https://doi.org/10.18778/8142-591-9.03

Danuta Walczak-Duraj

Etos pracy czy kontrideologia pracy?[1]

Podejmując próbę odpowiedzi na pytanie zawarte w tytule rozważań należy przede wszystkim wyjść od wyjaśnienia podstawowych intencji przyświecających sformułowaniu takiego pytania. Chodzi tutaj przede wszystkim o to, czy w refleksjach przedstawicieli socjologii pracy czy też socjologii gospodarki, odnoszących się do kontekstualnego ujmowania i analizowania stosunków pracy w Polsce, należałoby przede wszystkim kłaść akcent na problematykę dotyczącą redefiniowania istoty i treści etosu pracy czy raczej na analizę zespołu czynników zarówno o charakterze endogennym, jak i egzogennym, składających się na szeroko rozumianą kontrideologię pracy. Stąd też w opracowaniu podjęto próbę wskazania dwojakiego rodzaju zjawisk i procesów; z jednej strony tych, które wpływają na proces indywidualizacji i fragmentacji etosu pracy w Polsce, z drugiej zaś tych, które oddziałują na treść wiodących schematów motywacyjnych i interpretacyjnych przywoływanych przez pracowników, które stanowić mogą przesłanki do wykształcania się kontrideologii pracy. W takiej sytuacji rola etosu pracy w kształtowaniu ładu ekonomicznego, stanowiącego szczególny przypadek ładu aksjonormatywnego zdecydowanie spada i zatraca swój wyraźnie społeczny charakter, stając się coraz częściej tylko jednym z wymiarów tożsamości indywidualnej, biografii zawodowej czy profilu osobowościowego jednostki.

Podstawowy problem, jaki pojawia się jednak przy próbie identyfikacji tych zjawisk i procesów, a szczególnie przy próbie wykazania ich moderującego wpływu na etos pracy i kontrideologię polega na tym, iż repertuar wiodących pojęć i terminów stosowanych dotychczas w analizie opinii, postaw i zachowań odnoszących się do pracy, rozumianej jako zespół względnie uporządkowanych, sekwencyjnie podejmowanych przez jednostkę czynności, postrzeganych i podejmowanych zarówno przez przedstawicieli świata pracowników, jak i świata pracodawców, jest już niewystarczający. Przede wszystkim dlatego, że nastąpiły istotne zmiany zarówno w treści współcześnie wykonywanej pracy, jak i w for-

[1] Niniejszy tekst stanowi skróconą, polskojęzyczną wersję artykułu *Work Ethos or Counter-Ideology of Work?* opublikowanego w „WFES Warsaw Forum of Economic Sociology" 2016, vol. 7, No 1 (13), s. 7–26.

mach pracy czy w formach zatrudnienia[2]. Stąd też coraz częściej można obserwować występowanie w naukach społecznych (zwłaszcza w socjologii i ekonomii) dwóch odmiennych podejść do definiowania i analizowania pracy jako takiej. W jednym z tych podejść praca ujmowana jest przedmiotowo, a jednostki ją wykonujące traktowane są przede wszystkim w kategoriach zasobów ludzkich, którymi należy odpowiednio zarządzać. W drugim zaś podejściu, które możemy określić jako humanistyczne, choć nie w tradycyjnym znaczeniu, możemy odnaleźć bardzo zróżnicowane interpretacje odnoszące się nie tylko do społecznych skutków wykonywania pracy, ale i do jej traktowania jako tej formy aktywności człowieka, która zmienia nie tylko jednostkę i zróżnicowane mikroświaty społeczne poszczególnych kategorii czy grup zawodowych, ale służy również do budowania własnej tożsamości. Tym, co przede wszystkim stanowi charakterystyczny rys tego ostatniego podejścia jest język odnoszący się do opisu pracy, nacechowany marketingową i autokreacyjną stylistyką, w której dość incydentalnie pojawiają się odniesienia do perspektywy grupowej i etycznej. Należy również wskazać na wieloznaczność i rozległość pojęcia *praca*, używanego w wielu subdyscyplinach socjologicznych, a zwłaszcza we współczesnej socjologii interpretatywnej, rozwijającej np. koncepcję pracy nad tożsamością[3]. W tym ostatnim podejściu pojęcie *praca* postrzegane jest jako zespół działań związanych z wykorzystywaniem przez jednostkę określonych strategii interakcyjnych, a biografia jednostki traktowana jest przede wszystkim jako swoiste *case study* kariery życiowej (w tym kariery zawodowej)[4].

Odrębnym i niezmiernie istotnym zagadnieniem są tutaj kwestie metodologiczne, wynikające z wieloparadygmatyczności socjologii, związane głównie z wypracowaniem najbardziej adekwatnych metod i technik badawczych stosowanych w diagnozowaniu szeroko pojętych zagadnień odnoszących się do doświadczania pracy przez jednostkę, w tym do miejsca pracy w systemie wartości jednostki. Podstawowy problem polega na tym, że ilościowe, standaryzowane metody i techniki badań, które często spełniając wymóg reprezentatywności (np. ankieta czy wywiad kwestionariuszowy stosowane przez większość instytucji prowadzących badania sondażowe) z różnych powodów nie są w stanie dostarczać na tyle pogłębionych wyników, by można było na ich podstawie zidentyfikować szereg procesów czy zjawisk składających się z jednej strony na indywidualizację etosu pracy, z drugiej zaś na wyraźne symptomy kontrideologii pracy.

---

[2] Zob. więcej na ten temat: D. Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011; taż, *Bezpieczny a elastyczny rynek pracy*, „Humanizacja Pracy" 2011, nr 1 (259); taż, *Praca – rynek – zatrudnienie w perspektywie humanistycznej*, „Humanizacja Pracy" 2014, nr 2 (276).

[3] A. L. Strauss, *The Social Organization of Medical Work*, University of Chicago Press, Chicago 1985.

[4] E. C. Hughes, *Career and Office*, [w:] *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, ed. B. Glaser, Transaction Publishers, London 2009.

OD SPOŁECZNEGO DO INDYWIDUALIZUJĄCEGO SIĘ ETOSU PRACY

W dotychczasowych, tradycyjnych ujęciach, zgodnych zresztą z etymologią, pojęcie *etosu* miało przede wszystkim charakter kulturowy i grupowy. Etos pracy odnosił się do względnie zwartego systemu wartości, norm, postaw i zachowań grupowych, w którym wysoko wartościowana praca i jej wiodące atrybuty stanowiły podstawowe kryterium oceny moralnej jednostki i podstawową zasadę organizującą życie społeczne. Klasycznym przykładem było tutaj wielokrotnie przywoływane w ramach publikacji *W kręgu myśli Profesora Jana Szczepańskiego*, jego etnograficzno-socjologiczne studium: *Korzeniami wrosłem w ziemię*[5]. Wiodące treści tego etosu organizowały życie zbiorowe licznych grup społeczno-zawodowych, również na wielu innych obszarach Polski, jak i w późniejszym okresie. Trudno jednak odwoływać się tutaj do wyników badań socjologicznych pochodzących z okresu międzywojennego i dotyczących tego zagadnienia, ponieważ takich badań nie było, a wyniki innych badań, choćby Ludwika Krzywickiego z lat trzydziestych XX w., oparte na metodzie biograficznej (konkursy na pamiętniki) i dotyczące bezrobotnych okresu wielkiego kryzysu gospodarczego, stanowić mogą jedynie wielce zapośredniczone źródło informacji, mogące dać podstawę do wyprowadzania diagnoz i interpretacji co do treści etosu pracy w Polsce międzywojennej. Co więcej, można zaryzykować tezę, że większe możliwości rekonstrukcji treści etosu pracy różnych grup społeczno-zawodowych końca wieku XIX i okresu międzywojennego, kiedy tworzyły się w Polsce zręby społeczeństwa przemysłowego, zawarte były w literaturze pięknej czy w innych, mniej lub bardziej powszechnych, formach masowego przekazu (głównie w prasie) niż w opracowaniach naukowych, zwłaszcza w opracowaniach konstytuującej się dopiero polskiej socjologii.

