem nie każdy wkład w reprodukcję społeczeństwa, ale wkład, który został wcześniej uznany powszechnie za produktywny mógł być dalej doceniany w kategoriach indywidualnych osiągnięć. Stąd też cała dyskusja prowadzona przez klasycznych ekonomistów politycznych wokół tego, co należy uznać za działalność produkcyjną, a co za nieprodukcyjną, jest przykładem osobliwego sporu o uznanie. Na pewnym etapie kapitalistycznej modernizacji, jak twierdzi A. Honneth, nastąpiło utożsamienie aktywności produktywnej z pracą, a tej ostatniej z działalnością produkcyjną, której rezultaty można było poddawać skutecznemu pomiarowi. Takie utożsamienie było wynikiem przeprowadzonej wcześniej walki o uznanie dla tego rodzaju działalności, dzięki czemu, jak dodaje Honneth, jednostki „nadają znaczenie czynnościom lub zdolnościom, które były dotąd ignorowane lub niedoceniane, aby w ten sposób wraz z większym szacunkiem społecznym zyskać udział w dystrybucji zasobów (materialnych)”¹⁴⁰. Tak więc to nie gospodarka narzuciła kulturze wzorzec osiągnięć, ale kultura wyznaczyła ostatecznie fakt posiadania produktywnych kwalifikacji jako miarę osiągnięć człowieka. W trakcie

¹³⁹ *Ibidem*, s. 223-224.

¹⁴⁰ *Ibidem*, s. 138-139.

tego procesu uznania odmówiono więc przyznania statusu produktywności innym, niezwiązanym ze *stricte* produkcyjnymi, rodzajom działalności, jak np. nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym¹⁴¹, której przydano raczej charakter przykrych obowiązków domowych nieobecnych w sferze publicznej.

W takiej sytuacji wykonywanie aktywności produktywnej dawało jednostce jedyną szansę na „wypracowanie” swoich osiągnięć, które umożliwiały jej „upewnienie się o wyjątkowości własnej osobowości”¹⁴², zapewniały jej szansę samorealizacji i potwierdzenia tym samym swojej wartości. Ponadto jednostka otrzymywała społeczne gwarancje, iż faktowi kulturowego docenienia jej wkładu do społeczeństwa oraz obdarzenia dużą estymą z tytułu wykonywania określonego zajęcia towarzyszyć będzie także zdobycie materialnych korzyści. Nie dość, że wkład jednostki docenia się według jej osiągnięć, to jeszcze jest on podstawą dla korzyści materialnych, dla wynagrodzenia. Stąd też przekonanie, iż pracownik powinien być wynagradzany za nakład indywidualnych umiejętności, wykształcenia, wykształcenia i wysiłku. Sama płaca, jak argumentuje S. Austen¹⁴³, miała odzwierciedlać nie tylko wydajność, ale także stopień trudności, złożoności i odpowiedzialności w miejscu pracy, wpływając jednocześnie na społeczne postrzeganie i estymę.

Za podstawę dla osiągnięć służyło zawsze wykwalifikowanie i przygotowanie do wykonywania pracy, do zawodu, a także gotowość do ponoszenia związanego z tym wysiłku. Jeśli chodzi o potencjał osiągnięć to był on niejako „ucieleśniony” w pracowniku, ale w pracowniku, który był odpowiednio wykształcony, posiadał wystarczające kwalifikacje, nabył doceniane umiejętności i wykazywał przy tym skłonność do obojętnego wysiłku. Innymi słowy, ów potencjał osiągnięć znajdował się w sile roboczej człowieka, czy też jak powiedzielibyśmy dzisiaj, w jego kapitale ludzkim dającym mu większe możliwości produkcyjne, zarobkowe i społeczne. W tym miejscu widoczna się staje pewna ambiwalencja nowoczesnej formy uznania, jaką jest zasada osiągnięć. Zawsze może się bowiem okazać, iż stopień indywidualnego uposażenia stanowić będzie eleganckie uzasadnienie dla funkcjonowania nierównomiernego rozkładu dochodów i bogactwa w społeczeństwie. W tym kontekście wydaje

¹⁴¹ Ch. Delphy, C. Guillaumin, M. Wittig, *Francuski feminizm materialistyczny*, Wydawnictwo Instytutu Historii UAM, Poznań 2007.

¹⁴² N. Fraser, A. Honneth, *Redystrybucja czy uznanie?...*, *op.cit.*, s. 137.

¹⁴³ S. Austen, *Culture and the Labor Market*, *op.cit.*, s. 511.

się, że zasada „każdemu według jego wkładu i osiągnięć” znalazła swoje zastosowanie w ekonomicznej teorii kapitału ludzkiego.

Jednakże, zdaniem A. Honnetha, zasada osiągnięć poprzez produktywną pracę, do jakiej społeczeństwo kapitalistyczne było przyzwyczajone, zaczyna podlegać erozji. Co ważne, erozji tej nie należy w żaden sposób łączyć z końcem pracy. Stanowi ona wyłącznie zakłócenie („destruowanie” – jak powiedziałby Honneth) jednej formy uznania jednostki w społeczeństwie, uznania na podstawie „wypracowanych” przez siebie osiągnięć. Głównym tego powodem jest systematyczne zmniejszanie się znaczenia pracy przemysłowej, a tym samym wzrost znaczenia pracy usługowej. Brakuje jednak kryteriów oceny efektywności ekonomicznej tej ostatniej ze względu na jej duże zróżnicowanie. A jak pamiętamy, to właśnie nie tyle według kryterium użyteczności społecznej, ile według produktywności wyrażanej w ujęciu ilościowym oceniany był wkład jednostki do społeczeństwa. W związku z trudnościami w pomiarze wydajności pracy usługowej nie wydaje się już ona dostatecznym źródłem osiągnięć, a tym samym potencjałem uznania i estymy społecznej.

Wychodząc z poczynionego przez A. Honnetha założenia, iż uznanie poprzez pracę wiąże się z podleganiem zasadzie osiągnięć, należy postawić następujące pytanie: Jakie poszczególne rodzaje osiągnięć związanych wyłącznie z pracą zarobkową mogą podlegać uznaniu? Z pomocą przychodzą tutaj reprezentanci współczesnej socjologii pracy¹⁴⁴. I tak, pierwszą z form uznania czyichś osiągnięć w pracy jest „docenienie”¹⁴⁵. Owo docenienie jest wyrazem uznania za samo wykonywanie swej pracy przez dłuższy czas, za przykładanie się do pracy i wkładany w nią wysiłek, bez względu na jej charakter. Z jednej strony uznanie w formie docenienia może przybierać postać „wdzięczności” za to, co się dotąd zrobiło, albo też postać „poczucia przynależności” do pewnej wspólnoty doświadczeń. Zdaniem S. Voswinkela¹⁴⁶ można znaleźć przesłanki mówiące o powolnej erozji tej właśnie formy uznania dla osiągnięć w pracy. Wydaje się, że maleje znaczenie „docenienia” jako tej formy uznania osiągnięć, która dotyczy przypadków długookresowego „wypracowywania” społecznego szacunku, przypadków dłuższego

¹⁴⁴ U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*, Universitätsverlag Konstanz, Konstanz 2000.

¹⁴⁵ S. Voswinkel, *Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung*, w: U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*, op.cit., s. 39-63.

¹⁴⁶ *Ibidem*, s. 49 (tłum. K.N.).

wykonywania zawodu cieszącego się estymą, bez względu na to, jak przeprowadzana jest praca i jak wykonywany jest zawód.

Jakie mogą być przyczyny takiej erozji „docenienia”? Wydaje się, że można zaliczyć do nich zmieniające się wymagania systemowe, tj. rosnące pod presją konkurencji i wzrostu wydajności oczekiwania pracodawców zgłaszane pod adresem pracowników, czy też rosnące znaczenie wszelkich krótkoterminowych kryteriów odnoszenia sukcesu w pracy. Jednakże równie istotna w procesie destrukcji tej formy uznania jest sama postawa względem pracy wyrażana przez pracowników. Owo nowe nastawienie do pracy przyjęło formę postępującej „subiektywizacji pracy”¹⁴⁷. Oznacza to, iż dotychczas uznawane były atrybuty pracownika związane z jego umiejętnościami zawodowymi i kwalifikacjami, a od pewnego momentu zaszła istotna zmiana w postrzeganiu tego, co jest „produktywne”. Odtąd, w konsekwencji rozwoju pracy usługowej, za produktywne uznano również cechy osobowościowe i psychologiczne, w postaci kreatywności, elastyczności, otwartości, komunikatywności, organizowania własnej pracy, umiejętności pracy w zespole czy dostosowywania się do zmieniających się warunków turbulentnego otoczenia. W takich oto warunkach proces „subiektywizacji pracy” zbiegł się z podnoszonym przez podmioty pracy żądaniem samorealizacji w czasie pracy. Przy czym potrzeba samorealizacji nie odnosiła się już więcej do formy uznania, jaką jest „docenienie”, ale do nowej formy w postaci oczekiwania „podziwu”¹⁴⁸. To, co ma być „podziwiane”, to nie tyle długo „wypracowywane” zwykłe osiągnięcie, ile niezwykle i niepowtarzalne osiągnięcia, uzyskane dzięki niepowtarzalnemu kapitałowi ludzkiemu, bez względu na to, jak ciężko trzeba było sobie na nie zapracować. Wobec tego następuje implozja samorealizacji, która zostaje „ześrodkowana w podmiocie” nastawionym przede wszystkim na uzyskanie podziwu. Wydaje się, że coraz bardziej rośnie znaczenie nie tyle etapu stopniowego efektywnego „przeprowadzania” procesu pracy, ile etapu skutecznego i efektywnego realizowania zadań i „doprowadzania” projektów w jak najszybszym tempie do skutku. Przystaje być „doceniany” tryb pracy i wysiłek, a zaczyna być „podziwiany” wyłącznie rezultat. To właśnie zorientowanie na realizację celu w krótkim okresie ma przynosić nowe formy uznania w postaci zyskania „prestżu” i sukcesu.

¹⁴⁷ C. G. Heidegren, *Recognition and Social Theory*, „Acta Sociologica. Journal of the Scandinavian Sociological Association” vol. 47, 2004, no. 4, s. 368 (tłum. K.N.).

¹⁴⁸ S. Voswinkel, *Anerkennung der Arbeit im Wandel...*, *op.cit.*, s. 39-63.

Jakkolwiek taka postępująca subiektywizacja pracy może rzeczywiście wychodzić naprzeciw oczekiwaniom zgłaszanym przez pracowników „żądatających” większego zaangażowania, włączenia w proces decyzyjny czy większej odpowiedzialności i zaufania, jednak można za H. Kocybą wskazać „cenę takiego uznania”¹⁴⁹, jaką muszą płacić pracownicy. Przywołany socjolog zauważa pewien paradoks cechujący wszelkie współczesne praktyki mające na celu zachęcenie podmiotów pracy do większego zaangażowania i identyfikowania się z firmą. Po drugiej stronie tego, co dla podmiotów pracy jawi się jako postępująca subiektywizacja, znajduje się tendencja do „ekonomizacji ludzkiej subiektywności”¹⁵⁰, a nawet – jak ujmuje to Kocyba – „instrumentalizacja stosunków uznania”¹⁵¹ w miejscu pracy.

Należy postawić w tym miejscu pytanie o to, jakich zjawisk można się spodziewać w najbliższej przyszłości w ramach kapitalistycznych stosunków pracy. Wydaje się, że kwestia ta pozostaje nadal otwarta. Nie zmienia to jednak faktu, iż zaproponowana przez Honnetha rekonstrukcja „moralnej gramatyki konfliktów społecznych”¹⁵² stanowi niewątpliwie świeże spojrzenie także na kwestię paradoksów związanych z kapitalistycznymi stosunkami pracy.

Podsumujmy teraz nasze dociekania na temat pojęcia pracy we współczesnej teorii krytycznej. Jak się wydaje, w konsekwencji przeprowadzenia różnego rodzaju operacji na pojęciu pracy w ramach teorii krytycznej ustalono standard, na podstawie którego można rozróżnić dwie formy pracy: po pierwsze, niezakłócony akt pracy („wczesny” Honneth, „późny” Habermas), w trakcie którego podmiot pracy z własnej inicjatywy, w oparciu o nasyconą normami kulturowymi umowę o pracę i w zależności od swojej wiedzy, refleksyjnie reguluje czynności (Offe) w ramach domkniętego procesu pracy, czerpiąc z tego pozytywne doświadczenia moralne i różne formy uznania społecznego („późny” Honneth); po drugie, instrumentalny akt („wczesny” Habermas), w trakcie którego ani towarzysząca działaniu kontrola, ani regulowanie czynności nie jest pozostawione podmiotowi pracy, czerpiącemu z tego wyłącznie negatywne doświadczenia moralne i cierpiącemu na niedostatek uznania kulturowego („szkoła frankfurcka”).

¹⁴⁹ H. Kocyba, *Der Preis der Anerkennung: Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden*, w: U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*, op.cit., s. 127-141.

¹⁵⁰ C. G. Heidegren, *Recognition and Social Theory*, op.cit., s. 369 (tłum. K.N.).

¹⁵¹ H. Kocyba, *Der Preis der Anerkennung...*, op.cit., s. 136.

¹⁵² A. Honneth, *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*, Polity Press, Cambridge 1995.

Rozdział III

Pomiędzy przykrością a wydajnością: o pojęciu pracy we współczesnej teorii ekonomii głównego nurtu

3.1. Teza o „końcu pracy i schyłku siły roboczej”

Czym jest współczesna teoria ekonomii głównego nurtu? Wielu komentatorów¹ sprowadza takie przedsięwzięcie do XX-wiecznej neoklasycznej teorii ekonomii, propozycji, która zdradzała ściśle przywiązanie do „świętej trójcy”: egoizmu, racjonalności i równowagi uzupełnionej skłonnością jej reprezentantów do matematyzowania i stosowania formalistyczno-dedukcyjnego modelu postępowania naukowego. Ponadto przyjmuje się, że neoklasyczna teoria ekonomii wychodzi w swych analizach ze stanowiska metodologicznego indywidualizmu. Stanowisko to zakłada, iż każde wyjaśnianie zjawisk ekonomicznych powinno odwoływać się do postaw, decyzji i działań jednostek. W obliczu zróżnicowania charakteryzującego rzeczywiste jednostki gospodarujące sformułowano dalej zasadę metodologicznego indywidualizmu w oparciu o tzw. wyizolowaną i reprezentatywną jednostkę. Jak powszechnie wiadomo, normatywne założenia leżące u podstaw teorii ekonomii głównego nurtu²,

¹ Zob. m.in.: P. Dasgupta, *Modern Economics and its Critics*, w: U. Maki (ed.), *Fact and Fiction in Economics: Models, Realism and Social construction*, Cambridge University Press, Cambridge 2002; D. Colander, R. P. F. Holt, J. Barkley Rosser Jr., *The Changing Face of Mainstream Economics*, „Review of Political Economy” 2004, no. 16(4), s. 485-499; Ch. Arnsperger, Y. Varoufakis, *What Is Neoclassical Economics?*, „Post-autistic Economics Review”, 2006, Issue no. 38 (1), article 1; T. Lawson, *The Nature of Heterodox Economics*, „Cambridge Journal of Economics” vol. 30, 2006, issue 4, s. 483-505.

² G. Myrdal, *The Political Element in the Development of Economic Theory*, op.cit. J. Robinson, *Economic Philosophy*, Penguin Books, Harmondsworth, Middlesex 1974.

tryb prowadzenia dociekań w formie analiz ilościowych, problem akceptacji zasady „wolności od wartościowań”, a także kluczowa dla tego podejścia koncepcja równowagi ogólnej i doskonałego rynku spotkały się już z wieloma interpretacjami i komentarzami, wyliczenie których mogłoby stanowić przedmiot odrębnego opracowania. Dlatego też w poniższych rozważaniach uwaga zostanie skierowana na mniej eksploatowane, a nawet rzec by można zaniedbywane, w literaturze przedmiotu zagadnienie związane ze statusem pojęcia pracy we współczesnej teorii ekonomii głównego nurtu³. Zwłaszcza że pozostające w kręgu naszego zainteresowania pojęcie stanowiło u źródeł powstania ekonomii jej „kamień węgielny” i centralną kategorię teoretyczną.

Punktem wyjścia niniejszych dociekań niech będzie popularna w literaturze ekonomicznej teza o „końcu pracy i schyłku siły roboczej na świecie”. Jeremy Rifkin, autor tej tezy, zwraca uwagę na proces „systematycznego eliminowania ludzkiej siły roboczej z procesu produkcji”⁴ w wyniku postępu technologicznego, informatycznego, organizacyjnego i edukacyjnego. Co więcej, amerykański ekonomista zdaje się na tej podstawie sygnalizować przedstawicielom nauk społecznych nieadekwatność niektórych metod i pojęć przez nich dotychczas stosowanych, twierdząc, iż:

„Przez całą erę nowożytną mierzono ekonomiczną wartość ludzi za pomocą wartości rynkowej pracy, jaką mogli wykonać. Teraz, gdy w coraz bardziej zautomatyzowanym świecie wartość rynkowa pracy ludzkiej może w każdej chwili zniknąć, potrzebne są nowe sposoby jej określania i definiowania relacji społecznych”⁵.

Jakie jest ogólne przesłanie powyższego postulatu? Rifkin w obliczu kurczenia się wolumenu dostępnych miejsc i rodzajów pracy w takiej formie, do jakiej nowoczesne społeczeństwa są przyzwyczajone, zdaje się nawoływać reprezentantów nauk społecznych do trwałego rozszerzenia swego horyzontu zainteresowań o nowe formy aktywności ludzkiej wykonywane poza obszarem formalnego kapitalistycznego

³ Nieliczne wyjątki stanowią tutaj uwagi o pojęciu pracy w ekonomii politycznej poczynione przez H. Nowacka w pracy *Der Arbeitsbegriff der Wirtschaftswissenschaft*, „Jahrbücher für Nationalökonomie”, vol. 131, 1929; H. Marcuse, *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, „Telos”, 1973, no. 16; a także: S. Bowles, *Due Interpretazioni economiche del concetto di lavoro. La teoria neo-hobbesiana e il pensiero marxiano*, „La Ricerca Forklorica” 1984, no. 9, s. 7-10.

⁴ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003, s. 17.

⁵ *Ibidem*, s. 14.

rynku pracy. Nie to jednak stanowi istotę jego postulatu. Rifkin zdaje się przede wszystkim zwracać uwagę na erozję ekonomicznego kryterium oceniania człowieka opierającego się na „wartości rynkowej jego pracy” zarobkowej. O ile takie kryterium stanowiła dotąd jednowymiarowa zasada instrumentalnego „produktywizmu”, o tyle nowe formy aktywności odbywające się w „trzecim sektorze” gospodarki społecznej opierają się „na relacjach międzyludzkich, zaufaniu, koleżeństwie, bratnich więziach i gospodarzeniu”⁶. W związku z rosnącym znaczeniem tych ostatnich należy, zdaniem Rifkina, opracować „nowy sposób określania ekonomicznej wartości ludzi”. Zanim jednak przejdzie się do tego etapu, należy zdać sobie sprawę z tego, iż erozja produktywistycznego kryterium oceniania ekonomicznej wartości ludzi wiąże się pośrednio z „kryzysem wizji w nowoczesnej myśli ekonomicznej”⁷. Jeśli nasza argumentacja jest jak dotąd poprawna, wówczas należy uznać, iż kryterium pomiaru „ekonomicznej wartości ludzi za pomocą wartości rynkowej pracy, jaką mogli wykonać”, musiało wiązać się z pewną metodą pomiaru wkładu pracownika w proces produkcji. Taka metoda wyceny, z kolei, musiała zakładać możliwość przeprowadzenia operacjonalizacji pojęcia pracy do postaci, która pozwalała opisać i uzasadnić taką a nie inną wycenę. Wówczas każda erozja kryterium oceniania ekonomicznej wartości człowieka pociąga za sobą problem z pomiarem wkładu człowieka w proces produkcji, to z kolei oznacza trudności z kryteriami, według których operacjonalizuje się pojęcie pracy, a wszystko to w ostatecznym rozrachunku przekłada się na „kryzys teorii ekonomii”. W ten oto sposób zwrócił Rifkin uwagę na problem „sposobu określania pracy ludzkiej” we współczesnej ekonomii głównego nurtu.

Wobec powyższego, problem podstawowych zasad ekonomicznego myślenia o pracy ludzkiej przechodzi w problem operacjonalizacji pojęcia pracy we współczesnej teorii ekonomii. Wydaje się, że taka operacjonalizacja każdego problemu badawczego traktowana jako składnik metody naukowej i technik pomiaru wydaje się pod pewnymi warunkami pożyteczna. Tym bardziej staje się istotna, kiedy ma się do czynienia z niejasnymi pojęciami. Do takich niejasnych pojęć można zaliczyć wieloznaczny termin praca. Należy jednak pamiętać, że operacjonalizacja każdego problemu badawczego pociąga za sobą wiele milczących i oficjalnych rozstrzygnięć, które

⁶ *Ibidem*, s. 357.

⁷ M. Blaug, *Ugly currents in modern economics*, w: U. Maki (ed.), *Fact and Fiction in Economics...*, *op.cit.*, s. 35 (tłum. K.N.).

zawsze rzutują na wyniki prowadzonych dociekań. Nie inaczej jest w przypadku ekonomicznej teorii pracy. Oznacza to, że operacjonalizacja jest niezbędna, ale nie wystarczająca. Podstawowym problemem, który wiąże się z tą praktyką badawczą jest kwestia tego, czy prowadzi ona do pomiaru istniejących zjawisk, czy też wytwarza bądź objaśnia nowe pojęcia i zjawiska?

Współczesna praktyka operacjonalizacji korzysta w oczywisty sposób z ustaleń przedstawicieli klasycznej ekonomii politycznej (klasyczne założenie o homogeniczności pracy w procesie produkcji) i późniejszej ekonomii neoklasycznej w swych różnych postaciach (neoklasyczna analiza marginalna alokacji nakładu pracy w procesie wymiany). Wydaje się, że specyfika omawianej praktyki badawczej w teorii ekonomii polega na następujących operacjach: po pierwsze, na selektywnej interpretacji aktywności ludzkiej, jaką jest praca, poprzez odwołanie do idei przykrości czasochłonnego wysiłku; po drugie, na zredukowaniu pracy do czynnika produkcji i/lub nakładu produkcyjnego; po trzecie, na dążeniu do uzasadnienia założenia o jednorodności i podzielności czynnika (nakładu) pracy; po czwarte, na znalezieniu odpowiednich jednostek miary w ujęciu fizycznym i/lub psychofizjologicznym dla jednorodnego i podzielnego nakładu pracy; po piąte wreszcie, na rewizji niektórych początkowych założeń prowadzącej do wytworzenia nowych pojęć i technik pomiaru.

Przez długi czas praca ludzka pozostawała w kręgu zainteresowania reprezentantów ekonomii głównego nurtu tylko w takim zakresie, w jakim sprowadzano ją do najemnej pracy za płacę świadczonej za pośrednictwem formalnego rynku pracy⁸. W takiej sytuacji – jak argumentuje J. Orczyk⁹ – zakres obowiązującego na terenie nowoczesnej ekonomii pojęcia pracy związany był nierozzerwalnie z instytucją zatrudnienia, która jest przecież „tylko jedną z form wykonywania pracy”¹⁰ i dotyczy takiej działalności

⁸ Współcześni reprezentanci ekonomiki pracy zwracają także uwagę na istotne z ekonomicznego punktu widzenia znaczenie, jakie niesie ze sobą tzw. nieodpłatna praca w gospodarstwie domowym. Coraz częściej poszerzają oni swoje analizy dotyczące podejmowania decyzji o świadczeniu najemnej pracy za płacę właśnie o uwarunkowania związane z zaangażowaniem w produkcję w gospodarstwie domowym.

⁹ J. Orczyk, *Zmiany zakresu pojęcia „praca” a zatrudnienie*, w: Z. Wiśniewski, A. Pochtowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 115-125.

¹⁰ *Ibidem*, s. 124; a także: R. Castel, *Work and Usefulness to the World*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, 1996, no. 6, s. 617-620.

ekonomicznej i stosunku ekonomicznego, które są regulowane umową o pracę. Wobec tego wszelki wysiłek analityczny skoncentrował się na ujęciu pracy, które podkreśla jej charakter jako towaru i przedmiotu transakcji wymiany w pełni ujęty w postanowieniach umowy o pracę. Taka operacja sprowadzenia pracy ludzkiej do opar-tego na umowie stosunku zatrudnienia umożliwiła osadzenie tej pierwszej kategorii w ramach analitycznych wyznaczonych przez kategorie popytu i podaży. Najemna praca za płacę – a pośrednio też praca ludzka – miała podlegać takim samym prawom popytu i po-daży oraz regułom wymiany jak pozostałe towary czy nakłady ekono-miczne. Dzięki temu zarówno ilość, jak i jakość wykonanej przez pracownika pracy stanowi dla reprezentantów ekonomii głównego nurtu „rozwiązany problem polityczny”¹¹, rozwiązany w tym sen-sie, iż kwestia egzekwowania warunków umowy odbywa się na ścieżce legalnej. A przecież powszechnie wiadomo, że nawet najbar-dziej precyzyjnie sformułowana umowa o pracę, o ile określa ilo-sciowy aspekt stosunku pracy, o tyle często pomija aspekt jakości-owy pracy oraz w żaden sposób nie reguluje kwestii intensywności pracy. Jak wykażemy bardziej szczegółowo w rozdziale IV, te dwa ostatnie aspekty mają znaczenie. A zatem, przy badaniu pracy, oprócz określonych w umowie aspektów ilościowych, w grę wchodzić przecież także jakościowe aspekty dotyczące tego, (I) kto realnie egzekwuje umowę, (II) że usługi nie mogą być odseparowa-ne od pracownika oraz (III) działań współpracowników. Jednakże te związane z normami kulturowymi i stosunkami władzy kwestie są – jak się zdaje – przez ekonomię głównego nurtu wciąż zaniebdywan-e, co zresztą pokazaliśmy w rozdziale II.

Oznaczało to, że II połowa XX wieku musiała przynieść nowe rozstrzygnięcia w kwestii sporu wokół ekonomicznego pojęcia pra-cy i problemu pomiaru jej nakładu. Pierwszą odsłoną tego sporu był tzw. „spór ośrodków z Cambridge” w latach 60. XX wieku, który choć bezpośrednio dotyczył problemu mierzenia kapitału fizyczne-go, to jednak pośrednio poruszył problem mierzenia pracy. Drugą była tzw. rewolucja w teorii ekonomii dotycząca inwestowania w ka-pitał ludzki, która wiązała się z problemem niejednorodności siły roboczej. Trzecią była dyskusja dotycząca inwestowania w kapitał społeczny, która wiązała się z problemem zespołowego charakteru pracy. Za czwartą odsłonę sporu można uznać rosnącą popularność

¹¹ S. Bowles, H. Gintis, *Democracy and Capitalism. Property, Community and the Contradictions of the Modern Social Thought, op.cit.*, s. 76 (tłum. K.N.).

wszelkich koncepcji przedsiębiorczości, która wiązała się z ujęciem pracownika jako niezależnego zleceniobiorcy. W konsekwencji tego sporu, jak podsumowali tę kwestię amerykańscy ekonomiści – Samuel Bowles i Herbert Gintis – miało się okazać, iż:

„praca znika jako zasadnicza kategoria wyjaśniająca i zostaje wchłonięta przez pojęcie kapitału [i przedsiębiorczości – przyp. K.N.], które nie zostały wzbogacone w sposób umożliwiający oddanie szczególnego charakteru pracy. Nie można oprzeć się wrażeniu, że operacja się udała, ale pacjent przepadł!”¹²

Jednakże w poniższych rozważaniach podjęta zostanie próba wskazania problemów, które wiążą się z każdą operacją „kapitalizacji” pojęcia pracy. Ogólnie rzecz biorąc, pojęcie pracy ludzkiej pojawia się w strukturze współczesnej teorii ekonomii głównego nurtu w wielu kontekstach teoretycznych: w teorii czynników produkcji (teoria popytu na pracę, teorii podaży pracy, teoria produkcji, teoria podziału), teorii kapitału ludzkiego, teorii kapitału społecznego, teorii przedsiębiorczości, teorii wartości i cen oraz teorii kosztów produkcji. W związku z tym, że teoria wartości i cen została przez nas omówiona w rozdziale pierwszym, a neoklasyczną teorię kosztów produkcji z ekonomicznego punktu widzenia można potraktować jako pochodną względem teorii wyceny czynników produkcji (teorii popytu na pracę w postaci teorii produktywności krańcowej), przeto rozważania zostaną ograniczone do czterech pierwszych kontekstów

3.2. Pojęcie pracy w kontekście współczesnej teorii czynników produkcji

Jak stwierdził J. Stiglitz, podstawowe standardowe twierdzenia ekonomii neoklasycznej sformułowane w latach 1870-1950 zostały zaprojektowane po to, by „podkopać prawa i pozycję pracowników i pracy”¹³ oraz by pozbawić „żywołności” samo pojęcie pracy ludzkiej. W jaki sposób objawiał się więc taki mało znaczący status pracy w ortodoksyjnej tradycji ekonomicznej? Założono, po pierwsze, że

¹² S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, *op.cit.*, s. 71.

¹³ J. Stiglitz, *Democratic development as a fruit of labor*, *op.cit.*, s. 3-4 (tłum. K.N.).

praca to przykre i instrumentalne usługi siły roboczej w procesie produkcji, wynagradzane w formie płac opartych na krańcowej produktywności pracy; po drugie, że umowa o zatrudnienie pracownice jest kompletna, a więc stosunek zatrudnienia (wymiana typu praca za płacę jako modelowy przykład ekwiwalentnej transakcji wymiany) i jego egzekwowanie jest rozwiązaniem problemem politycznym, oraz po trzecie, że narzędziem analiz popytu na pracę i podaży pracy będą kolejno: „techniczna” teoria produktywności krańcowej (teoria popytu na pracę) oraz „psychologiczna” teoria użyteczności krańcowej (teoria podaży pracy). Następnie zaczęto stopniowo precyzować powyższe ujęcie za pomocą stosowania odpowiednich technik formalnych. Taka – konsekwentnie realizowana – strategia, zdaniem Bowlesa i Gintisa, doprowadziła do tego, iż:

„począwszy od schyłku ekonomii ricardiańskiej w Anglii w latach 30. XIX wieku, nie-marksowska teoria ekonomii odchodziła coraz bardziej od przypisywania kontroli nad czynnikami produkcji identyfikowalnym grupom, w kierunku teorii wynagradzania czynników, która świadomie abstrahuje od szczególnej natury zaangażowanych czynników produkcji”¹⁴.

Powyższa uwaga, odnosząca się zresztą nie tylko do tradycji neoklasycznej, lecz do całego podejścia formalistycznego w ekonomii¹⁵, dotyczy pytania, na ile fenomen pracy ludzkiej daje się w sposób uprawniony zredukować do abstrakcyjnego czynnika produkcji czy technicznego nakładu pracy, który podlega działaniu praw popytu i podaży w takiej samej mierze jak pozostałe techniczne czynniki produkcji i pozostałe towary. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należałoby, w gruncie rzeczy, rozstrzygnąć bardziej podstawowy problem dotyczący tego, czy w ogóle praca ludzka charakteryzuje się jakimiś szczególnymi właściwościami.

Jak się wydaje, standardowe neoklasyczne spojrzenie na pracę i na pracownika w ramach teorii czynników produkcji cechuje pewna

¹⁴ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, *op.cit.*, s. 72.

¹⁵ Także reprezentanci tzw. szkoły sraffańskiej, ze względu na wysoce zmatematyzowany sposób prowadzenia przez nich analiz ekonomicznych, w żaden sposób nie przydają nakładom pracy ludzkiej jakiegokolwiek wyróżnionej pozycji. Jest to spowodowane tym, że „sraffianie” traktują skonstruowaną przez siebie macierz produkcji i wektor pracy na wejściu tylko i wyłącznie jako techniczne warunki niezbędne dla „produkcji towarów za pomocą towarów” (zob. S. Bowles, H. Gintis, *Structure and Practice in the Labor Theory of Value*, „Review of Radical Political Economics” 1981, no. 12(4), s. 18).

metodologiczna niedookreśloność. Zdradza to Paul Samuelson, który stwierdza, iż „pracownicy to więcej niż jednostki abstrakcyjnego czynnika produkcji”¹⁶, chociaż sam w swej ekonomicznej charakterystyce tegoż pracownika nie wykracza poza zestaw przypisywanych mu atrybutów wyłącznie technicznych i psychofizjologicznych, takich jak: ilość przepracowanych godzin, stawka płacy na godzinę, wydajność nakładu pracy, przykrość czasochłonnego wysiłku związanego z ponoszeniem nakładu pracy oraz jakość nakładu pracy, czyli umiejętności. Atrybuty techniczne wiążą się nieuchronnie z problemem pomiaru, natomiast atrybuty psychofizjologiczne z kwestią niereprezentatywności. Te dwa problemy składają się na ogólny problem niedookreślenia pojęcia pracy w teorii ekonomii¹⁷.

Dlatego owo „więcej”, o którym wspominał w przywołanej powyżej formule Samuelson, zawiera się właśnie w tym, co określa się mianem szczególnych właściwości czynnika pracy. Ten ostatni fakt sprawia, iż operacjonalizacja pojęcia pracy ma swoje granice. Oznacza to, że w przypadku pracy zawsze będziemy mieli do czynienia ze zmiennymi, które będą wymykać się pomiarowi. Świadomość tego faktu nie przeszkodziła jednak reprezentantom głównego nurtu teorii ekonomii w zredukowaniu pracy do technicznego czynnika produkcji. Sposób, w jaki tego dokonano, opierał się na wypreparowaniu kilku charakterystycznych cech ekonomicznych pracownika,

¹⁶ P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *Ekonomia*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 376.

¹⁷ Z racji tego, że postawiono sobie tutaj za cel wyłącznie odtworzenie podstawowych zasad „ekonomicznego” myślenia o pracy ludzkiej, można ograniczyć się do omówienia tylko trzech aspektów związanych z (I) wydajnością nakładu pracy, (II) przykrością wysiłku związanego z pracą oraz (III) jakością nakładu pracy. Jest to o tyle uzasadnione, o ile dostrzega się w tym wypadku dwie kwestie. Po pierwsze, iż ilość przepracowanych godzin jest niczym więcej jak tylko bardziej szczegółową miarą ekonomicznego ilościowego przedstawienia nakładów pracy w ujęciu czasowym. Po drugie, iż godzinowa stawka płac jest niczym więcej jak tylko bardziej szczegółową jednostką miary nakładu pracy w ujęciu cenowym. Poprzez stanie na takich ilościowych jednostkach miary nakładu pracy w żaden sposób nie umożliwi nam wykroczenia poza wąskie ekonomiczne ramy analityczne wyznaczone kanałami popytu na pracę i podaży pracy. Co prawda zarówno liczba przepracowanych godzin, jak i godzinowa stawka płac wpływają w sposób oczywisty zarazem na *osiąganie* wydajności indywidualnego nakładu pracy, *odczuwanie* przykrości osobistego wysiłku związanego z trwaniem pracy oraz *dostarczanie* określonej jakości tego, co należy wykonać. Powszechnie bowiem w ramach ekonomii głównego nurtu wiąże się wysokość stawki płac z poziomem wydajności pracy (np. teoria płac oparta na wydajności), z liczbą przepracowanych godzin (np. efekt substytucyjny i efekt dochodowy) oraz stopniem względnej dokuczliwości rodzaju pracy (np. teoria kompensacyjnego charakteru różnych stawek płac).

które mogły być dalej poddane ilościowemu pomiarowi i/lub oszacowaniu, tak by umożliwić ujęcie pracownika w kategoriach ilościowego nakładu pracy i dać sposobność do określenia kształtu i nachylenia krzywej popytu na pracę i podaży pracy reprezentatywnego pracownika. Stało się to możliwe dzięki zdefiniowaniu pracownika jako „jednostki, która *sprzedaje* pracę bądź inne usługi na warunkach zawartych w umowie, które *precyzują* oczekiwaną od niego ilość [poświęconego] czasu lub wielkość [zrealizowanej] produkcji”¹⁸. Jak się jednak okaże, taka ekonomiczna reprezentacja pracownika jest, co najmniej, niewystarczająca. Tak bowiem jak nie sposób wiarygodnie sprowadzić świadczenia pracy do przypadku modelowej transakcji sprzedaży, nie sposób również skonstruować kompletnej umowy o pracę, która zawierałaby wszelkie możliwe (obligatoryjne i fakultatywne) zapisy precyzyjnie określające szczególnie charakter i efektywność postępowania.

3.2.1. Pojęcie czynnika produkcji

Czym jest współczesne sformułowanie problemu czynnika produkcji? Każdy czynnik produkcji, w tym również czynnik pracy, w myśl ekonomicznej teorii czynników produkcji, musiał być „czynnikiem doskonałym”. Oznacza to, że czynnik pracy powinien spełniać dwa podstawowe kryteria formalne: po pierwsze, kryterium nieskończonej podzielności, którego skrajna interpretacja mówi, iż dany czynnik można rozkładać na coraz mniejsze jednostki; po drugie, kryterium ścisłej jednorodności, którego skrajna interpretacja mówi, iż dany czynnik składa się z obiektów o identycznych właściwościach.

Czy w przypadku czynnika pracy spełnione są te dwa kryteria? Okazuje się, iż owe kryteria formalne są tak restrykcyjne, że ich rygorystyczne stosowanie uniemożliwiłoby przeprowadzanie jakichkolwiek ekonomicznych analiz (nie tylko) pracy. Jak zauważa M. Blaug, „w praktyce definicja jakiegokolwiek konkretnego czynnika zawsze jest pewnym kompromisem między bliźniaczymi wymaganiami podzielności i jednorodności”¹⁹. W przypadku „rozłożenia” czynnika pracy na zbyt proste jednostki miary w postaci czasu pracy znikome staje się jego znaczenie ekonomiczne. Z kolei w przypadku

¹⁸ G. Becker, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago–London 1971, s. 55 (tłum. K.N.).

¹⁹ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, *op.cit.*, s. 469.

określenia czynnika pracy zbyt jednorodnie w kategoriach „tego samego wieku, tych samych wrodzonych zdolności, doświadczenia praktycznego i poziomu wykształcenia”²⁰ nie sposób wykazać jakichkolwiek różnic wydajności pomiędzy poszczególnymi typami pracowników. W takiej sytuacji jedyną możliwością wypreparowania reprezentatywnego czynnika pracy jest: po pierwsze, zawarcie kompromisu pomiędzy dwoma wspomnianymi kryteriami formalnymi; po drugie, rozumienie pojęcia ‘czynnik’ nie w znaczeniu jednego obiektu, lecz klasy zbliżonych obiektów, którym przypisuje się jednak pewną wspólną własność.

W wyniku takich rozstrzygnięć zredukowano pracę do postaci „neutralnego” aksjologicznie pojęcia czynnika produkcji. Co więcej, przyjmuje się za P. Samuelsonem, iż „praca to czas ludzi poświęcony na produkcję”²¹, i jako taki ma stanowić „jednocześnie najpowszechniejszy i najbardziej decydujący czynnik w rozwiniętej gospodarce przemysłowej”²². Skoro technicznie ujmowany czynnik produkcji jest ilościowym nakładem, to również praca w sensie ilości określonych jednostek mogła bez przeszkód stanowić, wcale nie wyróżniony, częściowo jednorodny i podzielny nakład w ujęciu fizycznym. Taki jednorodny nakład pracy może być dalej mierzony albo w ujęciu czasowym albo w ujęciu cenowym (pieniężnym) i jako taki może stanowić odzwierciedlenie nakładu czasu, wysiłku i umiejętności. Zaznaczmy w tym miejscu, że do czasu rewolucji w teorii ekonomii związanej z inwestowaniem ludzi w siebie lekceważono aspekt różnorodności umiejętności, zakładając, iż jednostki ludzkie mają mniej więcej taki sam poziom umiejętności. Co więcej, założono także, że firmy zatrudniają i wykorzystują nie tyle „surową” siłę jednostek ludzkich, ile raczej wymagają określonej zdolności do ponoszenia wysiłku.

Wobec powyższego nie powinno dziwić, że w standardowym opracowaniu modelu konkurencyjnej równowagi ogólnej²³ „praca ludzka” jest tylko i wyłącznie jedną z wielu zmiennych i jednym z wielu czynników, który dla analitycznego rozróżnienia oznaczony jest swoją własną subskrypcją: XL. Można by to zinterpretować w ten sposób, że pojęcie pracy ludzkiej nie posiada żadnej osobliwej treści, ani też szczególnego odniesienia, które sugerowałyby stosowność analitycznego ujmowania pracy w sposób odmienny od sposobu

²⁰ *Ibidem*.

²¹ P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *Ekonomia, op.cit.*, s. 34.

²² *Ibidem*.

²³ K. J. Arrow, G. Debreu, *Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy*, „Econometrica” 1954, no. 22, s. 265-290.

traktowania pozostałych ekonomicznie istotnych czynników czy nakładów. Rzeczywiście, neoklasyczne spojrzenie na pracę wyrasta z traktowania „pracy wyłącznie jako nakładu produkcyjnego, nakładu dokładnie takiego samego jak jakikolwiek inny nakład”²⁴. Gdyby jeszcze do tego dodać, że w gruncie rzeczy „w nowoczesnej teorii równowagi ogólnej prawie nie sposób odróżnić nakłady od wyników, nie mówiąc już o rozróżnieniu pomiędzy poszczególnymi nakładami”²⁵, wówczas staje się oczywiste, dlaczego wraz ze zdobyciem uprzywilejowanej pozycji w akademickim dyskursie ekonomicznym przez szkołę neoklasyczną praca ludzka straciła swój aksjologicznie wyróżniony status w teorii ekonomii głównego nurtu. Sposób, w jaki tego dokonano, opierał się w przeważającej części analiz na technicznym rachunku nakładów i wyników, co jest punktem wyjścia dla dalszych rozważań. Wyposażona w narzędzie analizy, jakim jest techniczny rachunek nakładów i wyników oraz koncepcja produktywności krańcowej²⁶, mogła dalej ekonomia głównego nurtu przyjąć założenie, iż:

„Jako czynnik produkcji, praca jest normalnie określana jako usługi nakładów ludzkich w procesie produkcji, otrzymujące kompensację w formie płac (lub pensji) opartą na produktywności krańcowej pracy”²⁷.

Taka definicja stanowiła punkt wyjścia dla sformułowania technicznej funkcji produkcji, a następnie wyprowadzenia w oparciu o tę ostatnią teorii popytu na pracę w formie teorii produktywności krańcowej. Wiązało się to z dalszą operacjonalizacją pojęcia pracy.

3.2.2. Techniczna funkcja produkcji

Czym jest współczesna techniczna funkcja produkcji? Wydaje się, że współczesna ekonomia głównego nurtu zawdzięcza uproszczoną teorię czynników produkcji Jean-Baptiste Sayowi. Od czasów tego

²⁴ J. Stiglitz, *Employment, Social Justice and Societal Well-being*, „International Labour Review” vol. 141, 2002, no. 1-2, s. 20 (tłum. K.N.).

²⁵ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, op.cit., s. 72.

²⁶ Teoria produktywności krańcowej w swej prostej postaci zdaje się głosić, że kolejne jednostki nakładu pracy będą wynajmowane do czasu, aż koszt dodatkowej godziny pracy będzie równy dodatkowemu przychodowi z tytułu użycia tej jednostki nakładu pracy.

²⁷ D. Greenwald (ed.), *Encyclopedia of Economics*, op.cit., s. 585 (tłum. K.N.).

francuskiego ekonomisty teoria ta wraz z licznymi jej późniejszymi modyfikacjami i uszczegółowieniami weszła na stałe w skład ortodoksyjnej teorii ekonomii. Tym samym kategoria czynnika produkcji stała się jedną z kluczowych kategorii ekonomicznych, oznaczając od tej pory nakłady wykorzystywane w trakcie produkcji dóbr i usług. Samą produkcję natomiast opisywano przy tym wyłącznie za pomocą funkcji produkcji, gdzie produkcja była techniczną (matematyczną) funkcją fizycznych nakładów jednostek pracy, fizycznych nakładów jednostek dóbr kapitałowych oraz poziomu wiedzy technicznej. Uproszczona jej wersja przyjmuje następującą postać:

$$Q = f(L, K),$$

gdzie Q oznacza wielkość produkcji, L - ilość nakładu pracy, K - ilość nakładu kapitału. Co więcej, zakłada się, iż istnieją dwa rodzaje efektywności: efektywność techniczna i alokacyjna. W ramach teorii ekonomii głównego nurtu twierdzi się²⁸, że funkcja produkcji dotyczy wyłącznie efektywności technicznej, która ma stanowić rozwiązany problem egzogeniczny, tzn. wynikający z dostępnego poziomu wiedzy technicznej i organizacyjnej. W związku z tym wszelkie analizy ekonomiczne powinny dotyczyć problemów efektywności alokacyjnej. Status technicznej funkcji produkcji w teorii ekonomii najlepiej oddaje *credo* P. Samuelsona, który stwierdził, iż:

„Dopóki nie odrzuci się prawa termodynamiki, będę w dalszym ciągu porównywał wyniki z nakładami, to jest – innymi słowy – wierzyl w funkcje produkcji. Dopóki czynniki będą wynagradzane według cen wynegocjowanych na quasi-konkurencyjnych rynkach, będę się opowiadać za (uogólnionymi) neoklasycznymi przybliżeniami, w myśl których względna podaż czynników ma znaczenie dla wyjaśnienia ich rynkowej ceny (...) wielosektorowy model neoklasyczny, w którym występują niejednorodne dobra kapitałowe, a substytucja czynników produkcji jest w pewnym sensie ograniczona, może nie posiadać pewnych prostych właściwości wyidealizowanych modeli neoklasycznych J. B. Clarka. Uświadomienie sobie istnienia tych komplikacji nie usprawiedliwia nihilizmu czy ucieczki do teorii, które lekceważą krótkookresowy mikroekonomiczny proces kształtowania się cen”²⁹.

²⁸ Zob.: S. K. Mishra, *A Brief History of Production Functions*, <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/5254/>, 2007 [dostęp: 29.11.2010]; S. Bowles, *The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models*, „American Economic Review”, vol. 75, 1985, issue 1, s. 16-36.

²⁹ P. Samuelson, *Rejoinder: Agreements, Disagreements, Doubts, and the Case of Induced Harrod-neutral Technical Change*, „Review of Economics and Statistics” XLVIII,

W tym kontekście zaczęto stopniowo precyzować standardową formułę technicznej funkcji produkcji. Dążono do takiego definowania pojęć ekonomicznych wchodzących w jej zakres, aby można było wyszczególnić operacje fizyczne, które pomogłyby znaleźć odpowiednie jednostki miary. W rezultacie miało być możliwe przypisanie pewnych uzyskanych w ten sposób wielkości liczbowych pojęciom ekonomicznym. W tym celu przeprowadzono specyficzną operacjonalizację trzech podstawowych pojęć ekonomicznych: wyniku produkcji (Q), kapitału (K) i pracy (L). Jeśli chodzi o pojęcie czynnika pracy, to, jak się wydaje, dążono do wygenerowania takich odpowiednich jednostek miary w postaci zmiennych, za pomocą których można było opisać, zmierzyć i/lub oszacować ekonomiczny nakład pracy, które zawierałyby specyficzne dla tej tylko działalności obserwacje i które dostarczałyby podstaw do utrzymania założenia o jednorodności i podzielności czynnika pracy.

Wydaje się, że taką „łagodną” operacjonalizację pojęcia pracy przeprowadzono w kilku etapach, a miała ona na celu wypracowanie satysfakcjonujących jednostek w ujęciu ilościowym, za pomocą których stwierdzenie inicjatora operacjonalizmu w ekonomii, P. Samuelsona, iż „pracownicy to więcej niż jednostki abstrakcyjnego czynnika produkcji”, a „praca to czas ludzi poświęcany na produkcję”, nie byłoby już tylko i wyłącznie pustym hasłem. W pierwszej kolejności skupiono się na rozwinięciu i uzasadnieniu założenia o jednorodności pracy, według którego, niezależnie od tego, czy uznamy pracę za zasób (wielkość w danym momencie), czy strumień (wielkość w przedziale czasu), możliwe będzie znalezienie rzetelnej, uniwersalnej i jednorodnej jednostki miary w ujęciu fizycznym (technicznym), która miałaby znaczenie ekonomiczne w ramach funkcji produkcji. Jednostka ta miała obowiązywać dla nakładu pracy różniącego się w rzeczywistości pod względem wielkości czasu, intensywności wysiłku i stopnia umiejętności. Na taką jednostkę zaproponowano ostatecznie roboczogodzinę (pracownikogodzinę, osobogodzinę), czyli wielkość pracy wykonanej przez przeciętnego pracownika w ciągu jednej godziny, będącą jednostką, która miała odpowiadać zbliżonej wielkości przeciętnego produktu pracy. Z racji tego, że prosty nakład pracy można rozłożyć na jeszcze prostsze czynniki, takie jak: przedział czasu, intensywność wysiłku i stopień umiejętności, to zasadniczą kwestią pozostaje znalezienie

1966, s. 444-445 (cyt. za: G. C. Harcourt, *Spory wokół teorii kapitału: Cambridge contra Cambridge*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1975, s. 33).

sposobu, w jaki można zmierzyć wielkość tych zmiennych i następnie zsumować je do jednorodnej wielkości, jaką jest roboczogodzina?

Po pierwsze, ujęcie nakładu pracy w postaci nakładu czasu sprowadzono do postaci strumienia ilości niezróżnicowanych godzin, których oczekiwaną wielkość można sprecyzować *ex ante* w umowie o zatrudnienie, przy czym okazuje się, że w statystyce zatrudnienia nadal istnieje wiele wariantów tej ostatniej zmiennej w postaci: liczby godzin, za które pracownik jest opłacany i na które jego usługi są „wynajmowane”, liczby godzin „normalnie” przepracowanych, czy też liczby godzin rzeczywiście przepracowanych. Z punktu widzenia statystyki gospodarczej różnice pomiędzy tymi zmiennymi i jednostkami czasu mają wielkie znaczenie. Do tej kwestii wrócimy, kiedy będziemy omawiać wskaźnik wydajności oraz teorię indywidualnej podaży pracy.

Po drugie, dla ujęcia nakładu pracy w postaci nakładu wysiłku nie udało się jak dotąd wypracować żadnej uznanej jednostki pomiaru. W związku z trudnościami z empirycznym pomiarem nie można sprecyzować *ex ante* oczekiwanego poziomu intensywności wysiłku (faktycznej pracy) w umowie o zatrudnienie³⁰. Do kwestii tej powrócimy, kiedy będziemy omawiać teorię podaży pracy.

Po trzecie, ujęcie nakładu pracy w postaci nakładu umiejętności sprowadzono do „fizycznego wytwarzania wymagającego niewielkiej wiedzy i umiejętności”³¹, a siłę roboczą do wrodzonej „zdolności do fizycznego wytwarzania wymagającego niewielkiej wiedzy i umiejętności, zdolności, w którą, zgodnie z takim pojęciem pracy, pracownicy są uposażeni mniej więcej w równym stopniu”³². Otóż niezgoda na obowiązywanie takiego uproszczonego pojęcia pracy stanowiła punkt wyjścia krytyki standardowego ujęcia nakładu pracy przeprowadzonej przez teorię kapitału ludzkiego. Wraz z „rewolucją” w teorii ekonomii związaną z „inwestowaniem ludzi w siebie” taka upraszczająca interpretacja nakładu czasu i wysiłku uległa gruntownej korekcie. Mimo iż znane było już ujęcie pracy w postaci

³⁰ Co ciekawe, wydaje się, że te ustalenia stały się punktem wyjścia dla najbardziej współczesnych teorii podaży pracy (teoria płac opartych na efektywności, teoria wymiany podarunków itp.), przy czym, jak pokażemy w następnym rozdziale, zostały one rozwinięte za pomocą odwołania do trzeciej interpretacji idei przykrości, rozumianej jako unikanie wysiłku.

³¹ T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, „American Economic Review”, vol. LI, 1961, s. 3 (tłum. K.N.).

³² *Ibidem* (tłum. K.N.).

nakładu umiejętności, to jednak, zdaniem teoretyków kapitału ludzkiego, różnice pomiędzy nimi były ignorowane. W ten sposób odrzucono upraszczające założenie o homogeniczności umiejętności i skupiono uwagę na „różnicowaniu siły roboczej” oraz na takim ujęciu umiejętności, które uwydatni fakt, iż „nabywa” się je poprzez poczynienie inwestycji w kształcenie i szkolenie w oparciu o kalkulację stopy zwrotu z tej inwestycji. Do kwestii tej powrócimy przy omawianiu teorii kapitału ludzkiego.

Po czwarte, w oparciu o rachunek nakładów i wyników sprowadzono wskaźnik wydajności pracy do stosunku wielkości wytworzonej produkcji do wielkości nakładu pracy, przy czym okazuje się, że w statystyce gospodarczej dane dotyczące produkcji i nakładu pracy są często nieporównywalne. Jak ustalił John W. Kendrick³³, produktywność jako taka, a tym samym wydajność nakładu pracy, nie jest wielkością *stricte* ekonomiczną. Wywodzi się ona z matematycznej funkcji produkcji, która przedstawia sposób, w jaki wielkość produkcji zależy od wielkości nakładów zużytych w procesie produkcji oraz od stanu technologii. A zatem wydajność nakładu pracy wywodzi się bezpośrednio z szerszej kategorii, jaką jest produktywność czynników produkcji.

W przypadku wydajności kluczowe zdaje się być określenie tego, co jest nakładem pracy w ujęciu ilościowym lub co za taką jednostkę nakładu pracy można by uznać. Za punkt wyjścia przy poszukiwaniu ilościowych jednostek miary dla nakładu pracy uznaje się przede wszystkim prostą liczbę zatrudnionych osób. W trakcie kolejnych etapów postępowania badawczego wielkość tę najczęściej sprowadza się do tzw. liczby przepracowanych godzin (przepracowana osobogodzina, przepracowana roboczogodzina), przy czym przez liczbę przepracowanych godzin najczęściej rozumie się liczbę godzin, za które pracownik jest odpłacany i na które jego usługi są „wynajmowane”. Dysponując taką miarą, która odzwierciedla wyłącznie aspekt czasu i aspekt szacowanego wysiłku składających się na nakład pracy można dalej przejść do pomiaru samej wydajności nakładu pracy. Taką wydajność oblicza się w oparciu o tzw. techniczny rachunek nakładów i wyników. W konsekwencji tego wydajność wysiłku związanego z ponoszeniem określonego nakładu pracy sprowadza się do stosunku wielkości produkcji w ujęciu ilościowym do wielkości nakładu pracy w ujęciu ilościowym wyrażonej za pomocą liczby niezróżnicowanych przepracowanych godzin.

³³ D. Greenwald (ed.), *Encyclopedia of Economics*, op.cit., s. 767-773.

Wśród ekonomistów panuje powszechna zgoda, że wskaźnik wydajności nakładu pracy powinien należeć do podstawowych mierników stosowanych w statystyce gospodarczej. Nie znaczy to wcale, że nie jest on przedmiotem kontrowersji. Fakt ten został trafnie ujęty przez Williama M. Hildreda w następujących słowach:

„O ile pojęcie produktywności mogło rozwinąć się jako neutralne pojęcie naukowe odnoszące wyniki do nakładów w celu uzyskania miary wydajności, to jednak wykształciło ono kilka technicznych wariantów, a niepowodzenie ekonomistów w osiągnięciu teoretycznie istotnego konsensusu co do jej wahań i ich przyczyn otworzyło tym samym drzwi dla ideologicznego sporu nad jego sensem i znaczeniem”³⁴.

Tym, co zastanawia w ilościowej metodzie mierzenia wydajności nakładu pracy, w której dzieli się wielkość produkcji przez liczbę zatrudnionych, jest pewna niejasność związana z liczbą godzin przepracowanych przez zatrudnionych. Swoją drogą, sama kategoria – liczba przepracowanych godzin – jest dość problematyczna, a to ze względu na kwestię wyboru jednostek miary. Jak wspomnieliśmy już wyżej, nie do końca czasami wiadomo³⁵, czy taka liczba przepracowanych godzin to: liczba godzin, za które pracownik jest odpłacany i na które jego usługi są „wynajmowane”, czy liczba godzin „normalnie” przepracowanych, czy liczba godzin rzeczywiście przepracowanych, czy też jakaś inna realna wielkość. Zapewne taką wielkością nie jest rzeczywisty strumień wysiłku ponoszonego wraz z pracą, gdyż takowy nie posiada jak dotąd żadnego uznanego ilościowego miernika, a to zapewne z powodu trudności z empirycznym jego pomiarem³⁶. Co więcej, częstokroć, jak dowodzi W. M. Hildred, „dane dotyczące produkcji i nakładu pracy nie są porównywalne, i prowadzi to do tego, że wskaźnik wydajności, odkąd dzieli produkcję przez zatrudnienie, jest tylko statystyką niemającą żadnego

³⁴ W. M. Hildred, *Some Methodological and Political Issues Surrounding Productivity*, „Journal of Economic Issues” vol. XVII, 1983, no. 4, s. 1076 (tłum. K.N.).

³⁵ ILO, *Report II, Measurement of working time*, 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva 24 November – 5 December 2008, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/@stat/documents/publication/wcms_099576.pdf [dostęp: 09.11.2010], s. 10-20.

³⁶ Więcej na temat kontrowersji dotyczących pomiaru wysiłku można przeczytać w: M. Currie, I. Steedman, *Taking Effort Seriously*, „Metroeconomica” 1993, no. 44, s. 134-145; M. Currie, I. Steedman, *Really Taking Effort Seriously*, „Metroeconomica” 1995, no. 46, s. 211-212; M. Currie, I. Steedman, *Ordinality of Effort Revisited*, „Metroeconomica” 1997, no. 48(3), s. 306-309; H. Gintis, *Taking Effort Seriously: A Reply to Currie and Steedman*, „Metroeconomica” 1995, no. 46, s. 202-210; P. Skott, *Measuring Effort*, „Metroeconomica” 1997, no. 48(3), s. 300-305.

znaczenia”³⁷. Tak samo znaczenie wyłącznie statystyczne ma liczba przepracowanych godzin, wobec czego – jak przekonują reprezentanci teorii kapitału ludzkiego – trudno pomijać kwestie związane z jakością nakładu pracy i jakością tego, co należy wykonać, a więc z umiejętnościami. Ponadto, co istotniejsze, pojęcie „przeciętnego produktu pracy”, zbliżone do pojęcia wydajności pracy, nie należy, jak trafnie zauważył M. Blaug, do zasobu behawioralnych pojęć ekonomii głównego nurtu (w przeciwieństwie do szkół, które operują teorią wartości opartej na pracy). Oznacza to, że pracownik nie dąży do jego minimalizacji lub maksymalizacji. Jest to raczej wielkość ustalana *ex post*, którą można co prawda z różną dokładnością mierzyć, ale nie ma ona żadnego statusu w teorii ekonomii głównego nurtu.

Czy taki, przedstawiony przez nas powyżej, sposób operacjonalizacji ekonomicznego pojęcia nakładu pracy w ramach technicznej funkcji produkcji, polegający na wypreparowaniu właściwej czynnikowi pracy technicznej (fizycznej) jednostki miary w postaci „robotnikogodzin”, nie rodzi żadnych problemów? Rzeczywiście, przez długi czas w ramach teorii ekonomii głównego nurtu zastanawiająca była łatwość, z jaką akceptowano jako wystarczającą zasadę mierzenia nakładu pracy po prostu ilością robotnikogodzin, podczas gdy ideę mierzenia kapitału np. w tonach czy koniach mechanicznych odrzucano jako niespełniającą niezbędnych warunków. Zresztą sama kwestia pomiaru kapitału została podniesiona względnie późno, gdyż dopiero w latach 60. XX wieku. Chodzi tutaj o słynny spór dwóch ośrodków Cambridge dotyczący neoklasycznej metody mierzenia kapitału fizycznego, w którym reprezentanci angielskiego Cambridge (J. Robinson, P. Sraffa, L. Pasinetti) wykazali reprezentantom amerykańskiego Cambridge (P. Samuelson, R. Solow) niemożliwość znalezienia jednorodnej miary kapitału fizycznego, co miało unieważniać neoklasyczną funkcję produkcji i w konsekwencji teorię podziału dochodów opartą na teorii produktywności krańcowej.

3.2.3. Problem pomiaru kapitału i pracy

Przywołany spór znany jest w literaturze z zakresu historii myśli ekonomicznej jako „spór ośrodków z Cambridge”. Mimo iż przedmiotem kontrowersji był problem pomiaru kapitału fizycznego

³⁷ W. M. Hildred, *Some Methodological and Political Issues Surrounding Productivity*, *op.cit.*, s. 1080 (tłum. K.N.).

w teorii ekonomii głównego nurtu, to, jak się zdaje, ich konsekwencje dotyczyły również – choć nie w bezpośredni sposób – problemu mierzenia nakładu pracy. W związku z tym pod znakiem zapytania stała adekwatność dotychczasowego ekonomicznego pojęcia pracy.

Wydaje się, że tłem dyskusji było milczące założenie, iż teoria ekonomii opiera się na odpowiednim zestawie pojęć. Jedną ich klasę stanowią pojęcia psychofizjologiczne określające w trybie *ex ante* regułę (maksymę) postępowania podmiotów gospodarujących (np. minimalizacja lub maksymalizacja określonej wielkości), redukowaną często do prawidłowości psychofizjologicznych. Natomiast drugą ich klasę stanowią pojęcia oznaczające wielkości techniczne ustalane w trybie *ex post*, które można co prawda mierzyć w jednostkach technicznych lub jednostkach efektywności, lecz nie mają one żadnego statusu w teorii ekonomii (np. „przeciętny produkt pracy” lub „udział kapitału w produkcji”)³⁸. Problem określania reguł postępowania podmiotów gospodarujących (np. pracownika) poruszony zostanie w kontekście teorii podaży pracy. W tym miejscu istotny jest problem pomiaru wielkości kapitału fizycznego, który obejmuje kwestię sumowania nieporównywalnych przedmiotów fizycznych. Tak brzmiał przynajmniej ogólny argument reprezentantów angielskiego Cambridge skierowany przeciwko teorii neoklasycznej. Co więcej, zdaniem J. Robinson, nie sposób wygenerować niezmiennego elementu każdego dobra kapitałowego, który można by następnie zsumować, niezależnie od ceny tego dobra. Skąd zatem idea agregowania kapitału w teorii ekonomii głównego nurtu? Wiarygodnego wyjaśnienia tej kwestii dostarcza nam G. C. Harcourt, według którego:

„Poszukiwanie jednostki miary kapitału zrodziło się z przekonania, że zarówno (jednorodną) pracę, jak i ziemię można było mierzyć w ich własnych jednostkach technicznych w ten sposób, że ich produkt krańcowy można było określić niezależnie od cen czynników produkcji w stanie równowagi. Pozwoliło to na wykorzystanie ich produktów krańcowych do wyjaśnienia ich cen. Jednakże zagregowanego kapitału nie można było mierzyć w podobny sposób w jego jednostkach technicznych. Można go było tylko określić w jednostkach wartościowych, zarówno dlatego, że stopa zysków czy stopa procentowa, liczba niemianowana, musiała mieć wartość, która by stanowiła punkt zaczepienia, jak i dlatego, że dobra kapitałowe były

³⁸ Zob.: M. Blaug, *Teoria ekonomii, Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 500.

niejednorodne i stanowiły *czyjąś prywatną* własność. (Gdyby dobra kapitałowe nie były *czyjąś prywatną* własnością, nie musiałyby być oszacowane)³⁹.

Czy rzeczywiście nie można zmierzyć kapitału? Odpowiedź neoklasyków głosiła, iż wystarczy w takiej sytuacji dodać wartość pieniężną wszystkich dóbr kapitałowych, by otrzymać zagregowaną wielkość kapitału. Nie zadowalało to jednak przeciwników, dla których taka „pieniężna” miara kapitału była już częściowo zdeterminowana stopą zysku, podczas gdy neoklasycy utrzymywali, że to stopa zysku jest zdeterminowana przez wykorzystywaną wielkość kapitału. W ten sposób krytyka angielskiego Cambridge miała wykazać, iż argumenty stosowane w ramach teorii neoklasykcyjnej stanowią w istocie błędne koło.

Zresztą problemy związane z neoklasykcyjną techniczną funkcją produkcji, formalnym narzędziem prezentowania efektywności wykorzystania (transformacji) zasobów ekonomicznych, podsumowuje w następujących słowach Joan Robinson:

„Fakt, że w neoklasykcyjnym programie nauczania ekonomii dominuje koncepcja funkcji produkcji, w którym względne ceny czynników produkcji przedstawia się jako funkcję stosunku, w którym są one zatrudniane przy danym stanie wiedzy technicznej, przyczynił się do zubożenia rozwoju tej dyscypliny, ponieważ skupiając się na kwestii proporcji czynników, odwrócił uwagę od trudniejszych, lecz cenniejszych pytań dotyczących wpływu mechanizmów, jakie rządzą wielkością dostarczanych czynników oraz przyczyn i konsekwencji zmian poziomu wiedzy technicznej. Co więcej, funkcja produkcji stała się potężnym narzędziem błędnej edukacji. Uczy się studenta teorii ekonomii zapisu $Q = f(L, K)$, gdzie L oznacza wielkość pracy, K wielkość kapitału, a Q wskaźnik wielkości produkcji towarów. Poleca mu się zakładać, iż wszyscy pracownicy są tacy sami i mierzyć L w osobogodzinach pracy; wspomina mu się coś na temat problemu związanego z zastosowaniem odpowiednich wskaźników przy wyborze jednostek produktu; a potem szybko przechodzi się do następnego zagadnienia w nadziei, że nie zdąży zapytać, w jakich jednostkach mierzy się K . Zanim kiedykolwiek postawi on to pytanie, będzie już profesorem, i w ten sposób niedbałe nawyki myślenia przekazuje się z jednego pokolenia na drugie⁴⁰.

³⁹ G. C. Harcourt, *Spory wokół teorii kapitału: Cambridge contra Cambridge*, op.cit., s. 34-35.

⁴⁰ J. Robinson, *The Production Function and the Theory of Capital*, „Review of Economic Studies” 1953-1954, no. 21(2), s. 81 (tłum. K.N.).

Jakie wnioski płyną z takiego ponownego odczytania „sporu ośrodków z Cambridge” pod kątem treści pojęcia pracy? Po pierwsze, wydaje się, że spór o kapitał dotyczył przede wszystkim tego, czy nakład czynnika produkcji (np. kapitału) powinno się mierzyć w „specyficznych jednostkach technicznych”, które czyniłyby zadość szczególnej naturze danego czynnika, czy też w „uniwersalnych jednostkach efektywności” abstrahujących od szczególnych właściwości czynnika (np. produktywność krańcowa w ujęciu fizycznym). Po drugie, pojawia się pytanie, czy problem pomiaru w równym stopniu dotyczy nakładu pracy w postaci robotnikogodzin (osobogodzin), a jeśli nie, to czy wystarczającym argumentem jest powoływanie się na fakt, iż praca jest ucieleśniona w człowieku.

W istocie niezrozumiałe wydaje się unikanie przez ekonomistów jeszcze do lat 60. XX wieku dyskusji nad problemem mierzenia nakładu pracy i, w gruncie rzeczy, nad problemem nośności ekonomicznego pojęcia pracy. Wydaje się, że, nie licząc ustaleń teorii kapitału ludzkiego, sytuacja ta utrzymuje się nadal. Wydaje się jednak, iż problem niejednorodności kapitału i ewentualnie pracy ma znaczenie dla teorii ekonomii w zależności od specyfiki i formy transakcji ekonomicznej, której przedmiotem są „dobra kapitałowe” i nakłady pracy. Jak słusznie zauważa M. Blaug, „niejednorodność kapitału ma znaczenie jedynie dlatego, że dobra kapitałowe są kupowane, a nie wynajmowane”⁴¹. Stąd analogicznie ewentualna niejednorodność pracy, z racji tego, że jest ona wynajmowana w danym przedziale czasu, a nie kupowana, nie ma większego znaczenia ekonomicznego.

Problemy dotyczące pomiaru nakładu pracy i jego agregacji przez długi czas były przedmiotem „nie kończących się sporów z podręczników ekonomii pracy”⁴². To samo dotyczyło kwestii kształtu i nachylenia krzywej indywidualnej podaży pracy. Jednak w tym przypadku, oprócz problemu pomiaru, dał znać o sobie problem zredukowania motywów stojących za decyzją o wielkości pracy, jaką podmiot gospodarujący zechce wykonać, do prawidłowości psychofizjologicznych. Okazuje się, że także w przypadku współczesnych modeli podaży pracy indywidualnego pracownika powracają różne wariacje modelu przykrości pracy.

⁴¹ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, op.cit., s. 540.

⁴² M. Blaug, *Metodologia ekonomii*, op.cit., s. 346.

3.2.4. Teoria indywidualnej podaży pracy

Problem podaży pracy indywidualnego pracownika w teorii ekonomii głównego nurtu dotyczy trzech podstawowych przypadków: po pierwsze, podaży nakładu pracy w sensie przykrego wysiłku (model przykry wysiłek-dochód); po drugie, podaży nakładu pracy w sensie czasu pracy (model przykry czas pracy-dochód); po trzecie, optimum dobrobytu pracownika w postaci maksymalizacji funkcji użyteczności (model czas wolny-dochód).

Istotne jest, iż neoklasyczna teoria indywidualnej podaży pracy stanowi rozwinięcie problemu alokacji zasobów, przed jakim staje konsument. Wobec tego pracownik w ramach neoklasycznej teorii ekonomii o tyle pozostaje w kręgu zainteresowania, o ile stanowi „pracującego konsumenta”. Co więcej, współczesne modele indywidualnej podaży pracy to modele alokacji na podstawie preferencji „pracujących konsumentów”. Trudno mówić w przypadku indywidualnej podaży pracy o jednej spójnej teorii. Jak się okaże, problem ten znajduje swoje rozwiązanie w postaci trzech kanonicznych klas modeli podaży pracy indywidualnego pracownika, które różnią się w zależności od powziętej jednostki nakładu pracy i przedmiotu alokacji (intensywność wysiłku, przedział czasu pracy czy substytucja dochodu i czasu wolnego).

Pierwszym przypadkiem jest kanoniczny model indywidualnej podaży pracy w sensie przykrego wysiłku, gdzie nakład pracy wyrażony jest w nakładzie wysiłku, który może mieć różne stopnie intensywności. W ramach tego modelu dąży się do wskazania krótkoterminowych wariacji owej intensywności wysiłku w danym przedziale czasu. Zgodnie z interpretacją idei przykrości zawartą w teorii realnego kosztu psychologicznego pracy założono, że praca ludzka to przykre poświęcenie, niosące ze sobą narastające w miarę trwania wysiłku znużenie oraz zmniejszającą się psychologiczną wartość przypisywaną przez wytwarzającego kolejnej jednostce wytworzonego przez siebie produktu. W takiej sytuacji każdy pracownik, chcąc maksymalizować dochód i minimalizować subiektywne poświęcenie się, dąży do zrównania krańcowej użyteczności z dochodu i krańcowej przykrości wysiłku. Dokonuje tego, manipulując w odpowiedni sposób wielkością dziennego nakładu swojego wysiłku, „poruszając się” po skali wyznaczonej z jednej strony „przykrością” („ujemną użytecznością”), a z drugiej strony „znośnością” („przyjemnością”). Taki kanoniczny model krótkookresowych wariacji intensywności wysiłku stanowi, jak podkreślają niektórzy

komentatorzy, analogię do fizycznego zjawiska zużycia energii⁴³. Interpretując pracę w kategoriach poświęcenia energii fizycznej i psychicznej redukuje się jej cechy do prawidłowości psychofizjologicznej w postaci przykrości (ujemnej użyteczności) wysiłku związanej z trwaniem pracy fizycznej. Przykrość wysiłku związana z ponoszeniem określonego nakładu pracy nie jest wielkością *stricte* ekonomiczną, a raczej pewnym fizjologicznym i psychologicznym założeniem odnoszącym się nie tyle do pracy ludzkiej jako takiej, ile do szczególnego jej przypadku. Odnosi się on do każdej fizycznej, mozolnej, monotonnej i trwającej w pewnym przedziale czasowym czynności wymagającej od człowieka ponoszenia nakładów energii. Przykrość pracy kojarzoną z bezpośrednim manipulowaniem przedmiotami fizycznymi szacuje się w oparciu o tzw. subiektywny fizjologiczno-psychologiczny rachunek bólu i przykrości. W wyniku tego przykrość wysiłku związanego z ponoszeniem nakładu pracy szacuje się ekonomicznie za pomocą, nie do końca sprecyzowanej, psychologicznej jednostki przykrości przypadającej na jednostkę wytworzonego produktu. Podążając za interpretacją dostarczoną przez Blauga, owa zasada przykrości pracy dla człowieka głosi, iż:

„jeżeli wysiłek ludzki ma jakąś dodatnią wartość ze względu na swoją uciążliwość, to dana osoba będzie skłonna oferować swoją pracę tak długo, jak długo jest zdania, że osiągnie satysfakcję przewyższającą odczuwalną przykrość wysiłku”⁴⁴.

Czy taki model krótkookresowych wariacji intensywności wysiłku w danym przedziale czasu (dzień pracy) nie pociąga za sobą żadnych trudności i problemów niedookreśloności? Przecież

⁴³ Można zaryzykować stwierdzenie, że taki a nie inny status pojęcia pracy we współczesnej ekonomii ortodoksyjnej jest zdeterminowany obraniem takiej a nie innej „ścieżki”. Nie bez znaczenia jest tutaj, podkreślany zresztą przez kilku metodologów ekonomii (E. Fullbrook, P. Mirowski, B. Berthe i M. Renault), fakt, iż twórcy stanowiska neoklasycznego (W. S. Jevons, L. Walras) formułowali swoje teorie ekonomiczne poprzez analogie do ówczesnych teorii fizycznych (m.in. mechaniki newtonowskiej). Jednak szerokie zagadnienie ewentualnego powiązania między XIX-wieczną fizyką a rodzącą się wówczas teorią neoklasyczną, jakkolwiek niezwykle istotne, nie stanowiło głównego przedmiotu moich dociekań. Istotne w tym kontekście było wyłącznie zasygnalizowanie podobieństwa pomiędzy kanoniczną postacią modelu przykrości pracy i wysiłku w ekonomii neoklasycznej (W. S. Jevons) z ówczesnymi fizycznymi badaniami nad energią (Bernouilli). W tej kwestii zob.: P. Mirowski, *Physics and the 'Marginalist Revolution'*, „Cambridge Journal of Economics” 1984, no. 8, s. 361-379; P. Mirowski, *More Heat than Light: Economics as Social Physics, Physics as Nature's Economics*, Cambridge University Press, Cambridge 1989.

⁴⁴ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 318.

trudno nie przyznać, że owa zasada nie działa w przypadkach rzeczywistego i uciążliwego wysiłku fizycznego. Po pierwsze, istnieje duże prawdopodobieństwo, iż o ile dotyczy ona w przeważającej mierze pracy ludzkiej, o tyle w pewnej mierze może również charakteryzować beczynność ludzką (lenistwo, bierne spędzanie czasu wolnego). Po drugie, wychodząc z milczącego założenia o pracy „na akord”, abstrahuje ona od szczególnego trybu świadczenia najemnej pracy za płacę w oparciu o umowę o pracę, która narzuca w trybie *ex ante* ilość godzin pracy. W związku z tym pracownik nie ustala sobie godzin pracy i przez to może być zobowiązany kontynuować pracę nawet po przekroczeniu subiektywnego punktu, w którym krańcowa użyteczność z dochodu zrównuje się z krańcową przykrością wysiłku. Dlatego tak sformułowana zasada przykrości w dość istotnym stopniu nie przystaje do rzeczywistości rynku pracy. Ponadto, jak celnie zauważa Blaug, „przykrość pracy jest funkcją nie tylko jej czasu i intensywności, ale i otoczenia, a także jakości tego, co należy wykonać”⁴⁵. Co nie znaczy, że dwa ostatnie czynniki unicestwiają ową przykrość towarzyszącą dokuczliwemu wysiłkowi. Jest raczej tak, że zarówno otoczenie, środowisko pracy, działania współpracowników, jak i jakość oraz charakter pracy przyczyniają się do jej skorygowania, mogąc bądź to wydatnie złagodzić, bądź też znacznie zintensyfikować subiektywne „odczuwanie” tejże przykrości wiążącej się z osobistym wysiłkiem ponoszonym przez pracownika.

Drugim przypadkiem jest kanoniczny model indywidualnej podaży pracy w sensie poświęcania czasu, gdzie nakład pracy wyrażony jest w nakładzie czasu pracy, który może mieć różną długość. W ramach tego modelu dąży się do wskazania średniookresowych wariacji w alokacji jednostek czasu, jakim się dysponuje (czas pracy, czas wolny, produkcja w gospodarstwie domowym) na różne ich zastosowania. Zgodnie z interpretacją idei przykrości zawartą w teorii alternatywnego kosztu czasu pracy założono, że praca jest poświęceniem czasu i niesie ze sobą rezygnację z innych korzyści, jakie można by zrealizować w tym samym czasie, a więc za ostateczną jednostkę pracy można uznać utraconą kombinację korzyści z innego sposobu spędzenia czasu (wolnego), która dla spędzającego czas w pracy pracownika stanowi alternatywny koszt psychologiczny czasu pracy. W takiej sytuacji, jak stwierdza M. N. Rothbard:

⁴⁵ *Ibidem*, s. 319.

„przeznaczenie każdej godziny na pracę jest zatem przez człowieka rozważane w kontekście przykrości pracy (łącznie z utraconym czasem wolnym i wszelkim niezadowoleniem z wykonywanej pracy) oraz użyteczności wynikającej z przeznaczenia tej godziny na produkcję pożądaných dóbr (łącznie z dobrami przyszłymi oraz wszelką przyjemnością płynącą z pracy), czyli wartości produktu końcowego. Każdą godzinę pracy człowiek przeznaczony na produkcję *tego* dobra, którego produkt końcowy jest umiejscowiony najwyżej na jego skali”⁴⁶.

W takiej sytuacji każdy pracownik, chcąc maksymalizować dochód i minimalizować subiektywne poświęcenie się, dąży do zrównania końcowej użyteczności z produktu i czasu wolnego oraz końcowej przykrości czasu poświęconego na pracę. Dokonuje tego, substytuując w odpowiedni sposób wielkością czasu pracy, czasu wolnego i czasem produkcji domowej. Z racji istnienia przykrości pracy, jednostka tak długo preferuje czas pracy względem czasu wolnego, jak długo wartość stawki płacy za godzinę przekracza wartość innej możliwości skonsumowania danej jednostki czasu. W ten sposób przyjęto, że chociaż pracownik nie modyfikuje swego wysiłku ze względu na „potrzebę” czerpania przyjemności z samej pracy, to może sobie ten niedostatek zrekompensować manipulowaniem kombinacją osiągniętego dochodu i dostępnego czasu wolnego.

Przywołajmy w tym miejscu podstawowe założenia, jakie przyjmują czołowi reprezentanci ekonomiki pracy, R. Ehrenberg i R. Smith, według których:

„decyzja o podjęciu pracy jest ostatecznie decyzją dotyczącą tego, na co poświęcić czas. Jednym ze sposobów wykorzystania dostępnego czasu jest spędzenie go na przyjemnych rozrywkach. Drugim głównym sposobem, w jaki ludzie wykorzystują swój czas, jest praca. Można pracować w domu, wykonując takie zajęcia domowe, jak wychowywanie dzieci, szycie, budowanie czy nawet uprawianie warzyw i owoców. Jednak można równie dobrze pracować za wynagrodzeniem i wykorzystać swoje zarobki na zakup jedzenia, odzieży, na opłacenie mieszkania czy opieki nad dziećmi. Ponieważ praca za wynagrodzeniem oraz praca w gospodarstwie domowym to dwa sposoby na wykonanie tych samych zajęć, możemy początkowo pominąć rozróżnienie pomiędzy nimi i traktować wszelką pracę jako pracę za wynagrodzeniem. W związku z tym decyzja o podjęciu pracy

⁴⁶ M. N. Rothbard, *Ekonomia wolnego rynku*, t. 1, Fijor Publishing Company, Warszawa 2007, s. 164.

powinna być określana jako wybór pomiędzy czasem wolnym a pracą za wynagrodzenie⁴⁷.

Oznacza to, że osoba może w tej sytuacji wybierać spośród zestawu takich dostępnych rodzajów działalności, jak: najemna praca za płacę, nieodpłatna produkcja (praca) w gospodarstwie domowym i czas wolny (czas wypoczynku). Sam czas wolny jest – jak się zdaje – traktowany w tej tradycji ekonomicznej jako wartość sama w sobie, jako swoisty stan *quasi* naturalny, który człowiek w odpowiednich warunkach ekonomicznych, tzn. nie będąc przymuszonym do niczego innego, przedkłada nad pozostałe formy działalności ludzkiej.

Czy taki model średniookresowych wariacji w alokacji jednostek czasu, jakim się dysponuje na czas pracy, czas wolny i produkcję w gospodarstwie domowym, nie pociąga za sobą żadnych trudności i problemu niedookreśloności? Po pierwsze, omawiany model, skupiając się na średnim okresie, pozostawia pewien przedział nieoznaczoności, gdyż nie tłumaczy w sposób dostateczny różnych stopni intensywności pracy w danym dziennym przedziale czasu pracy. Po drugie, pracownik nie może w warunkach współczesnego rynku pracy w pełni swobodnie decydować o wyborze zatrudnienia, albowiem, jak zauważa Blaug, „nie może modyfikować proporcji swych usług sprzedawanych rozmaitym nabywcom; wybór między różnymi rodzajami zatrudnienia w istocie odbywa się na zasadzie: ‘jedno albo drugie’. Decyzja pracownika o przyjęciu określonego zajęcia nie ma cech wyboru marginalnego i z tej przyczyny między alokacją zasobów ludzkich i zasobów innego typu zasadniczo brak paraleli⁴⁸. Specyfika statusu pracownika polega na tym, że z reguły nie może w tym samym czasie oferować swoich usług więcej niż jednemu usługobiorcy. Tym samym, w chwili, gdy korzyści z poświęcenia czasu na pracę w jednym miejscu stają się mniejsze niż korzyści wynikające z alternatywnego spędzenia tego czasu w innym miejscu pracy, pracownik ma bardzo ograniczone możliwości zmiany sposobu zastosowania swojej siły roboczej w czasie pracy i na rynku pracy.

Wreszcie trzecim przypadkiem jest, najbardziej zaawansowany analitycznie, kanoniczny model optimum dobrobytu pracownika, gdzie wielkość indywidualnej podaży pracy pracownika wyznacza się w postaci odwrotności funkcji popytu indywidualnego konsumenta na dobra konsumpcyjne. „Pracujący konsument” dokonuje

⁴⁷ R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Addison Wesley Longman, Inc., Reading, MA 2000, s. 183 (tłum. K.N.).

⁴⁸ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 506.

wyboru spośród dwóch klas dóbr konsumpcyjnych: czasu wolnego i dochodu. O ile jeszcze dla Samuelsona i Nordhaus'a „praca to czas ludzi poświęcany na produkcję”⁴⁹ i jako taki miał stanowić „jednocześnie najpowszechniejszy i najbardziej decydujący czynnik w rozwiniętej gospodarce przemysłowej”⁵⁰, o tyle dla Johna Hicksa praca to po prostu czas, który nie jest poświęcany na wypoczynek.

Jakie są podstawowe założenia kanonicznego modelu optimum dobrobytu pracownika opartego na efekcie substytucji czasu wolnego i dochodu oraz efekcie dochodowym? Wydaje się, że przedmiotem dociekań jest wyjaśnienie wielkości godzin, jakie jednostka zechce przepracować, a metodą powziętą dla realizacji tego zamierzenia jest teoria wyboru konsumenta. Reprezentanci ekonomiki pracy argumentują, że zaaplikowanie analiz popytu na dobra konsumpcyjne do analiz podaży nakładu pracy jest po prostu wygodną hipotezą. Odtąd podaż pracy jest odwrotnością funkcji popytu na czas wolny, a sam problem wyboru, przed jakim staje „pracujący konsument”, dotyczy optymalnej alokacji czasu.

Co więcej, popyt „pracującego konsumenta” na dobra, jakimi są czas wolny i dochód (koszyk dóbr, jakie można kupić za daną ilość wynagrodzenia), staje się funkcją trzech podstawowych czynników: kosztu alternatywnego danego dobra, zestawu preferencji oraz stopnia uposażenia w majątek. Po pierwsze, stawia się hipotezę dotyczącą tego, co stanowi alternatywny koszt jednostki czasu wolnego. Okazuje się, że „pracujący konsument”, kolejny wariant *homo economicus*, może swobodnie decydować w kwestii przeznaczenia czasu, jaki ma do dyspozycji (24 godziny), na dwa alternatywne sposoby jego wykorzystania: czas pracy za płacę i czas wolny. W takiej sytuacji koszt przeznaczenia jednostki czasu na wypoczynek (działalność nieprodukcyjną) równa się temu, co można by zarobić, przeznaczając tę jednostkę czasu na pracę (działalność produkcyjną). Dlatego alternatywny koszt godziny czasu wolnego równa się stawce płacy za godzinę. Oznacza to, że nawet stawka płac nie jest ceną usług pracy, lecz po prostu alternatywnym kosztem czasu wolnego. Po drugie, stawia się hipotezę dotyczącą tego, jak kształtują się preferencje „pracującego konsumenta”. W tym celu formułuje się, analogicznie do technicznej funkcji produkcji, funkcję użyteczności „pracującego konsumenta”. Taka funkcja użyteczności zależy

⁴⁹ P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *Ekonomia, op.cit.*, s. 34.

⁵⁰ *Ibidem*.

od dwóch argumentów: dochodu oraz czasu wolnego. Oczywiście dobra te są w opinii pracownika swoimi substytutami, a manipulowanie ich proporcjami ma zapewnić temu ostatniemu ten sam stopień satysfakcji. Okazuje się, że „pracujący konsument” zdradza wiele takich kombinacji dochodu pieniężnego i godzin poświęcanych na czas wolny, które przynoszą mu jednakową użyteczność. Twierdzi się wówczas, że „pracujący konsument” znajduje się w „stanie obojętności”, który graficznie obrazują „krzywe obojętności”, czyli takie kombinacje dostępnych dóbr, które dają mu tę samą użyteczność.

Nie oznacza to jednak, iż nie istnieją żadne ograniczenia dla możliwego poziomu satysfakcji. Dlatego przechodzi się do trzeciego etapu, w którym wyznacza się „linie ograniczenia budżetowego”, odzwierciedlające dostępne kombinacje czasu wolnego i dochodu. Obejmują one dwa rodzaje ograniczeń: czasu i dochodów pieniężnych. Po pierwsze, oczywiste jest, że „pracujący konsument” dysponuje wyłącznie 24 godzinami, które może przeznaczyć na różne zastosowania. Po drugie, zakłada się, że stanowi on „biorcę cen”, który nie wywiera żadnego wpływu na wysokość stawki płacy za godzinę, stanowiącej jednostkę egzogeniczną wyznaczoną przez mechanizm rynku pracy. Jedyne co może, to ją zaakceptować bądź odrzucić. W przypadku akceptacji, dochody osiąmane z pracy będą stanowić rezultat pomnożenia stawki płacy za godzinę (czynnik egzogeniczny) oraz liczby przepracowanych godzin (czynnik endogeniczny). Chociaż „pracujący konsument” nie ma możliwości ustalania stawki płacy za godzinę, może jednak wpływać na wysokość dochodów czerpanych z pracy za pomocą manipulowania liczbą godzin pracy. Nie oznacza to wcale, iż maksymalizując wyłącznie dochody z pracy, maksymalizuje on jednocześnie swoją użyteczność i dobrobyt. Ten ostatni zależy od tego, czy w danej chwili przeważa w jego przypadku efekt substytucyjny (poświęcenie jednostki czasu wolnego na rzecz jednostki dochodu, przy założeniu, że stawka płac rośnie), czy też efekt dochodowy (poświęcenie jednostki czasu pracy na rzecz czasu wolnego, przy założeniu, że dochód rośnie).

Czy taki kanoniczny model optimum indywidualnego dobrobytu pracującego konsumenta nie pociąga za sobą żadnych trudności? Wydaje się, że problem niedookreśloności „pracy” w tym modelu można rozumieć dwójako. Po pierwsze, w ramach takiego kanonicznego modelu optimum dobrobytu pracującego konsumenta, jak stwierdza Laurent Derobert, głosi się, iż:

„jednostka dąży do tego, by wykorzystywać swój czas w optymalny sposób. Maksymalizuje ona, w obliczu ograniczeń budżetowych określonych przez stawkę płacy, osiąganą użyteczność, która jest funkcją czasu wolnego i dochodu, i osiąga optimum w chwili, gdy krańcowa stopa substytucji czasu wolnego i dochodu równa się stawce płacy za godzinę”⁵¹.

Istotne jest tutaj, że, paradoksalnie, „praca” nie pojawia się w powyższym sformułowaniu omawianego modelu indywidualnej podaży pracy. Okazuje się, że pojęcie pracy rozumianej jako czas nieprzeznaczany na wypoczynek pojawia się dwa razy: na samym początku, w kontekście rozróżnienia czasu pracy i czasu wolnego, oraz na końcu, w kontekście stwierdzenia rezultatu. W międzyczasie „praca” po prostu znika. Przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele. Powzięcie modelu podaży pracy w formie modelu substytucji czasu wolnego i dochodu i analityczne pominięcie pracy motywowane było m.in.: wygodą, która umożliwia skorzystanie z ustaleń teorii wyboru konsumenta, oraz heurystyką, która dostarcza znaczących rezultatów. Ponadto wydaje się, że jednym z powodów tego stanu rzeczy może być pewnego rodzaju „tabu”. Zakładając, że technika prowadzenia analiz oraz sam język analiz nie są neutralne aksjologicznie, wydaje się, że pominięcie „pracy” w modelach indywidualnej podaży pracy stanowi reakcję społeczności ekonomicznej na fakt, iż w przeszłości owo pojęcie było częstokroć zbyt obciążone normatywnie.