Stąd też, kiedy w okresie powojennym, w ramach nowego ustroju, rozpoczęto systematyczne propagowanie ideologii pracy i wyprowadzanego z jej wiodących założeń etosu pracy, zwłaszcza etosu pracy klasy robotniczej, wśród badaczy nie było zgody zarówno co do tego, jaka była treść tego zastanego etosu pracy, a nawet co do tego, czy o takim etosie w ogóle można było wcześniej mówić. Jednocześnie, w miarę jak w socjalistycznym systemie pracy pojawiało się coraz więcej dysfunkcji i patologii, wielu badaczy i myślicieli podnosiło nie tylko problem negatywnych zmian w obrębie kształtowanego i kształtującego się etosu pracy (etos *in statu nascendi*), ale również kwestię jego kryzysu. Charakterystycznym przykładem może być tutaj wypowiedź Józefa Tischnera, katolickiego filozofa, który w drugiej połowie lat osiemdziesiątych XX wieku podnosił fundamentalny

[5] J. Szczepański, *Korzeniami wrosłem w ziemię.* Wydano z okazji Jubileuszu 90. urodzin Profesora Jana Szczepańskiego, Galeria Sztuki Współczesnej „Na Gojach", Ustroń 2003.

problem konieczności kształtowania etosu pracy tych kategorii społeczno-zawodowych, których praca, jak pisał, ma charakter pracy narodowej. Mówiąc inaczej, wskazywał na takie kategorie zawodowe, które winny być traktowane jako grupy etosowe:

> W polskiej tradycji istnieje takie piękne pojęcie: praca narodowa. Jest to taka część pracy, której nie wolno źle odrabiać. Praca rolnika, nauczyciela, lekarza. **Jest jakaś substancja pracy, która musi funkcjonować bez zakłóceń w każdej sytuacji** (podkreśl. D. W.-D.), bo zakłócenia narażają na szwank substancję narodową[6].

Choć więc etos jako pojęcie socjologiczne używane jest najczęściej w znaczeniu czysto opisowym bądź to na oznaczenie charakterystycznych wartości, ideałów, celów danej kultury, bądź zespołu podstawowych motywacji czy sposobów wartościowania, to każdorazowo przy jego stosowaniu odwołać się należy do aksjologicznego wymiaru życia społecznego, do treści ładu aksjonormatywnego i jego poszczególnych subładów[7]. Ład aksjonormatywny każdego społeczeństwa ma jednak nie tylko określoną strukturę i dynamikę, co możemy obserwować analizując choćby proces transformacji systemowej w Polsce, ale stanowi również zdefiniowany wymiar ogólnie pojętego ładu społecznego, rozumianego jako sposób zorganizowania i funkcjonowania społeczeństwa[8] na podstawie konkretnego systemu wartości i norm społecznych oraz formę jego powiązania z określonymi płaszczyznami funkcjonowania życia społecznego[9]. Ład aksjonormatywny jest to więc, patrząc nieco szerzej, określony układ (struktura) wartości i norm mających na celu regulację wzajemnych zachowań między podmiotami indywidualnymi i zbiorowymi (zinstytucjonalizowanymi), związanych z dążeniem do osiągania określonych celów zarówno o charakterze substancjalnym (materialnym), jak i symboliczno-kulturowym (np. poszanowanie godności pracownika). Stąd też zasadne jest posługiwanie się pojęciem etosu pracy, który w modelowych założeniach winien być eufunkcjonalny nie tylko wobec ładu ekonomicznego, ale i innych subładów. Problem polega jednak na tym, że etos pracy podlega również wpływowi zróżnicowanych

---

6 J. Tischner, *Praca narodowa*, „Gwiazdy Morza" 1986, nr 10, s. 15.

7 Zob. m.in.: R. M. MacIver, Ch. H. Page, *Religia a moralność*, [w:] *Socjologia religii. Wybór tekstów*, red. F. Adamski, WAM, Kraków 1983; P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.

8 J. Mariański, *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006, s. 346.

9 Zob. m.in. L. Dyczewski, *Kultura polska w procesie przemian*, TN KUL, Lublin 1993; tenże, *Modele ładu społecznego*, [w:] *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, red. J. Polakowska-Kujawa, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1999; S. Ossowski, *O nauce*, [w:] tenże, *Dzieła*, t. 4, PWN, Warszawa 1967; tenże, *O osobliwościach nauk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001; W. Świątkiewicz, *Wymiary ładu społeczno-kulturowego*, [w:] *Ład społeczny w starej dzielnicy mieszkaniowej. Zagadnienia organizacji i dezorganizacji społecznej*, red. J. Wódz, UŚ, Katowice 1986; D. Walczak-Duraj, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2002; J. Wódz, *Ład socjonormatywny. Kilka socjologicznych refleksji nad ewolucją pojęcia*, [w:] *W poszukiwaniu sensu. O religii, moralności i społeczeństwie*, red. J. Baniak, Wydawnictwo NOMOS, Kraków 2010.

i nietożsamych procesów i zjawisk, a w jego obrębie wydzielić możemy wiele różnych etyk pracy. Etyka pracy, bazująca na dominującym systemie etycznym, jest bowiem zastosowaniem ogólnych zasad etycznych do rozwiązywania szczegółowych kwestii związanych z wykonywaniem pracy. Ogólnie ujęta etyczność pracy polega zatem na etycznym odnoszeniu się do drugiego człowieka w sytuacji pracy (podmiotowe traktowanie, autonomia jednostki itp.). Dopiero w obrębie dominującej etyki pracy wyróżnić możemy różne odmiany etyk zawodowych, które mają zarówno wymiar grupowy, jak i jednostkowy. Z jednej bowiem strony tworzą zespół wartości i norm stanowiących konkretyzację ogólnych norm etycznych, z drugiej zaś zespół wartości i norm określających szczegółowe ich konsekwencje dla typowych sytuacji, w jakich mogą się znaleźć osoby wykonujące dany zawód.

Proces transformacji systemowej w Polsce oraz w innych krajach Europy Wschodniej związany jest bardzo wyraźnie z rozpadem systemów wartości towarzyszących minionemu, monocentrycznemu ładowi społecznemu. Dylematy aksjonormatywne, dotyczące wiodących wartości i norm życia społecznego, towarzyszące transformacji, stanowią konsekwencję zmian zachodzących w dotychczasowych stosunkach własności, wchodzenia w gospodarkę rynkową, bezrobocia, przemian w organizacji pracy wewnątrz przedsiębiorstwa, zmian w systemach prawnych itp. W związku z tym permanentnie zachodzą nie tylko częściowe redefinicje istniejących ideologii grupowych, w tym zawodowych, ale także rozwój nowych etyk zawodowych, słabo nacechowanych treściami grupowymi. Dzieje się tak dlatego, że proces transformacji w Polsce, to głównie proces przechodzenia od porządku monocentrycznego do porządku policentrycznego. Na ten proces nakładają się zmiany wynikające m.in. z przechodzenia od gospodarki przemysłowej epoki fordyzmu-tayloryzmu do gospodarki wiedzy. Fordyzm, mimo że przybierał wiele różnych postaci, np. fordyzm komunistyczny czy globalny[10], składał się z kilku istotnych elementów, mających również kontekst socjologiczny: męski żywiciel, zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy; długotrwała praca w tej samej firmie i wykonywanie jednej lub kilku podobnych prac; jednorodny i znormalizowany styl pracy; wyraźne oddzielenie czasu pracy od czasu wolnego lub czasu prywatnego; stosunkowo krótka oczekiwana długość życia po przejściu na emeryturę; przeważnie przemysłowe (czasami zakładowe) związki zawodowe i przemysłowe umowy zbiorowe[11].

[10] J. Gardawski, *Teorie struktury społecznej a świat pracy*, [w:] *Polaków pracujących wizje sondażowe. Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. tenże, Wydawnictwo Naukowe „Scholar", Warszawa 2009.

[11] T. Inagami, *The End of Classic Model of Labour Law and Post-Fordism*, „Comparative Labour Law & Pol'y Journal" 1998–1999, vol. 20, s. 661–692.

Biorąc pod uwagę również konsekwencje procesu globalizacji i rozwoju nowych technologii teleinformatycznych, zmian demograficznych i wzrostu znaczenia kobiecej siły roboczej należy stwierdzić, że obecnie można mówić o bardzo głębokich przemianach świata pracy epoki postfordyzmu, związanych również z kryzysem fordyzmu[12]. Zdaniem Lesława H. Habera, od początku transformacji w Polsce obserwować było można „[…] brak zainteresowań dla propagowania etosu pracy w jego wymiarze moralnym i utylitarnym […] proces ten się pogłębia w ramach postępującego rozwoju gospodarki rynkowej […]", a w społeczeństwie polskim „[…] występują tendencje do realnego spadku znaczenia etosu pracy jako czynnika wzmacniającego moralną wartość pracy w środowisku pracowniczym"[13]. Do szczególnie ważnych zjawisk ograniczających etosowe funkcje pracy L. H. Haber zalicza: brak warunków do spełniania się etosowego charakteru aktualnie wykonywanych zawodów i prac – krótkie cykle życia firm, nowe zakłady i specjalizacje, które nie mają wykształconych tradycji i ciągłości pokoleniowej; restrukturyzację starych branż przemysłowych, wydobywczych, których zamykanie łączy się z zanikaniem tradycji zawodowych, ich symboliki i obrzędowości, związanych z rodzajem wykonywanych prac; spadek zachowań kolektywistycznych i postępująca indywidualizacja kultur organizacyjnych, które w większym stopniu eksponują znaczenie samego pracownika niż zespołu, z którego się on wywodzi, czy z którym współpracuje, co w konsekwencji prowadzi do zachowań egoistycznych wśród pracowników; eksponowanie popytowej strony rynku w stosunku do kandydujących pracowników (wartość użytkowa pracownika określana w kategoriach siły roboczej); marginalizowanie dużych grup zawodowych, związanych z wielkoprzemysłową klasą robotniczą, która w przeszłości stanowiła awangardę dokonujących się zmian; konfliktogenny charakter relacji pracowniczych tak w układzie wykonawczym, jak i hierarchicznym, co powoduje, że pracownicy zagrożeni bezrobociem nie reagują na złe warunki pracy, jak również na stosowane przez pracodawcę metody wyzysku, ponieważ bardzo często jedyna wartość (zasada) w pracy, która obowiązuje wszystkich pracowników, to maksymalizacja zysku, której podporządkowane są wszelkie działania wewnątrz firmy[14].

Wszystkie wyżej wymienione procesy składają się nie tylko na transformację dotychczasowego zarządzania organizacjami i instytucjami, ale również na zmiany w relacjach zatrudnienia, stosunkach pracy oraz w treściach dominującego etosu pracy, który – zdaniem autorki – staje się coraz częściej deklaratywny, zindywidualizowany, rozproszony

[12] J. Gardawski, *Teorie struktury społecznej…*

[13] L. H. Haber, *Etos pracy – realność czy wirtualność*, [w:] *Czy zmierzch pracy? Etos pracy w praktyce przedsiębiorstw*, red. D. Walczak-Duraj, Zeszyt Specjalny „Humanizacji Pracy" 2003, s. 9.

[14] Tamże, s. 10.

(nowe formy pracy i zatrudnienia) i uwolniony od wcześniej dość oczywistych dla pracownika kontekstów etycznych, których nie trzeba było, tak jak obecnie, określać w postaci oficjalnych dokumentów, ale mających jedynie charakter paraprawny. Mam tutaj na myśli mniej lub bardziej rozbudowane programy etyczne, w tym przede wszystkim kodeksy etyczne, które często odgrywają głównie instrumentalną rolę, wpisaną w logikę marketingu komunikacyjnego firm, zwłaszcza zaś w logikę *public relations*. Zmiany na ponowoczesnym rynku pracy, charakteryzującym się daleko idącą elastycznością, zdaniem wielu badaczy, m.in. Richarda Sennetta[15], skłoniły pracowników do rozwijania specyficznych strategii w zakresie wielopracy, mającej dawać względne poczucie bezpieczeństwa, zwłaszcza w sytuacji, gdzie, tak jak w Polsce, jedna trzecia pracowników zatrudniona jest na podstawie cywilnych umów pracy, pozbawiających pracownika wielu przywilejów przysługujących mu wtedy, gdy jest zatrudniony w ramach stosunku pracy. Wywołuje to oczywiście szereg problemów natury etycznej, choćby związanych z koniecznością sprostania nietożsamym bądź sprzecznym standardom etycznym, łączącym się z konkretnymi rolami zawodowymi. W efekcie często prowadzi to do alternacji zawodowej, rozumianej jako taki rodzaj zachowania pracowniczego, którego istotą jest funkcjonowanie w różnych światach organizacyjnych o różnej kulturze organizacyjnej i różnych etykach zawodowych.

Piętnaście lat temu Leszek Gilejko[16] skonstruował długą listę pytań (problemów) dotyczących systemu pracy w Polsce, na które należy pilnie poszukiwać odpowiedzi, tożsamych z wypracowaniem takich rozwiązań, które sprawią, że pytania te można będzie uchylić. Niestety, lista ta nadal jest w większym lub mniejszym stopniu aktualna. Tym samym aktualne są też procesy i zjawiska występujące w obrębie redefiniowanego etosu pracy, zmierzającego w kierunku coraz większej indywidualizacji. Jedno z tych pytań odnosiło się do sprawy fundamentalnej, dotyczącej istoty i statusu pracy jako takiej zarówno w sensie substancjalnym, jak i aksjologicznym, w warunkach postępującej globalizacji, technicznych i technologicznych skoków o charakterze rewolucyjnym, a jednocześnie w warunkach utrzymujących się rezerw i zapotrzebowania na tanią siłę roboczą. Próba znalezienia rozwiązania i wskazania choćby dominujących tendencji w tym względzie z pewnością ułatwiłaby podmiotom gospodarczym formułowanie bardziej adekwatnych strategii rozwoju.

Kolejne pytanie odniesione zostało do możliwych w społeczeństwach postindustrialnych wariantów wyboru między „cywilizacją bezrobocia" a dzieleniem się pracą, wariantów wyboru spośród rozwijających się nowych form zatrudnienia czy też nowych relacji

[15] R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA, Warszawa 2006, s. 9.

[16] L. Gilejko, *Praca – między przymusem a szansami awansu*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje" 2004, nr 7.

między pracą i nauką. Doświadczenia Polski w tym względzie pokazują, że gotowość do dzielenia się pracą nie jest zbyt wysoka, a cywilnoprawne formy zatrudnienia, z pewnością wpływające na obniżenie stopy bezrobocia, są permanentnie określane w kategoriach „umów śmieciowych". Taki stan rzeczy wynika zarówno z niedopracowania innych rozwiązań lub z ich braku, co dotyczy np. możliwości korzystania na ogólnych zasadach przez pracowników zatrudnianych w ramach takich umów z kredytów bankowych, jak i z mentalności potencjalnych pracowników, zwłaszcza absolwentów wyższych uczelni, którzy w większości oczekują, że będą funkcjonować na rynku pracy w ramach starego paradygmatu pracowniczego. Rzeczywiście, istotne jest tutaj znalezienie rozwiązania podstawowego dylematu dotyczącego wyrównania poziomów szans i atrakcyjności między tradycyjnym statusem zatrudnienia a sferami elastycznego rynku pracy. Chodzi tutaj przede wszystkim o praktyczne rozwiązania odnoszące się do relacji między elastycznym (*flexibilis*) a bezpiecznym rynkiem pracy, w sytuacji ciągłego ewoluowania elastycznego czasu pracy, nabierającego coraz bardziej płynnego charakteru (czas pracy oparty na zaufaniu, zadaniowy czas pracy itp.). Owa ewolucja połączona jest jednocześnie z erozją systemu zawód-na-całe-życie (*job-for-life*), który w połączeniu z procesami uelastyczniania (*flexibilation*) prowadzi często do upadku lokalnych rynków pracy. Rośnie poczucie niepewności na rynku pracy, głównie dlatego, że znacznej redukcji ulega ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem czy regulacje dotyczące zatrudniania i zwalniania oraz ponoszenia kosztów tych działań zarówno przez pracodawców, jak i państwo (poprzez dotacje i subsydia).