Po drugie, w ramach takiego kanonicznego modelu optimum dobrobytu pracującego konsumenta, jak stwierdza M. Blaug, formuluje się milcząco specyficzny warunek optymalnej intensywności pracy, który mówi, iż:

„[subiektywna – przyp. K.N.] krańcowa stopa substytucji między pracą a wypoczynkiem (...) musi się równać [obiektywnej – przyp. K.N.] krańcowej stopie transformacji technicznej między godzinami pracy a wynikającym stąd produktem”⁵².

Spełnienie tak sformułowanego kryterium oznacza osiągnięcie optymalnego poziomu indywidualnego dobrobytu przez pracującego konsumenta. Co istotne, zakłada się tutaj, iż „krańcową stopę substytucji między pracą a wypoczynkiem” doskonale przedstawia „krzywa obojętności”, która stanowi odzwierciedlenie zestawu

⁵¹ L. Derobert, *On the Genesis of the Canonical Labor Supply Model*, „Journal of the History of Economic Thought” vol. 23, 2001, no. 2, s. 199 (tłum. K.N.).

⁵² M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 612.

preferencji, wśród których przeważa specyficzna awersja do przykrości. Otóż takie subiektywne kryterium przykrości stanowi pojęcie psychofizjologiczne określające w trybie *ex ante* regułę postępowania pracownika. Ponadto zakłada się, że „krańcową stopę transformacji technicznej między godzinami pracy a wynikającym stąd produktem” można precyzyjnie mierzyć w jednostkach efektywności w postaci wskaźnika wydajności, który stanowi pojęcie techniczne określające w trybie *ex post* efektywność postępowania pracownika. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż zredukowanie motywacji stojących za świadczeniem pracy do prawidłowości psychofizjologicznej związanej z awersją do przykrości obarczone jest dużym prawdopodobieństwem niereprezentatywności. Tak samo pomiar wydajności pracy wiąże się z dużymi technicznymi trudnościami.

Reasumując, transakcja zawierana na rynku pracy jest transakcją wielowymiarową, obejmującą płacę, nakład wysiłku, nakład czasu, szczegółowy zakres zadań do realizacji czy czas trwania umowy o pracę. Dlatego podkreślana w standardowych modelach indywidualnej podaży pracy kombinacja stawki płacy i liczby przepracowanych godzin reprezentuje tylko część zmiennych, które wchodzą w zakres tej transakcji⁵³. Okazuje się, że oprócz psychofizjologicznych prawidłowości związanych z awersją do przykrości, w grę wchodzi jeszcze kwestie związane z nastawieniem do pracy, stopniem solidarności wśród współpracowników, stopniem zaangażowania w proces podejmowania decyzji, stopniem upodmiotowienia i autonomii w miejscu pracy, dla których to charakterystyk trudno jednak było znaleźć ilościowe fizyczne i/lub psychologiczne jednostki miary, wobec czego nie mogły stanowić one do tej pory ważkiego przedmiotu ekonomicznych dociekań. Dlatego model indywidualnej podaży pracy ma swoje ograniczenia, które nie pojawiają się w przypadku modelu endogenicznego stosunku pracy. Do tej kwestii powrócimy w rozdziale IV.

Przedstawione powyżej, standardowe ujęcie pracy, odwołujące się do awersji do przykrości oraz presji wydajności, znalazło swój wyraz w teorii produkcji i podziału. W ramach neoklasycznej teorii produkcji wszystko zmienia się, z jednej strony, w rezultacie narastającego znużenia towarzyszącego trwającemu wysiłkowi oraz, z drugiej strony, w rezultacie zmniejszającej się psychologicznej wartości przypisywanej przez wytwarzającego kolejnej jednostce wytworzonego przez siebie produktu. W ramach neoklasycznej

⁵³ Zob.: J. Pencavel, *Labor Supply of Men: A Survey*, w: O. C. Ashenfelter, R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, Elsevier, North-Holland 1987, s. 5-6.

teorii podziału natomiast, zjawisko narastającego znużenia wchodzi w swoisty sojusz z ujmowanym fizycznie i ilościowo tzw. prawem malejących przychodów, malejących od pewnego momentu wraz z angażowaniem kolejnych jednostek określonego czynnika produkcji, przy niezmięnionej ilości pozostałych czynników.

W sytuacji potraktowania w kontekście standardowej teorii czynników produkcji pracy ludzkiej jako wyłącznie nakładu produkcyjnego, wyłania się takie jej pojęcie, które można sprowadzić do „fizycznego wytwarzania wymagającego niewielkiej wiedzy i umiejętności”⁵⁴ produkcyjnych. Wówczas kategoria siły roboczej odwołuje się do wrodzonej „zdolności do fizycznego wytwarzania wymagającego niewielkiej wiedzy i umiejętności, zdolności, w którą, zgodnie z takim pojęciem pracy, pracownicy są uposażeni mniej więcej w równym stopniu”⁵⁵. Okazuje się, że niezgoda na obowiązywanie takiego pojęcia pracy jako wyłącznie nakładu zwykłej fizycznej wytwórczości oraz takiego pojęcia siły roboczej jako zasobu przede wszystkim wrodzonych zdolności i prostych umiejętności produkcyjnych stanowiła punkt wyjścia krytyki standardowej teorii czynników produkcji przeprowadzonej ze strony zdobywającej coraz większą popularność teorii kapitału ludzkiego.

3.3. Pojęcie pracy w kontekście teorii kapitału ludzkiego

O ile więc przedstawiciele standardowej ekonomii neoklasycznej – zwłaszcza teorii produktywności krańcowej – jeszcze do lat 60. XX wieku zadowalali się prostą interpretacją pracy ludzkiej w kategoriach czynnika produkcji czy nakładu produkcyjnego, o tyle wraz z tym, co określane jest przez historyków myśli ekonomicznej mianem rewolucji w teorii ekonomii związanej z „inwestowaniem ludzi w siebie”, taka upraszczająca interpretacja uległa gruntownej korekcie. Stanowi to drugą odsłonę sporu wokół ekonomicznego pojęcia pracy i problemu pomiaru jej nakładu. Jako zasadniczy powód tej korekty przywołuje się podzielane przez teoretyków kapitału ludzkiego przekonanie, jakoby dotychczasowe „pojęcie pracy było

⁵⁴ T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, op.cit., s. 3 (tłum. K.N.).

⁵⁵ *Ibidem* (tłum. K.N.).

błędne w klasycznym okresie i jest ewidentnie błędne obecnie”⁵⁶. W efekcie tego postanowiono porzucić lub przynajmniej osłabić „upraszczające założenie o homogeniczności pracy i skupić uwagę na zróżnicowaniu siły roboczej”⁵⁷ pod względem specyficznych umiejętności zawodowych. Co więcej, w znacznym stopniu przeformułowano standardowe ujęcie pracy ludzkiej jako czynnika produkcji, traktując ją od tej pory raczej jako „wytworzone środki produkcji”, będące wynikiem poczynionych wcześniej inwestycji i nakładów ekonomicznych. Odtąd kluczowe stało się zagadnienie jakości wytworzonych umiejętności zawodowych.

Z uwagi na panujące zróżnicowanie indywidualnych zasobów siły roboczej pod względem poziomu posiadanej wiedzy teoretycznej i umiejętności zawodowych odrzucono założenie o jednorodności pracy. W wyniku tego zastąpiono kategorię jednorodnego czynnika pracy dwiema odrębnymi jakościowo kategoriami, a mianowicie „zwykłą” pracą ludzką oraz kapitałem ludzkim. Przy czym termin praca „zwykła” miałby dotyczyć działalności wykonywanej przez pracowników nisko wykwalifikowanych, natomiast termin kapitał ludzki miałby dotyczyć działalności wykonywanej przez pracowników wysoko wykwalifikowanych. Odtąd przeważająca część analiz skupiona została wokół tego, co nazwano kapitałem ludzkim. Taki zabieg doprowadził do stopniowego „zacierania się” w tradycyjnej teorii czynników produkcji – sięgającego jeszcze czasów klasycznej ekonomii politycznej – rozróżnienia na czynnik kapitału rzeczowego i finansowego oraz czynnik pracy ludzkiej. W konsekwencji pozostawiło to ślady na sposobie współczesnego ekonomicznego podejścia do określania i badania samej pracy ludzkiej.

Idea kapitału ludzkiego – jak wykazuje w swoich retrospektywnych dociekaniach dotyczących korzeni tego pojęcia B. F. Kiker⁵⁸ – nie jest niczym nowym. Jednak to Alfred Marshall miał być tym, który odmówił kategorii kapitału ludzkiego ekonomicznej racji bytu, po czym „wyzbył się tego pojęcia jako ‘nierealistycznego’”⁵⁹. Swoiste odkrycie na nowo potencjału analitycznego drzemiącego w podejściu od strony kapitału ludzkiego dwudziestowieczna teoria ekonomii zawdzięcza wspomnianej wcześniej „rewolucji”, która to

⁵⁶ *Ibidem*, s. 3 (tłum. K.N.).

⁵⁷ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, *op.cit.*, s. 71.

⁵⁸ B. F. Kiker, *The Historical Roots of the Concept of Human Capital*, „*Journal of Political Economy*” 1966, no. 74(5), s. 481-499.

⁵⁹ *Ibidem*, s. 481 (tłum. K.N.).

odbyła się dzięki kolektywnemu przedsięwzięciu takich ekonomistów, jak Theodore W. Schultz, Gary Becker, Jacob Mincer i wielu innych⁶⁰. Wspomniani teoretycy kapitału ludzkiego wyrażali opinię, według której przyczynami niegdysiejszego niepowodzenia w realizacji zamiaru analitycznego wykorzystania faktu, że ludzie inwestują w siebie, były przyczyny natury filozoficznej i moralnej. Ich zdaniem to głęboko osadzone i wyznawane przez ekonomistów wartości i przekonania długo uniemożliwiały zinterpretowanie ekonomicznych możliwości człowieka jako wyniku wcześniej poczynionych przez niego inwestycji w swoje umiejętności zawodowe. Jeśli więc w chwili obecnej jesteśmy świadkami triumfu ustaleń spod znaku teorii kapitału ludzkiego – a wszystko na to wskazuje – to oczywiste jest, że ekonomiści wyzbyli się moralnych uprzedzeń odnoszących się do omawianej koncepcji.

Sama sformułowana na nowo, sformalizowana i w pewnym stopniu zoperacjonalizowana idea kapitału ludzkiego w swej najbardziej elementarnej postaci zdaje się głosić, że „ludzie na różne sposoby wydają na siebie pieniądze, mając na uwadze nie tylko swe bieżące przyjemności, lecz również przyszłe zyski o charakterze pieniężnym i pozapieniężnym”⁶¹. Taka ogólna idea świadomego inwestowania człowieka w umiejętności zawodowe wymagać będzie od nas nieco bardziej szczegółowej rekonstrukcji. W tym miejscu wystarczy tylko wspomnieć, że samo inwestowanie człowieka w siebie ma powiększać jego zasób produktywnych z ekonomicznego punktu widzenia możliwości jako „producenta”, co z kolei ma zapewnić mu wyższe zwroty pieniężne i, co szczególnie istotne, korzyści pozapieniężne w przyszłości. Inwestycja w kapitał ludzki wiąże się z poświęceniem bieżących korzyści na rzecz przyszłych i dotyczy kształcenia formalnego, szkolenia zawodowego i doświadczenia zawodowego. Praca, traktowana tutaj jako „wytworzony środek produkcji, staje się kolejnym przykładem aktywów, takich samych jak aktywa rzeczowe”⁶².

⁶⁰ Zob. T. Schultz, *Reflection on Investment in Man*; G. Becker, *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*; J. Mincer, *On-the-job Training: Costs, Returns, and Some Implications*; G. J. Stigler, *Information in the Labor Market*; B. A. Weisbrod, *Education and Investment in Human Capital*; E. F. Denison, *Education, Economic Growth, and Gaps in Information*; S. J. Mushkin, *Health as an Investment*; wszystkie artykuły zamieszczone w: „Journal of Political Economy” vol. LXX, October 1962, Supplement.

⁶¹ M. Blaug, *Metodologia ekonomii, op.cit.*, s. 304.

⁶² Zob.: B. Fine, *Labour Market Theory. A Constructive Reassessment*, Routledge, London–New York 1998.

W poniższych rozważaniach nie będziemy zajmować się dobrze rozpoznanymi i wykazanymi już wielokrotnie słabościami omawianego podejścia. Tak jak starania jednych ekonomistów nastawione są na rozwijanie, wspieranie i udoskonalanie koncepcji kapitału ludzkiego, tak starania innych skierowane są, siłą rzeczy, na wykazywanie niespójności i krytykę jej podstawowych założeń. Wobec tego pominięte zostaną kwestie dotyczące m.in.: „empirycznego statusu teorii kapitału ludzkiego”⁶³; wyzwania, jakie dla tej koncepcji stanowi hipoteza o selekcji, sygnalizacji i klasyfikacji, według której związek pomiędzy kształceniem a wydajnością jest niejasny⁶⁴; problemu zasadności mierzenia za pomocą pieniądza konsekwencji, jakie niesie ze sobą realizowanie przez człowieka wartości ponadpraktycznych⁶⁵; wyzwania, jakie dla omawianej teorii stanowi podejście, według którego kształcenie nie tyle zwiększa umiejętności i wydajność, ile raczej uwierzytelnia podatność na szkolenie poprzez nadanie odpowiedniego statusu⁶⁶; wyzwania, jakie dla ekonomiki pracy stanowi teoria kapitału ludzkiego⁶⁷; czy też obawy przed ostatecznym wyeliminowaniem marksowskiej kategorii klasy z terenu dyscypliny ekonomii⁶⁸. W zamian ustosunkujemy się do kwestii tego, czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie, tak zwana „rewolucja w ekonomii związana z inwestowaniem” w wiedzę i umiejętności zawodowe oznacza nieuchronne i nieodwracalne – jak zdają się „ubolewać” S. Bowles i H. Gintis⁶⁹ – zanikanie pojęcia pracy jako fundamentalnej kategorii wyjaśniającej w ekonomii. Z racji tego, że od charakteru odpowiedzi na to pytanie zależy w ogóle możliwość dokonywania dalszych rozstrzygnięć, przejdźmy do ustosunkowania się do tak postawionej kwestii.

Teoria kapitału ludzkiego wyrosła z kontestowania standardowego ujęcia pracy, w ramach którego sprowadzano tę ostatnią niemalże

⁶³ Zob.: M. Blaug, *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey*, „Journal of Economic Literature” 1976, no. 14.

⁶⁴ Zob.: I. Berg, *Education and Jobs. The Great Training Robbery*, Beacon Press, Boston 1971.

⁶⁵ Zob.: N. W. Chamberlain, *Some Second Thoughts on the Concept of Human Capital*, Proceedings of the Twentieth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, Madison 1968.

⁶⁶ Zob.: L. Thurow, *Education and Economic Inequality*, „Public Interest” 1972, no. 28.

⁶⁷ Zob.: M. J. Piore, *The Importance of Human Capital Theory to Labor Economics – A Dissenting View*, Proceedings of the Twenty-sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, Madison 1974.

⁶⁸ Zob.: S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, op.cit.

⁶⁹ *Ibidem*, s. 71.

wyłącznie do uciążliwego wysiłku związanego z fizyczną wytwórczością niewymagającą ani szczególnej wiedzy, ani zaawansowanych technicznych umiejętności zawodowych. Zwolennicy teorii kapitału ludzkiego odrzucili „upraszczające założenie o homogeniczności pracy i skupili uwagę na zróżnicowaniu siły roboczej”, wychodząc z założenia, że różnice w umiejętnościach zawodowych są różnicami co do rodzaju, a nie tylko co do stopnia. W związku z tym głównym celem ich krytyki stała się tradycyjnie stosowana ekonomiczna kategoria siły roboczej, która była dotąd ujmowana w taki sposób, „jak gdyby była ona niepowtarzalną wiązką wrodzonych zdolności, które są całkowicie pozbawione kapitału”⁷⁰. Oznaczało to uznanie kategorii siły roboczej za przestarzałą, a przez to zwodniczą.

Wychodząc z takich przesłanek, zaproponowano w zamian oryginalne podejście do tradycyjnych problemów ekonomicznych związanych z pracą. Po pierwsze, odpowiednio przeformułowano kategorię uniwersalnej siły roboczej do kategorii specyficznej formy kapitału ludzkiego. Po drugie, porzucono standardowe założenie o jednorodności nakładu pracy pod względem umiejętności produkcyjnych, który ujmowano dotąd w sposób ilościowy za pomocą takich miar, jak „liczba zatrudnionych osób” lub „liczba przepracowanych godzin” („roboczegodzin”). W zamian przyjęto założenie o heterogeniczności pracy, czy raczej o heterogeniczności kapitału ludzkiego rozumianego w kategoriach wytworzonego środka produkcji i wyniku inwestycji w umiejętności zawodowe. Podkreślono w ten sposób jakościowe aspekty nakładu pracy, takie jak wiedza i umiejętności zawodowe. Nie oznaczało to zaniechania poszukiwań ilościowych jednostek miary dla jakościowego wymiaru nakładu pracy w postaci umiejętności zawodowych. O ile przezwyższano w ten sposób istotne ograniczenia standardowego podejścia do badania pracy ludzkiej, o tyle napotkano nowe, związane z faktem, że jakościowy aspekt nakładu pracy jest niezwykle trudny do pomiaru, zwłaszcza kiedy odchodzi się od założenia o homogeniczności umiejętności.

Sposób, w jaki dokonano sformułowania nowego podejścia od strony kapitału ludzkiego, polegał w pierwszej kolejności na oparciu większości analiz na indywidualnym rachunku kosztów i korzyści oraz technicznym rachunku inwestycji pieniężnych w kapitał ludzki przynoszących w przyszłości zwroty pieniężne i pozapieniężne

⁷⁰ T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, *op.cit.*, s. 2 (tłum. K.N.).

z tytułu ponoszenia wcześniejszych wydatków. Tym samym utoro-
wano sobie drogę do możliwości operacjonalizowania pojęcia kapi-
tału ludzkiego. Za pomocą takich narzędzi analitycznych teoretycy
kapitału ludzkiego chcieli przewyciężyć omówione powyżej słabo-
ści krytykowanych przez siebie ustaleń przedstawicieli neoklasyczej
teorii czynników produkcji wraz z stosowanym przez nich rachunkiem
przykrości i przyjemności oraz rachunkiem nakładów i wyników. Sformu-
łowany model inwestowania w umiejętności produkcyjne opiera się na
rachunku kosztów i korzyści, jakiego przed podjęciem każdej ekonomicznej
decyzji ma dokonywać człowiek. W takiej sytuacji, inwestowanie w siebie
polega na rezygnowaniu z bieżących przyjemności (co jest związane z
ponoszeniem kosztów) w imię czerpania przyszłych zysków (co jest zwią-
zane z osiągnięciem korzyści). Takie założenie o dokonywaniu przez ludzi
każdorazowej indywidualnej kalkulacji nie wnosi jeszcze nic szczególnie
nowego do analizy ekonomicznej, czego nie mogliśmy spotkać wcześniej –
zważywszy szczególnie na fakt, iż wspomniany rachunek kosztów i korzyści
przypomina sformułowany przez Benthama i zastosowany do modelu
indywidualnej podaży pracy przez Jevonsa rachunek bólu i przyjemności.

Tym samym teoretycy kapitału ludzkiego nie różnią się zbytnio
w kwestiach zasadniczych od swych poprzedników. Tym, co ich rzeczywi-
ście odróżnia, jest skłonność do analitycznego koncentrowania się raczej
na wydatkach ponoszonych na takie jakościowe atrybuty pracy, jak umię-
jętności i wiedza, które mają dopiero powiększać ekonomiczne możli-
wości człowieka do wykonywania bardziej wydajnej pracy i przynosić mu
w ten sposób „dodatnią stopę zwrotu” w postaci wyższej płacy. Odtąd, jak
zgodnie stwierdzają teoretycy kapitału ludzkiego, praca w sensie ekonomicznie
produktywnej działalności nie powinna być już dłużej analizowana wyłąc-
nie w kategoriach nakładu do poniesienia, ale przede wszystkim w kate-
goriach wytworzonych środków produkcji do udoskonalenia.

W związku z tym nie tyle deprecjonuje się samo pojęcie pracy, ile
osłabia znaczenie jednej z możliwych form ilościowego jej ujęcia w
kategoriach liczby przepracowanych osobogodzin. Jak stwierdza T. Schultz,
ilościowe „pojęcie siły roboczej lub liczby przepracowanych osobogodzin
nie bierze pod uwagę udoskonalień [produkcyjnych – przyp. K.N.] możli-
wości człowieka”⁷¹, a tym samym pomija jakościowe różnice w obrębie
samego zasobu siły roboczej oraz nie

⁷¹ T. W. Schultz, *Reflection on Investment in Man*, op.cit., s. 2 (tłum. K.N.).

uwzględnia jakości ludzkiego wysiłku i oczekiwanej jakości tego, co ma być wytworzone. Zdaniem teoretyków kapitału ludzkiego obowiązujący jeszcze w ekonomii głównego nurtu do lat 60. XX wieku:

„Sposób liczenia osób, które mogą i chcą pracować oraz traktowanie takiego rachunku jako sposobu mierzenia ilości czynnika ekonomicznego, jest równie mało mówiące jak liczenie liczby wszelkiego rodzaju maszyn w celu określenia ich ekonomicznego znaczenia bądź jako zasobu kapitału, bądź jako przepływu usług produkcyjnych”⁷².

Wszystko to oznacza rezygnację ze stosowania kategorii wrodzonej siły roboczej i przeniesienie analitycznego punktu ciężkości w kierunku zasobu nagromadzonej i będącej obiektem inwestycji w siebie wiedzy fachowej i specyficznych umiejętności zawodowych, w kierunku kapitału ludzkiego. Czy w takim razie mamy do czynienia z zanikiem pojęcia pracy? Raczej nie, chociaż wstępna rezygnacja ze stosowania przestarzałej jednostki nakładu pracy w postaci liczby przepracowanych godzin mogłaby temu przeczyć. „Przyciśnięci do muru” teoretycy kapitału ludzkiego wydają się przyznawać do operowania takim pojęciem pracy, które podkreśla z jednej strony aspekt „jakości ludzkiego wysiłku”⁷³ oraz z drugiej strony aspekt „wyrażonej w wartości wydajności ludzkiego wysiłku”⁷⁴.

Oznacza to, że również w tradycji teorii kapitału ludzkiego milcząco zakłada się, iż praca oznacza wysiłek, aczkolwiek wysiłek o określonej jakości. To właśnie jakość wysiłku, o której decyduje poziom umiejętności, stanowi właściwy przedmiot dociekań reprezentantów tego podejścia. Dokładnie rzecz ujmując, chodzi tutaj o podkreślenie wagi czynników podnoszących jakość pracy w postaci kształcenia i szkolenia, które mają podwyższać poziom wiedzy i umiejętności, a tym samym podnosić wydajność wysiłku. A zatem praca o tyle pozostaje w kręgu zainteresowania teoretyków kapitału ludzkiego, o ile dotyczy, związanej z praktykowaniem nabywanych umiejętności, jakości wysiłku, a nie tylko ilości nakładu pracy w ujęciu czasowym. Dlatego też pojęcie pracy, jakim operują teoretycy kapitału ludzkiego, w pewnym zakresie opiera się na ascetycznym modelu pracy w sensie zdobywania i praktykowania umiejętności technicznych w imię przyszłych korzyści. Problematiczną kwestią w ramach tego podejścia jest to, czy w ogóle możliwy jest do wykazania prosty związek jakości ludzkiego wysiłku z jego wydajnością.

⁷² T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, op.cit., s. 3 (tłum. K.N.).

⁷³ *Ibidem*, s. 1 (tłum. K.N.).

⁷⁴ *Ibidem*, s. 8 (tłum. K.N.).

Wydaje się, że teoria kapitału ludzkiego stanowi najbardziej współczesną perspektywę pozwalającą na przeprowadzenie analiz niedostępnych dla wcześniejszych wersji ekonomii neoklasycznej. Jej specyficzne ujęcie pracy wydaje się tylko zwieńczeniem, a nie przewyciężeniem, poprzednich tendencji do analitycznego abstrahowania od szczególnego charakteru, właściwości i jednowymiarowego traktowania tego właśnie czynnika produkcji. Teoria kapitału ludzkiego poszerza spektrum czynników wpływających na indywidualną wydajność pracy w sensie, cechującego się określoną jakością, wysiłku. Odtąd wydajność pracownika nie zależy tylko od jego wrodzonych zdolności, intensywności wysiłku, motywacji, liczby godzin wysiłku i wyposażenia w odpowiednie narzędzia, ale przede wszystkim od jakości zdobytych technicznych umiejętności zawodowych. Te ostatnie „nabywa” się poprzez poczynienie inwestycji na kształcenie i szkolenie w czasie pracy, które mają podnosić jakość ludzkiego wysiłku. Rodzaj i stopień uposażenia w specyficzne umiejętności zawodowe staje się podstawą do rozszczenia przyszłych dochodów. Tak jak Marks zgłaszał postulat: „każdy według swych zdolności”⁷⁵ produkcyjnych, tak teoretycy kapitału ludzkiego zdają się go zastępować swoim merytokratycznym postulatem: „każdy według swych umiejętności zawodowych”. Zresztą o tym, że „nabywane” przez człowieka umiejętności zawodowe stanowią fundamentalne założenie leżące u podstaw koncepcji kapitału ludzkiego, niech świadczy przedstawiony w oparciu o ustalenia F. R. Marshalla, A. M. Cartera i A. G. Kinga⁷⁶ następujący łańcuch:

kształcenie + szkolenie w czasie pracy → wyższy poziom wiedzy i umiejętności → większa jakość ludzkiego wysiłku → wyższy poziom wydajności ludzkiego wysiłku → wyższa stawka płac

Jakkolwiek nowatorskie byłoby podejście z perspektywy kapitału ludzkiego, to jednak teoria ta wydaje się zawierać kilka konceptualnych niejasności. Po pierwsze, wszelkie zdobyte w wyniku kształcenia i szkolenia cechy sprowadza się do jednowymiarowych technicznych umiejętności zawodowych, które podnoszą wydajność wysiłku. Wydaje się jednak, że cechy związane z pracą mają charakter wielowymiarowy, który co prawda można zredukować

⁷⁵ K. Marks, F. Engels, *Dziela wybrane*, t. II, Książka i Wiedza, Warszawa 1949, s. 15.

⁷⁶ F. R. Marshall, A. M. Carter, A. G. King, *Labor economics. Wages, Employment, and Trade Unionism*, 3rd ed. R. D. Irwin, Inc., Homewood, IL 1976, s. 266 (tłum. K.N.).

do technicznych umiejętności zawodowych, lecz wyłącznie za cenę abstrahowania od pozostałych nie mniej ważnych cech charakteryzujących pracę. Wobec tego należy pamiętać, jak stronnicze jest zsumowanie szerokiego spektrum „nabywanych” zróżnicowanych umiejętności do homogenicznego kapitału ludzkiego, którego jedni mają więcej, a inni mniej. Samo deklarowanie przez czołowego przedstawiciela szkoły kapitału ludzkiego, G. Beckera, iż „na szczęście, nic w pojęciu kapitału ludzkiego nie sugeruje, że bodźce pieniężne muszą być ważniejsze aniżeli bodźce kulturowe i pozapieniężne”⁷⁷, nie wystarcza do zadowalającego rozwiania wątpliwości, sprzyjając raczej dalszemu „zapoznaniu” wymiaru kulturowego i politycznego w analizach ekonomicznych.

Po drugie, mając na uwadze, iż wnioskiem płynącym ze „sporu ośrodków z Cambridge” jest problem mierzenia kapitału fizycznego, szczególnie zastanawiająca jest kwestia tego, co w rzeczywistości ma być przedmiotem pomiaru w przypadku kapitału ludzkiego, przynajmniej jeśli chodzi o kształcenie i szkolenie w czasie pracy. Niezadowalające jest przecież w przypadku badania kształcenia poprzestawanie na braniu pod uwagę tylko otrzymywanych wyników (ocen) czy czasu spędzonego w szkole. Kwestia pomiaru jest jeszcze bardziej problematyczna w przypadku badania szkoleń w czasie pracy. Z wyjątkiem przypadków formalnych, szkolenia przyjmują najczęściej postać treningów nieformalnych, które niezwykle trudno odróżnić od przypadków indywidualnego i „spontanicznego” uczenia się przez pracę. Ponadto okazuje się, że kształcenie może podnosić płacę pracownika nie tylko poprzez podniesienie jego poziomu technicznych umiejętności zawodowych i wydajności, ale także poprzez nabywanie przez niego niepoddających się tak łatwo pomiarowi „miękkich” umiejętności społecznych, jak członkostwo w sieciach społecznych, organizacjach, status społeczny, czy też cech osobowościowych, jak niższy stopień preferencji czasowych, mniejsza podatność na odczuwanie przykrości wysiłku i kooperatywny stosunek do przełożonych.

Po trzecie, teoria kapitału ludzkiego przyznaje znaczenie awersji do przykrości pracy wyłącznie na etapie wyboru rodzaju zatrudnienia. Podkreśla się tutaj istotność wiedzy i umiejętności w podejmowaniu celowej i autonomicznej decyzji o wyborze atrakcyjnego, także

⁷⁷ G. Becker, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, Chicago-London 1993, s. 21 (tłum. K.N.).

pod względem pozapieniężnym, charakteru pracy. W kontekście wyboru rodzaju zatrudnienia, kapitał ludzki ma znaczenie nie tylko dla osiągnięcia, jakkolwiek mierzonej, większej wydajności, ale także dla czerpania i nawet zwiększania osobistej *satysfakcji* z racji wykonywania określonej pracy. Przy czym możliwa jest sytuacja, w której osiągnięcie większego stopnia satysfakcji pozostaje w zależności wprost proporcjonalnej z osiągnięciem większego stopnia wydajności. W opinii teoretyków kapitału ludzkiego człowiek jest bardziej skłonny zwracać uwagę na aspekt przyjemności i satysfakcji, które wynikają z tytułu realizowania określonej jakości wysiłku związanego z pracą, aniżeli na aspekt przykrości, jaką niesie ze sobą wysiłek jako taki. Takie rozłożenie akcentów nie zmienia faktu, że traktują oni pracę przede wszystkim jako środek służący realizacji podstawowego celu, jakim jest nabywanie. W tym sensie teoria kapitału ludzkiego wydaje się być wyłącznie zwieńczeniem poprzednich tendencji do analitycznego abstrahowania od szczególnego charakteru i właściwości tego właśnie czynnika produkcji, jakim jest praca ludzka.

Po czwarte, pojęcie kapitału ludzkiego zdaje się zakładać, iż formalne wykształcenie i udokumentowane certyfikatem wyszkolenie pracownika staje się rękojmią roszczenia co do przyszłych dochodów, a także gwarancją niezależnego zaistnienia i funkcjonowania na, opartym na kryterium merytorycznym, kapitalistycznym rynku pracy. O ile to pierwsze oczekiwanie może zostać pod pewnymi warunkami spełnione, o tyle trudno uznać, że posiadacze kapitału ludzkiego sami decydują w pełnym zakresie o alokacji nabytych umiejętności zawodowych.

Poza udokumentowaną i wciąż rosnącą popularnością koncepcji i samego terminu „kapitał ludzki” nie tylko w kręgach akademickich i w dziedzinie polityki publicznej, ale także w mass mediach⁷⁸ i w kulturze popularnej, można podkreślić także, iż w wymiarze teoretycznym mamy do czynienia z dwiema powiązаныmi z tym tendencjami. Po pierwsze, z wyrugowaniem z centrum zainteresowania ekonomistów tradycyjnego pojęcia siły roboczej jako zasobu wrodzonych zdolności, które są produktywne z ekonomicznego punktu widzenia. Po drugie, z odchodzeniem od takiego sposobu analizowania pracy, który sprowadza nakład pracy do liczby przepracowanych godzin. Rodzi się w tym miejscu pytanie, czy aby na pewno dokonana przez teoretyków kapitału ludzkiego operacja

⁷⁸ *Ibidem*, s. 16 (tłum. K.N.).

na pracy powiodła się, a „pacjent przepadł”. Trudno w tej sytuacji o jakąkolwiek jednoznaczną odpowiedź. Jak się jednak zdaje, jeśli już, to przepadło pojęcie siły roboczej. Kapitał ludzki jako zróżnicowany zasób uzyskanej i skumulowanej wiedzy fachowej oraz zdobytych umiejętności technicznych wypiera z ekonomicznego obiegu kategorię siły roboczej jako niezróżnicowanego zasobu zdolności do manualnego wytwarzania. Tak więc pracy, jako takiej wielowymiarowej praktyki społecznej⁷⁹, w żaden sposób nie można zawęzić, nie tracąc przy tym z pola widzenia istotnych informacji, do jednowymiarowego atrybutu, jakim jest wykorzystywanie umiejętności zawodowych w imię wymiernych korzyści, tym samym w żaden sposób nie można sprowadzić jej do jednokierunkowej mechanistycznej relacji człowieka do przedmiotów fizycznych, jak chcieliby tego XIX-wieczni „ojcowie” ekonomii neoklasycznej.

W obliczu nieuchronnych i, jak się zdaje, trudnych do przezwyciężenia problemów z dokładnym pomiarem (efektywności) nakładu pracy w ekonomii nie powinno dziwić zasadnicze odejście teoretyków kapitału ludzkiego od standardowej praktyki badawczej opartej na produktywności krańcowej nakładu pracy ku praktyce opartej na postrzeganiu pracy jako „wytworzonego środka produkcji”. W efekcie tego nie dostrzegli oni jednak jakichkolwiek potencjałów tkwiących w pojęciu pracy, co mogło być spowodowane chęcią zerwania więzi z mocno przecież ideologicznie obciążonym i po części zdyskredytowanym pojęciem pracy. Tak też chyba należy tłumaczyć niezwykłą popularność koncepcji kapitału ludzkiego przede wszystkim w dyskursie ekonomicznym, jako rzekomo neutralnej aksjologicznie „reakcji” na zbytnie uwikłanie normatywne swej poprzedniczki. Można by co prawda przyjąć, że kategoria kapitału ludzkiego zrodziła się jako neutralne i techniczne pojęcie analityczne, to jednak aż nadto widoczne jest, iż jej powstaniu przyświecał wyraźny normatywny cel, jakim było „przemycenie” ukrytego za nowatorską analizą stronniczego przekonania, jakoby „pracownik (...) stawał się od teraz kapitalistą”⁸⁰ lub przynajmniej „pracującym przedsiębiorcą”⁸¹. Co więcej, nie można pozbyć się wrażenia, iż z empirycznie potwierdzanego bądź co bądź założenia

⁷⁹ D. Méda, *New Perspectives on Work as Value*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, 1996, no. 6, s. 633-643.

⁸⁰ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, *op.cit.*, s. 72.

⁸¹ C. G. Heidegren, *Recognition and Social Theory*, *op.cit.*, s. 368 (tłum. K.N.).

o heterogeniczności pracy i zróżnicowaniu siły roboczej teoretycy kapitału ludzkiego zdają się wysnuwać kolejny wielce stroniczy wniosek, jakoby nie było w ogóle czegoś takiego jak jakikolwiek wspólny interes „klasy pracowników najemnych”, czy też jakakolwiek spajająca ich właściwość. W zamian argumentują, iż poszczególni pracownicy kierują się wyłącznie maksymalizowaniem swoich własnych egoistycznych korzyści, swobodnie ze sobą współzawodnicząc na takiej samej zasadzie, na jakiej konkurują ze sobą na rynku „kapitalistyczne firmy”.

Odmawia się tym samym możliwości kierowania się pracownikami innymi niż egoizm motywami współdziałania, takimi jak chociażby altruizm, uczciwość czy wzajemność. W konsekwencji przyczynia się to do kolejnego etapu stratyfikacji społeczeństwa pod względem ekonomicznym, tym razem jednak według rzekomo merytokratycznego kryterium, które można ostatecznie sprowadzić do nabytych umiejętności i zdobytej wiedzy. Albowiem, ograniczając się wyłącznie do przypisywania pracownikom różnych stopni uposażenia w kapitał ludzki oraz wynikającej z tego różnej jakości wykonywanej przez nich pracy i osiąganych płac, zdają się oni w ten oto sposób wszelkie niepowodzenia poszczególnych jednostek niejako „przezucać na ich barki”. Wszystko to ma dostarczać eleganckiej legitymizacji nie tylko dla zachowania *status quo*, ale także dla sprowadzenia całego spektrum mechanizmów społecznego oceniania i uznania człowieka wyłącznie do rynkowej wyceny jego indywidualnych usług i możliwości produktywnych. Trzeba przyznać w tym miejscu, że teoria kapitału ludzkiego jako taka jest najbardziej współczesną perspektywą pozwalającą na przeprowadzenie analiz niedostępnych dla wcześniejszych wersji ekonomii neoklasycznej. Jednakże w swym spojrzeniu na pracę ludzką wydaje się ona zwieńczeniem poprzednich tendencji do analitycznego abstrahowania od szczególnego charakteru i właściwości tego właśnie czynnika produkcji.

3.4. Pojęcie pracy w kontekście teorii kapitału społecznego

O ile reprezentanci teorii kapitału ludzkiego skoncentrowali swoją uwagę na fakcie, iż ludzie inwestują czas i pieniądze w swoje kwalifikacje zawodowe, techniczne umiejętności zawodowe i wiedzę

teoretyczną, o tyle przedstawiciele teorii kapitału społecznego poszli, jak się wydaje, o krok dalej, stwierdzając, iż w równym stopniu i na analogicznej zasadzie ludzie inwestują w relacje i więzi kulturowe oraz umiejętności i kompetencje społeczne. W konsekwencji takiej „rewolucji w teorii ekonomii” związanej z inwestowaniem ludzi w relacje społeczne dalszej korekcie uległo, jak się zdaje, ekonomiczne pojęcie pracy. W efekcie tego postanowiono po raz kolejny osłabić „upraszczające założenie o homogeniczności pracy i skupić uwagę na zróżnicowaniu siły roboczej”⁸² pod względem specyficznych kompetencji społecznych. Co więcej, w znacznym stopniu przeformułowano standardowe ujęcie pracy ludzkiej jako czynnika produkcji, traktując ją od tej pory raczej jako „wytworzony stosunek społeczny”, będący w dużej mierze rezultatem poczynienia inwestycji w relacje społeczne. Wyodrębniając specyficzne umiejętności społeczne i socjotechniczne, odrzucono upraszczające założenie, które redukowało nakład pracy do jednego wymiaru technicznych umiejętności produkcyjnych. W ten sposób, tak jak wcześniej teoria kapitału ludzkiego, teoretycy kapitału społecznego skupili się na kwestii „jakości nakładu pracy”. Odwrócili oni jednak wektor dociekań, wychodząc od roli, jaką w „tworzeniu kapitału ludzkiego pełni kapitał społeczny”⁸³, w związku z czym kluczowe stało się zagadnienie rodzaju i jakości umiejętności (kompetencji) społecznych, które jednostka nabywa na zasadzie inwestycji w sieci społeczne.

W związku z powyższym odrzucono założenie o jednorodności pracy pod względem rodzaju umiejętności społecznych. Sugerowano się tym, iż z uwagi na panujące zróżnicowanie indywidualnych zasobów siły roboczej pod względem poziomu posiadanych kompetencji społecznych, nie odpowiadało ono realiom społeczno-gospodarczym. O tyle uzasadnione było stosowanie kategorii „zwykłej” pracy ludzkiej, o ile obejmowała ona swym zakresem niskie kwalifikacje zawodowe niewymagające, w przeciwieństwie do kapitału społecznego, istotnych kompetencji społecznych. Taki zabieg, po raz kolejny, doprowadził do zatarcia klasycznego rozróżnienia na pracę i kapitał.

Sama sformułowana, sformalizowana i w pewnym stopniu zoperacjonalizowana idea kapitału społecznego w swej najbardziej

⁸² S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, *op.cit.*, s. 71.

⁸³ J. Coleman, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital. A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington 2000, s. 95-120.

elementarnej postaci zdaje się głosić, iż ludzie na różne sposoby inwestują w swoje kompetencje współpracy i w relacje społeczne, mając na uwadze nie tylko bieżące potrzeby, lecz także przyszłe zyski pieniężne i korzyści pozapieniężne. O ile teorii kapitału ludzkiego zarzucano, iż inwestycja jednostki w wykształcenie i szkolenie zawodowe w bardzo wąskim zakresie „pozwała wdrożyć się w system produkcji kapitalistycznej samodzielnie”⁸⁴, o tyle teoria kapitału społecznego dąży do wypełnienia tej luki i wskazania możliwości inwestowania w społeczne umiejętności współpracy, które mają zwiększyć prawdopodobieństwo wejścia na rynek pracy i odniesienia sukcesu zawodowego na własnych warunkach.

Ogólnie rzecz biorąc, idea kapitału społecznego pojawiła się na gruncie teorii ekonomii głównego nurtu w odpowiedzi na powszechne rozpoznanie „zawodności rynku” oraz „zawodności państwa” w korygowaniu tych pierwszych. Świadczą o tym słowa Kennetha Arrowa, który stwierdził, iż:

„W przypadku braku zaufania (...) możliwości wzajemnie korzystnej kooperacji zostałyby utracone (...) normy zachowania społecznego, w tym kody etyczne i moralne mogą stanowić (...) reakcje społeczeństwa kompensujące zawodności rynkowe”⁸⁵.

Taka uwaga została następnie podjęta przez wielu ekonomistów i socjologów ekonomicznych, przede wszystkim przez G. Beckera⁸⁶, J. Colemana⁸⁷, F. Fukuyamę⁸⁸ czy R. Putnama⁸⁹. Odtąd społeczność ekonomistów podjęła próbę wykazania związku pomiędzy zmiennymi związanymi z kapitałem społecznym, takimi jak członkostwo w organizacjach, stowarzyszeniach zawodowych, dostęp do sieci

⁸⁴ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, op.cit., s. 77.

⁸⁵ K. Arrow, *Political and Economic Evaluation of Social Effects and Externalities*, w: M. D. Intriligator (ed.), *Frontiers of quantitative economics*, North-Holland Publ. Co., Amsterdam 1971, s. 22 (cyt. za: S. Bowles, *Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and other Economic Institutions*, „Journal of Economic Literature” vol. XXXVI, 1998, s. 92) (tłum. K.N.).

⁸⁶ G. S. Becker, *A Theory of Social Interactions*, „Journal of Political Economy” 1974, no. 82(6), s. 1063-1093; a także: G. S. Becker, *Accounting for Tastes*, Harvard University Press, Boston 1996.

⁸⁷ J. Coleman, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, op.cit.

⁸⁸ F. Fukuyama, *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa-Wrocław 1997.

⁸⁹ R. Putnam, *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak – Fundacja im. Stefana Batorego, Kraków-Warszawa 1995; a także: R. D. Putnam, *Samotna gra w kregle*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.

społecznych, zaufanie, reputacja osoby godnej zaufania czy status społeczny, a efektywnością ekonomiczną. Oznaczało to, że ekonomiczna interpretacja koncepcji kapitału społecznego coraz bardziej oddalała się od tej, której dostarczył Pierre Bourdieu w swej klasycznej już dziś analizie⁹⁰. Przypomnijmy, iż dla P. Bourdieu kapitał społeczny oznaczał:

„zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu – lub inaczej mówiąc, z członkostwem w grupie – które dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa”⁹¹.

Co więcej, Bourdieu przestrzegał przed sprowadzaniem logiki funkcjonowania kapitału (społecznego) do „ekonomizmu, który zakładając, że każdy rodzaj kapitału da się zredukować w ostatnim etapie analizy do kapitału ekonomicznego, pomija to, co decyduje o specyficznej skuteczności innych rodzajów kapitału”⁹².

Wydaje się, że reprezentanci teorii ekonomii głównego nurtu nie przyjęli wspomnianej sugestii. Zresztą rozpoznano powszechnie wpływ kapitału społecznego na efektywność funkcjonowania społeczeństw i gospodarek, dopatrując się w nim „brakującego ogniwa”⁹³ w procesie wyjaśnienia przyczyn rozwoju gospodarczego po kapitale naturalnym, fizycznym i ludzkim. Problemem, przed jakim stanęli ekonomiści, była identyfikacja mechanizmów, które tworzą kapitał społeczny. Jak stwierdzili P. Dasgupta i I. Serageldin, „problem z kapitałem społecznym polega na tym, iż to pojęcie nie zostało dostatecznie opracowane w taki sposób, by można je wykorzystywać w ilościowych badaniach charakteru społeczeństw”⁹⁴. Źródłem tych trudności była sama wieloznaczność terminu kapitał społeczny oraz powzięte stanowisko metodologiczne (holizm bądź indywidualizm). Część, nastawionych holistycznie, badaczy przyjęła za R. Putnamem, iż kapitał społeczny to sieci społeczne. Inni twierdzą, że

⁹⁰ P. Bourdieu, *The Forms of Capital*, w: J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood, New York 1986, s. 241-258.

⁹¹ *Ibidem*, s. 248-249 (tłum. K.N.).

⁹² *Ibidem*, s. 252-253 (tłum. K.N.).

⁹³ B. Fine, *Social Capital versus Social Theory: Political Economy and Social Science at the Turn of the Millennium*, Routledge, London 2001, s. 158 (tłum. K.N.).

⁹⁴ P. Dasgupta, I. Serageldin, Preface, w: *idem* (eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, *op.cit.*, s. X-XI (tłum. K.N.).

kapitał społeczny „może być nawet dobrym pomysłem, jednak terminem jest już niekoniecznie takim dobrym”⁹⁵, po czym sugerują, aby zastąpić go pojęciem „społeczności”, „które skupia uwagę na tym, co grupy *robią*, a nie na tym, co *posiadają*”⁹⁶. Większość socjologicznych badań z zakresu kapitału społecznego opiera się na cechach całej społeczności. Jednak dla ekonomii głównego nurtu, z racji jej stanowiska indywidualizmu metodologicznego, rozumowanie w kategoriach społeczności i decyzji kolektywnych stanowi przeszkodę na drodze modelowania czynników wpływających na autonomiczną decyzję jednostki dotyczącą inwestowania w kapitał społeczny, na drodze modelowania procesu formowania się kapitału społecznego.

Wydaje się, że sygnał do takiej ekonomicznej interpretacji teorii kapitału społecznego przyszedł ze strony wspomnianego już twórcy teorii kapitału ludzkiego, G. Beckera, według którego:

„Jeśli kapitał ten ujmuje efekty środowiska społecznego, wówczas zasób kapitału społecznego danej jednostki nie zależy przede wszystkim od jej własnych wyborów, lecz od wyborów dokonywanych przez współuczestników danej sieci interakcji”⁹⁷.

Tak więc teoria kapitału społecznego o tyle leży w kręgu zainteresowania teorii ekonomii głównego nurtu, o ile można ją wpasować w ramy standardowego rozumowania mikroekonomicznego, w wyniku czego kapitał społeczny staje się cechą przysługującą jednostce, a nie społeczności. Co więcej, liczy się to, co jednostka posiada, a nie to, co jednostka robi. Jeśli już twierdzi się, że jednostka działa, to ma się na myśli fakt, iż podejmuje ona optymalizującą decyzję dotyczącą inwestycji w zasób kapitału społecznego na takiej samej zasadzie, na jakiej inwestuje się w kapitał rzeczowy, finansowy czy ludzki. W związku z tym każda mikroekonomiczna interpretacja kapitału społecznego definiuje „indywidualny kapitał społeczny jako społeczne cechy charakterystyczne danej jednostki – takiej jak umiejętności społeczne, poziom charyzmy oraz wielkość ‘wizytownika’ – które umożliwiają jej czerpanie rynkowych i pozarynkowych korzyści z interakcji z innymi”⁹⁸.

⁹⁵ S. Bowles, H. Gintis, *Social Capital and Community Governance*, „Economic Journal” vol. 112, 2002, s. 420 (tłum. K.N.).

⁹⁶ *Ibidem* (tłum. K.N.).

⁹⁷ G. Becker, *Accounting for Tastes*, *op.cit.*, s. 12 (tłum. K.N.).

⁹⁸ E. L. Glaeser, D. Laibson, B. Sacerdote, *An Economic Approach to Social Capital*, „The Economic Journal” 2002, vol. 112, s. 438 (tłum. K.N.).

W poniższych rozważaniach nie będziemy zajmować się dobrze rozpoznanymi i wykazanymi już wielokrotnie słabościami omawianego podejścia. Wobec tego pominięte zostaną takie kwestie, jak: problem empirycznego statusu teorii kapitału społecznego⁹⁹, wyzwania, jakie stanowi dla teorii kapitału społecznego koncepcja „[samo]rządności społeczności”¹⁰⁰; problem zasadności sprowadzenia wszelkich relacji społecznych do ekonomicznych transakcji wymiany; obawa przed reifikacją relacji społecznych, w wyniku czego „określony stosunek społeczny między samymi ludźmi przyjmuje tu dla nich ułudną postać stosunku między rzeczami”¹⁰¹. W zamian postaramy się odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, czy w ogóle, a jeśli tak, to w jakim zakresie, „rewolucja w teorii ekonomii” związana z inwestowaniem w umiejętności społeczne i status społeczny oznacza dalszy zanik pojęcia pracy w teorii ekonomii głównego nurtu.

Kontrowersje związane z inwestowaniem ludzi w kapitał społeczny wiążą się w oczywisty sposób z problemem społecznego i zespołowego charakteru pracy. Z racji tego, że praca stanowi specyficzny stosunek społeczny i jest świadczona częstokroć bezpośrednio i osobiście w formalnie zorganizowanych firmach kapitalistycznych, w większości przypadków dochodzi do trzech, bezpośrednich i pośrednich, rodzajów interakcji pomiędzy ludźmi: po pierwsze, interakcji pomiędzy współpracownikami, pomiędzy przełożonymi i podwładnymi oraz pomiędzy pracownikami i klientami. Pracownik, według schematu optymalnej inwestycji w swój kapitał społeczny, wierząc, że powiększenie zasobu kapitału społecznego zapewni mu większą skuteczność, może dokonać inwestycji w swoje umiejętności społeczne na wiele różnych sposobów. Po pierwsze, może starać się uzyskać członkostwo w organizacji oraz wstąpić do stowarzyszenia zawodowego bądź innej sieci społecznej, co formalnie uwiarygodni jego samego i posiadane przez niego umiejętności społeczne w oczach współpracowników i przełożonych. Po drugie, może zainwestować w swój status zawodowy, dzięki czemu mógłby nagradzać bądź karać innych. Może tego dokonać, afiszując się swoim majątkiem lub obnosząc się ze swoją atrakcyjnością. Po trzecie,

⁹⁹ S. N. Durlauf, *On the Empirics of Social Capital*, „Economic Journal” 2002, vol. 112, s. 459-479.

¹⁰⁰ S. Bowles, H. Gintis, *Social Capital and Community Governance*, *op.cit.*, s. 419-436.

¹⁰¹ K. Marks, *Kapitał*, t. 1, *op.cit.*, s. 77.

może pozyskiwać zaufanie¹⁰² współpracowników i przełożonych. Po czwarte, może wreszcie angażować się w działalność wolontariacką. Wszystkie te „inwestycje” w indywidualny kapitał społeczny podnoszą umiejętności (kompetencje) społeczne jednostki. Co istotne, jednostki, które pracują na stanowisku wymagającym częstych kontaktów z innymi ludźmi, mają więcej do zyskania, nabywając kapitał społeczny.

Wydaje się, że ekonomiczna teoria indywidualnego kapitału społecznego wyrosła z krytyki takiej interpretacji pracy, w ramach której sprowadzono tę ostatnią niemalże wyłącznie do wysiłku związanego z fizycznym wytwarzaniem, niewymagającego żadnych szczególnych umiejętności społecznych. W związku z tym, stosując argument zbliżony do teorii kapitału ludzkiego, uznano, iż „pojęcie pracy było błędne w klasycznym okresie i jest ewidentnie błędne obecnie”¹⁰³. W efekcie tego postanowiono osłabić „upraszczające założenie o homogeniczności pracy i skupić uwagę na zróżnicowaniu siły roboczej”¹⁰⁴, tym razem pod względem specyficznych umiejętności społecznych, wychodząc z założenia, że oprócz technicznych umiejętności zawodowych można wyodrębnić także odrębne umiejętności społeczne. W związku z tym głównym celem ich krytyki stała się tradycyjnie stosowana ekonomiczna kategoria siły roboczej, która była dotąd ujmowana w taki sposób, „jak gdyby była ona niepowtarzalną wiązką wrodzonych zdolności, które są całkowicie pozbawione kapitału”¹⁰⁵, kapitału rozumianego tutaj jako określone aktywa społeczne, które można wziąć w posiadanie i swobodnie nimi rozporządzać. Oznaczało to odrzucenie pojęcia siły roboczej, które sprowadzono dotąd wyłącznie do wrodzonych zdolności produkcyjnych, w które ludzie są uposażeni mniej więcej w tym samym stopniu.

Teoria kapitału społecznego zastosowana do postępowania pracownika dąży do poszerzenia zakresu pojęcia siły roboczej o pomijany dotąd wymiar kompetencji społecznych, które nie są wrodzone, lecz mogą być „nabywane” poprzez poczynienie inwestycji w zasób kapitału społecznego. Wielkość tych inwestycji uzależniona jest od współczynnika „uspołecznienia” zajmowanego stanowiska pracy,

¹⁰² Zob.: P. Dasgupta, *Trust as a Commodity*, w: D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Basil Blackwell, Oxford 1988.

¹⁰³ T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, *op.cit.*, s. 3 (tłum. K.N.).

¹⁰⁴ S. Bowles, H. Gintis, *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, *op.cit.*, s. 71.

¹⁰⁵ T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, *op.cit.*, s. 2 (tłum. K.N.).

miejsca pracy czy wykonywanego zawodu. Stopień „uspołecznienia” mierzy się najczęściej metodą ankietową, na podstawie której wskazuje się intensywność kontaktów z innymi jednostkami, kontaktów, które są niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań.

Specyfika podejścia od strony kapitału społecznego polegała na zastosowaniu w swoich analizach indywidualnego rachunku kosztów i korzyści oraz technicznego rachunku inwestycji pieniężnych i czasowych w relacje społeczne, które mają przynieść inwestującemu określone zwroty pieniężne i pozapieniężne w przyszłości. Takie nastawienie otworzyło drogę do dalszej operacjonalizacji pojęcia kapitału społecznego. Z racji tego, że pojęcie siły roboczej nie bierze dostatecznie pod uwagę udoskonalenia kompetencji społecznych jednostki, kluczowym zagadnieniem staje się kwestia jakości stosunku zatrudnienia w określonym miejscu pracy czy na określonym stanowisku. O owej jakości decyduje dany stopień uposażenia w kapitał społeczny. Teoretycy kapitału społecznego zdają się sygnalizować potencjał, jaki dla podniesienia efektywności wykonywanej pracy i poczucia przykrości drzemie w inwestycjach w indywidualny kapitał społeczny. Rodzaj i stopień uposażenia w specyficzne umiejętności społeczne staje się podstawą do rozszczenia przyszłych dochodów.

Jakkolwiek nowatorskie byłoby podejście od strony kapitału społecznego, to jednak teoria ta wydaje się zawierać kilka konceptualnych niejasności. Po pierwsze, ekonomiczna wersja teorii kapitału społecznego słusznie podkreśla wagę umiejętności społecznych i dostępu do sieci społecznych dla dobrobytu jednostki. Jednak nadmiernie skupia się na tym, w czego, w wyniku wstąpienia do sieci społecznej, posiadanie wchodzi jednostka, zaniedbując to, co dany członek grupy stara się rzeczywiście robić. Zresztą nie można się oprzeć się wrażeniu, że kapitał społeczny – jak już wspominaliśmy – „może być nawet dobrym pomysłem, lecz sam termin już niekoniecznie jest taki dobry”¹⁰⁶.

Po drugie, mając na uwadze, iż wnioskiem płynącym ze „sporu ośrodków z Cambridge” jest problem mierzenia kapitału fizycznego, szczególnie zastanawiająca jest kwestia tego, co w rzeczywistości ma być przedmiotem pomiaru kapitału społecznego. Wiąże się to z pytaniem, czy można skonstruować jakkolwiek wiarygodny wskaźnik kapitału społecznego. Przegląd dyskusji¹⁰⁷ z tym związanej pozwala

¹⁰⁶ S. Bowles, H. Gintis, *Social Capital and Community Governance*, *op.cit.*, s. 420 (tłum. K.N.).

¹⁰⁷ B. Fine, *Social Capital versus Social Theory...*, *op.cit.*, s. 175-186.

nam stwierdzić, iż jeśli taka operacja nie jest w ogóle niemożliwa, to przynajmniej jest wysoce problematyczna. Należy jednak przyznać, iż dopóki zakłada się, że wszystkie jednostki są identyczne i że ich działania i postawy stanowią dla siebie ekwiwalent, dopóty pomiar kapitału ludzkiego nie wiąże się z większymi trudnościami. Wychodząc z założenia, iż określona maksyma postępowania jest wspólna dla wszystkich jednostek, po prostu sumuje się liczbę interakcji pomiędzy nimi. Z chwilą, gdy uchyla się powyższe warunki, pojawia się problem z pomiarem kapitału społecznego. Okazuje się, że żadna technika pomiaru nie może uchwycić wszystkich niezbędnych właściwości, zwłaszcza że w teorii ekonomii wciąż brakuje jednomyślności w sprawie definicji omawianego pojęcia. Ponadto, tak jak w przypadku kapitału ludzkiego, tak i kapitał społeczny wymaga poniesienia nakładów na jego stworzenie lub konserwowanie. Zanim zmierzy się wielkość kapitału społecznego, należy określić wartość wydatkowanych na niego nakładów. W sytuacji, gdy nie są one fizycznym ekwiwalentem zasobu kapitału społecznego, po to, aby zmierzyć jego wielkość, należy dysponować wiedzą na temat wpływu kapitału społecznego na określenie wartości wspomnianych nakładów. Jak stwierdza Ben Fine, „należy poznać efekty ekonomiczne, by zmierzyć kapitał społeczny, po to, by wyjaśnić wpływ kapitału społecznego na wyniki ekonomiczne, które już przecież założyliśmy”¹⁰⁸.

Po trzecie, pojęcie kapitału społecznego zdaje się zakładać, iż formalne członkostwo w organizacjach i uwiarygodnione posiadanie umiejętności społecznych przez pracownika jest wystarczającą rekojmią do wysuwania roszczenia co do przyszłych dochodów, a także gwarancją uprzywilejowanej pozycji w ramach społeczności współpracowników. O ile oczekiwania te mogą być spełnione, przynajmniej w przypadku stanowisk zawodowych, które charakteryzują się dużym stopniem intensywności interakcji społecznych, o tyle należy pamiętać, że „kapitał” odnosi się do aktywów trwałych, które dana jednostka może posiadać na wyłączność i rozporządzać nimi w każdej sytuacji, a „kapitał społeczny” odnosi się raczej wyłącznie do atrybutów, które opisują powiązania pomiędzy ludźmi, a nie aktywów, do których ludzie są przywiązani, więc *de facto* istnieją duże ograniczenia dla jego wykorzystania.

Zresztą problemy związane z teorią kapitału społecznego (oraz po części kapitału ludzkiego) w teorii ekonomii głównego nurtu

¹⁰⁸ *Ibidem*, s. 179-180 (tłum. K.N.).

najlepiej podsumowuje przywołany już wcześniej Kenneth Arrow¹⁰⁹. Zdaje się on nawoływać środowisko ekonomiczne do powstrzymania się przed rozpowszechnianiem metafory kapitału oraz do porzucenia samego terminu „kapitał społeczny”. Termin „kapitał” musi spełniać, w jego opinii, trzy podstawowe kryteria: po pierwsze, rozłożenie w czasie; po drugie, świadome poświęcenie bieżących korzyści na rzecz przyszłych; po trzecie, zbywalność. Rodzi się w tym miejscu pytanie, na ile kapitał społeczny spełnia te trzy warunki. Odpowiedzi dostarcza nam K. Arrow, według którego:

„Tego ostatniego kryterium nie spełnia kapitał ludzki, a nawet nie w pełni spełniają je inwestycje fizyczne (a konkretnie, istnienie inwestycji nieodwracalnych). Kryterium pierwsze może być po części spełnione; można mówić o budowaniu reputacji czy relacji zaufania. Jednak nie są to inwestycje fizyczne; odrobina zaufania nie ma większego znaczenia. Jednak to głównie drugie kryterium zawodzi. Istotą sieci społecznych jest to, że są budowane z powodów innych niż wartość ekonomiczna dla ich uczestników”¹¹⁰.

Swego sceptycznego nastawienia do koncepcji kapitału społecznego nie ukrywa także Robert Solow, aczkolwiek podkreśla jednocześnie, że idee, które kryją się za nią mają pewne znaczenie ekonomiczne. Jego zdaniem ukucie terminu „kapitał społeczny” wydaje się „próbą uzyskania przekonania na podstawie kiepskiej analogii”¹¹¹. W jego opinii termin „kapitał” oznacza „zasób wytworzonych lub naturalnych czynników produkcji, od których można oczekiwać, iż będą dawać usługi produkcyjne przez jakiś czas”¹¹². Nie pierwszy to raz, kontynuuje Solow, ekonomiści poczynili wspomnianą analogię. Wcześniej przeprowadzono ten zabieg, zestawiając ze sobą kapitał rzeczowy i kapitał ludzki. Jednak w przeciwieństwie do tego ostatniego, o kapitale społecznym trudno powiedzieć, iż jest skumulowanym zasobem strumieni inwestycji poczynionych w przeszłości. Nie znaczy to, że ekonomiści nie powinni brać pod uwagę w swoich analizach kulturowych „wzorców zachowania”. Wręcz przeciwnie. Jednakże każda próba „ubierania tych kwestii w język i aparat analityczny teorii kapitału”¹¹³ wydaje się bezowocna.

¹⁰⁹ K. Arrow, *Observations on Social Capital*, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital. A Multifaceted Perspective*, op.cit.

¹¹⁰ *Ibidem*, s. 4 (tłum. K.N.).

¹¹¹ R. Solow, *Notes on Social Capital and Economic Performance*, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital. A Multifaceted Perspective*, op.cit., s. 6 (tłum. K.N.).

¹¹² *Ibidem*, s. 6 (tłum. K.N.).

¹¹³ *Ibidem*, s. 8-9 (tłum. K.N.).

Okazuje się, że równie bezowocne były przez długi czas próby włączenia w główny nurt rozważań teorii ekonomii teorii przedsiębiorczości. Powodów takiego stanu rzeczy było i nadal jest wiele. Wydaje się, że z pojęciem przedsiębiorczości wiąże się podobny problem jak z pojęciem pracy. O ile „kapitalizacja” pojęcia pracy i konsekwencje tego dla pojęcia pracownika nie wzbudzają należytego zainteresowania wśród ekonomistów, na jakie ta kwestia zasługuje, o tyle „zdumiewające [wydaje się nawet dla nich – przyp. K.N.] zniknięcie postaci przedsiębiorcy z centrum sceny teoretyczno-ekonomicznej”¹¹⁴.

3.5. Pojęcie pracy w kontekście teorii przedsiębiorczości

Status pojęcia przedsiębiorczości w teorii ekonomii głównego nurtu, podobnie jak pojęcia pracy, nie jest do końca jasny. Te dwa pojęcia łączy fakt, iż można je definiować, wskazując na pewne funkcje. I tak, praca była określana m.in. jako funkcja siły roboczej, natomiast przedsiębiorczość m.in. jako funkcja specyficznego zasobu, tj. posiadany kapitał, bądź też funkcja „nadzoru, kierowania, kontroli i oceny”¹¹⁵. Na tym jednak kończą się wyraźne podobieństwa pomiędzy omawianymi pojęciami. Nie znaczy to, iż nie można wskazać na przypadki, w których, wraz z rosnącą popularnością różnych koncepcji przedsiębiorczości, dąży się do ujęcia pracownika jako przedsiębiorczego i niezależnego zleceniobiorcy. Zanim jednak przystąpimy do realizacji takiego zamiaru wraz z zasygnalizowaniem ewentualnych ograniczeń takiego podejścia, należy zarysować status pojęcia przedsiębiorczości w teorii ekonomii głównego nurtu.

Okazuje się, że „przedsiębiorczość to pewna funkcja, która nie spełnia warunków koniecznych do zdefiniowania ‘czynnika produkcji’”¹¹⁶. Źródło zamieszania wokół pojęcia przedsiębiorczości i postaci przedsiębiorcy tkwi, jak się zdaje, w okresie klasycznej ekonomii politycznej. To właśnie trzech jej reprezentantów, Smith, Ricardo i Marks, niedostatecznie bądź nie dość wyraźnie przeprowadziło rozróżnienie pomiędzy „kapitalistą jako dostawcą ‘zasobu’

¹¹⁴ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 470.

¹¹⁵ *Ibidem*, s. 471.

¹¹⁶ *Ibidem*, s. 470.

danego przedsiębiorstwa a przedsiębiorcą jako tym, który w ostatecznej instancji podejmuje decyzje”¹¹⁷. Wielce prawdopodobne jest, iż takie niepowodzenie mogło być spowodowane trudnościami technicznymi związanymi z ujęciem „przedsiębiorczości” w kategoriach czynnika produkcji. Nie do końca możliwe było (i jest nadal) takie sformułowanie pojęcia przedsiębiorczości, aby spełniało ono w sposób wystarczający dwa formalne kryteria nakładane na czynnik produkcji, a mianowicie kryterium podzielności i jednorodności. Nie sposób znaleźć jednostki, na które miałyby się dzielić specyficzny zasób dostarczany przed przedsiębiorcą. W wyniku niedostrzegania wagi indywidualnych różnic między kapitalistami, klasyczna ekonomia polityczna zrezygnowała z prób wprowadzenia czwartego czynnika. Skoro ujęcie przedsiębiorczości jako czynnika produkcji, który posiadałby swoje techniczne jednostki pomiaru, okazało się niemożliwe, jedyną szansą na pokreślenie jej, oczywiście swoją drogą, znaczenia okazało się takie jej ujęcie, które odwoływało do specyficznych cech opisujących sposób postępowania „człowieka interesu”. Tę drogę obrała przede wszystkim austriacka szkoła ekonomii i to głównie dzięki jej wysiłkom przedsiębiorczość wróciła na scenę teorii ekonomii. Odtąd kluczowymi cechami „przedsiębiorcy” stały się przede wszystkim: skłonność do ryzyka (J. H. von Thunen), umiejętność organizacji (A. Marshall), umiejętność radzenia sobie z niepewnością (F. Knight), umiejętność koordynowania zatrudnionych zasobów, zdolność przekonywania do swych pomysłów bankierów i pracowników (A. Klamer), innowacyjność (J. Schumpeter) czy zdolność do arbitrażu ekonomicznego polegającego na kupowaniu tanio i sprzedaży drogo (I. Kirzner).

Powyższy krótki przegląd propozycji w zakresie przedsiębiorczości pozwala zdać sobie sprawę z tego, iż, jak ujął to E. Lazear, „przedsiębiorcy wykonują wiele zadań”¹¹⁸, w związku z czym niekoniecznie muszą charakteryzować się wybitnym uzdolnieniem w zakresie jakiejś jednej specyficznej umiejętności. Chcąc odnieść sukces rynkowy, wystarczy, aby byli dobrzy w zakresie szerokiego zestawu umiejętności o charakterze całościowym.

Jaki związek mają takie dociekania dotyczące przedsiębiorczości z pojęciem pracy i postacią pracownika? Przecież w przeważającej większości koncepcji przedsiębiorczości zakłada się, że każdy

¹¹⁷ *Ibidem*.

¹¹⁸ E. Lazear, *Balanced Skills and Entrepreneurship*, „American Economic Review” vol. 94, 2004, no. 2, s. 208 (tłum. K.N.).

przedsiębiorca wykazuje skłonność do ryzyka, podczas gdy w dominującej części analiz pracy zakłada się, iż każdy pracownik wykazuje awersję do ryzyka. Okazuje się, że w przypadku przedsiębiorcy chodzi o ryzyko, którego, z racji tego, iż jest ono nieprzewidywalne, nie sposób zniwelować w formie jakiegokolwiek posunięcia asekuracyjnego. W przypadku pracownika chodzi o ujawnianie preferencji w zakresie stałego i pewnego wynagrodzenia, którego rękojmią jest umowa o pracę i status zatrudnionego w hierarchicznie zorganizowanej firmie kosztem wahającego się i niepewnego dochodu, jaki wiązałby się z pracą w innej formie organizacyjnej. Jak widać, w ramach standardowej neoklasycznej teorii ekonomii głównego nurtu trudno dostrzec „przenikanie się” pojęcia pracy i pojęcia przedsiębiorczości.

To, co w ekonomii neoklasycznej wydaje się niemożliwe bądź przynajmniej wielce problematyczne, staje się realne na gruncie austriackiej teorii ekonomii. Właśnie w jej obrębie, wbrew przywołanym powyżej niejasnościom, pojęcie przedsiębiorczości zyskało miano kluczowego. Jak stwierdza jej reprezentant, J. H. de Soto, „główną funkcją przedsiębiorcy jest tworzenie i odkrywanie nowej, wcześniej nieistniejącej i z konieczności nieznannej informacji (...) oraz spajanie działań członków społeczeństwa”¹¹⁹ w „dynamicznym (...) i spontanicznym procesie kooperacji”¹²⁰. Co więcej, przedsiębiorczość zdaje się zastępować tutaj w jego metodologicznej roli *homo economicus*. Odtąd „kreatywny człowiek przedsiębiorczy”¹²¹, a nie schematyczny „człowiek ekonomiczny”, stanowi „protagonistę procesów społecznych”¹²². Jeśli nie ograniczymy przedsiębiorcy do reprezentanta wyodrębnionej grupy społecznej, wówczas moglibyśmy skupić się na funkcji przedsiębiorczości wywodzącej się ze specyficznej cechy kreatywności. Istnieje wtedy możliwość odniesienia tej cechy także do postaci pracownika i oceniania jego postępowania według stopni przedsiębiorczej kreatywności.

Na tym jednak nie wyczerpują się wzajemne „uwikłania” pojęcia pracy i przedsiębiorczości. Istnieje bowiem długa tradycja, interpretująca tę ostatnią w kategoriach działalności, w ramach której podmiot całościowo panuje nad przedmiotem i w pełni nim rozporządza. Twierdzi się, że chociaż taka działalność była z reguły

¹¹⁹ J. H. de Soto, *Spór metodologiczny (Methodenstreit) szkoły austriackiej*, <http://mises.pl/pliki/upload/methodenstreit.pdf>, s. 3, 5 [dostęp: 07.12.2010].

¹²⁰ *Ibidem*, s. 5.

¹²¹ *Ibidem*, s. 8.

¹²² *Ibidem*, s. 31.

przeciwstawiana pracy, to jednak pojawianie się form „samoza-trudnienia” ma przemawiać za upowszechnianiem się postaw przedsiębiorczości. Taka interpretacja utożsamia pracę z niezależnym świadczeniem usług na rzecz przedsiębiorstwa, a pracownika z „pracującym przedsiębiorcą” i niezależnym zleceniobiorcą. To ujęcie rodzi kilka problemów. Wydaje się, że czynnikiem inicjującym „samoza-trudnienie” jest często nie tyle oddolna eksplozja talentów przedsiębiorczości czy jakieś pragnienie działalności dającej poczucie całościowego i niezależnego przedsięwzięcia, choć takie powody mają oczywiście w wielu przypadkach istotne znaczenie, ile przyczyny dyktowane instytucjonalno-prawnym otoczeniem rynku pracy oraz ekonomiczną strategią minimalizacji kosztów przez zleceniodawcę.

Podsumujmy teraz nasze dociekania na temat pojęcia pracy we współczesnej teorii ekonomii głównego nurtu. Z jednej strony, można nieco przewrotnie stwierdzić, że praktyka operacjonalizowania ekonomicznego pojęcia pracy i towarzysząca jej tendencja do podkreślenia znaczenia kategorii kapitału ludzkiego, kapitału społecznego i przedsiębiorczości doprowadziła, jeśli nie do wyeliminowania, to przynajmniej do wymazania przymiotnika „ludzka” z podręczników ekonomii głównego nurtu. Z drugiej strony, zarysowana przez nas „kapitalizacja” pojęcia pracy posiada jednak przynajmniej jedną zaletę. Wynika ona, jak zdaje się argumentować Amartya Sen, z metodologicznego rozpoznania, iż „przechodząc od wszystkich możliwych opartych na faktach stwierdzeń na temat danego zjawiska do zwięzłego opisu, mamy, w pewnym sensie, do czynienia z utratą informacji, a jednocześnie, w innym sensie, *zyskujemy większy stopień ostrości*”¹²³. Nie można jednak w żaden sposób wyciągać z tego wniosku, iż „w opisie nie ma dwuznaczności”¹²⁴, a to pewnie z racji przenikania do praktyki opisowej ekonomistów metodologicznych i oceniających sądów wartościujących. Oczywiście ekonomiczna teoria pracy, która stara się operować ilościowymi wielkościami nakładu pracy, nie rości sobie prawa do wyczerpywania problematyki związanej z tak złożoną praktyką, jaką jest praca ludzka. Wydaje się, że omawiane podejście jest jednak problematyczne nie tylko z powodu zawężania pracy do jednowymiarowego manipulowania przedmiotami fizycznymi, do zatrudnienia opartego na ustaleniach zawartych w umowie o pracę czy też traktowania umiejętności

¹²³ A. Sen, *On the Labour Theory of Value...*, *op.cit.*, s. 177 (tłum. K.N.).

¹²⁴ *Ibidem*, s. 178 (tłum. K.N.).

zawodowych i społecznych człowieka jako formy kapitału. Kontrowersje wzbudza także problem adekwatności standardowych ekonomicznych jednostek pracy. Jak stwierdził A. Sen, przedmiotem pogłębionej analizy powinny stać się widoczne „ograniczenia ‘podejścia ekonomicznego’ zastosowanego w obrębie samej ekonomii. Teoretyczne modele typowe dla podejścia ekonomicznego okazują się nieodpowiednie nie tylko z powodu nieradzenia sobie z problemami społecznymi, ale także ponieważ nie dostarczają rzetelnej wskazówki dla ludzkiego zachowania w przypadku podejmowania decyzji ekonomicznych – na przykład w przypadku określania wysiłku związanego z pracą, dyscypliny pracy narzuconej w fabryce i wydajności ekonomicznej”¹²⁵.

Wydaje się, że „kapitalizacja” pojęcia pracy w teorii ekonomii głównego nurtu (teorii kapitału ludzkiego, teorii kapitału społecznego i w pewnym sensie w teorii przedsiębiorczości), aby mogła być w pełni uzasadniona, musiałaby spełniać dwa podstawowe kryteria formalne. O ile zdaje się spełniać pierwsze, głoszące, iż inwestycje w techniczne umiejętności produkcyjne (zawodowe) oraz w umiejętności współpracy (społeczne), tak jak inwestycje w każde inne aktywa rzeczowe, stanowią niezbędną podstawę do roszczenia co do przyszłych dochodów, o tyle wątpliwe jest spełnienie drugiego z nich, które dotyczy posiadania kontroli nad „wytworzonym środkiem produkcji” (kapitał ludzki) oraz „wytworzonym stosunkiem społecznym” (kapitał społeczny), ponieważ tryb i charakter kapitalistycznego stosunku zatrudnienia na podstawie umowy o zatrudnienie pracownicze nie pozwala na swobodne nimi rozporządzanie przez pracownika.

W konsekwencji przeprowadzenia różnego rodzaju operacji na pojęciu pracy ustalono, że ilość pracy rzeczywiście zużytej w procesie produkcji wyznacza się w oparciu o procedurę maksymalizacji, przeprowadzaną zarówno przez indywidualnego pracownika, jak i przez firmę. W ramach ortodoksyjnej teorii ekonomii twierdzi się, że pracownik, za pomocą procedury maksymalizacji dochodu w całym swoim cyklu życia (M. Friedman), ustala, jakich dokonać inwestycji w swój kapitał ludzki (G. Becker) i społeczny. Następnie za pomocą procedury maksymalizacji użyteczności dokonuje wyboru między dochodem, jaki chce osiągnąć, a czasem wolnym, z jakiego jest gotowy zrezygnować (L. Robbins, W. S. Jevons), by na

¹²⁵ A. Sen, *Economic Methodology: Heterogeneity and Relevance*, „Methodus” vol. 3, 1991, no. 1, s. 76 (tłum. K.N.).

podstawie tego wyznaczyć poziom strumienia usług, jaki zechce uruchomić ze zgromadzonego już zasobu kapitału ludzkiego i dostarczyć na rynek usług pracy (L. Walras). Istotne jest, iż nawet takie nowoczesne ekonomiczne ujęcie pracy, sugerujące, iż pracownicy dbają wyłącznie o wielkość poniesionego przez siebie nakładu (czasu) pracy, pomija nadal, jak się wydaje, wariacje stopnia realizacji faktycznej pracy oraz zmienne związane z trybem pracy.

Takie ujęcie pracy rodzi, naszym zdaniem, trzy istotne problemy. Po pierwsze, z jednej strony twierdzi się, że zatrudniony pracownik zarabia tyle, ile wynosi ustalana *ex post* wartość produktu jego pracy, natomiast z drugiej strony, ekonomia opiera się na modelu zatrudnienia w postaci transakcji wymiany czasu pracy za płacę, których wielkość określa się *ex ante*. Po drugie, reprezentatywny pracownik jest pasywnym obiektem obojętnym względem różnych sposobów zastosowania jego siły roboczej (kapitału ludzkiego) w czasie pracy i względem różnych „zadań, do których praca jest przydzielana”¹²⁶. Po trzecie, operacjonalizację ekonomicznego pojęcia pracy przeprowadzono w oparciu o taką interpretację pracy, która odwoływała się do idei przykrości, idei, która w swych różnych wariacjach, milcząco powracała w kolejnych ekonomicznych modelach pracy.

Pomimo wzbierającej ze strony rozmaitych stanowisk fali krytyki skierowanej przeciwko podstawowym założeniom i metodzie ekonomii głównego nurtu, fundamenty tej ostatniej wydają się nadal nienaruszone. Tak jak kontynuatorzy teorii czynników produkcji w dalszym ciągu zdają się bronić swego „technicznego” spojrzenia na pracę ludzką, wierząc w możliwość wygenerowania neutralnych, wiarygodnych i adekwatnych jednostek miary dla nakładu faktycznej pracy, a reprezentanci teorii kapitału ludzkiego zdają się wciąż zarzekać, jakoby „nic w pojęciu kapitału ludzkiego nie sugerowało, że bodźce pieniężne muszą być ważniejsze aniżeli bodźce kulturowe i pozapieniężne”¹²⁷, tak przedstawiciele teorii kapitału społecznego uparcie twierdzą, iż są dalecy od redukcjonowania wszelkich relacji społecznych do ekonomicznych transakcji wymiany. Gdyby tylko było to prawdą...

¹²⁶ E. Lazear, *The Job as a Concept, op.cit.*, s. 184 (tłum. K.N.).

¹²⁷ G. Becker, *Human Capital..., op.cit.*, s. 21 (tłum. K.N.).

Rozdział IV

W poszukiwaniu krytycznego ujęcia stosunku pracy

4.1. Teza o osobliwości stosunku pracy

Stosunek pracy przez długi czas pozostawał poza głównym obszarem zainteresowania tak teorii krytycznej, jak i teorii ekonomii. Perspektywa stosunku pracy nie skupia się ani na antropologicznym i humanistycznym aspekcie pracy ludzkiej – jak w przypadku podejścia filozoficznego, ani też na rynkowym i technicznym aspekcie podaży nakładu pracy i popytu na pracę – jak w przypadku podejścia ekonomicznego. Jak pokazaliśmy wcześniej, u podstaw obu wspomnianych podejść znajdują się odmienne aksjologie, które znalazły swój wyraz w oparciu filozoficznych i ekonomicznych dociekań na temat pracy ludzkiej odpowiednio na idei twórczego jej charakteru oraz na idei przykrości wraz z wszelkimi tego teoretycznymi konsekwencjami. Oba stanowiska przyczyn niezmiennej przykrości bądź „kreatywności”, jakie miałyby towarzyszyć pracy, upatrywały raczej pośród przyczyn egzogenicznych, leżących poza możliwościami wyboru człowieka i dlatego od niego niezależnych. Do takich zewnętrznych czynników zaliczano: naturę ludzką jako taką, technologię i postęp techniczny, „ułomności” mechanizmu rynkowego czy też cechy strukturalne gospodarki kapitalistycznej opartej na własności prywatnej. Zakładano przy tym, że człowiek nie ma wpływu na te zjawiska, przez co uznano je wszystkie za czynniki egzogeniczne.

Większość omówionych przez nas stanowisk, z wyjątkiem niektórych sugestii Marksa, Habermasa, Honnetha oraz Bowlesa i Gintisa, wpisuje się w tradycję dramatyzowania pojęcia pracy i rozstrzygania o takiej a nie innej niezmiennej jej naturze. Wydaje się,

że taka tendencja, chociaż niezwykle interesującą, nie pozwala jednak „uwolnić się” od krępującego myślenie „odwiecznego” sporu o „substancję” pracy. Nie daje tym samym możliwości należytego analitycznego „zdystansowania się” od dwóch, tradycyjnie najbardziej żywotnych, normatywnych modeli pracy, spór pomiędzy którymi wydaje się być nie do rozstrzygnięcia. Pomimo że te dwa stanowiska wydają się skrajne, to jednak interpretują przecież ten sam subiektywny rachunek przykrości i kreatywności. Ponadto łączy je perspektywa „ześrodkowania w podmiocie”, by użyć tutaj terminu ukutego przez Jürgena Habermasa¹. W sytuacji, gdy nie chce się arbitralnie rozstrzygać o prymacie jakiegokolwiek z wymienionych nieodłącznych atrybutów pracy, trzeba przyznać, iż trudno dodać tutaj cokolwiek nowatorskiego. Ponadto, co niezwykle istotne, ustalenia dokonane w oparciu o te dwa modele skonfrontowane z cechami typowego kapitalistycznego stosunku pracy tracą częstokroć wiele ze swej analitycznej przenikliwości.

W wyniku powyższych wątpliwości, uzasadnione i pożyteczne okazuje się przyjęcie perspektywy *stosunku pracy*. Należy jednak w tym miejscu poczynić kilka wstępnych zastrzeżeń, wyjaśniając tym samym, co rozumie się przez pojęcie stosunku pracy. Zaczniemy od tego, czym taki stosunek pracy nie jest. Po pierwsze, nie można zredukować stosunku pracy wyłącznie do relacji zatrudnienia i w konsekwencji ujmować tej ostatniej wyłącznie w kategoriach modelowego przykładu ekwiwalentnej transakcji wymiany towarowej (typu praca za płacę) dokonywanej na podstawie umowy o zatrudnienie, a tego – jak się wydaje – chciałaby większość reprezentantów standardowej teorii ekonomii. Po drugie, nie sposób sprowadzić stosunku pracy wyłącznie do formalno-prawnej więzi łączącej pracownika i osobę go zatrudniającą, do relacji podporządkowania

¹ Nie można oprzeć się wrażeniu, że oba modele mają w sobie coś z tautologii, co można pokazać za pomocą następującego „eksperymentu” myślowego. Przyjęcie toku rozumowania leżącego u podstaw modelu przykrości pracy zdaje się prowadzić do stwierdzenia, iż jeżeli ponoszenie nakładu przykrego wysiłku ma jakąś pozytywną wartość ze względu na swoją uciążliwość, to dana osoba będzie skłonna wykonywać pracę tak długo, jak długo jest zdania, że osiągnięta satysfakcja przewyższa odczuwalną przykreść wynikającą z wysiłku (zob.: M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne, op.cit.*, s. 318). Natomiast przyjęcie toku rozumowania typowego dla modelu twórczego charakteru pracy zdaje się prowadzić do stwierdzenia, iż jeżeli przeprowadzenie aktu twórczej ekspresji ma jakąś negatywną wartość ze względu na swoją przyjemność, to dana osoba będzie skłonna zaprzestać wykonywania pracy kiedy tylko będzie zdania, że odczuwana przykreść przewyższa osiąganą satysfakcję czerpaną z twórczości.

(dyspozycyjności), której wszelkie aspekty miałyby być kompleksowo sprecyzowane i spisane w umowie o pracę i zagwarantowane w prawie pracy, a tego – jak się wydaje – chciałaby większość przedstawicieli prawa pracy i teorii zarządzania zasobami ludzkimi. Z naszego punktu widzenia stosunku pracy w żaden sposób nie można ograniczyć do tych dwóch relacji: ekonomicznej relacji dobrowolnej wymiany ekwiwalentów towarowych oraz formalno-prawnej relacji asymetrycznego podporządkowania. Te dwa aspekty są konieczne, aczkolwiek niewystarczające, by w pełni opisać i oddać charakter stosunku pracy. Adekwatna teoria stosunku pracy musi być krytyczna wobec dwóch powyższych ujęć pracy, nie rezygnując przy tym z pewnych istotnych ustaleń tak ekonomicznej, jak i formalno-prawnej interpretacji stosunku pracy. Nie chcąc w tym miejscu wyprzedzać dalszego wywodu, wystarczy zasygnalizować, że takie krytyczne ujęcie stosunku pracy opierać się będzie na kilku rozróżnieniach: po pierwsze, faktycznej pracy i siły roboczej; po drugie, ilościowego nakładu czasu pracy i jakościowej faktycznie wykonanej pracy; po trzecie, technicznej wydajności nakładu pracy i intensywności (stopnia, tempa) rzeczywistego wysiłku; po czwarte, wynikającego z zasadniczej cechy umów o pracę aspektu ekwiwalentnej wymiany oraz aspektu podporządkowania w miejscu pracy, a także wynikających z niekompletności umów o pracę aspektu swobody w miejscu pracy i dobrowolności. Zanim zarysuje się taki model stosunku pracy, należy najpierw zrekonstruować interdyscyplinarną tradycję rozważań wokół stosunku zatrudnienia, która nie ogranicza się wyłącznie do traktowania pracy w kategoriach towaru i ciągłej podaży indywidualnej siły roboczej, ani też do ujmowania stosunku pracy wyłącznie jako uregulowanego egzogenicznie stanowionymi normami prawa (pracy) powtarzanego aktu dobrowolnej wymiany. A zatem, gdzie należy upatrywać źródła takiej interdyscyplinarnej teorii stosunku zatrudnienia?

4.2. Interdyscyplinarna tradycja teorii stosunku zatrudnienia

Wydaje się, że źródła nowoczesnego modelu stosunku zatrudnienia leżą w ekonomicznych rozważaniach Marksa, choć należy przyznać, iż znajdują się raczej na ich peryferiach. Oznacza to, że argumenty

przywołane w tym względzie przez autora *Kapitału* nie wchodzą w zakres jego podstawowej teorii wartości opartej na pracy. Zdaniem metodologa ekonomii M. Blauga:

„(...) trzeba przyznać, że Marks jeszcze raz wykazał niezwykłą wnikliwość, chociaż nie udało mu się zrobić z tego większego użytku: umowa o zatrudnienie jest w kapitalizmie 'niekompletna' w takim sensie, że określa stawkę płacy za pracę oraz liczbę godzin pracy, lecz brakuje w niej określenia intensywności i jakości pracy, jaka ma być wykonana”².

Zgodnie z proponowanym przez nas rozumieniem stosunku pracy, Marks, odróżniając faktyczną pracę od siły roboczej, chciał zwrócić uwagę nie tylko na zjawisko „wyzysku” w procesie produkcji, ale również na fakt, iż przedmiotem ekwiwalentnej wymiany rynkowej jest wyłącznie siła robocza, której wkład w proces produkcji wyraża się w postaci czasu pracy. Pracownik, w zamian za płacę, ma godzić się na formalne podporządkowanie osobie go zatrudniającej swojej siły roboczej. Sposób, w jaki będzie faktycznie wykonywał pracę, nie jest w żaden sposób określany rynkowymi relacjami zatrudnienia opartymi na usankcjonowanej prawnie wymianie posiadanych na własność ekwiwalentów. Jest on raczej regulowany panującymi wewnątrz firm hierarchicznymi relacjami władzy i formalnego podporządkowania, o których trudno stwierdzić, że podpadają pod warunki nakładane na ekwiwalentną wymianę towarową. Zdaniem Marksa w społecznym procesie pracy po etapie ekwiwalentnego zatrudnienia następuje etap asymetrycznego podporządkowania się pracownika panującemu wewnątrz kapitalistycznych firm „despotyzmowi miejsca pracy”. Odtąd, jak zdaje się argumentować Marks, pod groźbą zwolnienia z pracy, zablokowania awansu zawodowego czy odmowy podwyższenia stawki płac, zarządzający stara się podnosić stopień intensywności pracy oczekiwanej od zatrudnionego właściciela siły roboczej. W opinii autora *Kapitału* pomiędzy właścicielami kapitału a pracownikami najemnymi toczy się wewnątrz firm specyficzna „gra” nie tylko o długość dnia pracy (liczbę godzin pracy), czy też o stopień mierzalnej wydajności (wielkość produkcji przypadająca na zatrudnionego), ale także o stopień trudnej do pomiaru intensywności pracy, która dotyczy ilości i jakości faktycznie wykonanej pracy w danej jednostce zakontraktowanego wcześniej czasu pracy.

² *Ibidem*, s. 253.