Redukcji ulega ochrona przed wypadkami i chorobami oraz dostępność do wielu zabezpieczeń, jak np. zasiłków chorobowych. Co więcej, ograniczenia czasu pracy funkcjonują jedynie w niektórych branżach, a możliwości kształcenia zawodowego i przekwalifikowywania się są utrudnione, choć postulat zdobywania ciągle nowych umiejętności zawodowych wpisany jest w logikę szybko postępującego przewartościowywania treści pracy. Według danych OECD z roku 2014 należymy do najbardziej zapracowanych społeczeństw wśród krajów rozwiniętych. Pięć lat temu (w 2014 r.) polski pracownik spędzał w pracy średnio 1923 godziny rocznie; niemiecki średnio 1371 godzin, belgijski – 1576 godzin, australijski – 1664 godziny, brytyjski – 1677 godzin, hiszpański – 1689 godzin, a włoski średnio 1734 godziny[17]. Polska należy również do tych krajów UE, w których występują najniższe płace. Z danych GUS wynika, że w roku 2014 1,1 mln osób prowadziło pozarolniczą działalność gospodarczą, nie zatrudniając pracowników na podstawie stosunku pracy. W mikroprzedsiębiorstwach zarobki są najniższe, skala

[17] P. Szumlewicz, *Wyzysk pracownika ma się dobrze*, „Dziennik Gazeta Prawna", 13–15.05.2016, nr 92 (4239), s. A 12.

zaś łamania praw pracowniczych największa. W 2014 r. średnie wynagrodzenie w firmach zatrudniających do dziewięciu osób wynosiło zaledwie 2257 zł brutto, czyli niecałe 1640 zł netto; to o ponad 1700 zł mniej niż średnie wynagrodzenie w większych podmiotach gospodarczych[18]. Ochrona zarobków i dochodów przez stosowanie płac minimalnych jest również ograniczona, a ochrona reprezentacji pracowniczej (w tym prawo do strajku) w wielu krajach, nie tylko w Polsce, znacznie uszczuplona[19]. Tym wszystkim procesom towarzyszy często asynchroniczna obecność w pracy z powodu zróżnicowanego czasu pracy pracowników i oddzielenie indywidualnego czasu pracy pracownika od ogólnego czasu pracy przedsiębiorstwa. Pojawia się więc fundamentalne pytanie, czy i do jakiego stopnia uelastycznienie form pracy i zróżnicowanie form zatrudnienia (pracowniczego i niepracowniczego) to jednoznacznie propracownicze rozwiązania?

Oczywiście, najłatwiejszym sposobem na wykorzystywanie siły roboczej jest niepłacenie pensji pracownikom lub płacenie jej z kilkumiesięcznym opóźnieniem, co w Polsce jest dość częstą praktyką[20]. Pisząc o nowych odcieniach niestałości zatrudnienia na współczesnym rynku pracy przywoływana autorka zwraca uwagę na to, że „[…] marzeniem pracodawców nie jest już zatrudnienie na czasowej umowie. Idealny podwładny wykonuje obowiązki tylko wtedy, gdy firma tego potrzebuje"[21], tym bardziej że sposobów na takie zatrudnienie jest wiele; poczynając od korzystania z usług agencji pracy tymczasowej, „wypożyczającej" pracownika niezbędnego w danej chwili poprzez stosowanie tzw. umowy zero godzin (*0 hours contract*), gdzie zatrudnionych wzywa się do pracy tylko wtedy, gdy są potrzebni i płaci tylko za przepracowany czas, co oznacza, że może to być nawet pełny wymiar czasu pracy w danym okresie, ale może też zdarzyć się miesiąc, w którym nie zarobią nic. Jak stwierdza Ł. Guza, powołując się na dane brytyjskiego urzędu statystycznego (ONS), na koniec roku 2014 w takiej formie zatrudnionych było w Wielkiej Brytanii 700 tys. osób. Co więcej, w niektórych branżach (np. w gastronomii, hotelarstwie, ochronie zdrowia czy edukacji) tacy pracownicy stanowią ponad 10% wszystkich zatrudnionych, a w niektórych firmach nawet 90% ogółu zatrudnionych (np. w McDonald's i Sports Direct). Z pewnością tendencje związane ze stosowaniem umów „zero godzin" rozwiną się również w Polsce i w sposób istotny przyczynią się do dalszego rozproszenia i indywidualizacji etosu pracy.

---

18 A. Andrysiak, *Czy chcesz cierpieć w imię wolnego rynku?*, „Dziennik Gazeta Prawna", 6–8.05.2016, nr 87 (4234), s. A 10.

19 G. Standing, *Globalization, labour flexibility and insecurity: The era of market regulation*, „European Journal of Industrial Relations" 1997, No 3, s. 8–9.

20 Ł. Guza, *Najlepszy pracownik? Darmowy*, „Dziennik Gazeta Prawna", 3–6.04.2015, nr 65 (3958), s. A. 8.

21 Taż, *Pracownik na żądanie*, „Dziennik Gazeta Prawna", 13–15.11.2015, nr 231 (4114), s. A. 10.

Kolejny problem, którego nie da się rozwiązać na poziomie podmiotu gospodarczego dotyczy tego, czy można, a jeśli tak, to w jaki sposób, zrekompensować jednostce niepewność w świecie pracy, a nawet, jak stwierdza Gilejko[22], przekształcić ją z lęku i zagrożenia w nowe szanse? Wydaje się, że poważny dyskurs publiczny na ten temat nie został jeszcze w Polsce (i nie tylko tu) podjęty. Na marginesie tego pytania pojawia się inne, wydaje się, nie mniej istotne: czy te nowe szanse stojące przed jednostką, która będzie poświęcać pracy zawodowej mniej czasu, będą wykorzystywane głównie do rozwoju kapitału ludzkiego, tak jak dzieje się to dotychczas, czy też do rozwoju potencjału kapitału społecznego? Wychodząc już poza listę dalszych, także istotnych, pytań odnoszących się do sposobów rozwiązywania problemów wynikających z procesu przewartościowywania treści pracy, form pracy i form zatrudnienia należy dodać, że od czasu pierwszych refleksji Jana Szczepańskiego na temat dualnego stosunku Polaków do pracy, a zarazem wzięcia przez państwo wielu pracowników „na utrzymanie" w ramach polityki pełnego zatrudnienia[23], w socjologicznych refleksjach dotyczących zmian w treści etosu pracy przewijają się dwa wiodące stanowiska.

Jedno z nich koncentruje się na uwarunkowaniach ograniczających czy wręcz uniemożliwiających proces wykształcania się etosu pracy we współczesnej Polsce (deficyty systemowe, ideologiczne, strategie indywidualne itd.), drugie zaś na uwarunkowaniach generujących kryzys dotychczasowego (w założeniu badawczym i interpretacyjnym) etosu pracy, który definiowany jest w bardzo zróżnicowany sposób. Z jednej strony przywoływana jest tylko perspektywa jednostkowa (postawy wobec pracy, miejsce pracy w deklarowanym systemie wartości, zachowania w sytuacji pracy itd.), z drugiej zaś perspektywa grupowa czy systemowa (ideologia pracy, ideologie korporacyjne, kultura organizacyjna, etyka zawodu, profesjonalizacja zawodowa, rozwiązania organizacyjne, oczekiwania społeczne wobec przedstawicieli zawodów i instytucji zaufania społecznego itp.). W przypadku odwoływania się tylko do perspektywy jednostkowej, którą dość łatwo opisać, zdiagnozować i zinterpretować opierając się na badaniach ilościowych, praca nadal zajmuje bardzo wysoką pozycję w systemie wartości Polaków. Tak np. według reprezentatywnych badań GUS-u[24] praca zawodowa ma bardzo duże znaczenie dla ponad jednej trzeciej badanych w wieku 16 lat i więcej (37,7%), a duże dla 39,7% Polaków. Tylko dla 8,6% badanych praca ma średnie znaczenie, dla 2,3% małe, a dla 9,8% nie ma go wcale.