Takie ujęcie stosunku pracy posiada kilka zalet. Przyjęcie rozróżnienia na faktyczną pracę i siłę roboczą pozwala Marksowi pozostawić na boku analityczne problemy towarzyszące jego makroekonomicznej teorii wartości opartej na pracy. Ponadto, twierdząc, iż nie można traktować pracy „tylko jako ofiary ze spoczynku, wolności i szczęścia”³, antycypuje on trzy kolejne próby ufundowania ekonomicznej teorii pracy na następujących po sobie interpretacjach idei przykrości. Po pierwsze, antycypuje i odrzuca interpretację przykrości pracy jako wyrazu poświęcenia „szczęścia” (zadowolenia), którą można odnaleźć u Smitha, Jevonsa czy Marshalla. Zdają się oni zakładać, iż każda praca nieuchronnie wymaga wykonywania powtarzalnej sekwencji wąskich zadań. Taka rutynowość podnosi realny koszt psychologiczny pracy, a w konsekwencji intensyfikuje odczuwalne psychiczne i fizyczne znużenie związane z wytwarzaniem kolejnych produktów. Odkąd użyteczność pracy została sprowadzona do użyteczności płynącej wyłącznie z produktu pracy, owo znużenie towarzyszące wysiłkowi w żaden sposób nie może przyczynić się do ludzkiego „szczęścia”.

Po drugie, antycypuje i odrzuca interpretację przykrości pracy jako wyrazu poświęcenia specyficznie rozumianej „wolności” (swobody czy suwerenności⁴), której dostarczyli Knight, Robbins i Becker. Zdają się oni zakładać, iż każda praca wymaga rezygnacji z bardziej atrakcyjnego dla pracownika dobra, jakim jest czas wolny. Stosunkowo większy powab czasu wolnego wynika, w myśl teorii alternatywnego kosztu czasu pracy, z przeświadczenia o rzeczywistej suwerenności, jaka ma charakteryzować jedynie dokonującego aktów wyboru konsumenta. Odkąd suwerenność, w tym brak bezpośredniego podporządkowania i niepodleganie wpływom żadnej władzy formalnej, zarezerwowano w tej tradycji wyłącznie dla społecznej roli konsumenta, wówczas staje się jasne, dlaczego czas spędzony w hierarchicznie zorganizowanym miejscu pracy, a przez to sama praca, nie przyczynia się do ludzkiej „swobody”.

Po trzecie wreszcie, antycypuje i odrzuca interpretację przykrości pracy jako wyrazu poświęcenia „spoczynku” (wygody, spokoju), której współcześnie dostarczyli przedstawiciele kolejno: teorii

³ K. Marks, *Kapitał*, t. I, *op.cit.*, s. 50; a także: K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, *op.cit.*, s. 490-494.

⁴ Ekonomicznej interpretacji pojęcia suwerenności konsumenta dostarcza: A. Lerner, *The Economics and Politics of Consumer Sovereignty*, „*American Economic Review*” vol. 62, 1972, issue 2, s. 258.

płac opartych na wydajności⁵ (Stiglitz, Shapiro), teorii kosztów transakcyjnych⁶ (Williamson), klasycznej teorii firmy⁷ (Alchian i Demsetz) oraz ekonomiki kadr⁸ (Lazear). W ramach tego stanowiska zakłada się, że każda praca wymaga ponoszenia znaczącego wysiłku. Jeśli, stawiący osobiste poświęcenie, wysiłek jest mniej ceniony niż bezczynność, wówczas człowiek wszelkimi sposobami ma unikać ponoszenia jakiegokolwiek przykrego wysiłku, wykazując przy tym wszelkie oznaki lenistwa. W związku z tym wysiłek, a przez to sama praca, oznacza rezygnację z niczym niezakłóconej bezczynności, rezygnację ze „spoczynku” i wygody.

Zdaniem Marksa, skoro można mówić o poświęceniu spoczynku, wolności i szczęścia, to równie dobrze „można coś nazwać poświęceniem lenistwa, braku wolności, nieszczęścia, czyli wyrażić negację stanu negatywnego”⁹. Przecież fizyczny wysiłek, zdyscyplinowanie czy odpowiedzialność mogą być radośnie akceptowane, a nawet mile widziane przez pracownika. Wychodząc z takich założeń, antycypuje się trzy kolejne możliwości ufundowania filozofii pracy na następujących po sobie interpretacjach idei twórczej ekspresji, w myśl której praca miałaby być naturalnym źródłem „spoczynku, wolności i szczęścia” (wygody, swobody i zadowolenia). Po pierwsze, ekspresywność pracy może być źródłem „szczęścia” (zadowolenia). Według takiej interpretacji każda praca, w tym dobrowolne każdorazowe angażowanie się w realizowanie powtarzalnych zadań, może przyczyniać się do powiększenia zręczności, a tym samym do doskonalenia stopnia umiejętności, budząc przy tym elementarne poczucie odpowiedzialności za wykonanie zadania. Wszystkie te aspekty pracy mogą, przynajmniej potencjalnie, prowadzić do odczuwania większego dobrobytu, a więc i „szczęścia” (zadowolenia).

Po drugie, twórczy charakter pracy może być źródłem „wolności”, rozumianej m.in. w kategoriach swoistej suwerenności podmiotu pracy. Według takiej interpretacji każda praca, w tym dobrowolne akceptowanie formalnego nadzoru nad sobą, nosi w sobie

⁵ C. Shapiro, J. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review” 1984, no. 74(3), s. 433-444.

⁶ O. Williamson, *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.

⁷ A. Alchian, H. Demsetz, *Production, Information Costs, and Economic Organization*, „American Economic Review” 1972, no. 62, s. 777-795.

⁸ E. Lazear, *Personnel Economics*, MIT Press, Cambridge MA 1995.

⁹ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej, op.cit.*, s. 493.

potencjał emancypacyjny, którego nie jest w stanie unieważnić jakakolwiek „awersja do akceptowania władzy”¹⁰. Ów pozytywny potencjał może manifestować się odczuwaniem spełnienia z racji wykonywania pracy pod przewodnictwem zaakceptowanych przez nas kompetentnych, przyjaznych i darzonych szacunkiem autorytetów, których rady i sama obecność nie muszą naruszać wcale poczucia „swobody”.

Po trzecie wreszcie, twórczy charakter pracy może być źródłem „wygody”, rozumianej m.in. w kategoriach aktywnego i pasywnego czerpania życiowej radości i przyjemności. Według takiej interpretacji każda praca, w tym dobrowolne wykonywanie czynności wymagających wysiłku, umożliwia czerpanie radości z „wytwarzania” rzeczy uważanych powszechnie za użyteczne. Przecież każde „pokonywanie trudności jest samo przez się urzeczywistnieniem wolności”¹¹. Pociąga to za sobą zatarcie granicy pomiędzy aktywnością pracy a aktywnym wypoczynkiem. Odtąd praca niczym nie różni się od dobrowolnego, radosnego i beztroskiego spędzania czasu, od rozrywki i zabawy.

Wydaje się, że Marks dostrzega formalne i historyczne ograniczenia zarówno modelu przykrości pracy, jak i modelu twórczego jej charakteru, zwłaszcza w sytuacji, gdyby miały one stanowić normatywne kryterium odniesione do realiów kapitalistycznego rynku pracy. Dlatego też zaproponował oryginalną interpretację pracy jako „normalnej czynności życiowej”¹², w ramach której „praca jest określonym stosunkiem samego człowieka wobec rzeczy, którą obrabia, wobec jego własnych zdolności do pracy”¹³ i wobec zdolności do pracy innych ludzi. Z tej perspektywy opisuje ona osobistą partycypację człowieka w społecznym procesie produkcji, a pośrednio także kondycję człowieka w społeczeństwie przemysłowym. Dlaczego więc Marks, mając do wyboru konkurujące ze sobą na przestrzeni wieków co najmniej dwa ujęcia natury pracy, zdaje się rezygnować z jednoznacznego opowiedzenia się za którymkolwiek z nich? Nie ma na to pytanie prostej odpowiedzi. Wydaje się, że Marks był świadomy dwóch możliwości. Po pierwsze tego, że praca może być „czymś dobrym” w sensie „pozytywnej i twórczej działalności”¹⁴,

¹⁰ S. Bowles, R. Edwards, F. Roosevelt (eds.), *Understanding Capitalism: Competition, Command and Change*, Oxford University Press, Oxford 2005, s. 286 (tłum. K.N.).

¹¹ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, op.cit., s. 491.

¹² K. Marks, *Kapitał*, t. I, op.cit., s. 50.

¹³ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, op.cit., s. 493.

¹⁴ *Ibidem*.

gdzie „pokonywanie trudności jest samo przez się urzeczywistnieniem wolności”¹⁵, i może generować osobiste spełnienie, jeżeli tylko „jest tym, co dana osoba wybrała, w co wierzy, co przynosi jej korzyści bądź co wykonuje dla kogoś, o kogo się troszczy (...), z czego czerpie satysfakcję związaną z wytwarzaniem rzeczy użytecznych, co rozwija jej umiejętności i co daje jej możliwość nawiązywania kontaktów z innymi w miejscu pracy”¹⁶. Po drugie, że praca może być „czymś złym” w sensie „przekleństwa i (...) stale odpychającej (...) pracy pod przymusem zewnętrznym”¹⁷, gdzie „zręczność (...) staje się bezwartościowa (...) i daje coraz mniej zadowolenia”¹⁸, i może generować osobistą przykrość, jeżeli tylko jest „działalnością, którą ludzie postrzegają jako niepożądaną z powodu: sposobu jej organizacji, charakteru podmiotu, który ją kontroluje, i sposobu, w jaki dokonuje się podziału korzyści z niej płynących”¹⁹. Zresztą wyjaśnienie kwestii, dlaczego Marks nie opowiedział się za jedną z rywalizujących idei pracy, przynoszą nam słowa samego zainteresowanego, według którego „naprawdę wolna praca, na przykład komponowanie, jest zarazem diabelnie poważnym trudem, wymagającym ogromnie intensywnego wysiłku”²⁰. Jednak, jak dodaje, każdorazowe „pokonywanie trudności jest samo przez się urzeczywistnieniem wolności”²¹.

Z racji tego, iż większość rodzajów pracy, nie licząc nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, wykonywana jest w firmach, zrozumienie pracy wymaga jednoczesnego zrozumienia sposobu zorganizowania kapitalistycznych firm. Będąc tego świadomy, Marks nie stwierdza jednoznacznie, że praca jest z natury twórcza, czy też przykra. Nie rozstrzyga tego tradycyjnego dylematu, ponieważ doskonale zdaje sobie sprawę, iż kwestia ta jest pochodną wielu zmiennych: subiektywnych preferencji, postępu technologicznego, sposobu organizacji pracy, tego, kto kogo kontroluje i w jaki sposób, oraz formy rozdysponowywania korzyści z tytułu pracy. Istotna staje się więc dla niego „gramatyka” stosunku pracy. W ten sposób Marks przechodzi niepostrzeżenie z poziomu makroekonomicznego na poziom

¹⁵ *Ibidem*, s. 491.

¹⁶ S. Bowles, R. Edwards, F. Roosevelt (eds.), *Understanding Capitalism: Competition, Command and Change*, *op.cit.*, s. 287 (tłum. K.N.).

¹⁷ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, *op.cit.*, s. 491.

¹⁸ K. Marks, F. Engels, *Praca najemna i kapitał*, w: *Dzieła*, t. I, *op.cit.*, s. 95.

¹⁹ S. Bowles, R. Edwards, F. Roosevelt (eds.), *Understanding Capitalism: Competition, Command and Change*, *op.cit.*, s. 287 (tłum. K.N.).

²⁰ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, *op.cit.*, s. 491 (tłum. K.N.).

²¹ *Ibidem*.

mikroekonomiczny, z poziomu „wyidealizowanej” teorii wartości opartej na pracy na poziom teorii intensywności pracy wewnątrz typowej firmy kapitalistycznej, w którym nie można już dłużej abstrahować od społecznego charakteru stosunku pracy. Tym samym rezygnuje on z opowiadania się po którejkolwiek ze stron w tradycyjnym sporze co do niezmiennej i wewnętrznej natury pracy. Z tej perspektywy wydaje się, wbrew panującemu powszechnie przekonaniu, iż Marks, krytykując model przykrości pracy, nie opierał się wcale na ekspresywistycznym modelu pracy.

Kilkadziesiąt lat później ekonomista Lionell Robbins również dostrzegł małą przydatność całego tradycyjnego sporu dotyczącego natury pracy, stwierdzając ironicznie, iż „zbyt wiele atramentu zostało zmarnowane”²² w trakcie poszukiwania jakiegoś absolutnego miernika przykrości pracy, podczas gdy należało skupić się na poszukiwaniu względnego miernika kosztu psychologicznego pracy. Okazuje się, że taka uwaga stanowi bezpośrednie nawiązanie i rozwinięcie wyrażonego wcześniej przez Franka Knighta przekonania o tym, iż:

„Praca’ jest tak naprawdę poświęceniem pewnego pożądanego alternatywnego sposobu wykorzystania czyjegoś czasu i siły. Jeśli nie ma alternatyw, nie ma poświęcenia ani motywacji, ani przydawania wartości, ani żadnego innego ‘problemu’. Tak naprawdę nie można przeprowadzić rozróżnienia pomiędzy bólem a nieobecnością przyjemności; wszystko to jest kwestią wyboru pomiędzy alternatywami, jest kwestią preferencji. Kwestia przyjemności i bólu przynależy wyłącznie do domeny wewnętrznej świadomości i nie ma wpływu na problemy leżące w obszarze zainteresowania ekonomii”²³.

Czy rzeczywiście Robbins i Knight opuszczają wreszcie „zakłęty” krąg oddziaływania idei przykrości pracy? Interpretują oni pracę jako poświęcenie kosztu alternatywnego jednostki czasu pracy i jednostki wysiłku, a więc jako subiektywnie kosztowną rezygnację z jednostki czasu wolnego i z innego, najpewniej nieodpłatnego, sposobu zastosowania swej siły (roboczej). Czy takie sformułowanie problemu pracy wystarcza? Po raz kolejny okazuje się, że jest niezbędne, ale niewystarczające. Niedostatecznie rozróżnia się tutaj pracę i siłę roboczą, wielkość faktycznie wykonanej pracy w danej

²² L. Robbins, *The Conception of Stationary Equilibrium*, „Economic Journal” 1930, no. 40(2), s. 209 (tłum. K.N.)

²³ F. Knight, *Risk, Uncertainty and Profit*, Houghton Mifflin, New York 1921, s. 63. (tłum. K.N.)

jednostce czasu i wielkość zakontraktowanego czasu pracy. Wydaje się więc, że omawiane podejście stanowi w istocie porzucenie jednej interpretacji idei przykrości odwołującej się do psychofizjologicznego znużenia redukującego zakres odczuwanego „szczęścia” i zadowolenia na rzecz takiej interpretacji, która wiąże przykrość z pomniejszaniem „wolności” i „swobody” w konsekwencji utraty czasu wolnego i z powodu niepożądanego sposobu zastosowania swojej siły roboczej. Jak się okaże w trakcie naszych dalszych rozważań, nie będzie to ostatnia ekonomiczna interpretacja idei przykrości.

Jednym z pierwszych ekonomistów głównego nurtu, który zasugerował się uwagami Marksa dotyczącymi kwestii intensywności pracy, był Ronald Coase. W swoim klasycznym już artykule *The Nature of the Firm*²⁴ podkreślił on kluczową rolę, jaką w egzekwowaniu warunków realizacji umowy o pracę odgrywają wewnętrzne relacje władzy w firmie. Co prawda analiza „natury wymiany typu praca za płacę”²⁵ nie stanowiła podstawowego problemu poruszanego przez Coase’a, gdyż ten starał się przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie: dlaczego w ogóle w gospodarce rynkowej istnieją firmy. Mimo to – jak się zdaje – Coase przychyliła się *implicite* do spostrzeżenia Marksa, iż odbywający się w kapitalistycznej firmie „szczególny proces zawłaszczania pracy przez kapitał (...) można nazwać jakąś wymianą tylko wskutek niewłaściwego użycia słowa”²⁶. O ile transakcje na podstawie umów zawierane w warunkach rynku opartego na wolnej konkurencji jawią się jako wolna wymiana pomiędzy równymi podmiotami, o tyle w miejscu pracy dwie strony relacji zatrudnienia przyjmują inną nieco postać. Odtąd „osoba zatrudniająca staje się przełożonym, a osoba zatrudniona ‘jego pracownikiem’”²⁷. Tego typu prawidłowość podkreśla sam Coase, według którego:

„Jeżeli pracownik przenosi się z działu Y do działu X, to robi to nie z powodu zmian w relacji cen, ale z tego powodu, że tak mu rozkazano. (...) Na zewnątrz firmy to wahania cen rządzą produkcją, która jest koordynowana za pomocą szeregu transakcji wymiany odbywających się na rynku. Wewnątrz firmy te transakcje rynkowe są wyeliminowane, a miejsce skomplikowanej rynkowej struktury

²⁴ R. Coase, *The Nature of the Firm*, „Economica” 1937, no. 4.

²⁵ H. Gintis, *The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production*, „Review of Radical Political Economics” vol. 8, 1976, no. 2, s. 40 (tłum. K.N.).

²⁶ K. Marks, *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, op.cit., s. 200.

²⁷ S. Bowles, *Microeconomics: Behaviour, Institutions, and Evolution*, Princeton University Press, Princeton 2005, s. 338 (tłum. K.N.).

transakcji wymiany zajmuje przedsiębiorca-koordynator, który kieruje produkcją”²⁸.

W takiej sytuacji mówienie o relacji pomiędzy przełożonym-koordynatorem a podwładnym-pracownikiem nie jest tylko i wyłącznie konsekwencją stosowania niefortunnej terminologii. Tego rodzaju argumenty przywołują jednak ekonomiści stojący na stanowisku głoszącym, iż relacja wymiany łącząca pracodawcę i pracownika niczym nie różni się od relacji wymiany łączącej sprzedawcę i konsumenta²⁹. Co więcej, taka linia rozumowania doprowadziła Paula Samuelsona do stwierdzenia, iż „w warunkach doskonale konkurencyjnego rynku naprawdę nie ma znaczenia to, kto kogo zatrudnia: niech praca zatrudnia kapitał”³⁰. Czy rzeczywiście nie ma kategorycznej różnicy pomiędzy zwykłą transakcją kupna-sprzedaży a transakcją wymiany usług pracy za płacę, między tym, kto kogo zatrudnia? Wbrew pozorom, odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Samuelson może mieć rację, ale tylko pod pewnymi warunkami. Po pierwsze, po warunkiem, że przyjmuje, za Leonem Walrasem, iż praca nie jest żadnym szczególnym nakładem i nie zasługuje na żadne szczególne analityczne potraktowanie. Ponadto pod warunkiem, że za autorem *Elements of Pure Economics, or the theory of social wealth* zakłada, iż „wynajmowanie (zatrudnianie)” to po prostu to samo co „kupowanie”. Po drugie, pod warunkiem, iż mówi nie tyle o stosunku zatrudnienia i osobie zatrudnionej, a tym bardziej nie o stosunku pracy, ile raczej o relacji niezależnego świadczenia usług na rzecz przedsiębiorstwa i o niezależnym zleceniobiorcy. Jako pierwszy na tego rodzaju różnice wskazał przywołany Coase, według którego z łatwością można określić kilka cech, które odróżniają „pracownika” od „niezależnego zleceniobiorcy”. Jako najważniejszą można podać cechę sygnalizującą, iż:

„osoba zatrudniająca musi mieć prawo do sprawowania kontroli nad pracą osoby zatrudnionej albo osobiście, albo za pośrednictwem innej osoby zatrudnionej lub agenta. To właśnie to prawo do sprawowania kontroli albo do ingerowania, do bycia uprawnionym, by nakazać osobie zatrudnionej, kiedy ma pracować (w ramach godzin świadczenia swoich usług) i kiedy nie pracować oraz jakie zadania ma wykonywać i w jaki sposób (w ramach warunków

²⁸ R. Coase, *The Nature of the Firm*, *op.cit.*, s. 387-388 (tłum. K.N.).

²⁹ A. Alchian, W. Allen, *Exchange and Production: Theory in Use*, Wadsworth, Belmont 1969, s. 320 (tłum. K.N.) (cyt. za: S. Bowles, *Microeconomics: Behaviour, Institutions, and Evolution*, *op.cit.*, s. 361).

³⁰ P. A. Samuelson, *Wages and Interests...*, *op.cit.*, s. 894 (tłum. K.N.).

świadczenia usług), jest dominującą cechą charakterystyczną w tym stosunku”³¹.

Na podstawie powyższego można stwierdzić, że to właśnie fakt, iż pracownik w zamian za płacę formalnie oddaje do dyspozycji pracodawcy w czasie trwania pracy swoje usługi produkcyjne (siłę roboczą, kapitał ludzki, kapitał społeczny, przedsiębiorczość, czas pracy), odróżnia tego pracownika od „niezależnego zleceniobiorcy”. Ponadto w przeciwieństwie do „niezależnego zleceniodawcy”, warunki zatrudnienia się pracownika na podstawie umowy o pracę najczęściej nie precyzują jakościowych aspektów stosunku pracy, tj. wielkości i jakości faktycznie wykonywanej pracy, a jedynie ilościowe wielkości, tj. czas pracy czy wysokość wynagrodzenia. Dlatego też firmy, zatrudniając pracowników, a następnie korzystając z ich pracy, wydają się nie tyle egzekwować wcześniej uzgodnione warunki umowy, ile raczej „negocjować”, „rewidować”, „redefiniować” sam przedmiot wymiany usług pracy, a tym samym ich wielkość i rodzaj. To z kolei – wbrew temu, co stwierdził Samuelson – tłumaczy, dlaczego w przypadku specyficznego stosunku pracy ma znaczenie fakt, kto kogo wynajmuje i w jakim czyni to trybie.

Powyższe argumenty prowadzą nas do kolejnego etapu rozważań. Sugestie dotyczące osobliwego charakteru stosunku zatrudnienia, które jeszcze u Marksa zawarte były *implicite*, a które następnie zostały wyrażone *explicite* przez Coase’a, w analizach Herberta A. Simona zostały sformalizowane. W swoim artykule zatytułowanym *A Formal Theory of the Employment Relationship*³² postanowił on wypełnić lukę istniejącą wówczas w ekonomii oraz w teorii zarządzania, dotyczącą charakterystyki stosunku zatrudnienia, początkując tym samym współpracę reprezentantów wymienionych dyscyplin. Simon, idąc tropem Marksa, zauważa podwójną rolę, jaką w naukach ekonomicznych odgrywają pracownicy (osoby zatrudniane) na rynku pracy. W pierwszym kroku swego życia zawodowego, w momencie zatrudnienia, tj. podpisywania umowy o pracę, są oni „właścicielami czynnika produkcji (ich własnej siły roboczej), który sprzedają za określoną cenę. Po czym stają się całkowicie pasywnymi czynnikami produkcji zatrudnionymi przez przedsiębiorcę w taki sposób, aby

³¹ F. R. Batt, *The Law of Master and Servant*, London 1933, s. 6 (cyt. za: R. Coase, *The Nature of the Firm*, *op.cit.*, s. 404) (tłum. K.N.).

³² H. A. Simon, *A Formal Theory of the Employment Relationship*, „*Econometrica*” vol. 19, 1951, no. 3, s. 293-305.

zmaksymalizować zysk”³³. Jak dotąd pierwsza rola była przedmiotem badań ekonomiki pracy, podczas gdy druga teorii zarządzania.

Zaproponowana przez Simona „formalna teoria stosunku zatrudnienia” podkreśla dwa momenty każdego stosunku zatrudnienia. Po pierwsze, punktem wyjścia czyni inicjujący stosunek zatrudnienia moment wejścia w samą relację zatrudnienia w oparciu o warunki wymiany określone w umowie o pracę (czas pracy, stawka płacy, warunki bhp), które to formalne warunki umowy mogą, choć nie muszą, precyzować także podstawowe aspekty zachowania pracownika, jakie są niezbędne do zrealizowania powierzonych mu zadań. Po drugie, rozpoznaje i uwzględnia oczywisty przecież fakt, że przeważająca część aspektów zachowania pracownika w miejscu pracy regulowana jest za pośrednictwem relacji władzy funkcjonującej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Stosunek zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jest, w opinii Simona, rodzajem wymiany, której zasadniczą cechą jest fakt, iż pracownik w zamian za płacę z chwilą zatrudnienia dokonuje swoistego „transferu” władzy nad swoimi obecnymi i przyszłymi zadaniami w miejscu pracy na ręce pracodawcy (przełożonego, „szefa”, osoby wskazanej w umowie o zatrudnienie). Takie wyzbycie się możliwości regulowania trybu swojej pracy w postaci symbolicznego oddelegowania uprawnień dotyczących możliwości wyboru zadania spośród całego ich zestawu, stanowiącego tzw. „strefę akceptacji”³⁴ pracownika, przynosi, jego zdaniem, wiele korzyści, szczególnie dla pracodawcy. Mianowicie, daje temu ostatniemu, bez konieczności naruszania warunków umowy o pracę, możliwość reagowania na nieoczekiwane i nieprzewidziane sytuacje, z jakimi w trakcie trwania stosunku zatrudnienia może spotykać się pracownik, realizując powierzone mu zadania. Co więcej, pozwala to także pracodawcy uniknąć niezwykle kosztownego przecież wyszczególniania i uwzględniania w umowie całego zakresu obowiązków pracownika i związanych z tym wszystkim kosztów monitorowania jego zachowania.

Reasumując, można zaryzykować stwierdzenie, że Simon rozpoczął nowy etap w badaniach nad relacjami zachodzącymi w firmach. Doprecyzował on mianowicie, wyrażone wcześniej przez Marksa i Coase’a, sugestie dotyczące dwóch istotnych aspektów kapitalistycznego stosunku pracy: relacji zatrudnienia będącej przykładem ekwiwalentnej wymiany rynkowej na podstawie umowy

³³ *Ibidem*, s. 293 (tłum. K.N.).

³⁴ *Ibidem*, s. 294 (tłum. K.N.).

o pracę oraz relacji podporządkowania będącej przykładem asymetrycznej sytuacji istniejącej w konsekwencji funkcjonowania w firmach hierarchicznych relacji władzy i rozporządzania. Jak się jednak wydaje, nie dość miejsca i uwagi poświęcił trzeciemu aspektowi stosunku pracy, jakim jest tzw. stopień swobody (dobrowolności) pracownika. Co prawda Simon sygnalizuje, iż po rozpatrzeniu dwóch pierwszych aspektów stosunku zatrudnienia wydaje się, że „inne aspekty pozostają w gestii wyboru pracownika”³⁵, to jednak, nie licząc fragmentu o tym, iż pracodawca wybiera dla pracownika określone zadanie spośród pewnego ich zbioru wcześniej przez tego pracownika zaakceptowanego, nie robi z tej uwagi większego użytku.

Stanowisko reprezentowane przez Simona jest o tyle istotne, o ile reprezentuje podejście z perspektywy stosunku pracy, które nie skupia się na odkrywaniu niezmiennej natury pracy. Jak pokażemy w następnym podrozdziale, współcześni reprezentanci ekonomiki pracy, czerpiący swe inspiracje z analiz firmy rozumianej jako obszar rozporządzania Coase’a oraz z analiz relacji władzy Simona, zmuszeni byli uznać istotną rolę czynnika władzy. Niemniej jednak swe wysiłki skierowali na uzasadnienie konieczności istnienia takich relacji władzy ze względu na ich pozytywne skutki dla efektywności funkcjonowania hierarchicznych firm i całej gospodarki rynkowej. Wracając do oryginalnego podejścia Simona, należy podkreślić, że dotyczyło ono interakcji zachodzącej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Jednak skupienie się wyłącznie na tej więzi powoduje, że traci się z oczu równie istotny charakter relacji występującej pomiędzy współpracownikami, albowiem gospodarka to nie tylko konkurencja rynkowa i hierarchiczne rozporządzanie, ale także dobrowolna kooperacja, również wewnątrz firm nastawionych na maksymalizowanie zysku.

Na tę ostatnią cechę gospodarki kapitalistycznej wydaje się zwracać uwagę, wspomniany już wcześniej, J. Habermas. Tak jak „późny” Marks zinterpretował pracę w kategoriach „normalnej czynności życiowej”, tak J. Habermas interpretuje ją w kategoriach neutralnego połączenia działania instrumentalnego i strategii racjonalnego wyboru. Z tego też powodu w każdej próbie rehabilitacji antropologicznego pojęcia pracy niewyobcowanej i ekspresywnego modelu pracy upatruje on dążenia do dotarcia do substancji pracy, poszukiwanie jakiegoś, niezależnego od kultury, absolutnego jej kryterium. Podobne nastawienie zdaje się zdradzać także

³⁵ *Ibidem*, s. 305 (tłum. K.N.).

względem dominującego w ekonomii modelu przykrości pracy. Jak wobec tego należy interpretować fakt powołania się przez niego w pewnym kontekście na ekonomiczne pojęcie pracy? Należy to rozumieć nie inaczej niż jako wyraz polemiki z modelem twórczego charakteru pracy, zwłaszcza że mówiąc o ekonomicznym pojęciu pracy, Habermas mógł mieć na myśli nie tyle przykry wysiłek i poświęcenie, ile raczej Marksowską formułę „normalnej czynności życiowej”, według której praca stanowi to, co robią pracownicy bądź co wykonywaliby, gdyby spełnione było kilka warunków (norm) dotyczących: zdolności, umiejętności, kontroli czy własności. W związku z tym wszelkie dramatyzowanie pojęcia pracy, czy to w postaci estetyczno-wytwórczego dowartościowania, czy też deprecjonowania poprzez przypisywanie jej przykrości zdaje się uważać frankfurcki filozof za bezprzedmiotowe bądź przynajmniej za wielce arbitralne, a dyskusję z takimi podejściami za niewnoszącą nic nowego.

Zdaniem J. Habermasa nie chodzi o to, że sama praca ze swej natury jest jakoś szczególnie nieprzyjemna i uciążliwa – jak chcieliby tego ekonomiści od A. Smitha do czasów obecnych, czy też jakoś szczególnie twórcza i dająca spełnienie – jak chcieliby tego niektórzy filozofowie, ponieważ jakiegokolwiek wiarygodne rozstrzygnięcie sporu co do prymatu tego czy innego atrybutu pracy odbywa się raczej w obrębie subiektywnej świadomości podmiotów pracy, w kontekście poszczególnych przypadków empirycznych, a nie drogą jakiegokolwiek dedukcji czy założeń. Jakkolwiek byłoby to upraszczające, to jednak można sobie wyobrazić, że nawet praca postrzegana za najbardziej twórczą może być źródłem przykrości, rutyny, obojętności, wypalenia i braku szacunku, a praca postrzegana za najbardziej uciążliwą – źródłem spełnienia, innowacyjności, kreatywności, estymy i zadowolenia. A zatem w drodze dedukcji bardziej zasadne byłoby założenie istnienia w przypadku takiego szczególnego działania, jakim jest praca, każdorazowego stanu równowagi pomiędzy przykrością (ujemną użytecznością) a spełnieniem (użytecznością) i niesprowadzanie użyteczności tylko do wynikającej z dostarczania wartości użytkowych. Taka równowaga, jak się zdaje, jest charakterystyczna dla *Marksowskiego* pojęcia pracy w sensie „normalnej czynności życiowej”, jak i dla *Habermasowskiego* pojęcia pracy jako neutralnego działania celowo-racjonalnego.

Jeśli taka argumentacja jest jak dotąd poprawna, wówczas chodzi raczej o to, w jaki sposób podmiot wykonuje pracę i w jakich warunkach jej doświadcza, a następnie o wynikające z tego wszelkie pozytywne motywacje i negatywne odczucia, praktyki angażowania się

i praktyki nieprzykładania się do pracy. Tak więc chodzi raczej o zakres swobody współdziałania i współdecydowania podmiotu o formie wykonywania własnej pracy, o sam tryb przeprowadzania aktów pracy, a zatem o „gramatykę” stosunku pracy. Jak bowiem przekonuje Habermas, „normy organizacji pracy są przeciw normami działania regulującymi zadania i interakcje”³⁶. Co więcej, to, czy jakaś aktywność jest pracą, nie zależy wyłącznie od dominacji takiego czy innego niezmiennego jej atrybutu – jak zwykło się dotychczas upraszczać tę kwestię, ani też nawet od formalno-prawnego jej sprostowania do aspektu zatrudnienia, dyspozycyjności, staranności i odpłatności zakładanych w umowie o pracę – jak zdają się milcząco przyjmować ekonomiści. To, czy jakaś działalność jest pracą, zależy także od dobrowolności stosunków międzyludzkich, jakie składają się na pracę. Zdradza to zresztą sam status współpracownika. Taka interpretacja osobliwości stosunku pracy podkreśla to, co niedookreślone m.in. w umowie o pracę, oraz wstrzymuje się od rozstrzygnięcia o przykrej czy twórczej naturze samej pracy. Czyni to wszystko z racji uwzględnienia dwóch równoczesnych momentów każdego stosunku pracy: po pierwsze, relacji „przymusowego” podporządkowania, warunkującej abstrakcyjne świadczenie, dominację, zakres dyspozycji i sieć zależności; oraz po drugie, relacji dobrowolnego współdziałania, warunkującej realny wybór w zakresie konkretnego działania, ewentualną emancypację, stopień swobody i autonomii w miejscu pracy oraz kooperację.

4.3. Model endogenicznego stosunku pracy

Z naszych dotychczasowych dociekań wynika, iż w ramach tradycyjnego stanowiska ekonomicznego zakładało się, że człowiek doświadcza poprzez pracę przykrości i uciążliwości, natomiast w ramach tradycyjnego stanowiska teorii krytycznej przyjmowało się, że ten sam człowiek czerpie z pracy spełnienie i satysfakcję. Można by w tym miejscu zapytać, czy aby na pewno w ramach obu perspektyw operuje się tym samym pojęciem pracy. Odpowiedź brzmiałaby następująco: teoria ekonomii i teoria krytyczna operują tym samym, ale nie takim samym pojęciem pracy. Z jednej strony

³⁶ J. Habermas, Odpowiedź na zarzuty, *op.cit.*, s. 202.

ufundowanie ekonomicznej teorii pracy na gruncie idei przykrości pozwoliło na skuteczną operacjonalizację pojęcia pracy do wielkości nakładu pracy w ujęciu ilościowym (pieniężnym bądź fizycznym). Z drugiej strony ufundowanie klasycznej teorii krytycznej pracy na gruncie idei twórczego jej charakteru zwróciło uwagę na jakościowe charakterystyki pracy, tj. spełnienie, satysfakcję, samorealizację, samodoskonalenie, partycypację we wspólnocie, które były bezwzględnie pomijane przez standardową ekonomię.

Z racji powszechnie rozpoznanego zdominowania dyskursu publicznego przez dyskurs ekonomiczny może się wydawać, iż człowiek spełnia się w trakcie korzystania z niekończących się atrakcji czasu wolnego, a wyrzeka się siebie w trakcie poświęcania się rutynowym zadaniom w czasie pracy. Tego typu stwierdzenie może być poprawne i może sprawdzać się w wielu przypadkach – przynajmniej sądząc po negatywnych doświadczeniach niektórych ludzi manifestujących swoje nastawienie do pracy, a raczej dezaprobatę, w ankietach szacujących stopień odczuwanej satysfakcji z wykorzystywania czasu pracy³⁷. Jednak nie można z takiego stwierdzenia wyciągać jednoznacznego wniosku, że „praca” jest z natury przykra („zła”), a wypoczynek (aktywny czy bierny?) jest przyjemny („dobry”). Równie dobrze moglibyśmy przywołać przypadki, podparte adekwatnymi statystykami, w których niektórzy ludzie określiliby swoje nastawienie do pracy jako pozytywne. Dlatego też wypada zgodzić się nam z S. Bowlesem, który przekonująco argumentuje, iż:

„praca nie jest z natury nudna, opresyjna czy ograniczająca. Ani też nie jest z natury ekscytująca i wyzwalająca. [Praca] nie jest „z natury” jakakolwiek. To, jaka jest praca – nasze doświadczenie jej i nasze na nią reagowanie – zależy w znaczącym stopniu od tego, jak zorganizowany jest proces pracy, jak zorganizowana jest reszta społeczeństwa oraz od naszego dopasowania w procesie pracy”³⁸.

³⁷ Tego typu badania stopnia satysfakcji osiąganego z pracy zdobywają ostatnimi czasy niezwykłą popularność. W związku z tym obserwuje się prężny rozwój nie tylko tradycyjnych teorii organizacji i zarządzania, ale przede wszystkim tzw. nowej ekonomiki szczęścia, która jednak opiera swoją analizę na założeniu o kierowaniu się pracownika pobudkami hedonistycznymi. Oryginalnym wkładem tego podejścia w rozwój ekonomii jest przede wszystkim przekonanie o możliwości pomiaru subiektywnej użyteczności. Ponadto, korzystając z badań odczuwanej satysfakcji z pracy, poszerzono funkcję użyteczności pracownika (a tym samym funkcję dobrobytu) – obejmującej dotąd takie wielkości, jak dochód oraz czas wolny – o tzw. proceduralną użyteczność czerpaną z wykonywania pracy o określonej jakości.

³⁸ S. Bowles, R. Edwards, F. Roosevelt (eds.), *Understanding Capitalism: Competition, Command and Change*, op.cit., s. 285 (tłum. K.N.).

Co najwyżej, z racji tego, że praca zajmuje czas, wówczas przykry bądź twórczy może być sposób spędzania tego czasu. Jest to związane z tym, że zawsze mamy do czynienia z wyborem: po pierwsze, z kosztem alternatywnym czasu pracy, tzn. kiedy spędzamy czas na robieniu czegoś, wówczas nie możemy w tym samym czasie robić czegoś innego; po drugie, z kosztem alternatywnym danego stopnia faktycznego wysiłku wkładanego w pracę³⁹, tzn. zawsze ów stopień może być większy (wówczas mówi się o dodatnim koszcie alternatywnym stopnia przykładania się do faktycznej pracy) bądź też mniejszy (wówczas mówi się o ujemnym koszcie alternatywnym stopnia przykładania się do faktycznej pracy). A zatem z tego, że czas pracy i stopień wysiłku mają swoją alternatywę, nie można w żaden sposób wyciągać wniosków co do niezmiennego i absolutnego atrybutu pracy ludzkiej, przynajmniej od momentu, w którym przyjmuje się intersubiektywną perspektywę stosunku pracy. Z chwilą przyjęcia takiej perspektywy ostrożnie dystansujemy się zarówno od tradycyjnie rozumianej teorii indywidualnej podaży nakładów pracy (ufundowanej na idei przykrości), jak i od tradycyjnie rozumianej krytycznej teorii pracy (ufundowanej na idei twórczej ekspresji). Przejdźmy zatem w tym miejscu do zarysowania tego, co nazwaliśmy wcześniej modelem endogenicznego stosunku pracy. Mowa tutaj o endogenicznym jego charakterze, ponieważ znaczny zakres formy i treści stosunku pracy może być, i w praktyce jest, przedmiotem nieustannego dopasowywania i rewidowania już w trakcie jego trwania w obrębie firmy bądź innego miejsca pracy. Oznacza to, iż, oprócz zewnętrznego mechanizmu egzekwowania postanowień zawartych w prawomocnej umowie przez odwoływanie się do instytucji administracji państwowej i sądów pracy, specyficzną cechą stosunku pracy jest mechanizm endogenicznego egzekwowania swoich roszczeń i dochodzenia swoich praw przez zainteresowane strony stosunku pracy.

Jak się wydaje, wszelkie stosunki społeczne i gospodarcze, w tym endogeniczny stosunek pracy, regulowane są za pomocą trzech rodzajów mechanizmów: konkurencji, rozporządzania oraz kooperacji. W ramach stosunku pracy takim trzem mechanizmom odpowiadają: po pierwsze, relacja formalnego zatrudnienia i wymiany ekwiwalentów odbywająca się w ramach rynku pracy; po drugie, relacja podporządkowania w ramach hierarchicznie zorganizowanej firmy;

³⁹ Do tej kwestii powrócimy podczas omawiania modelu kapitalistycznego stosunku pracy sformułowanego przez S. Bowlesa i H. Gintisa.

oraz po trzecie, relacja swobody w ramach dobrowolnego współdziałania. Przy czym specyfika endogenicznego stosunku pracy polega na tym, iż stanowi on odpowiednią kombinację wszystkich trzy wy-szczególnionych powyżej aspektów.

4.3.1. Relacja zatrudnienia w ramach konkurencji rynkowej

W ramach standardowej ekonomiki pracy, opartej na paradygmacie wolnej konkurencji oraz założeniu o doskonałej wiedzy i pełnej informacji uczestników rynku pracy, stosunek pracy wydaje się redukowany wyłącznie do tzw. *relacji zatrudnienia nakładu pracy* odbywającego się, na spełniającym wszelkie warunki doskonałej konkurencji i dostępności informacji, rynku pracy. W rezultacie utożsamienia pracy i siły roboczej „uczniowie” i następcy Leona Walrasa mogli bez większych przeszkód potraktować relację zatrudnienia jako modelowy przykład ekwiwalentnej transakcji wymiany towarowej. Wymiany towarowej, albowiem praca, a właściwie nakład usług pracy, ujęta jako niczym niewyróżniający się towar, miała być płynnie wymieniana na płacę (realną). Stąd znana formuła wymiany osobistej pracy za, zagwarantowaną w umowie, płacę rynkową. Spójności tak skonstruowanej teorii dodawał fakt, iż „zatrudnianie” („najem” usług pracy) oznaczało w tej tradycji w gruncie rzeczy „transakcję kupna”. Co więcej, taka transakcja najmu usług pracy miała dokonywać się na podstawie umowy o pracownicze zatrudnienie. Powszechnie wówczas wierzono, iż dobrowolna, czyli wynikająca ze zgodnego oświadczenia woli dwóch stron, wymiana typu praca za płacę regulowana jest umową, która precyzuje wszelkie istotne aspekty relacji zatrudnienia, do których zaliczano wówczas ogólny rodzaj pracy, czas pracy oraz stawkę płacy za godzinę. Nieprzestrzeganie warunków umowy przez którąkolwiek ze stron miało być egzekwowane przez tzw. trzecią stronę na drodze postępowania administracyjno-sądowego w następstwie podjęcia kroków prawnych.

W ramach takiego kanonicznego modelu stosunku zatrudnienia zgodnie z założeniem utożsamiającym wszelkie stosunki z aktami wymiany przyjęto, że umowa o pracę jest kompletna. Oznaczało to, że zawiera ona zarówno obligatoryjne zapisy wymagane prawem pracy (rodzaj pracy, wynagrodzenie, miejsce wykonywania pracy

czy wymiar czasu pracy), jak też fakultatywne postanowienia stanowiące rezultat negocjacji stron, przy czym nie do końca zdawano sobie w tej tradycji sprawę z tego, że skala potencjalnych zapisów dodatkowych jest w gruncie rzeczy nieograniczona. Jak się okaże, miało to znaczne konsekwencje. W rezultacie założenia o kompletności umowy bądź przynajmniej przekonania o stosunkowej łatwości jej doprecyzowania przyjęto, że wymiana usług pracy za płacę nie różni się od zwykłej transakcji kupna-sprzedaży. Stało się to możliwe pod dwoma warunkami: po pierwsze, iż praca nie jest żadnym szczególnym nakładem i jest tożsama z siłą roboczą, a „wynajmowanie (zatrudnianie)” to po prostu to samo co „kupowanie”; po drugie, iż odnosi się to nie tyle do stosunku zatrudnienia i osoby zatrudnionej, ile raczej do relacji niezależnego świadczenia usług na rzecz przedsiębiorstwa i o niezależnym zleceniobiorcy. To właśnie w konsekwencji utożsamienia faktycznej pracy i siły roboczej oraz sprowadzenia stosunku pracy do relacji zatrudnienia, a tej ostatniej do transakcji wymiany towarowej (typu: czas pracy za stawkę płacy), a także z powodu niezachwianej wiary w kompleksowość umów zatrudnienia, Abba Lerner mógł skonstatować, iż relacja zatrudnienia jako modelowa „transakcja ekonomiczna jest rozwiązaniem problemem politycznym”⁴⁰. Niemniej jednak – jak się zdaje – takie stwierdzenie obowiązuje tylko i wyłącznie w sytuacji, w której mamy do czynienia z przedmiotem transakcji, którego wielkość (ilość) oraz właściwości (jakość) znane są całkowicie i w jednakowym stopniu obu stronom aktu wymiany, przez co mogą być bez przeszkód uwzględnione w umowie i egzekwowane bez żadnych kosztów⁴¹. Problem w tym, że rzeczywisty przedmiot umowy zatrudnienia, tzn. faktyczny nakład pracy (szczegółowy rodzaj pracy), nie został w tej tradycji w odpowiednim momencie poprawnie rozpoznany. Wraz z tzw. „cichą rewolucją”⁴², jaka miała miejsce w ekonomicznej teorii podaży pracy, związaną z rozpoznaniem i uznaniem niekompletnego charakteru umów o zatrudnienie pracownicze⁴³,

⁴⁰ A. Lerner, *The Economics and Politics of Consumer Sovereignty*, op.cit., s. 259 (tłum. K.N.).

⁴¹ W celu zapoznania się z ciekawą próbą innego zdefiniowania kategorii stosunku zatrudnienia zob.: U. Mückenberger, *Towards a New Definition of the Employment Relationship*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, 1996, no. 6, s. 683-695.

⁴² H. Demsetz, *The Firm in Economic Theory: A Quiet Revolution*, „American Economic Review Papers and Proceedings” 1997, no. 87 (2), s. 426 (tłum. K.N.).

⁴³ Zob. m.in.: I. Segal, *Complexity and Renegotiation. A Foundation for Incomplete Contracts*, „Review of Economic Studies” 1999, no. 66, s. 57-82; E. Maskin, J. Tirole,

a także ponownym „odkryciem” Marksowskiego rozróżnienia na faktyczną pracę (w standardowej ekonomii mówi się odtąd o „stopniu wysiłku”) i siłę roboczą (w standardowej ekonomii mówi się odtąd o czasie pracy, roboczogodzinie lub o potencjalnych usługach pracy), okazało się, że relacja zatrudnienia nie jest wcale „rozwiązanym problemem politycznym”, a tym bardziej ekonomicznym! Jak stwierdza J. Jończyk, „wadliwe (...) określenie rodzaju pracy może mieć takie skutki, że albo pracownik – w ramach obowiązującego go czasu pracy – pracuje poniżej obiektywnie uzasadnionej normy wydajności, albo też pracuje ponad tę normę i jest przeciążony pracą”⁴⁴. Okazuje się zatem, że konsekwencją niekompletności umów o zatrudnieniu, które – jak się okazuje – nie precyzują charakteru poszczególnych zadań, nie gwarantują wielkości faktycznego wysiłku oraz nie dostarczają kryteriów oceny staranności wykonania pracy przez pracownika, jest fakt, iż stosunek pracy w żaden sposób nie wyczerpuje się w relacji zatrudnienia. Relacja zatrudnienia bazuje bowiem na ustaleniach i ocenach *ex ante*, które – jak powszechnie wiadomo – narażone są na trudności spowodowane pojawianiem się nieprzewidywanych w chwili zawierania umowy zjawisk. Swoistym zabezpieczeniem przed różnymi nieprzewidywanymi sytuacjami jest fakt występowania drugiego aspektu stosunku pracy, a mianowicie relacji podporządkowania. Albowiem to właśnie funkcjonowanie relacji podporządkowania pomiędzy przełożonym a podwładnym, w której przełożony sprawuje określony typ władzy nad podwładnym (i nie odwrotnie!), daje możliwość „elastycznego” reagowania na nieprzewidywane zjawiska. Taka relacja podporządkowania opiera się na ustaleniach i ocenach *ex post*, dzięki którym przełożony może korygować charakter i tryb realizacji zadań przez podwładnego.

Unforeseen Contingencies and Incomplete Contracts, „Review of Economic Studies” 1999, no. 66, s. 83-114; O. Hart, J. Moore, *Foundations of Incomplete Contracts*, „Review of Economic Studies” 1999, no. 66, s. 115-138; J. Stiglitz, *The Design of Labor Contracts: Incentives and Risk Sharing*, w: H. R. Nalbantian (ed.), *Incentives, Cooperation, and Risk Sharing*, Rowman & Littlefield, Totowa 1987, s. 47-68; J. Stiglitz, *Contract Theory and Macroeconomic Fluctuations*, w: L. Werin, H. Wijkander (eds.), *Contract Economics*, Basil Blackwell, Oxford 1992, s. 292-322.

⁴⁴ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992, s. 244.

4.3.2. Relacja podporządkowania w ramach hierarchii organizacyjnej

W takiej sytuacji model stosunku pracy, oprócz relacji zatrudnienia, musi uwzględniać także tzw. *relację podporządkowania podwładnego*. Ten aspekt został całkiem dobrze opracowany przez niektórych reprezentantów teorii organizacji i zarządzania (jak np. wspomnianych już H. Simona czy M. Webera). Co istotniejsze, relacja podporządkowania została usankcjonowana w normach i przepisach prawa pracy, stając się decydującą cechą charakterystyczną i kryterium odróżniającym ostatecznie formalno-prawną interpretację pracowniczego stosunku zatrudnienia od innych form niepracowniczego zatrudnienia (tj. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy „samozatrudnienia”). Z naszego punktu widzenia ważne jest, że relacja podporządkowania w wąskim sensie oznacza „obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy”⁴⁵, i w związku z tym formalno-prawny stosunek pracy „jest stosunkiem staranności, a nie rezultatu, w którym brak efektu obciążałby wykonawcę bez względu na przyczyny tego braku”⁴⁶. W tych dwóch wspomnianych cechach podporządkowania, tj. obowiązku wykonywania poleceń i obowiązku staranności, przejawia się specyficzna rynkowa i organizacyjna dyscyplina pracy. Tym samym relacja podporządkowania stanowi formalno-prawną więź łączącą pracownika i osobę go zatrudniającą i manifestuje się dobrowolnym oddaniem przez jedną stronę umowy swojego czasu pracy do dyspozycji drugiej stronie umowy, przy czym najlepiej byłoby, gdyby wszelkie aspekty takiej umowy miały być kompleksowo sprecyzowane i spisane w umowie o pracę, a ich egzekwowanie zagwarantowane odpowiednimi przepisami prawa pracy. Taka definicja nie wydaje się z naszego punktu widzenia satysfakcjonująca.

Relacja podporządkowania w szerszym sensie oznacza nie tylko bycie dyspozycyjnym w określonym wymiarze czasowym, ale oznacza organizacyjną możliwość rozporządzania i asymetrycznego narzucania sposobu jak najbardziej wydajnego (według jakich norm?) wykorzystywania czasu pracy podwładnego. Tak jak ogólny mechanizm rynku i konkurencji dokonuje alokacji zasobów, tak rynek siły roboczej nie tylko rozdysponowuje pracowników do miejsc pracy, w których muszą realizować wyznaczone im lub narzucone

⁴⁵ *Ibidem*, s. 108.

⁴⁶ *Ibidem*, s. 109.

konkurencją normy wydajności, ale także dostarcza (kulturowego i politycznego) klimatu zawiadującego regulacją norm jakości, intensywności i tempa faktycznej pracy. Owe normy nie są nadane egzogenicznie, lecz same są rezultatem procesów wewnętrznych. Sam charakter i poziom takich norm intensywności faktycznej pracy zależy w znacznej mierze od usytuowania w hierarchii organizacyjnej firmy. Dzieje się tak, ponieważ każde miejsce pracy, każda firma jest także społecznością pracy, gdzie ma znaczenie to, kto z kim współpracuje, co wykonuje i z jakimi nagrodami spotyka się jego działanie. Pomimo że stosunek pracy bez wątpienia nosi wszelkie znamiona relacji podporządkowania, to jednak, naszym zdaniem, nie może być zredukowany do formalno-prawnej i asymetrycznej więzi łączącej osobę zatrudniającą i zatrudnioną. Zresztą zaraz po rozpoznaniu faktu, iż pracownicze umowy o zatrudnienie są niekompletne, tzn. nie uwzględniają jakościowych aspektów pracy (stopień wysiłku, staranność, nastawienie do pracy, skłonność do podejmowania ryzyka, stopień solidarności wśród współpracowników), a także iż faktyczna praca to nie to samo co usługi pracy, rozpoznano kolejne istotne zjawisko, mianowicie, że pomimo formalno-prawnych rygorów nakładanych na umowę o zatrudnienie pracownicze, a także pomimo powszechnego stosowania nieformalnych strategii zarządzania zasobami ludzkimi w miejscu pracy ułatwiających egzekwowanie stopnia wywiązywania się z powierzonych zadań i realizowania narzuconych norm wydajności, zauważono także, że pracownik i tak dysponuje w swoim czasie pracy pewnym, trudnym do pomiaru i „monitorowania” stopniem dobrowolności i uznaniowości. W ten oto sposób zwrócono uwagę na trzeci aspekt stosunku pracy, a mianowicie aspekt pracowniczej swobody.

4.3.3. Relacja swobody w ramach dobrowolnego współdziałania

W związku z powyższym model endogenicznego stosunku pracy oprócz relacji zatrudnienia (wymiany) oraz relacji władzy (podporządkowania) musi uwzględniać także tzw. *zakres swobody podmiotu pracy*. Jak się wydaje, taki aspekt obejmuje następujące przypadki: (I) swobodę w zakresie podejmowania decyzji dotyczących trybu realizacji zadań; (II) dobrowolność w zakresie regulowania stopnia wkładanego wysiłku (tempa faktycznej pracy) w danym zakontraktowanym już czasie pracy; oraz (III) dobrowolność w zakresie

wpływaną na staranność (jakość) faktycznie wykonywanej przez siebie pracy.

Jak wspomnieliśmy wcześniej, powyższe cechy endogenicznego stosunku pracy zostały powszechnie rozpoznane tak na obszarze współczesnej ekonomiki pracy, ekonomii dobrobytu, ekonomii politycznej, jak również – i to znacznie wcześniej – na obszarze teorii krytycznej. Z naszego punktu widzenia jest istotne, że w trakcie takiej dyskusji wykryły się trzy ogólne stanowiska, które można określić jako podejście negatywne⁴⁷, podejście pozytywne⁴⁸ i podejście „warunkowe”⁴⁹ względem problemu swobody podmiotu w trakcie pracy.

Jak można się domyślać, już w trakcie diagnozowania zasygnalizowanego problemu pomiędzy poszczególnymi perspektywami pojawiły się, a następnie systematycznie pogłębiały, rozbieżności, które dotyczyły przede wszystkim kwestii konsekwencji takiej „nieostrzegalnej” swobody podmiotu pracy. Odmienne sposoby ujmowania zjawiska swobody pracownika wynikał przede wszystkim z tego, że poszczególne stanowiska, jak postaramy się dalej wykazać, opierały swoje podejścia na różnych rozstrzygnięciach dotyczących nie tyle niezmienną natury pracy, ile charakteru samej motywacji człowieka do pracy. *Istota przedmiotu kontrowersji wydaje się zawierać w pytaniu o to, jaki stopień wysiłku i staranności wybierze dobrowolnie pracownik, w sytuacji dysponowania przez siebie pewnym zakresem swobody.*

4.3.3.1. Podejście negatywne

Zdaniem pierwszego podejścia negatywnego, reprezentowanego przez współczesną ekonomikę pracy głównego nurtu, fakt występowania zakresu swobody podmiotu pracy w czasie pracy stwarza poważne zagrożenie dla efektywności działania firmy kapitalistycznej, a tym samym dla dobrobytu pracownika. Zaznaczmy, że według tego podejścia większa efektywność funkcjonowania firmy oznacza

⁴⁷ Jest to podejście charakterystyczne dla współczesnej ekonomiki pracy głównego nurtu, obejmujące takie teorie, jak: teoria płac proefektywnościowych (J. Stiglitz, C. Shapiro, G. Akerloff, R. Yellen), teoria kosztów transakcyjnych (O. Williamson), klasyczna teoria firmy (A. Alchian, H. Demsetz) oraz ekonomika kadr (E. Lazear).

⁴⁸ Jest to podejście skupiające stanowiska krytyczne względem tradycyjnej ekonomii dobrobytu, obejmujące nową ekonomię szczęścia, podejście od strony jakości życia zawodowego (A. Sen, F. Green), podejście od strony jakości wykonywania pracy, tzn. tego, jak pracownik spędza czas pracy (U. Pagano, I. Steedman), oraz podejście od strony dobrobytu poprzez twórczą pracę (D. Spencer, E. Burawoy)

⁴⁹ Jest to podejście charakterystyczne dla nowej mikroekonomii politycznej ufundowanej przez S. Bowlesa i H. Gintisa.

automatycznie podniesienie dobrobytu materialnego pracownika. Dobrobyt materialny jest w tej tradycji prostą funkcją maksymalizacji użyteczności poprzez odpowiednie regulowanie ilości czasu spędzane w pracy (a tym samym stawki płac) oraz wielkości konsumpcji w czasie wolnym. Cały szereg teorii opartych na założeniu o asymetrii i niedoskonałości informacji w ramach stosunku pracy utrzymuje, że z powodu braku możliwości jednoznacznego zweryfikowania wydajności pracownika i monitorowania jego zachowania, pracodawca, chcąc otrzymać od zatrudnionego pracownika wymagany poziom wysiłku, a tym samym wydajności, nie może zdawać się tylko na ustalenia i zobowiązania wynikające z umowy o zatrudnienie. Twierdzi się, że musi on podjąć stosowne kroki, aby „nakłonić” wynajętą siłę roboczą do ciężkiej pracy. Dlaczego według tego ogólnego stanowiska pracodawca musi na różne sposoby egzekwować od pracowników przykładanie się do pracy? Odpowiedź jest prosta. Uważa się, że pracownicy dysponujący zakresem swobody w czasie pracy spośród różnych możliwych do osiągnięcia poziomów wysiłku dobrowolnie wybierają zawsze ten najniższy dopuszczalny. W ramach takiej argumentacji na pracownikach raczej nie można polegać. *Dlaczego w takim razie pracownicy pracują tak słabo jak pracują?* Dlaczego pracownicy wykazują skłonność do pracy na jak najniższym poziomie wysiłku? Mianowicie dlatego, że w przypadku niewystępowania monitorowania, obserwacji, nadzoru oraz systemu zachęt wykazują oni nieskrępowaną skłonność do unikania jakiegokolwiek wysiłku. Ta ostatnia skłonność powoduje, że motywacja do pracy przeciętnego pracownika jest w sumie negatywna. W związku z tym model, jakim zdają się operować reprezentanci takiego podejścia w swych teoriach stosunku pracy, przypomina raczej „karykaturę” *homo economicus*. Sam pracownik wydaje się w żaden sposób nie przypominać dobrze nam znanego optymalizującego „człowieka ekonomicznego”. Jest raczej tak, że ten ostatni wydaje się triumfalnie powracać, lecz jednak – jak zostanie pokazane – zmieniony nie do poznania. Spowodowane jest to tym, iż mamy w tym przypadku do czynienia z najbardziej współczesną interpretacją idei przykrości pracy jako ujawnianej preferencji do unikania jakiegokolwiek wysiłku.

Jak się wydaje, taka idea pojawiła się po raz pierwszy u twórców klasycznej teorii firmy, A. Alchiana i H. Demsetza⁵⁰. Otóż wspomniani

⁵⁰ A. Alchian, H. Demsetz, *Production, Information Costs, and Economic Organization*, op.cit., s. 777-795.

ekonomiści w swoim studium firmy jako funkcji „zespołowej produkcji”⁵¹ stwierdzają jednoznacznie, że pracownicy, chcąc maksymalizować osiąganą przez siebie użyteczność, nie tylko „poszukują wypoczynku poza czasem pracy”⁵² – jak zwykło się do tej pory sądzić, ale wręcz celowo „skłaniają się ku odprężeniu”⁵³ w miejscu pracy, uczestnicząc w ten sposób w czymś, co można by nazwać zbiorowym „wypoczynkiem w trakcie pracy”. Przy czym wspomniani autorzy podkreślają, iż konsekwencje takiego nieodpowiedzialnego „relaksowania się” poszczególnych pracowników są dla nich samych mniej dotkliwe aniżeli dla całego zespołu, co jest jedynie innym sposobem wyrażenia tego, że koszty każdego nieodpowiedzialnego i nieodpowiedniego zachowania ponosi cały zespół, cała firma.

Po raz kolejny idea unikania wysiłku pojawia się w teorii płac opartych na wydajności (teorii płac proefektywnościowych) J. Stiglitz i C. Shapiro⁵⁴. Według tych autorów pracownicy wykazują (nie)skrywaną skłonność do „bumelowania”, a jedyną możliwością powstrzymania przed tym, a raczej wyperswadowania im takich inklinacji, jest zaproponowanie większej (od oczyszczającej z bezrobocia rynek pracy) stawki płacy. W wyniku tego w świadomości pracownika koszt utraty miejsca pracy związany z groźbą zwolnienia zdecydowanie wzrasta, co ma skutecznie zredukować jego „zakusy” do „objiania się”, a tym samym spowodować większe zaangażowanie w pracę. Konsekwencją takiego zjawiska, i to jest głównym przedmiotem zainteresowania przywoływanych ekonomistów, jest fakt permanentnego utrzymywania się w warunkach równowagi bezrobocia. Albowiem, jak stwierdzają Stiglitz i Shapiro, stopa bezrobocia wraz z realnie istniejącą groźbą zwolnienia stanowią „narzędzia dyscyplinujące pracowników”⁵⁵.

Następnym przykładem zaaplikowania idei unikania wysiłku jest teoria kosztów transakcyjnych O. Williamsona⁵⁶. Oto bowiem wspomniana skłonność znajduje swój wyraz w pojęciu „oportunizmu”,

⁵¹ *Ibidem*, s. 779-781 (tłum. K.N.).

⁵² D. Spencer, *Love's Labor's Lost? The Disutility of Work and Work Avoidance in the Economic Analysis of Labor Supply*, „Review of Social Economy” vol. LXI, 2003, no. 2, s. 246 (tłum. K.N.).

⁵³ A. Alchian, H. Demsetz, *Production, Information Costs, and Economic Organization*, *op.cit.*, s. 780 (tłum. K.N.).

⁵⁴ C. Shapiro, J. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, *op.cit.*, s. 433-444.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 433 (tłum. K.N.).

⁵⁶ O. Williamson, *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, *op.cit.*

które ma w swej treści nawiązywać do pojęcia „hazardu (ryzyka) moralnego”, stosowanego wcześniej przez F. Knighta. Punktem wyjścia dla O. Williamsona w poszukiwaniu nowego paradygmatu dla badań organizacji gospodarczej staje się model „człowieka kontraktującego”⁵⁷. Przyjęcie takiego modelu zostało przez niego poprzedzone wyłożeniem założeń behawioralnych, które byłyby zgodne z zasadami postępowania tej strony umowy, która zobowiązuje się do wykonania określonych zadań. Najlepszym przykładem tego typu osoby jest nie kto inny jak tylko pracownik. W ramach stosunku pracy, a precyzyjniej rzecz ujmując, w tym jego aspekcie, który leży w gestii pracownika i zależy od jego woli, idea oportunistu znajduje – zdaniem Williamsona – swój najdobitniejszy wyraz. W jego opinii pracownik w swej nowej roli „człowieka kontraktującego” w żaden sposób nie zdradza już cech *homo economicus*, który instrumentalnie kierował się własnym interesem. Od tej pory pracownika charakteryzuje bowiem „przebiegłe dążenie do realizacji własnego interesu”⁵⁸, przez co omawiany przez nas ekonomista rozumie „także jego bardziej rażące formy, takie jak kłamstwo, kradzież i oszustwo, (...) podstęp, (...) niekompletne lub zniekształcone ujawnienie informacji, (...) świadomie podejmowane wysiłki, by wprowadzić w błąd, zniekształcić, zataić, zaciemnić lub pogmatwać sprawę w inny sposób”⁵⁹. Nietrudno zgadnąć, że owa skłonność pracowników do oportunistu jest cechą „natury ludzkiej, taką jaką ją znamy”⁶⁰, wobec czego trudno spodziewać się jakiegokolwiek radykalnej jej przemiany, także jeśli chodzi o preferencje i motywacje człowieka do pracy, które w tej tradycji traktuje się jako dane człowiekowi raz na zawsze. W takiej sytuacji dysponowanie przez pracownika znacznym zakresem swobody oznacza, iż będzie on ulegał pokusie unikania tak wysiłku, jak i odpowiedzialności. Zabezpieczeniem przed takim stanem rzeczy jest nawoływanie do optymalizacji (precyzowania) umów o pracę i odpowiedniego nimi zarządzania.

Ostatni przykład przejawiania się idei przykrości pracy jako bezwzględnego unikania przez człowieka wysiłku wiąże się z podejściem E. Lazeara, zaprezentowanym w ramach jego ekonomiki

⁵⁷ Sam Williamson przyznaje, że jest to model badania relacji zachodzących w gospodarce rynkowej i w firmach kapitalistycznych alternatywny względem wcześniejszych modeli: człowieka ekonomicznego, człowieka pracującego, człowieka politycznego i człowieka hierarchicznego.

⁵⁸ *Ibidem*, s. 60.

⁵⁹ *Ibidem*, s. 60.

⁶⁰ *Ibidem*, s. 12.

kadr. Ta całkiem nowa dyscyplina ekonomiczna jest zdaniem jej czołowego przedstawiciela „zastosowaniem zasad mikroekonomii do kwestii związanych z zasobami ludzkimi, które leżą w kręgu zainteresowania większości firm”⁶¹. W ten sposób Lazear próbuje bronić ekonomistów głównego nurtu przed zarzutem, iż pozostając cały czas w kręgu oddziaływania idei przykrości, dyskredytują oni pracę jako taką. W tym celu postanawia on skorzystać z niektórych ustaleń nowoczesnej teorii zarządzania zasobami ludzkimi, któremu to podejściu trudno, zdaniem Lazeara, postawić zarzut o pomijanie roli pozytywnych aspektów stosunku pracy w postaci sposobności zaangażowania czy znaczenia jakości stanowiska pracy dla osobistej (wewnętrznej) motywacji do pracy. Nie znaczy to, że nowa ekonomika kadr bezkrytycznie korzysta z tradycji zarządzania zasobami ludzkimi. Wręcz przeciwnie, podkreśla także jej słabe punkty, a zwłaszcza niezdolność do jakichkolwiek „generalizacji” jeśli chodzi o stosunki pracy wewnątrz firmy. Wyjściem z takiego impasu ma być właśnie ekonomika kadr, w ramach której możliwe będzie przezwyciężenie metodologicznych ułomności zarządzania zasobami ludzkimi. Odtąd, oprócz opisu praktyk w zakresie wewnętrznej organizacji pracy, można będzie dostarczać także „pozytywnych predykcji lub rzetelnych zaleceń normatywnych”⁶² dotyczących charakteru stosunków pracy. Z naszego punktu widzenia szczególnie interesujący jest sam sposób ujęcia w ramach tego stanowiska kwestii swobody pomiotu pracy. Jak się wydaje, pogląd Lazeara na tę kwestię nie jest jednoznaczny. Z jednej strony skłania się on ku uwzględnieniu szerszego wachlarza czynników wpływających na motywację człowieka do pracy, tak zewnętrznych („kij”, „marchewka”), jak i wewnętrznych (samorealizacja, użyteczność, satysfakcja). Z drugiej strony stara się on odpiierać powszechnie znany zarzut o pozostawianie ekonomistów pod wpływem idei przykrości. Stwierdza on, że chociaż ekonomiści zakładają częstokroć, iż pracownicy zdają się być „leniwi, nieuczciwi i nie zgadzają się z celami obieranymi przez menedżerów”⁶³, to jednak – jak kontynuuje – w rzeczywistości korzystają z tego arbitralnego założenia wyłącznie w kontekście analizowania „zachowania w przypadku krańcowym. [Albowiem – przyp. K.N.] to zachowanie w przypadku krańcowym

⁶¹ E. Lazear, *The Future of Personnel Economics*, „Economic Journal” vol. 110, 2000, s. 611 (tłum. K.N.).

⁶² E. Lazear, *Economic Imperialism*, „Quarterly Journal of Economics” vol. 115, 2000, no. 1, s. 119 (tłum. K.N.).

⁶³ E. Lazear, *The Future of Personnel Economics*, *op.cit.*, s. 614 (tłum. K.N.).

jest przedmiotem zainteresowania ekonomistów, a ekonomistów kadr w szczególności, ponieważ rzeczy, które ludzie chcą robić, nie wymagają motywacji⁶⁴ – dodajmy, motywacji zewnętrznej w postaci bodźców materialnych bądź sankcji. Lazear chce nam przez to powiedzieć, że pracownicy w sumie mogą dobrowolnie (tzn. wyłącznie z wewnętrznych pobudek) przykładać się w czasie pracy, niemniej jednak czynią tak wyłącznie do pewnego momentu, zwanego momentem granicznym. W takim punkcie, w myśl teorii subiektywnej użyteczności krańcowej, mają bezwzględnie wyczerpywać się pokłady wewnętrznej motywacji do dalszej pracy, a niechybnie wyzwala się w pracowniku ukryta dotąd niechęć do jakiegokolwiek dalszego wysiłku. W przełomowym momencie rozważań, który osiągnęliśmy w tej chwili, postawić należy serię następujących pytań: Dlaczego w punkcie krańcowym pracownik opiera się dalszej pracy? Dlaczego pracownik jest w ogóle stawiany w sytuacji, w której ta sama przecież dobrowolnie wykonywana wcześniej praca staje się dla niego w jednej chwili tak niepożądana? Podpierająca się tradycyjną wąską teorią maksymalizowania przez pracownika swej użyteczności ekonomika kadr dostarczyłaby następującej na nie odpowiedzi: dzieje się tak, ponieważ pracownik po prostu zaczyna odczuwać „brzemie” wszelkiego psychicznego i fizycznego wysiłku i zaczyna być kuszony powabem czasu wolnego. Jak tendencyjna i jednostronna jest to odpowiedź, najlepiej wykazał D. Spencer, według którego takie, spowodowane nadmiernym obciążeniem pracownika obowiązkami, nieprzykładanie się do pracy podkreśla raczej znaczenie i otwiera furtkę do „ustanowienia zdolności jednostki do ograniczania swoich obowiązków związanych z pracą do pewnego poziomu”⁶⁵. Ta ostatnia uwaga uwrażliwia na towarzyszącą każdemu stosunkowi pracy kwestię władzy, która jednak nie została adekwatnie rozpoznana w tradycji ekonomiki kadr. W związku z tym również „problem” faktycznej swobody podmiotu pracy nie został dostatecznie doceniony. Tym razem taka faktyczna swoboda jest niebezpieczna nie z powodu jakiejś absolutnej przykrości towarzyszącej pracy, ale z powodu jej manifestowania się w krańcowych przypadkach. Kluczowe wydaje się tutaj zrozumienie idei krańcowego punktu w trakcie trwania pracy. Można się tylko domyślać, że chodzi w tej tradycji o fizyczne wyczerpanie, psychiczne przemęczenie,

⁶⁴ *Ibidem* (tłum. K.N.).

⁶⁵ D. Spencer, *The Political Economy of Work*, Routledge, London 2009, s. 122 (tłum. K.N.).

napięcie związane ze stresem, napięcie związane z relacjami ze współpracownikami i przełożonymi itp. Jednakże E. Lazear nie dostarcza nam jasnego zobrazowania i sugestywnej egzemplifikacji tego, co rozumie przez taką sytuację graniczną. W zamian ogólnie głosi się, że każdorazowo po przekroczeniu w trakcie trwania pracy pewnej normy stanowiącej wypadkową subiektywnych oczekiwań względem pracy człowiek zaczyna zdradzać skłonność do unikania wysiłku. Nie wyjaśnia się przy tym sposobu ewolucji owej normy ani też jej charakteru. Reasumując, można pokusić się o stwierdzenie, że omówieni reprezentanci współczesnej ekonomiki pracy na pytanie o stopień wysiłku i staranności, jaki wybierze dobrowolnie pracownik w sytuacji dysponowania zakresem swobody, odpowiedzą zgodnie, że niewielki, niewystarczający albo wręcz żaden. Wobec czego stosunek współczesnej ekonomiki pracy do kwestii swobody podmiotu pracy, wbrew niektórym zapewnieniom jej reprezentantów, wydaje się w sumie negatywny.

4.3.3.2. Podejście pozytywne

Zdaniem zróżnicowanego wewnątrznie podejścia reprezentowanego przez stanowiska krytyczne względem tradycyjnej ekonomii dobrobytu fakt występowania zakresu swobody podmiotu pracy w czasie pracy sam w sobie może nieść przede wszystkim korzyści, tak dla efektywności funkcjonowania kapitalistycznej firmy, jak i dla dobrobytu jej pracowników. Dopuszcza się jednak przy tym ewentualność, że maksymalizacja efektywności funkcjonowania firmy nie musi iść wcale w parze z podniesieniem dobrobytu pracowników. Wszystko zależy od tego, co rozumie się przez dobrobyt pracownika i jak się go określa. Kwestia ta staje się istotna, od kiedy wartość dobrobytu nie sprowadza się tylko i wyłącznie do wartości osiągniętego dochodu oraz wartości czasu wolnego, jak to miało miejsce w tradycyjnej ekonomii subiektywnego dobrobytu. Pomijając na razie istotne różnice panujące w obrębie omawianego w tej chwili przez nas ogólnego stanowiska, charakterystyczne jest to, że jego reprezentanci podzielają przekonanie, iż nie tylko to, jak długo się pracuje oraz co można nabyć za uzyskaną płacę, ale także sposób, w jaki spędza się czas w pracy, ma znaczenie dla dobrobytu człowieka. Ponadto łączy ich sprzeciw wobec zdominowania głównego nurtu ekonomii dobrobytu przez ideę przykrości pracy, w konsekwencji czego przez długi czas nie uwzględniano w jej roli źródła dobrobytu szeroko rozumianej jakości pracy.

W ramach tego generalnego podejścia do kwestii stosunku pracy utrzymuje się, że umowa o zatrudnienie oprócz swojego aspektu formalnego, precyzującego prawa i obowiązki poszczególnych stron umowy, składa się także z aspektu nieformalnego. Jak trafnie argumentował P. Edwards⁶⁶, relacja zatrudnienia odbywająca się za pośrednictwem kapitalistycznego rynku pracy generuje często zarówno konflikt, jak i porozumienie. Ważne jest, aby szczególnie nie podkreślać wyłącznie znaczenia konfliktu, ponieważ stosunek pracy milcząco zawiera w sobie wysoki poziom interakcji społecznych, a poza tym ufundowany jest nie tylko na formalnych ustaleniach i zobowiązaniach, ale także na normach kulturowych i zwyczajach społecznych panujących w miejscu pracy. W takiej sytuacji jakiegokolwiek nadmierne monitorowanie przez przełożonych swoich pracowników w trakcie pracy oznacza wypowiedzenie i naruszenie nieformalnego porozumienia, które zawarto *implicitie* wraz z podpisaniem umowy o zatrudnienie. W konsekwencji powoduje to, że pracownicy „redukują to, co uważają za swoją ‘nadwyżkę morale’, do poziomu, jaki się im przypisuje”⁶⁷ – dodajmy, jaki im przypisują przełożeni.

Dlaczego według tego podejścia zainteresowany efektywnością firmy i wydajnością jej pracowników pracodawca nie powinien nadmiernie kontrolować pracowników, czy też bezwzględnie egzekwować ich przykładania się do pracy, a raczej powinien dbać o podnoszenie standardów jakości ich stanowisk i miejsc pracy? Także i w tym przypadku odpowiedź wydaje się prosta. Uważa się, że pracownicy dysponujący zakresem swobody w czasie pracy, spośród różnych możliwych do osiągnięcia poziomów wysiłku, dobrowolnie wybierają zawsze ten możliwie dla nich jak najwyższy. W ramach takiej argumentacji na swoich pracownikach raczej można i powinno się polegać. *Dlaczego w takim razie pracownicy pracują tak dobrze jak pracują?* Dlaczego pracownicy wykazują skłonność do pracy na jak najwyższym poziomie wysiłku? Mianowicie dlatego, że w przypadku niewystępowania nadmiernego monitorowania, obserwacji, nadzoru, a także zbyt rozbudowanego systemu nagród, będą oni wykazywać „budującą” skłonność do chętnego wydatkowania swojego wysiłku. Pracownik wykazuje przy tym zainteresowanie

⁶⁶ P. Edwards, *The Politics of Conflict and Consent: How the Labor Contract Really Works*, „Journal of Economic Behaviour and Organization” vol. 13, 1990, s. 41-61.

⁶⁷ B. Frey, *Shirking or Work Morale? The Impact of Regulating?*, „European Economic Review” vol. 37, 1993, s. 1530 (tłum. K.N.).

nie tylko poziomem płacy, ale także jakością pracy i warunkami, w jakich jest wykonywana. Ta ostatnia skłonność powoduje, że motywacja do pracy przeciętnego pracownika ma być w sumie pozytywna. W związku z tym model, jakim operują reprezentanci takiego podejścia w swoich teoriach stosunku pracy, przypomina (w różnym stopniu) różne interpretacje idei twórczej ekspresji przez pracę, a także sięgającej rozważań T. Veblena idei „instynktu fachowości”⁶⁸. Owa skłonność do fachowości i wynikająca z tego potrzeba osiągania dobrobytu także poprzez wykonywanie pracy ma prowadzić człowieka nie tylko do twórczego przykładania się do pracy, ale także do „niepochwalania każdego trwonienia i daremności wysiłku”⁶⁹.

Jak się wydaje, pierwsza z omawianych przez nas interpretacji powyższej idei twórczego charakteru pracy znalazła swój wyraz w rozważaniach reprezentantów tzw. „ekonomii szczęścia”, nowej dyscypliny, którą można określić jako „podejście do szacowania subiektywnego dobrobytu, które łączy techniki ekonomiczne i psychologiczne i opiera się na pojęciach użyteczności szerszych aniżeli te stosowane przez ekonomię konwencjonalną”⁷⁰. Opierając się na ustaleniach nowej psychologii hedonistycznej⁷¹, ekonomia szczęścia rzuca wyzwanie tradycyjnie uprawianej ekonomii, rozwijając znacznie analizy subiektywnego dobrobytu pracownika, niesprowadzanego wyłącznie do użyteczności płynącej z konsumpcji i czasu wolnego. Odtąd bowiem to użyteczność czerpana z pracy, a precyzyjniej rzecz ujmując, satysfakcja płynąca z zajmowania danego stanowiska pracy, staje się źródłem dobrobytu pracownika, źródłem swoistego szczęścia w pracy, a tym samym źródłem szczęścia w życiu jako takim. Przy czym subiektywny charakter satysfakcji przestaje być problemem, albowiem wykorzystanie powszechnych badań (ankiet) daje, zdaniem reprezentantów ekonomii szczęścia, możliwość pomiaru satysfakcji, a dzięki temu ma dostarczać wystarczających podstaw do dokonywania porównań pomiędzy poszczególnymi osobami. Niewątpliwą zaletą takiego podejścia jest znaczne

⁶⁸ T. Veblen, *Teoria klasy próżniaczej*, Wydawnictwo Literackie Muza S.A., Warszawa 2008.

⁶⁹ D. Spencer, *The Political Economy of Work, op.cit.*, s. 99 (tłum. K. N.).

⁷⁰ C. Graham, *The Economics of Happiness*, http://www.brookings.edu/views/papers/graham/2005graham_dict.pdf, 2007, s. 1 [dostęp: 10.11.2008] (tłum. K.N.)

⁷¹ Zob.: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (eds.), *Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology*, Russel Sage Foundation, New York 1999.

poszerzenie spektrum czynników wpływających na dobrobyt człowieka o aspekt obejmujący osobistą satysfakcję odczuwaną z zajmowania swego stanowiska pracy. Ustanawia się w ten sposób pewien związek pomiędzy satysfakcją a dobrobytem. Nie powinno to jednak przysłańać faktu, że skoncentrowanie się na subiektywnych odczuciach co do jakościowych aspektów danej pracy oznacza siłą rzeczy utratę z pola widzenia pozostałych nie-subiektywnych aspektów stosunku pracy. Takie badania satysfakcji dopuszczają bowiem możliwość, iż dwóch pracowników, z których pierwszy ma dobrze płatne zajęcie i dużą swobodę w zakresie działania, a drugi ma gorzej płatne zajęcie i niewielką swobodę działania, wyrażą taką samą satysfakcję z pracy. Wydaje się jednak, iż z tego, że różnie usytuowani pracownicy manifestują jednakowy poziom satysfakcji z pracy, nie można wyprowadzać wniosku, iż znajdują się na tym samym poziomie dobrobytu. Nie do końca wyraźne uwzględnienie aspektu swobody podmiotu pracy w regulowaniu trybu własnej pracy nie pozwala reprezentantom ekonomii szczęścia dostrzec faktu, że niskie normy i oczekiwania wobec pracy są często wynikiem niskiej jakości zajmowanego stanowiska i miejsca pracy. Ekonomia szczęścia w pracy przyjmuje założenie, że ludzie wyznają różne normy w zakresie swoich oczekiwań względem pracy, ale – podobnie jak wcześniej ekonomia kadr – nie stawia pytania o to, co kształtuje owe normy i w jaki sposób. Nie czyni tego, ponieważ wówczas musiałaby opuścić ramy wyznaczone indywidualistyczną metodologią. W wyniku tego ekonomia szczęścia nie skupia się na wykazaniu związku swobody podmiotu pracy z jego dobrobytem. W zamian wpisuje się w typową dla ekonomii głównego nurtu tendencję abstrahowania od kwestii podporządkowania w miejscu pracy. Ponadto subiektywnie odczuwana satysfakcja z czasu pracy, przyjemny charakter spędzania czasu pracy i subiektywny dobrobyt to nie do końca to samo, co względne spełnienie przez faktyczną pracę, twórczy jej charakter i względny dobrobyt. Stąd nowa ekonomia szczęścia, pomimo że poszerza naszą wiedzę na temat subiektywnie odczuwanego dobrobytu, to jednak ze względu na swój metodologiczny indywidualizm nie jest odpowiednią perspektywą dla intersubiektywnego podejścia od strony stosunku pracy.

Owe zasygnalizowane powyżej słabości w podejściu do zjawiska swobody podmiotu pracy w trakcie wykonywania pracy i znaczeniu tego ostatniego dla społecznego dobrobytu pracownika zdają się dostrzegać reprezentanci stanowiska, które opiera swoją krytykę tradycyjnej ekonomii dobrobytu na ustaleniach włoskiego ekonomisty

Ugo Pagana⁷² oraz ekonomisty i filozofa A. Sena⁷³. W ramach tej tradycji idea twórczego charakteru pracy ma się przejawiać w ujawnianych przez pracowników preferencjach w zakresie troski o jakość ich życia zawodowego, przy czym owo zainteresowanie w żaden sposób nie wyczerpuje się w hedonistycznym dążeniu do satysfakcji i szczęścia płynącego ze spędzania czasu pracy, lecz w znaczącym stopniu odzwierciedla „zestaw cech charakteryzujących pracę, które wspierają pomyślność pracownika”⁷⁴, w tym także roszczenie co do swobody podmiotu pracy w zakresie decydowania i doboru wykonywanych zadań. Jak dotąd w tradycji ekonomicznej taka swoboda (autonomia) rozpoczynała się co prawda wraz z wolnością wyboru, jednakże ta ostatnia zarezerwowana była przede wszystkim dla roli konsumenta. Jeśli już ekonomiści głównego nurtu mówili o wolności wyboru w kontekście stosunku pracy, to wówczas ograniczali się wyłącznie do dobrowolnego zawarcia umowy o zatrudnienie, do substytucji dochodu na czas wolny i odwrotnie bądź też – tak jak teoretycy kapitału ludzkiego i reprezentanci teorii kompensacyjnego charakteru różnic w stawkach płac – do wyboru rodzaju zajęcia. W związku z tym „suwerenność” pracownika miała kończyć się tam, gdzie zaczynał się rzeczywisty proces pracy, a więc częstokroć utrzymujący się przez dłuższy czas stosunek pracy.

Oznacza to, że ekonomia głównego nurtu przez długi czas nie dość poważnie traktowała znaczenie swobody w zakresie wykonywania pracy dla indywidualnego dobrobytu pracownika. Jako jeden z pierwszych dostrzegł ten „przykry” fakt Ugo Pagano, stwierdzając wręcz, iż „to, jak głęboko idea, że to czas wolny, a nie bezpośrednio [faktyczna] praca wpływa na dobrobyt, jest zakorzenione w metodologii ekonomii”⁷⁵. Okazało się, że ustalenia poczynione przez U. Pagana stały się punktem wyjścia dla wielu późniejszych dociekań. Ostatnimi czasy sygnał do zrewidowania podstawowych założeń ekonomii dobrobytu przyszedł ze strony Iana Steedmana, który nie potrafił ukryć zdziwienia tym, że współczesna ekonomia dobrobytu „konsekwentnie zaprzecza ważnemu faktowi – bezpośredniemu wpływowi tego, jak ludzie spędzają czas w pracy, na dobrobyt”⁷⁶.

⁷² U. Pagano, *Work and Welfare in Economic Theory*, op.cit.

⁷³ A. Sen, *Rozwój i wolność*, Zys i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2002.

⁷⁴ F. Green, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Society*, Princeton University Press, Princeton 2006, s. 9 (tłum. K.N.).

⁷⁵ U. Pagano, *Work and Welfare in Economic Theory*, op.cit., s. 174 (tłum. K.N.).

⁷⁶ I. Steedman, *Welfare Economics and Robinson Crusoe the Producer*, „Metroeconomica” 2000, no. 51(2), s. 167 (tłum. K.N.).

Zaznaczyć trzeba w tym miejscu, że sam sposób spędzania czasu pracy jest pojęciem bardzo pojemnym, w związku z czym z całą pewnością uwzględnia szeroki wachlarz wszelkiego rodzaju czynności i uwarunkowań w miejscu pracy. W centrum naszego zainteresowania jest wyłącznie jedno szczególne uwarunkowanie, a mianowicie sposób produktywnego w opinii podmiotu pracy wykorzystywania czasu pracy. Ten ostatni zależy od stopnia swobody w ramach indywidualnego stosunku pracy, który dla omawianej przez nas tradycji bez wątpienia stanowi istotny czynnik podnoszący jakość życia zawodowego, a tym samym szeroko rozumiany dobrobyt.

Jak wspomnieliśmy powyżej, idea twórczego charakteru pracy dla człowieka może się manifestować zgłaszaniem potrzeby autonomii w zakresie decydowania i doboru zadań, jakie pracownik chciałby wykonywać, a przez to w zakresie dobrowolnego decydowania o chęci zdobywania nowych lub doskonalenia już posiadanych umiejętności. Tylko uważna rekonstrukcja tego, jak zmieniała się taka dostępna swoboda podmiotu pracy, może wzbogacić nasze rozumienie znaczenia jakości życia zawodowego dla dobrobytu pracownika. Z takiego właśnie założenia wychodzi w swoich dociekaniach ekonomista Francis Green. Przyglądając się ewolucji charakteru stosunków pracy, dostrzega on pewną ambiwalencję, którą określa mianem „paradoksu jakości życia zawodowego”⁷⁷. Paradoks dotyczy tego, iż wraz z poprawą niektórych aspektów typowego stosunku pracy, jak wzrost płac, lepsze warunki pracy, większe umiejętności, nastąpiło jednocześnie pogorszenie innych aspektów stosunku pracy, jak mniejsza autonomia czy intensyfikacja wysiłku. Wszystko to skłania go do stwierdzenia, że przeciętna praca stała się na przestrzeni lat dużo bardziej „wymagająca”. Stało się tak najpewniej w wyniku tego, iż pod presją wzmożonej konkurencji oraz rosnącej wydajności oczekiwania pracodawców względem pracowników co do stopnia umiejętności, wysiłku, preferencji czasowych i skłonności do ryzyka stały się dużo wyższe. Problem w tym, że podniesieniu owych oczekiwań nie towarzyszyło zbliżone zwiększenie stopnia rzeczywistej swobody w wykonywaniu pracy. Jeśli już mieliśmy do czynienia z takimi tendencjami, to nie dość, że towarzyszył im większy wzrost wydajności, to jeszcze wówczas łączyło się to z niewspółmiernym zwiększeniem osobistej odpowiedzialności pracownika, a to w żaden sposób nie przyczyniało się do

⁷⁷ F. Green, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Society*, *op.cit.*, s. XVI (tłum. K.N.).

zwiększenia jego dobrobytu. Dlaczego więc kwestia odpowiedniej swobody podmiotu pracy jest tak niezwykle istotna w kontekście jakości życia zawodowego? Odpowiedzi dostarcza nam Green, przy czym korzysta tutaj ze sformułowanego przez A. Sena modelu „ludzkich możliwości”, rozumianych jako zdolności do wybierania i wykonywania rozmaitych czynności. Parafrazując Greena, wyższą jakość życia zawodowego odczuwa ten pracownik, który może dokonać wyboru „zestawu zadań t spośród szerszego zestawu T, (...) niż pracownik, któremu stanowisko pracy jasno nakazuje, że mają być wykonane zadania t”⁷⁸. Z tego wynika, iż w pierwszym przypadku mamy do czynienia z wyższą jakością życia zawodowego, co ma przyczyniać się dalej do wyższego dobrobytu społecznego i pomyślności pracownika.