[22] L. Gilejko, *Modele ładu społecznego*, [w:] *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, red. J. Polakowska-Kujawa, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1999.

[23] J. Szczepański, *Wartości w gospodarce*, „ Życie Gospodarcze" 1987, nr 10.

[24] *Wartości i zaufanie społeczne w Polsce* w *2015 r.*, GUS, Warszawa 2015, s. 6.

Być może jednak dopiero zejście na poziom analizy typu *case study* i uruchomienie perspektywy grupowej, odnoszącej się do zderzenia dwóch światów: świata pracy i świata kapitału, pozwoliłoby na podjęcie bardziej udanej próby systematycznego przebudowywania masowej wyobraźni w zakresie tego, na jakich zasadach (wartościach) winny opierać się zindywidualizowane, jak i grupowe treści etosu pracy w społeczeństwie, w których praca w tradycyjnym rozumieniu zarówno co do treści, formy zatrudnienia czy czasu pracy, staje się dobrem coraz rzadszym, tym bardziej że procesy „odstandaryzowania" pracy (określenie U. Becka)[25], jak choćby w odniesieniu do *freelancerów*, wywołują uzasadnione obawy o to, czy ich wyraźnie zindywidualizowane podejście do wykonywanej pracy, nacechowane koncentracją przede wszystkim na zadaniach i ich realizacji (z pominięciem relacyjnego traktowania pracy) nie uchyli zasadności mówienia w ogóle o etosie pracy w sensie grupowym. *Freelancing*, jak pisze Agnieszka Cybal-Michalska[26], charakteryzuje się bowiem wysokim poczuciem emocjonalnej niezależności i dużo mniejszą dbałością o tradycyjne formy wzajemnej lojalności, występujące w grupach pracowniczych. Co więcej, można przypuszczać, że inne osoby podzielające w tej nowej formule wspólnotę losu pracowniczego, mogą być traktowane czysto instrumentalnie, jako jeden z dostępnych sposobów kumulowania kapitału kompetencyjnego, wolnego od kontekstów etycznych.

Wracając zaś do figury dwóch światów społecznych tytułem przykładu warto podać, że w szczytowym okresie ostatniego kryzysu gospodarczego z jednej strony mieliśmy do czynienia z abstrakcyjną wręcz chciwością wielu instytucji finansowych, w tym jednego z najpotężniejszych w świecie banków inwestycyjnych – Goldman Sachs, którego prezes w roku 2012 przyznał sobie 43 mln dolarów premii, czyli trzy razy tyle, ile bank odprowadził do kasy państwa[27], z drugiej zaś z przykładem nomadycznego segmentu polskiego świata pracy, którego liczni członkowie codziennie dojeżdżają do pracy, przeznaczając na te dojazdy więcej niż połowę czasu pracy. Jak wynika np. z reportażu A. Sowy, pracownicy codziennie pokonujący pociągiem trasę Łódź–Warszawa i z powrotem (minimum cztery godziny każdego dnia, plus dojazdy na dworce) najchętniej odnajdują siebie w klasycznym już dialogu z filmu Stanisława Barei z roku 1978 – *Co mi zrobisz jak mnie złapiesz*[28]. Mieszkańcy Łodzi i okolic, dojeżdżający pociągiem do pracy w Warszawie

[25] U. Beck, *The Brave New World of Work*, Oxford Polity Press, Oxford 2000.

[26] A. Cybal-Michalska, *Orientacje indywidualizm versus kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – empiria – praktyka*, red. M. Piorunek, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 35.

[27] A. Lubowski, *Lucyfer z Wall Strett*, „Gazeta Wyborcza", 17–18.03.2012, s. 28.

[28] „Ja to proszę pana mam bardzo dobre połączenie. Wstaję rano, za piętnaście trzecia. Latem to już widno. Za piętnaście trzecia jestem ogolony, bo golę się wieczorem. Śniadanie jadam na kolację, tylko wstaję i wychodzę. – No, ubiera się pan. – W płaszcz

(około 250 tys. osób) zarówno z wyboru (ciekawsza praca, wyższe zarobki), jak i z konieczności (możliwość otrzymania pracy) również mają podobny rytm dnia: wstają około 4.00–5.00 rano, a w domu są z powrotem około 19.00. Co więcej, wytwarzają przy tym „wspólnotę pociągową", której wiodącą funkcją jest stworzenie warunków ku temu, by współpasażerowie mogli kontynuować sen; inaczej szybko by się wykruszyli wobec takiego trybu życia (interesujące próby i praktyki niewpuszczania „obcych" do przedziału, gdyż ci palą światło, szeleszczą gazetami itp.). W efekcie w przedziale pociągu znajomi w ciągu pięciu dni spędzają ze sobą więcej czasu (nie licząc snu w domu), niż z najbliższymi członkami rodziny. Jaki to może mieć wpływ na jakość życia pracowników, ich poczucie dobrostanu społecznego czy na ich etos pracy? Wydaje się zatem, że trudno byłoby zidentyfikować jednoznacznie określone przesłanki służące do rozstrzygnięcia dylematu, czy socjolog zajmujący się pracą w jej różnych kontekstach winien koncentrować się przede wszystkim na przemianach istoty i treści współczesnego etosu pracy, czy też raczej na, być może ciekawszej, analizie zespołu czynników składających się na szeroko rozumianą kontrideologię pracy, za pomocą której lepiej będziemy mogli zdiagnozować zarówno zróżnicowany charakter procesów i zjawisk zachodzących w świecie pracy, jak i zróżnicowany charakter procesów wpływających na wartościowanie czy doświadczanie pracy przez jednostkę, również na jej postawy wobec innych pracowników. Zwłaszcza zaś pracowników funkcjonujących coraz częściej w takich systemach pracy, które nie tylko mają pozaformalny charakter (jak np. wspomniana praca „wolnych strzelców", poza organizacją formalną), ale które związane są również z realizacją karier zawodowych, traktowanych w kategoriach autonomicznego zjawiska, coraz słabiej powiązanego z konkretnym zawodem. Praca przez wielu pracowników, szczególnie tych wysoko kwalifikowanych, zaczyna być coraz częściej postrzegana przede wszystkim w ujęciu podmiotowym, a nie relacyjnym, co pozwala na pojmowanie współcześnie rozumianej kariery również w kategoriach „kariery bez granic" (*boundaryless carrer*)[29], dla realizacji której afiliacje organizacyjne nie mają już tak fundamentalnego znaczenia. Dodatkowymi, charakterystycznymi cechami tak pojmowanej kariery jest zwiększona mobilność pracow-

jak pada. Opłaca się rozbierać po śniadaniu? – Fakt. – Do PKS mam pięć kilometry. O czwartej za piętnaście jest PKS. – I zdążasz pan? – Nie. – Ale i tak mam dobrze, bo jest przepełniony, i nie zatrzymuje się. Przystanek idę do mleczarni, to jest godzinka. Potem szybko wiozą mnie do Szymanowa. […]. W Szymanowie zsiadam, znoszę bańki i łapię EKD. Na Ochocie w elektryczny do Stadionu. A potem to już mam z górki. Bo tak: 119, przesiadka w 13, przesiadka w 345 i jestem w domu. Znaczy w robocie. Jest za piętnaście siódma! To jeszcze mam kwadrans. To sobie obiad jem w bufecie. To po fajrancie już nie musze zostawać, żeby jeść, tylko prosto do domu. I góra 22.50 jestem z powrotem. Golę się, jem śniadanie i idę spać" – A. Sowa, *Boat people, wersja krajowa*, „Polityka" 2012, nr 13, s. 10.