Nasuwa się w tym miejscu pytanie: Dlaczego więc pracownicy w sytuacji, kiedy nie dysponują wystarczającym zakresem autonomii, mieliby wychodzić naprzeciw oczekiwaniom pracodawców i pracować tak dobrze, jak tylko się da? Zdaje się, że odpowiedzią na to jest fakt, iż nie zawsze jest w ich interesie pozostawać w „konflikcie” z pracodawcą. Co więcej – jak argumentują M. Burawoy i G. Akerlof⁷⁹ – są oni częstokroć bardziej zainteresowani przestrzeganiem przez pracodawcę norm uczciwej pracy i płacy, a w ten sposób podtrzymaniem „konsensu”, dzięki któremu będą mogli podnieść standard jakości swego życia zawodowego. Ponadto pracownicy nie wydają się zdradzać skłonności do obniżania stopnia wysiłku, ponieważ wykazują oryginalną umiejętność takiego dostosowywania swego środowiska pracy, aby postrzegać wykonywaną przez siebie pracę jako bardziej wartościową. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedzi na tak zadane pytanie może być wiele. Z punktu widzenia omawianej przez nas tradycji wydaje się, że pracownicy niezmiennie wykazują troskę o sam sposób wykonywania przez siebie pracy. Takie zatroskanie wynikać może z tego, iż dla wielu z nich praca ma twórczy charakter wtedy, kiedy jest wykonywana w swobodnej i dobrowolnej formie. Tylko w takich warunkach, jak zdają się nas przekonywać omawiani powyżej teoretycy, do głosu może dojść ludzka skłonność do „fachowości” i motywacja do starannego przykładania się do pracy, albo też, jak skonstatował reprezentant

⁷⁸ *Ibidem*, s. 13 (tłum. K.N.).

⁷⁹ Zob.: M. Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, Chicago 1979; a także: G. Akerlof, *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „Quarterly Journal of Economics” 1982, no. 97, s. 543-569.

ekonomii politycznej D. Spencer, fakt, iż „istoty ludzkie mają potrzebę twórczej aktywności i ta potrzeba powinna być spełniona poprzez pracę, która jest podejmowana w celu zaspokojenia materialnych potrzeb społeczeństwa”⁸⁰. Reasumując, omówieni powyżej reprezentanci krytyczni wobec tradycyjnej ekonomii dobrobytu, na pytanie o stopień wysiłku i staranności, jaki wybierze dobrowolnie pracownik w sytuacji dysponowania zakresem swobody, odpowiedzą zgodnie, że znaczący, a wręcz duży. Wobec tego ich stosunek do kwestii swobody podmiotu pracy, wbrew niektórym zapewnieniom jej reprezentantów, wydaje się być w sumie pozytywny.

4.3.3.3. Podejście warunkowe

Zdaniem ostatniego podejścia, krytycznego zarówno względem współczesnej ekonomiki pracy, jak i tradycyjnej teorii dobrobytu, reprezentowanego przez tzw. mikroekonomię polityczną S. Bowlesa i H. Gintisa, fakt występowania zakresu swobody podmiotu pracy w trakcie pracy jako taki jest neutralny, albowiem konsekwencje z niego płynące tak dla firmy (pracodawcy), jak i dla pracownika, warunkowane są samym charakterem kapitalistycznego stosunku pracy. Owa warunkowość konsekwencji płynących ze swobody podmiotu pracy ma wynikać z tego, iż w opinii wspomnianych autorów nastawienie do pracy jest „społecznie konstruowane”⁸¹, a sam kapitalistyczny stosunek pracy jest modelowym przykładem tzw. „kwestionowanej wymiany”⁸². To ostatnie zjawisko oznacza nie tyle otwarty konflikt – jak argumentowano dotąd w tradycji marksistowskiej, ile prawdopodobieństwo niezgodności celów, które strony umowy o zatrudnienie będą chciały zrealizować w ramach trwającego przez dłuższy czas już po zawarciu umowy stosunku pracy. Wspomniana możliwa rozbieżność celów obu stron wynika z różnic w funkcjach, które zdają się maksymalizować pracodawcy i pracownicy. Z racji tego, że stosunek pracy jest stosunkiem dwóch stron umowy o zatrudnienie, a ta, jak pamiętamy, jest niekompletna, to wówczas – jak kontynuują Bowles i Gintis – pomocne będzie rozpatrywanie go z dwóch perspektyw. Po pierwsze, z perspektywy

⁸⁰ D. Spencer, *The Political Economy of Work*, op.cit., s. 140 (tłum. K.N.).

⁸¹ S. Bowles, H. Gintis, *Reply to Our Critique*, „Politics and Society” vol. 18, 1990, no. 2, s. 307 (tłum. K.N.).

⁸² S. Bowles, H. Gintis, *Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism*, w: L. Putterman, R. Kroszner (eds.), *The Economic Nature of the Firm*, Cambridge University Press, Cambridge 1996, s. 217-233.

pracownika stosunek pracy przybiera postać modelu regulacji stopnia wysiłku. Po drugie, z perspektywy pracodawcy stosunek pracy przybiera postać modelu pozyskiwania pracy z dyspozycyjnej siły roboczej (model dyscyplinowania pracy). Przy czym obie strony trwającego stosunku pracy są jednakowo świadome tego, że łącząca je relacja zatrudnienia jest relacją „warunkowego przedłużania”⁸³ jej trwania. Oznacza to, iż pracownik musi swoją staranną pracą spełnić oczekiwania pokładane w nim przez pracodawcę, w przeciwnym razie albo umowa o zatrudnienie nie zostanie przedłużona, albo zostanie on wcześniej zwolniony, albo zostanie mu zablokowana ścieżka awansu, albo też wstrzymana podwyżka płacy. W takich warunkach obie strony stosują swoje własne strategie. I tak pracodawca, kierujący się zasadą maksymalizacji zysku, stosuje strategię egzekwowania możliwie najwyższego poziomu wysiłku od dostępnych mu i dyspozycyjnych zasobów ludzkich. Natomiast pracownik, kierujący się z kolei zasadą optymalizowania „bieżącej wartości swojej spodziewanej w całym cyklu życia [zawodowego] użyteczności”⁸⁴, w możliwie najkorzystniejszy dla siebie sposób odpowiada na strategię pracodawcy, stosując przy tym własną strategię realizowania roszczeń i dochodzenia swoich praw. Przy czym zastosowana przez Bowlesa kategoria „użyteczności” nie oznacza subiektywnej użyteczności czerpanej z „konsumowania” dochodu uzyskanego w danym czasie pracy i z „konsumowania” czasu wolnego – jaką znamy z tradycji szkoły austriackiej, ale raczej wartość czerpaną przez pracownika z wykonywania pracy o określonych atrybutach, które obejmują kolejno: stopień wysiłku, stawkę płacy, poziom nadzoru w miejscu pracy, poziom wzajemnego monitorowania się współpracowników, udogodnienia w miejscu pracy czy stopień partycypacji.

Jako że w centrum naszej uwagi znajduje się aspekt swobody podmiotu w trakcie pracy, przeto dalej skoncentrujemy się przede wszystkim na sposobie działania i reagowania pracownika, a nie na tym, czego może oczekiwać i chcieć pracodawca, a tym bardziej konsument, aczkolwiek ich zachowania mogą jak najbardziej wpływać na działania pracownika. Zdaniem Bowlesa i Gintisa przeprowadzanie przez pracownika w trakcie trwającego już stosunku

⁸³ S. Bowles, H. Gintis, *The Democratic Firms. An Agency-Theoretic Evaluation*, w: S. Bowles, H. Gintis, B. Gustafsson (eds.), *Market and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press, Cambridge 1993, s. 16 (tłum. K.N.).

⁸⁴ S. Bowles, *Microeconomics: Behaviour, Institutions, and Evolution*, op.cit., s. 270 (tłum. K.N.).

pracy strategii poprzez wysuwanie rozmaitych roszczeń w żaden sposób nie jest manifestacją negatywnej motywacji człowieka do pracy – jak chcieliby tego ekonomiści pracy, gdyż to znaczyłoby pozostawanie w kręgu oddziaływania idei przykrości pracy. Nie jest także manifestacją pozytywnej motywacji człowieka do pracy – jak chcieliby tego niektórzy, gdyż to oznaczałoby pozostawanie w kręgu oddziaływania idei twórczego charakteru pracy. Omawiani przez nas ekonomiści dystansują się od takiego sporu co do niezmienniej natury pracy, co zresztą wielokrotnie wcześniej podkreślaliśmy. Ponadto twierdzą, iż zarówno reprezentanci tradycji wspierającej się na idei przykrości, jak i tradycji korzystającej z idei twórczego charakteru pracy, zdają się z podobną konsekwencją przyjmować, że preferencje pracownika, a tym samym jego motywacja do pracy wykazują raczej tendencję do niezmienniania się⁸⁵.

W zamian Bowles i Gintis, rozpatrując znaczenie zakresu swobody podmiotu pracy w czasie pracy, chcąc przy tym uniknąć teoretycznych trudności, w jakie uwikłali się reprezentanci wcześniej przez nas omawianych podejść, stawiają sobie (i pozostałym ekonomistom?) dużo bardziej fundamentalne pytania: *Dlaczego pracownicy w ogóle pracują, tak jak pracują?* Dlaczego pracownicy dysponujący zakresem swobody w ramach stosunku pracy spośród różnych możliwych do wyboru poziomów wysiłku dobrowolnie wybierają taki a nie inny jego poziom? Odpowiedź, jakiej dostarczają nam Bowles i Gintis, wydaje się następująca. Swoboda podmiotu pracy wiąże się nierozzerwalnie z możliwością nie tylko dobrowolnego decydowania, ale także faktycznego regulowania⁸⁶ przez pracownika stopnia wkładanego przez siebie wysiłku. Jak stwierdza S. Bowles, „istotą [takiego] argumentu jest założenie, iż funkcja celu pracownika zawiera pewne pozytywnie oceniane rodzaje czynności (bądź bezczynność) w czasie pracy, które są powiązane z dodatnim kosztem alternatywnym wyrażonym w jednostkach [faktycznego] nakładu pracy”⁸⁷, a nie – jak dotąd zwykło się to czynić – w jednostkach czasu

⁸⁵ S. Bowles, *Endogenous Preferences...*, *op.cit.*, s. 75-111.

⁸⁶ Taka definicja swobody podmiotu pracy przypomina sformułowaną przez A. Sena definicję „ludzkich możliwości”. Pierwszy aspekt „dobrowolnego decydowania” odpowiada temu, co Sen nazywa „wybieraniem czynności x”, natomiast drugi aspekt „dobrowolnego decydowania i faktycznego regulowania” odpowiada temu, co Sen nazywa „wybieraniem i wykonywaniem czynności x”. Zdaniem Sena, do którego się tutaj przyłączamy, wyłącznie ta druga możliwość rzeczywiście podnosi społeczny dobrobyt człowieka.

⁸⁷ S. Bowles, *The Production Process in a Competitive Economy...*, *op.cit.*, s. 22 (tłum. K.N.).

pracy. Oznacza to tylko tyle, że w ramach stosunku pracy pracownik zdaje się pracować w taki a nie inny sposób i przy takim a nie innym stopniu staranności i wysiłku, chociaż zawsze możliwe są dla niego lepsze rozwiązania: w przypadku preferowania przez niego mniejszego zaangażowania w pracę, efektem będzie strategia zmniejszenia nakładu jego faktycznej pracy; natomiast w przypadku preferowania przez niego większego zaangażowania, wynikiem może być strategia zwiększenia nakładu faktycznej pracy. Co ważne, pracownik *normalnie* pracuje przy takim stopniu wysiłku, jaki wybrałby dobrowolnie i autonomicznie, tzn. w sytuacji, gdyby nie podlegał wpływowi żadnych bodźców zewnętrznych („kij”, „marchewka”) ani żadnej kontroli. W takich okolicznościach wielce prawdopodobne jest, że pracownik wybierze taki poziom wysiłku, przy którym „praca sprawiałaby mu radość”⁸⁸. Jednak z racji tego, że stosunek pracy najemnej nieodłącznie zawiera także aspekt odpłatności (praca za płacę) i podporządkowania (pozostawanie do dyspozycji), przeto zasadniczą kwestią staje się to, jak zachowuje się pracownik właśnie w takich warunkach oraz jakiego dokonuje wyboru w tzw. „przypadkach [dla niego] granicznych”.

Jak kontynuuje Bowles, „nawet w przypadku krańcowym, pracownik może czerpać przyjemność z procesu pracy bądź gardzić nim”⁸⁹ – nie to jest jednak w tym wszystkim najważniejsze. Istotne jest to, jak należy poprawnie rozumieć taki „przypadek krańcowy”, nie chcąc przy tym odnosić go do przypadków fizycznego i psychicznego wyczerpania – jak chcieliby tego reprezentanci ekonomiki kadr. Wydaje się, że może on najczęściej dotyczyć sytuacji, gdy mamy do czynienia z aspektami nieuwzględnionymi bądź niedookreślonymi w umowie o zatrudnienie. Wówczas to aspekt podporządkowania i sprawowania władzy zaczyna odgrywać wiodącą rolę w egzekwowaniu warunków umowy i pozyskiwaniu takiej ilości faktycznej pracy z pracowników, która to ilość byłaby dla nich normalnie (w warunkach bez kontroli i nagród materialnych) trudna do zaakceptowania. I tak, „przypadek graniczny” może odnosić się do sytuacji, w której pracownik preferowałby niższy nakład swojej pracy niż wielkość rzeczywiście wykonywana, lecz z powodu grożących mu sankcji bądź też z potrzeby „odwzajemniania” oraz zachowywania się „fair” w stosunku do pracodawcy i współpracowników

⁸⁸ S. Bowles, H. Gintis, *Reply to Our Critique*, *op.cit.*, s. 294 (tłum. K.N.).

⁸⁹ S. Bowles, *The Production Process in a Competitive Economy...*, *op.cit.*, s. 22 (tłum. K.N.).

czuje się on niejako „przymuszony” do świadczenia dodatkowej ilości pracy. Tym samym czas spędzony w pracy może (choć wcale nie musi) postrzegać jako przykry, a wówczas przykrość ta miałaby wynikać nie tyle z faktu wydatkowania kolejnych nakładów pracy, ile ze znalezienia się w sytuacji „granicznej”, w której jest on pozbawiony możliwości realnego wyboru. Swoboda podmiotu w trakcie trwania (stosunku) pracy oznaczałaby w takim przypadku nie tylko sposobność wyboru pomiędzy dostępnymi alternatywami, ale również swobodę w zakresie formułowania alternatywy, przekonywania do niej drugiej strony i następnie dopiero możliwość jej wyboru. Podkreślmy, iż taka interpretacja „przypadku krańcowego” nie wymaga odwołania się do psychologicznej koncepcji rosnącej krańcowej przykrości pracy, ponieważ nie rości sobie prawa do „opisywania procesu myślowego”⁹⁰ pracownika.

W zamian można zastanowić się nad tym, jak mogłaby wyglądać strategia zachowania się pracownika w opisanym przez nas powyżej „przypadku granicznym”, gdyby tylko podmiot pracy dysponował możliwością uznawalnego roszczenia sobie prawa do wyłącznych korzyści z tytułu samego wykonywania czynności nieuwzględnionych bądź niedookreślonych w umowie o zatrudnienie. Jakkolwiek taka możliwość komplikowałaby trwanie stosunku pracy, to jednak jest płodna poznawczo. Wydaje się, że to właśnie z tej racji, że podmiot pracy nie może rościć sobie prawa do korzyści z tego rodzaju działań, zdaje się on często lub też od pewnego krańcowego momentu traktować czas spędzony w pracy jako nieprzyjemny i nie „fair”. Gdyby tylko posiadał wspomniane uprawnienia, jego nastawienie mogłoby być całkiem inne, albowiem motywacja, a przez to preferencje pracownika mają charakter endogeniczny, co znaczy, że zmieniają się w trakcie trwania stosunku pracy i są uwarunkowane sposobem jego realizacji, rewidowania i egzekwowania. Reasumując, omówieni powyżej reprezentanci mikroekonomii politycznej na pytanie o stopień wysiłku i staranności, jaki wybierze dobrowolnie pracownik w sytuacji dysponowania zakresem swobody, odpowiedzą zgodnie, że jest to uzależnione od formy i treści stosunku pracy, a w szczególności od postrzeganego stopnia uczciwości i legitymizacji władzy, od stopnia solidarności wśród współpracowników i prawdopodobieństwa zastosowania sankcji. Niemniej jednak, z racji postulowania „wyposażenia” pracownika w uprawnienie

⁹⁰ S. Bowles, *Microeconomics: Behaviour, Institutions, and Evolution*, op.cit., s. 273 (tłum. K.N.).

do czerpania wyłącznych korzyści z tytułu przeprowadzania przez niego zadań nie do końca określonych w umowie, ich stosunek do kwestii swobody podmiotu pracy, choć „warunkowy”, to jednak – jak się wydaje – jak najbardziej pozytywny.

Ogólnie rzecz biorąc, przedstawiony przez nas powyżej model endogenicznego stosunku pracy, rozpoznając powszechność niekompletności umów o zatrudnienie pracownicze właściciela siły roboczej (kapitału ludzkiego), zwraca uwagę na znaczenie zrównoważenia zakresu podporządkowania podwładnego i zakresu swobody podmiotu pracy.

Uwagi końcowe o pojęciu (stosunku) pracy

„Społeczne stosunki ludzi w wykonywanych przez nich pracach ujawniają się jako ich własne osobiste stosunki, a nie są przyobleczone w szatę społecznych stosunków rzeczy, produktów pracy”
[K. Marks, *Kapitał*, t. I, s. 82].

„[Rynek pracy] jest rzeczywiście prawdziwym rajem przyrodzonych praw człowieka. Panuje tu wyłącznie Wolność, Równość, Własność i Bentham. Wolność! Albowiem nabywca i sprzedawca (...) siły roboczej działają tylko z własnej woli. (...) Równość! Albowiem występują jeden wobec drugiego wyłącznie jako posiadacze towarów i wymieniają ekwiwalent na ekwiwalent. Własność! Albowiem każdy rozporządza tylko tym, co do niego należy. Bentham! Albowiem każdy z nich dba tylko o siebie. (...) Z chwilą, gdy opuszczamy tę sferę [i wступujemy do firmy], coś jak gdyby się już zmienia w fizjonomiach naszych *dramatis personae*”
[K. Marks, *Kapitał*, t. I, s. 187].

Jak staraliśmy się pokazać w naszych dociekaniach, tradycyjna skłonność reprezentantów teorii krytycznej i teorii ekonomii do „dramatyzowania” pojęcia pracy przyczyniła się do utrwalenia i kultywowania kilku, nie zawsze komplementarnych, normatywnych modeli pracy. W ramach tych ujęć przypisuje się pracy ludzkiej rozmaite cechy charakterystyczne, które mają ją dalej konstytuować: począwszy od przykrego wysiłku, przez praktykowanie umiejętności i wydatkowanie siły roboczej, a skończywszy na twórczej ekspresji. Za tymi ostatnimi mają kryć się z kolei rozstrzygnięcia dotyczące cech natury ludzkiej. Jakkolwiek płodne poznawczo i przyczyniające się do pełniejszego rozumienia znaczenia pracy dla człowieka byłyby te wszystkie podejścia, to jednak, jak się wydaje,

nie pozwalają one uwolnić się od krępującego myślenie „odwiecznego” sporu co do „substancji” pracy i niezmiennego jej atrybutu. Nie dopuszczają one tym samym możliwości ostrożnego zdystansowania się od dwóch, najbardziej żywotnych ujęć odwołujących się do idei przykrości i idei twórczej ekspresji, spór pomiędzy którymi wydaje się być nie do rozstrzygnięcia, co zresztą pokazaliśmy w kolejnych rozdziałach niniejszej monografii.

W rozdziale I wykazaliśmy, iż w ramach ogólnej teorii wartości opartej na pracy odwoływano się zarówno do modelu przykrości pracy, ekspresywistycznego modelu pracy, jak i modelu pracy abstrakcyjnej. Zgodnie z pozytywnym i częstokroć „gloryfikującym” pracę ujęciem, każda autentyczna praca i tryb jej wykonywania miała być z natury satysfakcjonująca, przyjemna i niosąca ze sobą spełnienie, stanowiąc specyficzne „dobro wspólne”. Według tego stanowiska praca w sensie twórczej ekspresji wiązała się z samodoskonaleniem się, naturalnym zaangażowaniem się w pracę, niezależnością działania i samorealizacją oraz osiąganiem wyższego stopnia umiejętności. W miarę trwania pracy, kolejne akty ekspresji miałyby przynosić coraz większe spełnienie. Co więcej, w ramach tego szerokiego ujęcia podkreśla się rosnącą krańcową satysfakcją z twórczej ekspresji, przy czym nie dlatego, że ogółem wytwarzanych jest coraz więcej dóbr, ale dlatego, że wraz z kolejnym aktem wytwarzania coraz wyższy poziom doskonałości osiągają umiejętności, a to zmienia preferencje (uszeregowany system wartości) wytwórcy. W wyniku takiego procesu uczenia się przez pracę dochodzić ma nie tyle do zwiększania się wartości przypisywanej przez wytwarzającego kolejnej jednostce wytworzonego przez siebie produktu, ile do zwiększania wartości przypisywanej doskonalonym przez siebie umiejętnościom.

W przeciwieństwie do tego, w ramach szeroko rozumianej ogólnej teorii wartości opartej na kosztach (czynników) produkcji odwoływano się wyłącznie do modelu przykrości pracy. Zgodnie z takim negatywnym i pośrednio deprecjonującym pracę ujęciem, każda praca, bez względu na tryb jej wykonywania, miała być z natury uciążliwa i niosła ze sobą przykrość. Według tego stanowiska praca w sensie niedogodnego wysiłku wiązała się z rosnącą krańcową przykrością wysiłku (stopniowym narastaniem znużenia), z wyrzeczeniem się siebie i czasu wolnego, z naturalnym nieprzykładaniem się do pracy i unikaniem wysiłku, czy wreszcie z instrumentalnym charakterem i stosunkowo stałym stopniem umiejętności. W miarę trwania pracy kolejne nakłady wysiłku miałyby nieść ze sobą coraz większą przykrość.

Zgodnie z komplementarną względem omówionej powyżej, teorią wartości opartej na użyteczności krańcowej, praca mogła być co prawda użyteczna, niemniej jednak nie ze względu na jej sposób (tryb) wykonywania i jej treść (jakość), ale wyłącznie ze względu na jej produkt końcowy. Oznacza to, że praca może wprawdzie dawać satysfakcję, lecz jej źródłem jest tylko perspektywa otrzymania produktu krańcowego, który jest w danej chwili najbardziej pożądanym. Co więcej, na wartość produktu krańcowego składają się „dobra”, które stoją najwyżej w skali wartości produkującego. Mogą być nimi wytwarzany produkt, czas wolny bądź dochód pieniężny. Dwa ostatnie podejścia znalazły swoją współczesną formalną postać w tzw. funkcji użyteczności pracownika, będącej wypadkową preferencji względem wysokości dochodu, jaki chce on osiągnąć, i czasu wolnego, z jakiego jest gotowy zrezygnować.

W rozdziale II ustaliliśmy, iż reprezentanci teorii krytycznej odchodzili stopniowo od modelu twórczego charakteru pracy i modelu pracy abstrakcyjnej, w konsekwencji czego w coraz mniejszym zakresie bazowali na ekonomicznej i filozoficznej interpretacji teorii wartości opartej na pracy. Zapoczątkowane przez Horkheimera i Adorna stopniowe „rozluźnienie” związku krytycznej teorii społeczeństwa i teorii wartości opartej na pracy odbywało się poprzez zmianę znaczenia tego, czym w społeczeństwie kapitalistycznym jest praca ludzka. Praca nie była już dłużej „kojarzona” z immanentnie w niej tkwiącymi, nieustannie poszukującymi kanałów ujścia potencjałami samorealizacji i emancypacji. Wręcz przeciwnie, ma ona odtąd nosić w sobie wszelkie znamiona takiego działania instrumentalnego, którego tryb polega wyłącznie na doborze najbardziej efektywnych środków dla realizacji zamierzonego celu. W ten sposób pierwsze pokolenie „szkoły frankfurckiej” podkreśliło aspekt pracy, który można by zamknąć w formule instrumentalnego rozporządzania przez człowieka tym, co naturalne. Konkluzja, do jakiej doszło owo pokolenie, była nader pesymistyczna. Nie odwoływała się ona jednak do idei przykrości, lecz obejmowała przewrotne i pełne rezygnacji stwierdzenie, iż praca polegająca na rozporządzaniu naturą zewnętrzną jest dla wewnętrznej natury człowieka destrukcyjna. W takich okolicznościach czołowy przedstawiciel drugiego pokolenia teorii krytycznej, J. Habermas, podjął się sformułowania własnego ujęcia pracy. W pierwszym etapie swoich rozważań odszedł on od idei twórczego charakteru pracy, czego dokonał poprzez oczyszczenie jej pojęcia z nadmiernych treści normatywnych, nie odwołując się przy tym do hedonistycznego i subiektywistycznego

rachunku przykrości i przyjemności. Na podstawie tego, odchodząc od prostego modelu pracy abstrakcyjnej i operując pojęciem neutralnego działania instrumentalnego, podjął się próby rozwinięcia teorii wartości opartej na produktywności *per se*, by w następnym etapie wyłożyć podstawowe założenia swojej teorii działania komunikacyjnego. W reakcji na dokonany przez niego zabieg zredukowania pracy do działania instrumentalnego reprezentant trzeciego pokolenia teorii krytycznej, A. Honneth, we wczesnym etapie swoich dociekań postanowił powrócić do ekspresywnistycznego modelu pracy i w oparciu o dokonaną przez siebie jego aktualizację powołał do życia krytyczne pojęcie pracy. Niemniej jednak, w późniejszym etapie, dostrzegając pewne ograniczenia takiego podejścia, zakotwiczył on pojęcie pracy w ramach szerszego modelu opartego na stosunku uznania.

W rozdziale III pokazaliśmy, iż w standardowej ekonomicznej teorii popytu na czynnik pracy i podaży nakładu pracy w dalszym ciągu przyjmuje się milczące założenie o niejako naturalnym charakterze przykrości pracy dla człowieka. Taka perspektywa sugeruje, iż pracownicy dbają wyłącznie o wielkość poniesionego przez nich nakładu (czasu) pracy. Co więcej, prezentuje się ich jako „obojętnych” względem różnych sposobów użycia ich osobistej siły roboczej (kapitału ludzkiego). W wyniku tego mają oni nie zwracać w ogóle uwagi na sposób, w jaki faktycznie wykonują swoją pracę, czy też na sposób alokacji ich faktycznej pracy do różnych zadań. Skupienie się wyłącznie na ilości nakładów (czasu) pracy miało swoje konsekwencje, spośród których niezwykle istotne było analityczne zignorowanie oczywistego przecież związku pomiędzy jakością (trybem) wykonywania faktycznej pracy a subiektywnym dobrobytem pracownika.

Wreszcie w rozdziale IV, zauważając konsekwencje, jakie dla standardowej teorii ekonomii płyną z operowania modelem przykrości, a także jakie dla teorii krytycznej płyną z przyjęcia idei twórczej ekspresji, postanowiliśmy porzucić tę perspektywę, która w naszej opinii stanowi koniec końców substancjalne ujęcie pracy. Jak staraliśmy się pokazać, współczesna filozofia społeczna i część teorii krytycznej koncentrują się na twórczych i ascetycznych atrybutach pracy, podejście marksistowskie w przeważającej mierze skupia się na abstrakcyjnym i społecznym wymiarze pracy, ekonomia głównego nurtu w centrum uwagi stawia nadal przykrość wysiłku, a teoria kapitału ludzkiego i społecznego podkreśla znaczenie nabywania umiejętności zawodowych i społecznych. Chociaż wszystkie te podejścia dostarczają ciekawych ustaleń, to jednak nie można

pozbyć się wrażenia, iż redukują one złożony charakter pracy do jednej, wyróżnionej przez siebie charakterystyki, która najlepiej wpisuje się w teoretyczne i aksjologiczne ramy wspomnianych stanowisk.

W związku z tym uwaga została skierowana na możliwość relacyjnego ujęcia pracy, którą dostrzegliśmy w podejściu z perspektywy stosunku pracy. W pierwszym kroku zrekonstruowaliśmy interdyscyplinarną tradycję rozważań wokół stosunku zatrudnienia, która, jak się zdaje, nie jest uwikłana w trudności teoretyczne charakterystyczne dla wspomnianych wcześniej podejść. Co więcej, taka tradycja nie ogranicza się wyłącznie do traktowania pracy jako towaru ani też do ujmowania stosunku pracy wyłącznie jako uregulowanego egzogenicznie stanowionymi normami prawa (pracy) aktu dobrowolnej wymiany. Jakkolwiek nasze podejście jest krytyczne wobec innych ujęć pracy, to jednak nie rezygnuje przy tym z pewnych istotnych ustaleń tak ekonomicznej, jak i formalno-prawnej interpretacji stosunku pracy, a więc z perspektywy, która wychodzi od warunkowego i dynamicznego charakteru relacji konstytuujących stosunek pracy. Takie relacyjne ujęcie pracy przyjęło formę modelu endogenicznego stosunku pracy, który obejmuje swym zakresem trzy typy relacji. Po pierwsze, relację zatrudnienia, która stanowi transakcję wymiany typu czas pracy za płacę dokonywaną w oparciu o egzekwowaną egzogenicznie umowę o zatrudnienie, która określa czas pracy, stawkę płacy oraz ogólny zakres obowiązków *zatrudnionego*, przy czym, co niezwykle istotne, pozostaje ona w znacznej mierze niekompletna. Taka niekompletność przejawia się tym, że umowa nie precyzuje *ex ante* charakteru poszczególnych zadań, nie dostarcza *ex ante* zabezpieczeń gwarantujących wielkość faktycznej pracy oraz nie dostarcza *ex ante* kryteriów oceny staranności wykonania pracy. W takiej sytuacji niezbędne jest istnienie drugiego aspektu w postaci relacji podporządkowania w zakontraktowanym już czasie pracy, na podstawie której „przełożony” może nie tylko wyegzekwować od zatrudnionego realizowanie warunków umowy, ale także nałożyć na *podwładnego* obowiązki niedookreślone bądź niesprecyzowane w tej umowie. Okazuje się jednak, że pomimo podporządkowania *podmiot pracy* dysponuje pewnym zakresem dobrowolności i niezależności. Stąd należy wyodrębnić trzeci aspekt stosunku pracy, a mianowicie relację swobody, która obejmuje: dobrowolność w zakresie regulowania tempa faktycznej pracy w danym zakontraktowanym już czasie pracy oraz dobrowolność w zakresie wpływania na staranność faktycznie wykonywanej przez siebie pracy.

Reasumując, zaproponowana perspektywa endogenicznego stosunku pracy daje możliwość zdystansowania się od sposobu traktowania pracownika jako pasywnego „obiektu”, który w przypadku granicznym reaguje na pozytywne i negatywne bodźce, na rzecz trójwymiarowego ujęcia pracownika jako aktywnego podmiotu, który w przypadku granicznym ma możliwość formułowania rozmaitych alternatyw, przekonywania do nich zainteresowanych, a następnie dokonywania wyboru. Dzięki temu okazuje się, że, paradoksalnie, można wskazać na tę „odwiecznie” poszukiwaną niezmienną właściwość pracy. Nie jest nią jednak ani przykrość – jak zdają się milcząco zakładać ekonomiści, ani jej aspekt doskonalenia umiejętności – jak zdają się utrzymywać teoretycy kapitału ludzkiego, ani możliwość wydatkowania siły roboczej – jak zdają się twierdzić marksiści, ani też jej ekspresywność – jak zdają się zakładać filozofowie. Tym, co nieodłącznie związane jest z pracą, nie jest żadna substancjalna jej cecha, ale jej relacyjny, ambiwalentny i społecznie konstruowany charakter. Z takiej perspektywy „pracownik” staje się jednocześnie zatrudnionym właścicielem siły roboczej (kapitału ludzkiego i społecznego), podwładnym wypełniającym obowiązki (zadania), jak i niezależnym podmiotem faktycznej pracy. Ekonomiści i teoretycy zarządzania zasobami ludzkimi do tej pory redukowali pracownika do dwóch pierwszych wymiarów, a filozofowie skupiali się jak dotąd na ostatnim z nich. Chodzi jednak o to, aby dostrzec je wszystkie.

Bibliografia

- Adorno T. W. (1986), *Dialektyka negatywna*, PWN, Warszawa.
- Akerlof G. (1982), *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „Quarterly Journal of Economics” no. 97.
- Alchian A., Demsetz H. (1972), *Production, Information Costs, and Economic Organization*, „American Economic Review” no. 62, s. 777-795.
- Applebaum H. (1992), *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern*, State University of New York Press, Albany.
- Arato A., Gebhardt E. (1978), *The Essential Frankfurt School Reader*, New York.
- Arendt H. (2000), *Kondycja ludzka*, Fundacja Aletheia, Warszawa.
- Arnasson J. (1976), *Zwischen Nature und Gesellschaft*, Frankfurt am Main.
- Arnsperger Ch., Varoufakis Y. (2006), *What Is Neoclassical Economics?*, „Post-autistic Economics Review”, no. 38, 1, article 1.
- Arrow K. J. (2000), *Observations on Social Capital*, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington.
- Arrow K. J., Debreu G. (1954), *Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy*, „Econometrica” no. 22, s. 265-290.
- Austen S. (2000), *Culture and the Labor Market*, „Review of Social Economy” vol. 58, no. 4, s. 505-521.
- Backhouse R. E. (ed.) (1994), *New Directions in Economic Methodology*, Routledge, London-New York.
- Baker D., Weisbrot M. (1994), *The Logic of Contested Exchange*, „Journal of Economic Issues” vol. XXVIII, no. 4, s. 1091-1114.
- Batt F. R. (1933), *The Law of Master and Servant*, London.
- Beck U. (2000), *The New Brave World of Work*, Polity Press, Cambridge.
- Beck U. (2004), *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Beck U. (2005), *Władza i przeciwładza w epoce globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Becker G. S. (1962), *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, „Journal of Political Economy” vol. LXX, Supplement, s. 9-49.
- Becker G. S. (1965), *A Theory of the Allocation of Time*, „Economic Journal” no. 75, s. 494-517.
- Becker G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago-London.

- Becker G. S. (1974), *A Theory of Social Interactions*, „Journal of Political Economy” no. 82(6), s. 1063-1093.
- Becker G. S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, Chicago-London.
- Becker G. S. (1996), *Accounting for Tastes*, Harvard University Press, Boston.
- Benhabib S. (1986), *Critique, Norm, and Utopia: On the Foundations of Critical Social Theory*, New York.
- Berg I. (1971), *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Beacon Press Boston.
- Bernoux P. (1978), *La resistance ouvriere a la rationalization: la reappropriation du travail*, „Sociologie du Travail” no 4.
- Blaug M. (1976), *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey*, „Journal of Economic Literature” no. 14, s. 827-855.
- Blaug M. (1995), *Metodologia ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Blaug M. (2000), *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Blaug M. (2002), *Ugly Currents in Modern Economics*, w: U. Maki (ed.), *Fact and Fiction in Economics: Models, Realism and Social construction*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Boulding K. E. (1961), *Some Difficulties in the Concept of Economic Input*, w: *Output, Input, and Productivity Measurement*, National Bureau of Economic Research Studies in Income and Wealth, volume editor: The Conference on Research in Income and Wealth, Princeton University Press, Princeton, s. 331-334.
- Bourdieu P. (1986), *The Forms of Capital*, w: J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood, New York, s. 241-258.
- Bowles S. (1984), *Due Interpretazioni economiche del concetto di lavoro. La teoria neo-hobbesiana e il pensiero marxiano*, „La Ricerca Folklorica” no. 9, s. 7-10.
- Bowles S. (1985), *The Production Process in a Competitive Economy. Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models*, *The „American Economic Review”* vol. 75, issue 1, s. 16-36.
- Bowles S. (1998), *Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and other Economic Institutions*, „Journal of Economic Literature” vol. XXXVI, s. 75-111.
- Bowles S. (2000), *Microeconomics: Behaviour, Institutions, and Evolution*, Princeton University Press, Princeton.
- Bowles S. (2009), *Niepożądane skutki zachęć finansowych*, „Harvard Business Review Polska” nr 76.
- Bowles S., Edwards R., Roosevelt F. (eds.) (2005), *Understanding Capitalism: Competition, Command and Change*, Oxford University Press, Oxford.

- Bowles S., Gintis H. (1977), *The Marxian Theory of Value and Heterogeneous Labour: A Critique and Reformulation*, „Cambridge Journal of Economics” no. 1, s. 173-192.
- Bowles S., Gintis H. (1981), *Structure and Practice in the Labor Theory of Value*, „Review of Radical Political Economics” no. 12(4), s. 1-26.
- Bowles S., Gintis H. (1986), *Democracy and Capitalism: Property, Community and the Contradictions of the Modern Social Thought*, Basic Books, New York.
- Bowles S., Gintis H. (1990), *Reply to Our Critique*, „Politics and Society” vol. 18, no. 2, s. 293-315.
- Bowles S., Gintis H. (1992), *Power and Wealth in a Competitive Capitalist Economy*, „Philosophy and Public Affairs” vol. 21, issue 4, s. 324-353.
- Bowles S., Gintis H. (1993), *The Democratic Firms. An Agency-theoretic Evaluation*, w: S. Bowles, H. Gintis, B. Gustafsson (eds.), *Market and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 13-39.
- Bowles S., Gintis H. (1993), *Post-Walrasian Political Economy*, w: S. Bowles, H. Gintis, B. Gustafsson (eds.), *Market and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 1-10.
- Bowles S., Gintis H. (1993), *The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy*, „Journal of Economic Perspectives” vol. 7, no. 1, s. 83-102.
- Bowles S., Gintis H. (1996), *Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism*, w: L. Putterman, R. Kroszner (eds.), *The Economic Nature of the Firm*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 217-233.
- Bowles S., Gintis H. (2000), *Walrasian Economics in Retrospect*, „Quarterly Journal of Economics” November, s. 1411-1439.
- Bowles S., Gintis H. (2002), *Social Capital and Community Governance*, „Economic Journal” vol. 112.
- Bowles S., Gintis H. (2009), *Problem z teorią kapitału ludzkiego – krytyka marksistowska*, „Recykling Idei” nr 11, s. 71-79.
- Bowles S., Gintis H., Gustafsson B. (eds.) (1993), *Market and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Boyer G. R., Smith R. S. (2001), *The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics*, „Industrial and Labor Relations Review” vol. 54, issue 2, s. 199-223.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, New York.
- Bruns W. J. Jr. (ed.) (1992), *Performance Measurement, Evaluation and Incentives*, Harvard Business School Press, Boston.
- Burawoy M. (1979), *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, Chicago.

- Castel R. (1996), *Work and Usefulness to the World*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 615-622.
- Chamberlain N. W. (1968), *Some Second Thoughts on the Concept of Human Capital*, Proceedings of the Twentieth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, Madison.
- Clark J. M. (1952), *J. M. Clark on J. B. Clark*, w: H. W. Spiegel (ed.), *The Development of Economic Thought*, Wiley, New York.
- Coase R. (1937), *The Nature of the Firm*, „Economica” no. 4, s. 386-405.
- Colander D., Holt R. P. F., Barkley Rosser J. Jr. (2004), *The Changing Face of Mainstream Economics*, „Review of Political Economy” no. 16(4), s. 485-499.
- Coleman J. (2000), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington.
- Currie M., Steedman I. (1993), *Taking Effort Seriously*, „Metroeconomica” no. 44, s. 134-145.
- Currie M., Steedman I. (1995), *Really Taking Effort Seriously*, „Metroeconomica” no. 46, s. 211-212.
- Currie M., Steedman I. (1997), *Ordinality of Effort Revisited*, „Metroeconomica” no. 48(3), s. 306-309.
- Dahrendorf R. (1983), *Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit Ausgeht*, w: J. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bramberg 1982*, Campus Verlag, Frankfurt-New York.
- Dasgupta P. (1988), *Trust as a Commodity*, w: D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Basil Blackwell, Oxford.
- Dasgupta P. (2002), *Modern Economics and Its Critics*, w: U. Maki (ed.), *Fact and Fiction in Economics: Models, Realism and Social Construction*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Dasgupta P., Serageldin I. (2000), Preface, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington.
- Dasgupta P., Serageldin I. (eds.) (2000), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington.
- Dejours Ch. (2006), *Subjectivity, Work, and Action*, „Critical Horizons” vol. 7, no. 1, s. 45-62.
- Delphy Ch., Guillaumin C., Wittig M. (2007), *Francuski feminizm materialistyczny*, Wydawnictwo Instytutu Historii UAM, Poznań.
- Demsetz H. (1997), *The Firm in Economic Theory: A Quiet Revolution*, „American Economic Review Papers and Proceedings” no. 87 (2), s. 426-429.
- Denison E. F. (1962), *Education, Economic Growth, and Gaps in Information*, *The „Journal of Political Economy”* vol. LXX, Supplement, s. 124-128.

- Deranty J. P. (2004), *Injustice, Violence and Social Struggle: The Critical Potential of Honneth's Theory of Recognition*, „Critical Horizons” vol. 5, no. 1, s. 297-322.
- Deranty J. P. (2008), *Work and the Precarisation of Existence*, „European Journal of Social Theory” vol. 11, no. 4, s. 443-463.
- Deranty J. P., *What is Work? Key Insights from the Psychodynamics of Work*, w: www.crsi.mq.edu.au/people/staff/documents/2_000.pdf [dostęp: 30.09.2008].
- Derobert L. (2001), *On the Genesis of the Canonical Labor Supply Model*, „Journal of the History of Economic Thought” vol. 23, no. 2, s. 197-215.
- Dobb M. (1976), *Teorie wartości i podziału od Adama Smitha. Ideologia a teoria ekonomii*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Dooley P. C. (2005), *The Labour Theory of Value: Economics Or Ethics*, Routledge, London.
- Drucker P. F. (1999), *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dubiel H. (1985), *Theory and Politics: Studies in the Development of Critical Theory*, Cambridge MA-London.
- Durlauf S. N. (2002), *On the Empirics of Social Capital*, „Economic Journal” vol. 112.
- Edwards P. (1990), *The Politics of Conflict and Consent: How the Labor Contract Really Works*, „Journal of Economic Behaviour and Organization” vol. 13, s. 41-61.
- Ehrenberg R. G., Smith R. S. (2000), *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Addison Wesley Longman, Inc., Reading, MA.
- Elson D. (1979), *The Value Theory of Labour*, w: D. Elson, *Value: The Representation of Labour in Capitalism*, CSE Books, London.
- Erikson K., Vallas S. P. (eds.) (1990), *The Nature of Work. Sociological Perspective*, American Sociological Association, Presidential Series – Yale University Press, New Haven-London.
- Eyerman R., Shipway D. (1981), *Habermas on Work and Culture*, „Theory and Society” vol. 10, nr 4.
- Favennec-Héry F. (1996), *Work and Training: A Blurring of the Edges*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 665-674.
- Fine B. (1998), *Labour Market Theory. A Constructive Reassessment*, Routledge, London-New York.
- Fine B. (2001), *Social Capital versus Social Theory: Political Economy and Social Science at the Turn of the Millennium*, Routledge, London.
- Fleetwood S. (2001), *What Kind of Theory is Marx's Labour Theory of Value? A Critical Realist Inquiry*, „Capital and Class” no. 73, s. 41-77.
- Florek L., Zieliński T. (2008), *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Foley D. K. (2000), *Recent Developments in the Labor Theory of Value*, „Review of Radical Political Economics” vol. 32, no. 1, s. 1-39.

- Foucauld de J. B. (1996), *Post-industrial Society and Economic Security*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 675-681.
- Fraser N. (1991), *Unruly Practices: Power, Discourse, and Gender in Contemporary Social Theory*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Fraser N., Honneth A. (2005), *Redystrybucja czy uznanie? Debata polityczno-filozoficzna*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, Wrocław.
- Frey B. (1993), *Shirking or Work Morale? The Impact of Regulating?*, „European Economic Review” vol. 37, s. 1523-1532.
- Fukuyama F. (1997), *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa-Wrocław.
- Gałkowski J. W. (1980), *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa.
- Ghai D. (ed.) (2006), *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Organization, Geneva.
- Giddens A. (1982), *Labour and Interaction*, w: J. B. Thompson, D. Held (eds.), *Habermas: Critical Debates*, Macmillan Press, London, s. 149-161.
- Giddens A. (2003), *Stanowienie społeczeństwa*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Gintis H. (1971), *Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity*, „American Economic Review Papers and Proceedings” vol. 61, s. 266-279.
- Gintis H. (1972), *A radical Analysis of Welfare Economics and Individual Development*, „Quarterly Journal of Economics” vol. 86, s. 572-599.
- Gintis H. (1976), *The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production*, „Review of Radical Political Economics” vol. 8, no. 2, s. 36-54.
- Gintis H. (1995), *Taking Effort Seriously: A Reply to Currie and Steedman*, „Metroeconomica” vol. 46, no. 2, s. 202-210.
- Glaeser E. L., Laibson D., Sacerdote B. (2002), *An Economic Approach to Social Capital*, „Economic Journal” no. 112.
- Gordon D. F. (1959), *What Was the Labor Theory of Value?*, „American Economic Review” vol. 49, no. 2, s. 462-472.
- Graham C. (2007), *The Economics of Happiness*, http://www.brookings.edu/views/papers/graham/2005graham_dict.pdf, 2007 [dostęp: 10.11.2008].
- Green F. (2006), *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Society*, Princeton University Press, Princeton.
- Greenwald D. (ed.) (1982), *Encyclopedia of Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Grosfeld J. (red.) (1985), *Ponad ekonomią*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Habermas J. (1977), *Technika i nauka jako „ideologia”*, w: J. Szacki (red.), *Czy kryzys socjologii?*, Czytelnik, Warszawa.