[29] R. J. Defilippi, M. B. Arthur, *The Boundaryless Career: a competency – based perspective*, „Journal of Organizational Behavior" 1994, vol. 15, No 4; P. H. Mirvis, D. T. Hall, *Psychological success and the boundaryless career*, „Journal of Organizational Behavior" 1994, vol. 15; S. E. Sullivan, *The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda*, „Journal of Management" 1999, No 25; P. Bohdziewicz, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2010, nr 3–4.

nicza oraz zacieranie się granic, z wszystkimi tego konsekwencjami, między życiem zawodowym a życiem osobistym czy rodzinnym jednostki. Nie bez znaczenia jest również to, że te nowe treści w sposobie realizacji kariery zawodowej, wpisanej w nowe sytuacje pracy, mogą generować mechanizmy dezorganizacji społecznej[30].

Stąd też, gdy chcemy mówić o przemianach współczesnego etosu pracy, winniśmy być może częściej koncentrować się na tych kontekstach wykonywanej pracy, w których istotne elementy określonej etyki pracy i, szerzej, ideologii pracy tracą znaczenie w procesie organizowania motywacji, działań, aspiracji i zachowań jednostek oraz coraz częściej rozproszonych terytorialnie (np. w sytuacji telepracy) zespołów pracowniczych wokół określonych, wiodących wartości związanych z pracą. Taka sytuacja wpływa na rozwijanie przez pracowników całego szeregu nowych strategii adaptacyjnych i interpretacyjnych związanych z pracą, które mogą być wpisywane w pojawianie się nowych jakościowo zmian w obrębie postaw wobec pracy, które można określać mianem kontrideologii pracy, tym bardziej że każda ideologia, w tym ideologia pracy rozumiana jako zespół poglądów, ocen i uzasadnień dotyczących pracy jako jednej z najważniejszych wartości społecznych, religijnych, etycznych, psychologicznych i ekonomicznych, aby była społecznie zakorzeniona, a więc i skuteczna, musi być obecna i spójna na wszystkich poziomach strukturalizacji życia społecznego – makro-, mezo- i mikrospołecznego.

Nawet pobieżna analiza treści przekazów masowych obecnych zarówno w mediach tradycyjnych, jak i elektronicznych, a odnoszących się do pracy, pozwala wskazać na incydentalną obecność problematyki dotyczącej pracy, postrzeganej w kategoriach pozaefektywnościowych. Również rozwiązania odnoszące się do pracy wpisane w logikę neoliberalnie pojmowanego systemu rynkowego generują cały szereg deficytów dotyczących pojmowania pracy w kategoriach autotelicznych, wynikających z antynomii między ideą indywidualizmu i wolności jednostki z jednej strony a pragnieniem poczucia bezpieczeństwa i wspólnotowości z drugiej. Wydaje się jednak, że najwięcej przesłanek przemawiających za tym, by pracy nie postrzegać jako istotnej wartości zarówno życia indywidualnego, jak i społecznego występuje na poziomie podmiotów gospodarowania tak przedsiębiorstw, jak i różnego rodzaju instytucji szeroko pojętego sektora usług. Dotyczy to polityki płac, polityki zatrudnienia, organizacji pracy, stosunków między pracownikami a kadrą zarządzającą czy fizycznych warunków pracy. Trudno zatem oczekiwać, aby postrzeganie przez pracowników własnej roli w sytuacji pracy i ich stosunek do

[30] Zob. więcej: D. Walczak-Duraj, *Kontrideologia pracy jako czynnik dezorganizacji społecznej*, [w:] *Praca – więź – integracja*, t. 1, *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy. Monografia poświęcona pamięci Profesora Władysława Jachera*, red. U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak, UŚ, Katowice 2015.

pracy jako wartości pojmowanej bądź to instrumentalnie, bądź autotelicznie wolne były od szeregu racjonalizacji, tym bardziej że z dość ugruntowanych analiz i interpretacji amerykańskich socjologów i psychologów pracy wynika, iż

> […] sytuacja pracy silniej wpływa na osobowość jednostki niż osobowość na pracę, zwłaszcza zaś […] oddziałuje na percepcję wartości i myślenie przede wszystkim dlatego, że stawia człowieka wobec pewnych wymagań, którym musi się on starać sprostać[31].

Pojęcie kontrideologii pracy wykorzystane do socjologicznych rozważań dotyczących postaw wobec pracy w systemie socjalistycznym nadal ma, w zupełnie odmiennym systemie pracy, swoje zastosowanie, choć w perspektywie logiki gospodarki rynkowej i praktykowanego systemu rynkowego nabiera dodatkowych znaczeń.

ISTOTA I ODMIANY KONTRIDEOLOGII PRACY

Dokonując krótkiego przypomnienia sposobu operacjonalizacji pojęcia kontrideologia pracy i jej trzech odmian, należy przede wszystkim stwierdzić, że pojęcie to nie tyle oznacza antyideologię w rozumieniu socjologicznym, co żywiołowo wykształcane postawy i zachowania wobec pracy, którym trudno byłoby przypisać wszystkie cechy atrybutowe jakiejkolwiek ideologii społecznej. Wartości przypisywane tak rozumianej kontrideologii są też spontanicznie artykułowane i nie stanowią określonych, zwartych systemów postaw i uzasadnień. Mogą być jednak traktowane jako zgeneralizowany wskaźnik osłabienia etosu pracy, a w konsekwencji zarówno jego sfragmentaryzowania, indywidualizacji, rozproszenia i niespójności, jak i osłabienia potencjału kapitału społecznego czy dezintegracji społecznej na wielu poziomach struktury społecznej[32].

W odniesieniu do diagnozowania etosu pracy w Polsce w systemie socjalistycznym Jan Jerschina pojęcie kontrideologii pracy odnosił przede wszystkim do takiego typu postaw i zachowań pracowniczych, którym można przypisać stosunkowo niskie wartościowanie pracy, przy jednoczesnym ujawnianiu postaw roszczeniowych, związanych z sytuacją pracy, niewspółmiernych do wkładanego w nią wysiłku. Tendencję tę Jerschina określał w kategoriach tzw. instrumentalizmu dowolnego[33], funkcjonującego na zasadzie minimum wysiłku – maksimum korzyści (dochodu). W tamtym okresie różnił się on

[31] M. L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość. Studium współzależności*, PWN, Warszawa 1986, s. 117.

[32] D. Walczak-Duraj, *Kontrideologia pracy jako czynnik dezorganizacji...*

[33] J. Jerschina, *System wartości młodych robotników i inteligencji w procesie przemian*, „Kultura i Społeczeństwo" 1983, nr 2, s. 16.

w sposób istotny od pozostałych dwóch odmian stosunku jednostki do pracy: instrumentalizmu naturalnego i instrumentalizmu „wymuszonego". Instrumentalizm naturalny generowany był głównie poprzez skojarzenie takich cech pracowniczych, jak niski poziom wykształcenia i kwalifikacji oraz wykonywanie uciążliwej, brudnej, a zarazem monotonnej pracy. Instrumentalizm „wymuszony" czy, mówiąc inaczej, instrumentalny stosunek do pracy, kształtowany był przede wszystkim poprzez wiele czynników spatologizowanego systemu pracy, prowadzącego, jak to również wynikało z badań autorki prowadzonych w drugiej połowie lat osiemdziesiątych XX wieku[34], do wyraźnego poczucia deprywacji bądź określonych postaci entropii społecznej. Pracownicy, a zwłaszcza wielkoprzemysłowa klasa robotnicza, permanentnie bowiem doświadczali dysonansu motywacyjnego w sytuacji pracy. Z jednej strony, w warstwie zabiegów propagandowych, podkreślano znaczenie i wartość pracy, z drugiej zaś nie stwarzano warunków ku temu, aby ta zmasowana mobilizacja społeczna wokół pracy i efektywnościowo-sprawnościowych treści, miała szanse na realizację na poziomie państwowych podmiotów gospodarczych. Co więcej, odwołując się do wyników badań prowadzonych przez autorkę[35], dotyczących obecności wątków związanych z pracą w propagandowych przekazach prasowych („Trybuna Ludu") z lat 1970–1982, można było stwierdzić, iż koncentracja na efektywnościowo-sprawnościowych treściach pracy pozostawała nie tylko w rażącej sprzeczności z możliwościami ich realizacji, ale dodatkowo treści odwołujące się do samorealizacyjnych, humanistycznych i kreacyjnych możliwości tkwiących w pracy były obecne zdecydowanie rzadziej i miały bardzo ogólnikowy, hasłowy charakter: praca jako sposób na realizację nowoczesnego patriotyzmu czy przejaw jedności moralno-politycznej społeczeństwa polskiego.

Proponując zatem wykorzystanie stosowanego wcześniej podejścia do analizy przemian etosu pracy okresu gospodarki socjalistycznej, opartego na pojęciu kontrideologia pracy, do analizy, diagnozy i interpretacji współczesnego etosu pracy w Polsce można będzie lepiej uchwycić zarówno ciągłość, jak i zmianę czynników wpływających na treść etosu pracy polskich pracowników funkcjonujących w ramach liberalnej, rynkowej logiki gospodarowania. Co więcej, już obecnie, posługując się pojęciem kontrideologii pracy możemy stwierdzić, że tak jak w okresie przedtransformacyjnym wyłonił się instrumentalizm wymuszony rozwiązaniami dotyczącymi rynku pracy i systemu pracy, aplikowanymi na poziomie podmiotów gospodarczych, tak obecnie zasadne wydaje się wskazanie na występowanie „wymuszonej" autoteliczności postaw wobec pracy (również zatrud-

[34] D. Walczak-Duraj, *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania ethosu pracy klasy robotniczej*, „Acta Universitatis Lodziensis" 1988.

[35] Tamże, s. 92–250.

nienia), werbalizowanej w badaniach socjologicznych, zwłaszcza w badaniach sondażowych. Ów, często wymuszony przez rynkowe rozwiązania, autoteliczny stosunek wobec pracy jako takiej może mieć jednak tylko charakter czysto obronny czy autokreacyjny, słabo powiązany ze zinternalizowaną wartością pracy. Jednocześnie jednak, mimo zmiany logiki gospodarowania, nadal obserwować można przejawy „wymuszanej" instrumentalizacji postaw wobec pracy, wywołane jednak zespołem innych czynników, na które starano się w tym opracowaniu wskazywać. Czynniki te są zazwyczaj zapośredniczonym efektem procesu uspołeczniania z jednej strony ryzyka i strat, z drugiej zaś prywatyzowania korzyści; procesy te dodatkowo idą w parze z apropriacją szans życiowych wielu kategorii społeczno-zawodowych. Aby jednak te intuicje badawcze mogły znaleźć swoje potwierdzenie empiryczne, konieczne jest wypracowanie nowego paradygmatu w obrębie socjologii gospodarki. Być może wtedy socjologowie zajmujący się gospodarką w paradygmacie nowej socjologii gospodarki[36] wyjdą poza ogólne tezy o braku etosu pracy w Polsce (jakby nigdy go nie było), jego kryzysie (a więc był i należy dążyć do jego reaktywacji) lub o jego pełnej artefaktualności czy wręcz nieadekwatności.

PODSUMOWANIE

Twierdząca odpowiedź na tytułowe pytanie, odnoszące się do zasadności koncentrowania się raczej na procesach, zjawiskach i mechanizmach generujących różne postacie kontrideologii pracy niż tylko na identyfikowaniu nowych odsłon rozproszonego i indywidualizującego się etosu pracy, może być wzmocniona zwłaszcza wtedy, gdy odwołamy się nie tylko do wyraźnych efektów ideologii konsumeryzmu, pozostającej w opozycji do ideologii pracy, ale również do poszukiwania przez jednostki innych niż praca możliwości samorealizacyjnych. Problem polega jednak na tym, że dla wielu jednostek i grup społecznych inne możliwości samorealizacji niż poprzez pracę są albo niedostępne, albo społecznie niewypracowane. Od kilkudziesięciu już lat trwa w zachodnim świecie dyskusja na temat tego, jakie mogą być te inne niż praca obszary ludzkiej aktywności, które stanowić mogłyby zarówno źródło generowania różnych atrybutów społecznego znaczenia jednostki, jak i źródło zaspokajania jej potrzeb samorealizacyjnych. Sytuacja utrzymywania się na wielu rynkach pracy wysokiej stopy bezrobocia zarówno wśród wysoko kwalifikowanych, byłych pracowników, jak i wśród wykształconej młodzieży kończącej

[36] Zob. m.in.: M. Granovetter, *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*, „American Journal of Sociology" 1985, No 91, s. 481–510; R. Swedberg, *Principles of Economic Sociology*, Princeton University Press, Princeton 2003; V. A. Zelizer, *Making multiple monies*, [w:] *Explorations in economic sociology*, Russell Sage, New York 2010; A. Maurer, *Socjologiczne spojrzenie na współczesną gospodarkę*, [w:] *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*, red. S. Fel, KUL, Lublin 2013.

studia oraz towarzyszące tej sytuacji permanentne poczucie niepewności, wymusza często wręcz kompulsywną potrzebę doświadczania pracy, która zaczyna urastać do rangi jednej z naczelnych wartości życiowych.

Zgeneralizowanym wskaźnikiem złożonych procesów składających się na zjawisko kontrideologii pracy jest m.in. obniżenie standardów etycznych wśród wykonawców wielu zawodów, w tym zawodów zaufania społecznego, funkcjonujących w szeroko pojętej sferze usług, w tym w służbie zdrowia i edukacji. Pojawia się więc podstawowe pytanie o to, czy w niektórych obszarach gospodarki rynkowej zamiast dominującego urynkowienia pracy moglibyśmy próbować ów rynek uspołecznić? Jak dotychczas bowiem mamy przede wszystkim do czynienia ze wspomnianą tendencją do prywatyzowania zysku i uspołeczniania ryzyka i strat. Niekorzystny proces urynkowienia pracy w sferze takich usług publicznych, jak służba zdrowia, oświata czy szkolnictwo wyższe prowadzi m.in. do obniżania się jakości usług, ograniczania dostępności czy pogarszania się warunków pracy. Logika urynkowienia pracy w wyżej wymienionych obszarach tak specyficznych usług stawia w wyraźnej opozycji paradygmat dobrych usług i paradygmat zysku[37].

Ostatni kryzys gospodarczy nie tylko pogłębił niekorzystne tendencje i procesy w sferze pracy i stosunków pracy, ale również skłonił zarówno świat nauki, jak i władzę polityczną w społeczeństwach demokratycznych do redefiniowania dotychczasowych podejść do pracy w gospodarce rynkowej, zakorzenionych w logice neoliberalnej. Należy jednak pamiętać o tym, że logika ta, rozpatrywana w kontekście złożonych procesów i zjawisk współczesnego świata, skłania także do rozważań nad koniecznością zastosowania nowego podejścia zarówno do całościowej analizy elementarnego podmiotu gospodarowania, jakim jest przedsiębiorstwo, jak i do treści humanizujących pracę i stosunki pracy. Konieczność tę uzasadnić można również odwołując się od istotnych zmian, jakie zaszły w sposobie myślenia i działania współczesnego człowieka, w których coraz wyraźniej zaznacza się prymat hermeneutyki nad poznaniem i chaosu nad porządkiem. Dodatkowym argumentem na rzecz tezy o wyłanianiu się nowych mechanizmów generujących postawy pracownicze noszące znamiona kontrideologii pracy („wymuszona" autoteliczność bądź „wymuszony" instrumentalizm postaw wobec pracy) jest sytuacja tak powszechnie już analizowanego prekariatu jako specyficznej i potencjalnie niebezpiecznej klasy społecznej[38], która permanentnie doświadcza poczucia zawieszenia spo-

[37] Zob. więcej: D. Walczak-Duraj, *Społeczne i moralne konsekwencje urynkowienia pracy w Polsce*, *Przykład szkolnictwa wyższego i służby zdrowia*, [w:] *Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie*, red. A. Kolasińska, A. Mroziewicz, J. Róg-Ilnicka, „Humanizacja Pracy" 2015, nr 3 (281), s. 17–33.