- Habermas J. (1983), *Między filozofią a nauką: marksizm jako krytyka*, w: J. Habermas, *Teoria i praktyka*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa, s. 290-337.
- Habermas J. (1983), *Na czym dziś polega kryzys? Problemy uprawomocnienia w późnym kapitalizmie*, w: J. Habermas, *Teoria i praktyka*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa, s. 449-474.
- Habermas J. (1983), *Praca i interakcja. Uwagi o jenańskiej 'Filozofii ducha' Hegla*, w: J. Habermas, *Teoria i praktyka*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa, s. 200-229.
- Habermas J. (1985), *Die neue Unübersichtlichkeit*, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Habermas J. (1985), *Interesy konstytuujące poznanie*, „Colloquia Communia” nr 2.
- Habermas J. (1986), *Pojęcie działania komunikacyjnego (uwagi wyjaśniające)*, „Kultura i Społeczeństwo” nr 3, s. 21-34.
- Habermas J. (1987), *Odpowiedź na zarzuty*, w: A. M. Kaniowski, A. Szahaj (red.), *Wokół teorii krytycznej Jürgena Habermasa*, Kolegium Otryckie, Warszawa, s. 191-256.
- Habermas J. Habermas J. (1989), *The New Conservatism, Cultural Criticism and the Historian's Debate*, The MIT Press, Cambridge MA.
- Habermas J. (1989), *The New Obscurity: The Crisis of the Welfare State and the Exhaustion of Utopian Energies*, w: J. Habermas, *The New Conservatism, Cultural Criticism and the Historian's Debate*, The MIT Press, Cambridge MA, s. 48-70.
- Habermas J. (1999), *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 1-2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Habermas J. (2000), *Filozoficzny dyskurs nowoczesności*, Universitas, Kraków.
- Hamilton D. (1955), *A Theory of a Social Origin of Factors of Production*, „The American Journal of Economics and Sociology” vol. 15, issue 1, s. 73-82.
- Harcourt G. C. (1975), *Spory wokół teorii kapitału: Cambridge contra Cambridge*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Hart O., Moore J. (1999), *Foundations of Incomplete Contracts*, „Review of Economic Studies” no. 66, s. 115-138.
- Hausman D. M. (ed.) (1984), *The Philosophy of Economics. An anthology*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Heidegren C. G. (2004), *Recognition and Social Theory*, „Acta Sociologica. Journal of the Scandinavian Sociological Association” vol. 47, no. 4, s. 365-373.
- Held D. (1980), *Introduction to Critical Theory: Horkheimer to Habermas*, Polity Press, Cambridge-London.
- Heller A. (1980), *Habermas and Marxism*, w: J. B. Thompson, D. Held (eds.), *Habermas: Critical Debates*, Macmillan Press, London, s. 21-41.
- Hildred W. M. (1983), *Some Methodological and Political Issues Surrounding Productivity*, „Journal of Economic Issues” vol. XVII, no. 4, s. 1075-1086.

- Hilferding R. (1958), *Kapitał finansowy. Studium o najnowszym rozwoju kapitalizmu*, Warszawa.
- Hirschman A. O. (1995), *Lojalność, krytyka, rozstanie. Reakcje na kryzys państwa, organizacji i przedsiębiorstwa*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Warszawa.
- Holtgrewe U., Voswinkel S., Wagner G. (Hrsg.) (2000), *Anerkennung und Arbeit*, Universitätsverlag Konstanz, Konstanz.
- Honneth A. (1980), *Arbeit und instrumentales Handeln*, w: A. Honneth, U. Jaeggi (Hrsg.). *Arbeit, Handlung, Normativität. Theorien des Historischen Materialismus*, Bd. 2, Frankfurt am Main.
- Honneth A. (1982), *Work and Instrumental Action*, „New German Critique” no. 26.
- Honneth A. (1992), *Walka o uznanie: socjologiczny potencjał myśli wczesnego Hegla*, w: H. Kozakiewicz, E. Mokrzycki, M. Siemek (red.), *Racjonalność współczesności. Między filozofią a socjologią*, PWN, Warszawa.
- Honneth A. (1995), *Critical Theory*, w: A. Honneth, *The Fragmented World of the Social. Essays in Social and Political Philosophy*, State University of New York Press, Albany, s. 61-91.
- Honneth A. (1995), *Pluralization and Recognition: On the Misunderstanding of Postmodern Social Theories*, w: A. Honneth, *The Fragmented World of the Social. Essays in Social and Political Philosophy*, State University of New York Press, Albany, s. 220-230.
- Honneth A. (1995), *Społeczna dynamika pogardy. O statusie krytycznej teorii społeczeństwa*, „Edukacja Filozoficzna” vol. 19, s. 25-37.
- Honneth A. (1995), *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*, Polity Press, Cambridge.
- Honneth A. (1995), *Work and Instrumental Action: On the Normative Basis of Critical Theory*, w: A. Honneth, *The Fragmented World of the Social. Essays in Social and Political Philosophy*, State University of New York Press, Albany, s. 15-49.
- Honneth A. (2001), *Recognition or Redistribution? Changing Perspectives on the Moral Order of Society*, „Theory, Culture and Society” vol. 18, no. 2-3, s. 43-55.
- Honneth A., Jaeggi U. (Hrsg.) (1980), *Arbeit, Handlung, Normativität. Theorien des Historischen Materialismus*, Bd. 2, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Horkheimer M. (1987), *Społeczna funkcja filozofii*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Horkheimer M., Adorno T. W. (1994), *Dialektyka Oświecenia. Fragmenty filozoficzne*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- International Labour Organization (2008), *Report II, Measurement of working time*, 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November – 5 December 2008, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/@stat/documents/publication/wcms_099576.pdf [dostęp: 09.11.2010].
- Jan Paweł II (1992), *Laborem exercens. O pracy ludzkiej*, Imprimatur, Wrocław.

- Jay M. (1973), *The Dialectical Imagination: A history of the Frankfurt School and the Institute of Social Research*, Little Brown, Boston.
- Jevons W. S., *Theory of Political Economy*, Chapter V, Theory of Labour <http://www.econlib.org/Library/YPDBooks/Jevons/jvnPE5.html#Chapter 5> [dostęp: 12.05.2008].
- Jończyk J. (1992), *Prawo pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kahneman D., Diener E., Schwarz N. (eds.) (1999), *Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology*, Russel Sage Foundation, New York.
- Keane J. (1975), *On Belaboring the Theory of Economic Crisis: A Reply to Laska*, „New German Critique” no. 4, s. 125-130.
- Keane J. (1975), *On Tools and Language: Habermas on Work and Interaction*, „New German Critique” no. 6, s. 82-100.
- Kellner D. (1973), *Introduction to Marcuse's „On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics”*, „Telos: a Quarterly Journal of Radical Social Theory” no. 16, s. 2-8.
- Kellner D. (1989), *Critical Theory, Marxism and Modernity*, Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Kelly G. M. (2000), *Employment and Concepts of Work in the New Global Economy*, „International Labour Review” vol. 139, no. 1, s. 5-32.
- Kiker B. F. (1966), *The Historical Roots of the Concept of Human Capital*, „Journal of Political Economy” no. 74(5), s. 481-499.
- Kmita J. (1976), *Szkice z teorii poznania naukowego*, PWN, Warszawa.
- Kmita J. (1971), *Z metodologicznych problemów interpretacji humanistycznej*, PWN, Warszawa.
- Kmita J. (1975), *Wykłady z logiki i metodologii nauk*, PWN, Warszawa.
- Knight F. (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, Houghton Mifflin, New York.
- Kocyba H. (2000), *Der Preis der Anerkennung: Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden*, w: U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*, Universitätsverlag Konstanz, Konstanz.
- Koczur S., Korus P. (2003), *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji*, Universitas, Kraków.
- Kohn M. L., Schooler C. (1986), *Praca a osobowość. Studium współzależności*, PWN, Warszawa.
- Kołakowski L. (2001), *Główne nurty marksizmu*, t. 1-3, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Kozakiewicz H., Mokrzycki E., Siemek M. (red.) (1992), *Racjonalność współczesności. Między filozofią a socjologią*, PWN, Warszawa.
- Kozyr-Kowalski S. (1983), *Siła robocza jako obiekt własności*, „Studia Socjologiczne” nr 2, s. 85-97.
- Landreth H., Colander D. C. (1998), *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lane R. E. (1992), *Work as „Disutility” and Money as „Happiness”: Cultural Origins of a Basic Market Error*, „Journal of Socio-Economics” vol. 21, issue 1, s. 43-64.

- Lange O. (1975), *Dzieła*, t. III, PWN, Warszawa.
- Lange O. (1975), *Ekonomia Marksowska a współczesna teoria ekonomii*, w: O. Lange, *Dzieła*, t. III, PWN, Warszawa.
- Lange O. (1978), *Ekonomia polityczna*, t. I-II, PWN, Warszawa.
- Laska P. (1974), *A Note on Habermas and the Labor Theory of Value*, „New German Critique” no. 1(3), s. 154-162.
- Lawson T. (2006), *The Nature of Heterodox Economics*, „Cambridge Journal of Economics” vol. 30, issue 4, s. 483-505.
- Lazear E. (1992), *The Job as a Concept*, w: W. J. Bruns Jr. (ed.), *Performance Measurement, Evaluation and Incentives*, Harvard Business School Press, Boston.
- Lazear E. (1995), *Personnel Economics*, MIT Press, Cambridge MA.
- Lazear E. (2000), *Economic Imperialism*, „Quarterly Journal of Economics” vol. 115, no. 1, s. 99-146.
- Lazear E. (2000), *The Future of Personnel Economics*, „Economic Journal” vol. 110, s. 611-639.
- Lazear E. (2004), *Balanced Skills and Entrepreneurship*, „American Economic Review” vol. 94(2).
- Le Guidec R. (1996), *Decline and Resurgence of Unremunerated Work*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 645-651.
- Lerner A. (1972), *The Economics and Politics of Consumer Sovereignty*, „American Economic Review” vol. 62, issue 2, s. 258-266.
- Lissowski O. (1990), *Między racjonalizacją a demokratyzacją. Pracownicze współstanowienie w RFN*, Instytut Zachodni, Poznań.
- Lukács G. (1984), *Wprowadzenie do ontologii bytu społecznego*, PWN, Warszawa.
- Lukács G. (1988), *Historia i świadomość klasowa. Studia o marksistowskiej dialektyce*, PWN, Warszawa.
- Lyon-Caen G. (1996), *By Way of Conclusion: Labour Law and Employment Transitions*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 697-702.
- Łoziński J. (wyb. i tłum.) (1985), *Szkola frankfurcka*, t. I-II, Kolegium Otryckie, Warszawa.
- Maki U. (ed.) (2002), *Fact and Fiction in Economics: Models, Realism and Social construction*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Malinowski A. (1979), *Szkola frankfurcka a marksizm*, PWN, Warszawa.
- Marcuse H. (1973), *On the Philosophical Foundations of the Concept of Labor in Economics*, „Telos. A Quarterly Journal of Radical Social Theory” no. 16, s. 9-38.
- Marcuse H. (1991), *Człowiek jednowymiarowy. Badania nad ideologią rozwiniętego społeczeństwa przemysłowego*, PWN, Warszawa.
- Marcuse H. (1998), *Eros i cywilizacja*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA, Warszawa.
- Marks K. (1951), *Kapitał*, t. I, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marks K. (1953), *Przyczynek do krytyki ekonomii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa.

- Marks K. (1963), *Teorie wartości dodatkowej*, cz. II, Warszawa.
- Marks K. (1973), Engels F., *Dzieła*, t. 32, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marks K. (1979), *Pisma wybrane. Człowiek i socjalizm*, PWN, Warszawa.
- Marks K. (1986), *Zarys krytyki ekonomii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marks K., Engels F. (), *Praca najemna i kapitał*, w: *Dzieła*, t. I, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marks K., Engels F. (1949), *Dzieła wybrane*, t. II, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marramao G. (1975), *Political Economy and Critical Theory*, „Telos: a Quarterly Journal of Radical Social Theory” no 24, s. 56-80.
- Marshall A. (1925), *The Future of the Working Classes*, w: A. C. Pigou (ed.), *Memorials of Alfred Marshall*, Macmillan, London.
- Marshall A. (1928), *Zasady ekonomiki*, t. I-II, M. Arcta, Warszawa.
- Marshall F. R., Carter A. M., King A. G. (1976), *Labor economics. Wages, Employment, and Trade Unionism*, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, IL.
- Maskin E., Tirole J. (1999), *Unforeseen Contingencies and Incomplete Contracts*, „Review of Economic Studies” no. 66, s. 83-114.
- Matthes J. (Hrsg.) (1983), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bramberg 1982*, Campus Verlag, Frankfurt am Main–New York.
- McNulty P. J. (1973), *Adam Smith's Concept of Labor*, „Journal of the History of Ideas” vol. 34, no. 3.
- McNulty P. J. (1984), *The Origins and Development of Labor Economics. A Chapter in the History of Social Thought*, The MIT Press, Cambridge MA–London.
- Méda D. (1996), *New Perspectives on Work as Value*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 633-643.
- Meek R. (1958), *Studia z teorii wartości opartej na pracy*, PWN, Warszawa.
- Michoń F. (red.) (1991), *Ekonomika pracy. Zarys problematyki i metod*, PWN, Warszawa–Kraków.
- Milewski R., Kwiatkowski E. (red.) (2006), *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Mincer J. (1962), *On-the-job Training: Costs, Returns, and Some Implications*, „Journal of Political Economy” vol. LXX, Supplement, s. 50-79.
- Mirowski P. (1984), *Physics and the 'Marginalist Revolution'*, „Cambridge Journal of Economics” no. 8, s. 361-379.
- Mirowski P. (1989), *More Heat than Light: Economics as Social Physics, Physics as Nature's Economics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Mishra S. K. (2007), *A Brief History of Production Functions*, <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/5254/> [dostęp: 29.11.2010].
- Mitrus L. (2005), *Stosunek pracy*, Universitas, Kraków.
- Mushkin S. J. (1962), *Health as an Investment*, „Journal of Political Economy” vol. LXX, Supplement, s. 129-157.

- Mückenberger U. (1996), *Towards a New Definition of the Employment Relationship*, „International Labour Review”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 683-695.
- Myrdal G. (1953), *The political Element in the Development of Economic Theory*, Routledge & Kegan Paul, London.
- Nalbantian H. R. (ed.) (1987), *Incentives, Cooperation, and Risk Sharing*, Rowman & Littlefield, Totowa.
- Nowack H. (1929), *Der Arbeitsbegriff der Wirtschaftswissenschaft*, „Jahrbücher für Nationalökonomie” vol. 131.
- Nowak K. (2008), *Emancypacja bez rewolucji. O formach oporu pracowniczego w perspektywie współczesnych teorii emancypacji*, w: K. Brzechczyn, M. Nowak (red.), *O rewolucji. Obrazy radykalnej zmiany społecznej*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii UAM, Poznań.
- Nowak L. (1971), *U podstaw Marksowskiej metodologii nauk*, PWN, Warszawa.
- Nowak L. (1974), *U podstaw Marksowskiej aksjologii*, PWN, Warszawa.
- Offe C. (1983), *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?*, w: J. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bramberg 1982*, Campus Verlag, Frankfurt am Main-New York, s. 38-65.
- Offe C. (1985), *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformation of Work and Politics*, Polity Press, Cambridge.
- Offe C. (1985), *Work: The Key Sociological Category*, w: C. Offe, *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformation of Work and Politics*, Polity Press, Cambridge.
- Offe C. (1995), *Nowe ruchy społeczne: przekraczanie granic polityki instytucjonalnej*, w: J. Szczupaczyński (red.), *Władza i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Orczyk J. (1985), *Ekonomiczna interpretacja procesu kształcenia*, „Kwartalnik Pedagogiczny” nr 2, s. 27-40.
- Orczyk J. (2004), *Postęp cywilizacyjny a praca*, w: S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 72-84.
- Orczyk J. (2004), *Zmiany zakresu pojęcia „praca” a zatrudnienie*, w: Z. Wiśniewski, A. Pochtowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Orczyk J. (2007), *Rozwój usług a zmiany stosunków pracy*, „Polityka Społeczna” nr 2, s. 1-6.
- Orczyk J. (2007), *Sens pracy a jakość kapitału ludzkiego*, w: A. Pochtowski (red.), *W kierunku jakości kapitału ludzkiego*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 28-36.
- Orczyk J., Golinowska S. (2003), *Przemiany pracy na obecnym etapie rozwoju cywilizacji*, <http://www.undp.org.pl/pliki/nhdr2003/rozdzialII.doc> [dostęp: 26.03.2009].

- Organisation for Economic Co-operation and Development (2001), *Measuring productivity. Measurement of Aggregate and Industry-level Productivity Growth*, OECD Manual.
- Pagano U. (1985), *Work and Welfare in Economic Theory*, Basil Blackwell, Oxford.
- Peccoud D. (ed.) (2004), *Philosophical and spiritual perspectives on Decent Work*, International Labour Office, Geneva.
- Pencavel J. (1987), *Labor Supply of Men: A survey*, w: O. C. Ashenfelter, R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, Elsevier, North-Holland.
- Perlman R. (1969), *Labor Theory*, Wiley, New York.
- Petersen A., Willig R. (2004), *Work and Recognition: Reviewing New Forms of Pathological Developments*, „Journal of the Scandinavian Sociological Association” vol. 47, no. 4, s. 338-350.
- Phelps E. S. (1997), *Rewarding Work. How to Restore Participation and Self-support to Free Enterprise*, Harvard University Press, Cambridge MA-London.
- Piore M. J. (1974), *The Importance of Human Capital Theory to Labor Economics - A Dissenting View*, Proceedings of the Twenty-sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, Madison.
- Polakowska-Kujawa J. (1988), *Współczesne spory o marksyzm*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Polańska A. (1995), *Ekonomia pracy w zarządzaniu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Postone M. (1993), *Time, Labor, and Social Domination. A Reinterpretation of Marx's Critical Theory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Postone M. (2004), *Critique, State, and Economy*, w: F. Rush (ed.), *The Cambridge Companion to Critical Theory*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 165-193.
- Prasch R. (2000), *Reassessing the Labor Supply Curve*, „Journal of Economic Issues” no. 34, s. 679-692.
- Putnam R. (1995), *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak - Fundacja im. Stefana Batorego, Kraków-Warszawa.
- Putnam R. (2008), *Samotna gra w kręgle*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Putterman L., Kroszner R. (eds.) (1996), *The Economic Nature of the Firm*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Rebitzer J. B. (1993), *Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets*, „Journal of Economic Literature” vol. 31, s. 1394-1434.
- Ricardo D. (1957), *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa.
- Richardson J. (ed.) (1986), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood, New York, s. 241-258.
- Rifkin J. (2003), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post-rynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.

- Rifkin J. (2003), *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Robbins L. (1930), *The Conception of Stationary Equilibrium*, „Economic Journal” no. 40(2).
- Robbins L. (1930), *On a Certain Ambiguity in the Conception of Stationary Equilibrium*, „Economic Journal” no. 40(2), s. 194-214.
- Robinson J. (1953-54), *The Production Function and the Theory of Capital*, „Review of Economic Studies” no. 21(2), s. 81-106.
- Robinson J. (1974), *Economic Philosophy*, Penguin Books, Harmondsworth, Middlesex.
- Roemer J. E. (1996), *Theories of Distributive Justice*, Harvard University Press, Cambridge MA-England.
- Rothbard M. N. (2007), *Ekonomia wolnego rynku*, t. 1, Fijor Publishing Company, Warszawa.
- Rubin I. I. (2008), *Essays on Marx's Theory of Value*, Aakar Books, Delhi.
- Russell D. (2004), *Locke on Land and Labor*, „Philosophical Studies” no. 117, Kluwer Academic Publishers, s. 303-325.
- Saad-Filho A. (1997), *Concrete and Abstract Labour in Marx's Theory of Value*, „Review of Political Economy” vol. 9, no.4, s. 457-477.
- Samuels W. (1994), *On 'Shirking' and 'Business Sabotage': A Note*, „Journal of economic Issues” vol. XXVIII, s. 1249-1255.
- Samuelson P. A. (1957), *Wages and Interests: A Modern Dissection of Marxian Economic Models*, „American Economic Review” vol. 47, no. 6, s. 884-912.
- Samuelson P. A. (1971), *Understanding the Marxian Notion of Exploitation: A Summary of the So-Called Transformation Problem Between Marxian Values and Competitive Prices*, „Journal of Economic Literature” vol. 9, no. 2, s. 399-431.
- Samuelson P. A., Nordhaus W. D. (2004), *Ekonomia*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Say J. B. (1960), *Traktat o ekonomii politycznej*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Schaff K. (ed.) (2001), *Philosophy and the Problems of Work: a Reader*, Rowman & Littlefield, Lanham.
- Schultz T. W. (1961), *Investment in Human Capital*, „American Economic Review” vol. LII, s. 1-17.
- Schultz T. W. (1962), *Reflection on Investment in Man*, „Journal of Political Economy” vol. LXX, Supplement, s. 1-8.
- Segal I. (1999), *Complexity and Renegotiation: A Foundation for Incomplete Contracts*, „Review of Economic Studies” no. 66, s. 57-82.
- Sen A. (1978), *On the Labour Theory of Value: Some Methodological Issues*, „Cambridge Journal of Economics”, vol. 2, Issue 2, s. 175-190.
- Sen A. (1991), *Economic Methodology: Heterogeneity and Relevance*, „Methodus” vol. 3, no. 1, s. 67-80.
- Sen A. (2000), *Work and rights*, „International Labour Review” vol. 139, s. 119-128.
- Sen A. (2002), *Rozwój i wolność*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.

- Sen A. (2008), *On Ethics and Economics*, Oxford University Press, New Delhi.
- Shapiro C., Stiglitz J. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review” no. 74(3), s. 433-444.
- Siemek M. J. (2002), *Wolność, rozum, intersubiektywność*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Simon H. A. (1951), *A Formal Theory of the Employment Relationship*, „Econometrica” vol. 19, s. 293-305.
- Sinnerbrink R., Deranty J. P., Smith N. (2005), *Critique, Hope, Power: Challenges of Contemporary Critical Theory*, „Critical Horizons” no. 6(1), s. 1-21.
- Skarga B. (red.) (1997), *Przewodnik po literaturze filozoficznej*, t. 3, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Skott P. (1997), *Measuring Effort*, „Metroeconomica” no. 48(3), s. 300-305.
- Smith A. (1954), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa.
- Smith N. (2009), *Work and the Struggle for Recognition*, „European Journal of Political Theory” vol. 8, no. 1, s. 46-60.
- Solow R. (1990), *The Labour Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Oxford.
- Solow R. (2000), *Notes on Social Capital and Economic Performance*, w: P. Dasgupta, I. Serageldin (eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, World Bank, Washington.
- Solow R. M., Himmelfarb G., Gutmann A. (1998), *Work and Welfare*, Princeton University Press, Princeton.
- Sosenko K. (2008), *Problemy filozofii i metodologii nauk dla ekonomistów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Soto de J. H. (2010), *Spór metodologiczny (Methodenstreit) szkoły austriackiej*, <http://mises.pl/pliki/upload/methodenstreit.pdf> [dostęp: 07.12.2010].
- Spencer D. A. (2000), *The Demise of Radical Political Economics? An Essay on the Evolution of a Theory of Capitalist Production*, „Cambridge Journal of Economics” no. 24, s. 543-564.
- Spencer D. A. (2003), *Love's Labor's Lost? The Disutility of Work and Work Avoidance in the Economic Analysis of Labor Supply*, „Review of Social Economy” vol. LXI, no. 2, s. 235-250.
- Spencer D. A. (2004), *Deconstructing the Labour Supply Curve*, „Metroeconomica” vol. 55, no. 4, s. 442-458.
- Spencer D. A. (2004), *From Pain Cost to Opportunity Cost: The Eclipse of the Quality of Work as a Factor in Economic Theory*, „History of Political Economy” no. 36(2), s. 387-400.
- Spencer D. A. (2009), *The Political Economy of Work*, Routledge, London.
- Stabile D. (1996), *Work and Welfare: the Social Costs of Labor in the History of Economic Thought*, Greenwood Press, Westport.
- Stachak S. (2006), *Podstawy metodologii nauk ekonomicznych*, Książka i Wiedza, Warszawa.

- Standing G. (1999), *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*, Macmillan – St. Martin's Press, Basingstoke–New York.
- Standing G. (2000), *Modes of Control: A Labour-Status Approach to Decent Work*, Geneva, International Labour Office, www.ilo.org/public/english/ protection/ses/download/docs/modes_of_control.pdf [dostęp: 27.01.2007].
- Steedman I. (2000), *Welfare Economics and Robinson Crusoe the Producer*, „*Metroeconomica*” no. 51(2), s. 151-167.
- Stigler G. J. (1958), *Ricardo and the 93% Labor Theory of Value*, „*American Economic Review*” vol. 48, no. 3 (June), s. 357-367.
- Stigler G. J. (1962), *Information in the Labor Market*, The „*Journal of Political Economy*” vol. LXX, Supplement, s. 94-105.
- Stiglitz J. (1987), *The Design of Labor Contracts: Incentives and Risk Sharing*, w: H. R. Nalbantian (ed.), *Incentives, Cooperation, and Risk Sharing*, Rowman & Littlefield, Totowa, s. 47-68.
- Stiglitz J. (1992), *Contract Theory and Macroeconomic Fluctuations*, w: L. Weirin, H. Wijkander (ed.), *Contract Economics*, Basil Blackwell, Oxford, s. 292-322.
- Stiglitz J. (1993), *Post Walrasian and Post Marxian Economics*, „*Journal of Economic Perspective*” vol. 7, no. 1, s. 109-114.
- Stiglitz J. (2000), *Democratic Development as a Fruit of Labor*, Keynote Address Industrial Relation Research Association, Boston, January 2000, http://www2.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/download/2000_Democratic_Development_KEYNOTE.pdf, s. 3 [dostęp: 12.05.2008].
- Stiglitz J. (2002), *Employment, Social Justice and Societal Well-Being*, „*International Labour Review*” vol. 14, no. 1-2, s. 9-29.
- Strzeszewski Cz. (1978), *Praca ludzka: zagadnienia społeczno-moralne*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
- Supiot A. (1996), *Perspectives on Work: Introduction*, „*International Labour Review*”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 603-614.
- Supiot A. (1996), *Work and the Public/Private Dichotomy*, „*International Labour Review*”, Special Issue: Perspectives on the Nature and Future of Work, vol. 135, no. 6, s. 653-663.
- Supiot A. (1999), *The Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe: A Multidisciplinary Perspective*, „*International Labour Review*” vol. 138, Issue 1, s. 31-35.
- Sweezy P. M. (1965), *Teoria rozwoju kapitalizmu*, PWN, Warszawa.
- Szacki J. (2004), *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Szahaj A. (1989), *Ciągłość i zmiana teorii krytycznej (przyczynek do analizy poglądów Jürgena Habermasa)*, „*Studia Filozoficzne*” nr 9(286).
- Szahaj A. (2008), *Teoria krytyczna szkoły frankfurckiej*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Szczupaczyński J. (red.) (1995), *Władza i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

- Thompson J. B., Held D. (eds.), *Habermas – Critical Debates*, London 1982.
- Thurow L. (1972), *Education and Economic Inequality*, „Public Interest” no. 28, s. 66-81.
- Tittenbrun J. (2006), *Własność siły roboczej a kapitał ludzki i kapitał społeczny*, w: J. Stępień (red.), *Praca i kapitał społeczny w procesie budowy społeczeństwa obywatelskiego*, Wydawnictwo WSNHiD, Poznań, s. 76-88.
- Veblen T. (1909), *The Limitations of Marginal Utility*, „Journal of Political Economy” vol. 17, s. 151-175.
- Veblen T. (1898), *The Instinct of Workmanship and the Irksomeness of Labor*, „American Journal of Sociology” vol. 4, no. 2 (Sep.), s. 187-201.
- Veblen T. (2008), *Teoria klasy próżniaczej*, Wydawnictwo Literackie Muza S.A., Warszawa.
- Voswinkel S. (2000), *Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung*, w: U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*, Universitätsverlag Konstanz, Konstanz.
- Walras L. (2003), *Elements of Pure Economics, or the Theory of Social Wealth*, Routledge, London-New York.
- Weisbrod B. A., *Education and Investment in Human Capital*, „Journal of Political Economy” vol. LXX, Supplement, s. 106-123.
- Wiggershaus R. (1986), *Die Frankfurter Schule*, Hanser, München.
- Williamson O. (1993), *Contested Exchange Versus the Governance of Contractual Relations*, „Journal of Economic Perspective” vol. 7, no. 1, s. 103-108.
- Williamson O. (1998), *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Winfield R. (1975), *Dilemma of Labor*, „Telos: a Quarterly Journal of Radical Social Theory” no. 24, s. 115-128.
- Wiśniewski Z., Pochtowski A. (red.) (2004), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Zadrożyńska A. (1983), *Homo faber i homo ludens. Etnologiczny szkic o pracy w kulturach tradycyjnej i współczesnej*, PWN, Warszawa.
- Zimbalist A. (1975), *On the Limits of Work Humanization*, „Review of Radical Political Economics” vol. 7, no. 2, s. 50-57.
- Zorde K. (2004), *Metafizyczne wątki w ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Zurn Ch. F. (2005), *Recognition, Redistribution, and Democracy: Dilemmas of Honneth's Critical Social Theory*, „European Journal of Philosophy” no. 13(1), s. 89-126.

**PUBLIKACJE WYDAWNICTWA NAUKOWEGO INSTYTUTU FILOZOFII
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu**

Seria: PISMA FILOZOFICZNE

1. Tadeusz Buksiński (red.), *Szkice z filozofii działań*, 1991
2. Jan Such (red.), *Poszukiwanie pewności i jego postmodernistyczna dyskwalifikacja*, 1992
3. Roman Kubicki, Jacek Sójka, Paweł Zeidler, *Problem destrukcji pojęcia prawdy*, 1992
4. Tadeusz Buksiński (red.), *Prawda i wartości w poznaniu humanistycznym*, 1992
5. Jan Such, Janusz Wiśniewski (red.), *Teoria i eksperyment*, 1992
6. Bolesław Andrzejewski (red.), *Language and Interpretation*, 1992
7. Stanisław Cieniawa, *Świat bez ateistów i miłość bez kłamstwa*, 1992
8. Jan Such (red.), *Zur Fragen der heutigen Theorie und Methodologie der wissenschaftlichen Erkenntnis*, 1992
9. Paweł Zeidler, *Spór o status poznawczy teorii*, 1993
10. Tadeusz Buksiński (red.), *Wolność a racjonalność*, 1993
11. Barbara Kotowa, Jan Such (red.), *Z filozoficznej problematyki badań nad rozwojem*, 1993
12. Janusz Goćkowski, Marek Sikora (red.), *Modele nauki*, 1993
13. Stanisław Cieniawa, *Mit raju i raj mitu*, 1993
14. Tadeusz Buksiński, *Essays in the Philosophy of History*, 1994
15. Danuta Sobczyńska, Paweł Zeidler (red.), *Nowy eksperymentalizm–teoretycyzm–reprezentacja*, 1994
16. Ewa Piotrowska, Jan Such (red.), *Filozoficzne problemy rozwoju nauk matematyczno-przyrodniczych*, 1994
17. Gerhard Funke, *Hermeneutyka i język*, 1994
18. Tadeusz Buksiński (red.), *Filozofia w dobie przemian*, 1994
19. Anna Pałubicka (red.), *Szkice z filozofii kultury*, 1994
20. Marek Kwiek, *Rorty a Lyotard. W labiryntach postmoderny*, 1994
21. Dane Gordon, *Filozofia i wizja*, 1994
22. Jerzy Kmita, *Jak słowa łączą się ze światem*, 1995

23. Piotr Orlik, *Fenomenologia świadomości aksjologicznej*, 1995
24. Danuta Sobczyńska, Ewa Zielonacka-Lis, Jerzy Szymański (red.), *Teoria – technika – eksperyment*, 1995
25. Tadeusz Buksiński (red.), *Wspólnotowość wobec wyzwań liberalizmu*, 1995
26. Ernst Cassirer, *Symbol i język*, 1995
27. Barbara Kotowa, Jan Such (red.), *Kulturowe konteksty poznania*, 1995
28. Hermann Schmitz, *Nowa fenomenologia*, 1995
29. Włodzimierz Heller (red.), *Świat jako proces*, 1996
30. Jan Such, Janusz Wiśniewski (red.), *Kulturowe uwarunkowania wiedzy*, 1996
31. Bolesław Andrzejewski (red.), *Symbol a rzeczywistość*, 1996
32. Reiner Wiehl, *Fenomenologia, dialektyka, hermeneutyka*, 1996
33. Janusz Goćkowski, Przemysław Kisiel (red.), *Oglądy i obrazy świata społecznego*, 1996
34. Tadeusz Buksiński, *Racjonalność współdziałań*, 1996
35. Marek Kwiek, *Rorty's Elective Affinities. The New Pragmatism and Postmodern Thought*, 1996
36. Anna Pałubicka (red.), *Kulturowe konteksty idei filozoficznych*, 1997
37. Bolesław Andrzejewski (red.), *Tradycja i postęp*, 1997
38. Honorata Korpikiewicz, Ewa Piotrowska (red.), *Alternatywy i przewartościowania we współczesnej filozofii nauk*, 1997
39. Marek Sikora, *Problem interpretacji w metodologii nauk empirycznych*, 1997
40. Tadeusz Buksiński (red.), *Rozumność i racjonalność*, 1997
41. Seweryn Dziamski, *Trzy szkice o wartości praktyki*, 1997
42. Seweryn Dziamski, *Aksjologia. Wstęp do filozofii wartości*, 1997
43. Piotr Leśniewski, *Zagadnienie sprowadzalności w antyredukcyjnych teoriach pytań*, 1997
44. Jerzy Kmita, *Jak słowa łączą się ze światem* (II wyd.), 1998
45. Ewa Zielonacka-Lis (red.), *Nauki pogranicza*, 1998
46. Jan Such, Małgorzata Szcześniak, Antoni Szczuciński, *Filozofia kosmologii*, 1998
47. Barbara Kotowa, Janusz Wiśniewski (red.), *Racjonalność a nauka*, 1998
48. Marek Kwiek (red.), *Nie pytajcie mnie, kim jestem. Michel Foucault dzisiaj*, 1998

49. Jan Such, Małgorzata Szcześniak (red.), *Z epistemologii wiedzy naukowej*, 1998
50. Tadeusz Buksiński (red.), *Idee filozoficzne w polityce*, 1998
51. Bolesław Andrzejewski, *Esbozos sobre la filosofía polaca*, 1998
52. Mariusz Moryń, *Transcendentalizm, intencjonalność, język. O Husserlowskiej koncepcji sensu*, 1998
53. Jarema Jakubowski, *Racjonalność a normatywność działań (Alfred Schutz a Talcott Parsons)*, 1998
54. Norbert Leśniewski, *O hermeneutyce radykalnej*, 1998
55. Ryszard Liberkowski (red.), *Filozofia a polityka*, 1998
56. Marek Kwiek, *Dylematy tożsamości. Wokół autowizerunku filozofa w powojennej myśli francuskiej*, 1998
57. Ewa Piotrowska, Danuta Sobczyńska (red.), *Między matematyką a przyrodoznawstwem*, 1999
58. Danuta Sobczyńska, Paweł Zeidler (red.), *Chemia: laboratorium myśli i działań*, 1999
59. Jan Wawrzyniak (red.), *Dynamika praktyki moralnej i jej etyczne racjonalizacje*, 1999
60. Jerzy Kmita (red.), *Tropem Nietzscheańskiego kłamstwa słów*, 1999
61. Roman Kozłowski, Piotr W. Juchacz (red.), *Przeszołość i przyszłość filozofii*, 1999
62. Ewa Nowak-Juchacz, *Hegel Alexandre Kojève'a, czyli o filozoficznym jakobinizmie*, 1999
63. Dariusz Dobrzański, *Interpretacja jako proces nadawania znaczeń. Studium z etnometodologii*, 1999
64. Andrzej P. Kowalski, *Symbol w kulturze archaicznej*, 1999
65. Roman Kozłowski (red.), *O filozofii dzisiaj*, 2000
66. Ewa Piotrowska, Honorata Korpikiewicz (red.), *Matematyka – język – przyroda*, 2000
67. Roman Kozłowski (red.), *Filozofia Kanta i jej recepcja*, 2000
68. Jan Such, Małgorzata Szcześniak, Antoni Szczuciński, *Filozofia kosmologii (II wyd.)*, 2000
69. Seweryn Dziamski, *Wykłady z nauki o moralności (II wyd.)*, 2000
70. Włodzimierz Heller, Ryszard Liberkowski (red.), *Wola sprawiedliwości*, 2000
71. Włodzimierz Heller, *Hannah Arendt: źródła pluralizmu politycznego*, 2000

72. Monika Bakke, *Ciało otwarte. Filozoficzne reinterpretacje kulturowych wizji cielesności*, 2000
73. Jan Wawrzyniak, *Teoretyczne podstawy neonaturalistycznej bioetyki środowiskowej*, 2000
74. Honorata Korpikiewicz, *Wolność, nieświadomość i prawa fizyki*, 2000
75. Ewa Piotrowska, Małgorzata Szcześniak, Janusz Wiśniewski (red.), *Między przyrodoznawstwem, matematyką a humanistyką*, 2000
76. Andrzej Wawrzynowicz, *Hegel i Adorno – opozycja dwóch koncepcji myślenia dialektycznego i dwóch wykładni racjonalności*, 2001
77. Tadeusz Buksiński, *Moderność*, 2001
78. Jerzy Kmita (red.), *Czy metamorfoza magiczna rekompensuje brak symbolu?*, 2001
79. Piotr Leśniewski, Zbigniew Tworak (red.), *Logos – rozum i logika*, 2001
80. Tadeusz Buksiński (red.), *Doświadczenie*, 2001
81. Jan Such, Małgorzata Szcześniak, *Ontologia przyrodnicza*, 2001
82. Roman Kubicki, *Ani być, ani mieć? Trzy szkice z filozofii pamięci*, 2001
83. Seweryn Dziamski, *O świadomości aksjologicznej podmiotu. Studium krytyki pozytywnej*, 2002
84. Artur Dobosz, *Tożsamość metamorficzna a komunikacja językowa*, 2002
85. Tadeusz Buksiński (red.), *Postkomunistyczne transformacje*, 2002
86. Ryszard Liberkowski, Włodzimierz Wilowski (red.), *O wyobraźni*, 2003
87. Ewa Zielonacka-Lis, *Filozoficzne koncepcje wyjaśnienia naukowego a współczesna chemia*, 2003
88. Danuta Sobczyńska, Paweł Zeidler (red.), *Homo experimentator*, 2003
89. Mariusz Moryń, *Wyczulenie i subiektywność. O nowej fenomenologii Hermanna Schmitza*, 2004
90. Piotr W. Juchacz, *Sokrates. Filozofia w działaniu*, 2004
91. Dariusz Dobrzański, Jarema Jakubowski, Andrzej Wawrzynowicz (red.), *Kraje Europy Środkowowschodniej a globalizacja*, 2005
92. Edward Niesyty, *Miejsce i rola personalistycznej koncepcji społeczeństwa demokratycznego w humanizmie integralnym Jacques'a Maritaina*, 2005
93. Ryszard Liberkowski, Włodzimierz Wilowski (red.), *O życiu*, 2005
94. Tadeusz Buksiński, *Współczesne filozofie polityki*, 2006
95. Tomasz Rzepiński, *Teza o niedookreśleniu teorii przez dane doświadczenia*, 2006

96. Krzysztof Łastowski, Paweł Zeidler (red.), *Filozofia wobec nauki, człowieka i społeczeństwa. Wykłady z filozofii dla młodzieży*, t. III, 2006
97. Mikołaj Domaradzki, *O subiektywności prawdy w ujęciu Sorena Aabye Kierkegaarda*, 2006
98. Danuta Sobczyńska, Antoni Szczuciński (red.), *Świat natury i świat techniki*, 2006
99. Piotr W. Juchacz, *Deliberacja – Demokracja – Partycypacja. Szkice z teorii demokracji ateńskiej i współczesnej*, 2006
100. Dariusz Dobrzański, Andrzej Wawrzynowicz (red.), *Idea solidarności w kontekstach filozoficzno-historycznych*, 2006
101. Tadeusz Buksiński, Krzysztof Bondyra, Jarema Jakubowski (red.), *Demokracja – samorządność – prawo*, 2006
102. Marek Sikora, *Problem reprezentacji poznawczej w nowożytnej i współczesnej refleksji filozoficznej*, 2007
103. Karolina M. Cern, *Koncepcja czasu wczesnego Heideggera*, 2007
104. Ryszard Liberkowski, *Przyczynek do fenomenologii życia*, 2007
105. Krzysztof Brzechczyn, Marek Nowak (red.), *O rewolucji. Obrazy radykalnej zmiany społecznej*, 2007
106. Sławomir Leciejewski, *Rola zasad antropicznych w rozwoju współczesnej kosmologii. Studium metodologiczne*, 2007
107. Danuta Michałowska, *Drama w edukacji*, 2008
108. Tadeusz Buksiński, *Prawo a władza polityczna*, 2009
109. Ryszard Liberkowski, *Fenomen wyobrażeń. Eseje 1*, 2009
110. Edward Niesyty, *Jacques Maritain's Personalist Concept of Democratic Society*, 2009
111. Anna Leśniewska, *Sumienie filozofii. Artur Schopenhauer*, 2009
112. Tadeusz Buksiński, Elżbieta Pakszys (red.), *W kręgu filozofii nauki, kultury i społeczeństwa*, 2009
113. Marek Woszczek, *Ukryta całość przyrody a mikrofizyka*, 2010
114. Tadeusz Buksiński (red.), *Filozofia na Uniwersytecie w Poznaniu. Jubileusz 90-lecia*, 2010
115. Włodzimierz Wilowski, *Metafizyka cierpienia. Od Arystotelesa, poprzez myśl indyjską, do myśli chrześcijańskiej*, 2010
116. Krzysztof Przybyszewski, *Prawa człowieka w kontekstach kulturowych*, 2010
117. Tadeusz Buksiński, *Publiczne sfery religijne*, 2011

**Seria: COOPERA – MIĘDZYNARODOWE STUDIA Z FILOZOFII
I PSYCHOLOGII ŻYCIA DEMOKRATYCZNEGO**

redakcja Ewa Nowak

1. Tadeusz Buksiński, Ewa Nowak-Juchacz, Wolfgang H. Schrader, *Beiträge zur philosophischen Partnerschaft Deutschlands und Polens. Siegen – Poznań / Przyczyunki do filozoficznego partnerstwa Niemiec i Polski. Siegen – Poznań*, 2000
2. Ewa Nowak-Juchacz (red.), *Transcendentalna filozofia praktyczna*, 2000
3. Piotr W. Juchacz, Roman Kozłowski (red.), *Filozofia a demokracja*, 2001
4. Wilhelm Ostwald, *Filozofia nauk przyrodniczych*, 2002
5. Wilhelm Ostwald, *Wybór pism z energetyki, monizmu, etyki, krytyki religii i reformy nauki*, 2002
6. Karolina Cern, Piotr W. Juchacz, Ewa Nowak (red.), *Edukacja demokratyczna*, 2009
7. Karolina Cern, Piotr W. Juchacz, Ewa Nowak (red.), *Etyka życia publicznego*, 2009

Seria: PROBLEMY / Dyskusje
redakcja Piotr Orlik

- Tom I: *Rozdroża i ścieżki wrażliwości*, 2000
Tom II: *Meandry podmiotowości*, 2001
Tom III: *Światłocienie świadomości*, 2002
Tom IV: *W gąszczu znaków*, 2004
Tom V: *Magma uczuć*, 2005
Tom VI: *Całość – wizje, pejzaże, teorie*, 2006
Tom VII: *Wolność – szkice i studia*, 2007
Tom VIII: *Ku źródłom wartości*, 2008
Tom IX: *Wobec nicości*, 2010

Filozoficzne problemy zarysowują się w sposób najbardziej wyrazisty i wielostronny w dyskusji. Uczestnik dyskusji wychodzi z niej wzbogacony nie tylko próbami rozumienia innych, ale też z pogłębioną świadomością uwarunkowań własnych myśli.

W tomach serii wydawniczej *PROBLEMY/DYSKUSJE* czytelnik znajdzie przede wszystkim szereg studiów dotyczących tytułowego dla tomu problemu. *PROBLEMY/DYSKUSJE* zapraszają też czytelnika do uczestniczenia w dyskusjach podejmowanych – na wzór dialogów Platona – przez autorów studiów.

Wkrótce w tej samej serii:

Tom X: *Aporie czasu*

Adres internetowy serii *PROBLEMY / Dyskusje*:
www.staff.amu.edu.pl/~insfil/problemy-dyskusje

Seria: POZNAŃSKIE ZESZYTY FILOZOFII FIZYKI
redakcja Antoni Szczuciński

1. Antoni Szczuciński (red.), *Wokół kwantów i grawitacji*, 2006