[38] G. Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2011.

łecznego i braku gwarancji dotyczących siedmiu istotnych obszarów: rynku pracy, czyli odpowiednich możliwości pracy; zatrudnienia, czyli odpowiedniej ochrony przed zwolnieniem; pracy jako takiej, czyli pewności jej wykonywania i realizacji obowiązków z niej wynikających; bezpieczeństwa w pracy, związanego z szeroko pojętą ochroną zdrowia pracownika; reprodukcji umiejętności, czyli zapewnienia nauki zawodu, stażu, szkoleń, właściwego wykorzystania nabytych umiejętności w pracy; dochodu dopasowanego do wykonywanej pracy i stałego wynagrodzenia oraz właściwej reprezentacji, czyli przedstawicielstwa interesów pracowniczych (członkostwo w związkach zawodowych).

BIBLIOGRAFIA

Andrysiak A., *Czy chcesz cierpieć w imię wolnego rynku?*, „Dziennik Gazeta Prawna", 6–8.05.2016, nr 87 (4234).

Beck U., *The Brave New World of Work*, Oxford Polity Press, Oxford 2000.

Bohdziewicz P., *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi" 2010, nr 3–4.

Cybal-Michalska A., *Orientacje indywidualizm versus kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – empiria – praktyka*, red. M. Piorunek, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2010.

Defilippi R. J., Arthur M. B., *The boundaryless career: a competency – based perspective*, „Journal of Organizational Behavior" 1994, vol. 15, No 4.

Dyczewski L., *Kultura polska w procesie przemian*, TN KUL, Lublin 1993.

Dyczewski L., *Modele ładu społecznego*, [w:] *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, red. J. Polakowska-Kujawa, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1999.

Gardawski J., *Teorie struktury społecznej a świat pracy*, [w:] *Polaków pracujących wizje sondażowe. Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wydawnictwo Naukowe „Scholar", Warszawa 2009.

Gilejko L., *Modele ładu społecznego*, [w:] *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, red. J. Polakowska-Kujawa, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1999.

Gilejko L., *Praca – między przymusem a szansami awansu*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje" 2004, nr 7.

Granovetter M., *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*, „American Journal of Sociology" 1985, No 91.

Guza Ł., *Najlepszy pracownik? Darmowy*, „Dziennik Gazeta Prawna", 3–6.04.2015, nr 65 (3958).

Guza Ł., *Pracownik na żądanie*, „Dziennik Gazeta Prawna", 13–15.11.2015, nr 231 (4114).

Haber L. H., *Etos pracy – realność czy wirtualność*, [w:] *Czy zmierzch pracy? Etos pracy w praktyce przedsiębiorstw*, red. D. Walczak-Duraj, Zeszyt Specjalny „Humanizacji Pracy" 2003.

Hughes E. C., *Career and Office*, [w:] *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, ed. B. Glaser, Transaction Publishers, London 2009.

Inagami T., *The End of Classic Model of Labour Law and Post-Fordism*, „Comparative Labour Law & Pol'y Journal" 1998–1999, vol. 20.

Jerschina J., *System wartości młodych robotników i inteligencji w procesie przemian*, „Kultura i Społeczeństwo" 1983, nr 2.

Kohn M. L., Schooler C., *Praca a osobowość. Studium współzależności*, PWN, Warszawa 1986.

Lubowski A., *Lucyfer z Wall Strett*, „Gazeta Wyborcza", 17–18.03.2012.

MacIver R. M., Page Ch. H., *Religia a moralność*, [w:] *Socjologia religii. Wybór tekstów*, red. F. Adamski, WAM, Kraków 1983.

Mariański J., *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006.

Maurer A., *Socjologiczne spojrzenie na współczesną gospodarkę*, [w:] *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*, red. S. Fel, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013.

Mirvis P. H., Hall D. T., *Psychological success and the boundaryless career*, „Journal of Organizational Behavior" 1994, vol. 15.

Ossowski S., *O nauce*, [w:] tenże, *Dzieła*, t. 4, PWN, Warszawa 1967.

Ossowski S., *O osobliwościach nauk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.

Sennett R., *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA, Warszawa 2006.

Sowa A., *Boat people, wersja krajowa*, „Polityka" 2012, nr 13.

Standing G., *Globalization, labour flexibility and insecurity: The era of market regulation*, „European Journal of Industrial Relations" 1997, No 3.

Standing G., *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2011.

Strauss A. L., *The Social Organization of Medical Work*, University of Chicago Press, Chicago 1985.

Sullivan S. E., *The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda*, „Journal of Management" 1999, No 25.

Swedberg R., *Principles of Economic Sociology*, Princeton University Press, Princeton 2003.

Szczepański J., *Korzeniami wrosłem w ziemię.* Wydano z okazji Jubileuszu 90. urodzin Profesora Jana Szczepańskiego, Galeria Sztuki Współczesnej „Na Gojach", Ustroń 2003.

Szczepański J., *Wartości w gospodarce*, „ Życie Gospodarcze" 1987, nr 10.

Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.

Szumlewicz P., *Wyzysk pracownika ma się dobrze*, „Dziennik Gazeta Prawna", 13–15.05.2016, nr 92 (4239).

Świątkiewicz W., *Wymiary ładu społeczno-kulturowego*, [w:] *Ład społeczny w starej dzielnicy mieszkaniowej. Zagadnienia organizacji i dezorganizacji społecznej*, red. J. Wódz, UŚ, Katowice 1986.

Tischner J., *Praca narodowa*, „Gwiazdy Morza" 1986, nr 10.

Walczak-Duraj D., *Bezpieczny a elastyczny rynek pracy*, „Humanizacja Pracy" 2011, nr 1 (259).

Walczak-Duraj D., *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania ethosu pracy klasy robotniczej*, „Acta Universitatis Lodziensis" 1988.

Walczak-Duraj D., *Kontrideologia pracy jako czynnik dezorganizacji społecznej*, [w:] *Praca – więź – integracja*, t. 1, *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy. Monografia poświęcona pamięci Profesora Władysława Jachera*, red. U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak, UŚ, Katowice 2015.

Walczak-Duraj D., *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2002.

Walczak-Duraj D., *Praca – rynek – zatrudnienie w perspektywie humanistycznej.* „Humanizacja Pracy" 2014, nr 2 (276).

Walczak-Duraj D., *Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, UŁ, Łódź 2011.

Walczak-Duraj D., *Społeczne i moralne konsekwencje urynkowienia pracy w Polsce. Przykład szkolnictwa wyższego i służby zdrowia*, [w:] *Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie*, red. A. Kolasińska, A. Mroziewicz, J. Róg-Ilnicka, „Humanizacja Pracy" 2015, nr 3 (281).

Walczak-Duraj D., *Work Ethos or Counter-Ideology of Work?*, „WFES Warsaw Forum of Economic Sociology" 2016, vol. 7, No 1 (13).

Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w *2015 r.*, GUS, Warszawa 2015.

Wódz J., *Ład socjonormatywny. Kilka socjologicznych refleksji nad ewolucją pojęcia*, [w:] *W poszukiwaniu sensu. O religii, moralności i społeczeństwie*, red. J. Baniak, Wydawnictwo NOMOS, Kraków 2010.

Zelizer V. A., *Making multiple monies*, [w:] *Explorations in economic sociology*, Russell Sage, New York 2010.