

Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka
Politechnika Wroclawska

STOSUNEK PRACY – W POSZUKIWANIU NOWEGO UJĘCIA POJĘCIA PRACY

Wstępne uwagi o pojęciu pracy

Praca stała, pewna, niosąca ze sobą poczucie bezpieczeństwa powoli odchodzi w zapomnienie. Staje się podstawą trudności, nie tylko tych tradycyjnych, o podłożu materialnym, związanych z czasowym lub trwałym bezrobociem. Co ważne, okazuje się być źródłem problemów związanych z tożsamością, prestiżem społecznym i tym, co Giddens (2007) nazywał bezpieczeństwem ontologicznym¹. Niespotykana dotąd dynamika zachodzących zjawisk decyduje o konieczności nieustannego poszukiwania nowych szans i możliwości pracy, nowych miejsc i form jej wykonywania. Immanentną cechą pracy staje się niepewność i zmienność. Zmianie ulegają procesy pracy, jej formy i sama jej treść.

Pojęcie pracy jest różnie rozumiane przez przedstawicieli poszczególnych nauk. Inaczej też określane są granice tego, co z pojęciem tym jest związane. W socjologii polskiej najczęściej podkreśla się, iż „praca jest zespołem czynności prowadzących do zaspokojenia ludzkich *potrzeb*, posiadających społeczną doniosłość i zapewniających jednostkom i grupom, które ją wykonują, określoną *pozycję w społeczeństwie*” (Szczepański 1961: 171). W definicji widoczne jest bezpośrednie przejście od potrzeb ludzkich, a więc od poziomu biopsychicznego do poziomu społecznego, określanego poprzez społeczną doniosłość potrzeb. Z takiego ujęcia można wywnioskować, że niektóre potrzeby człowieka są jedynie pochodną pewnych cech społecznych, a sam proces pracy jest ostatecznie określony przez te potrzeby. Można więc przyjąć, że wynikają z tego dwa

¹ Które oznacza, poczucie trwałości [ciągłości – JMCh] i porządku zdarzeń, w tym zdarzeń wykraczających poza obszar bezpośredniego doświadczenia jednostki (Giddens 2007: 50–78, 150–197).

następujące ujęcia pracy: ujęcie psychologistyczne – akceptujące poziom psychologiczny pracy człowieka, a więc potrzeby, postawy, oczekiwania, dyspozycje do zachowań, subiektywne opinie o wartościach (zob. Kulpińska 1986) oraz ujęcie socjologistyczne – akcentujące poziom struktury społecznej, tj. pozycji społecznych wiążących się w jakiś sposób z rodzajami i charakterem pracy. Akcentuje się tu także „związek pracy z otoczeniem społecznym, które definiuje określone czynności jako pracę” (Kowalewska 1966: 22). Oba te ujęcia często się przeplatają, a dominujące akcenty rozłożone są różnorodnie. Inną, nierzadko obecną w naukach społecznych, perspektywą definiowania pracy jest ujęcie ekonomizujące. W jego ramach zakłada się, że praca jest zespołem czynności wytwarzających wartości (materialne i idealne) oraz ukazujących przede wszystkim jej miejsce w systemie społeczno-ekonomicznym (zob. Widerszpil 1978, Matuszak 1986). W ramach tej optyki za pracę uważa się tylko te czynności, które „można sprzedać na rynku za jakąś cenę”. Praca jest zatem ujmowana w kategoriach towaru, a stosunki społeczne leżące u podstaw wytwarzania dóbr i usług są pomijane. W ten sposób pomija się również pracę, za którą nie otrzymuje się płacy.

Trzy wymienione wyżej perspektywy, w ramach których podejmowane są próby zdefiniowania pracy, mają przemożny wpływ na rodzaj i charakter badań jej dotyczących. Niejednokrotnie są one ze sobą pomieszane i trudno wyróżnić spośród konkretnych ujęć nurt dominujący (zob. Sztumski 1981). Przedstawiciele nauk społecznych, a w szczególności socjologowie, koncentrują się jednak na tym, co jest pomiędzy poziomem psychologicznym pracownika, wyrażającym się chociażby w jego postawach czy oczekiwaniach, a końcowym efektem procesu pracy. Mamy więc do czynienia z sytuacją paradoksalną – brakiem wystarczającego zainteresowania samym procesem pracy, a więc jej społecznym zorganizowaniem przez jego uczestników. Staje się to tym bardziej zaskakujące, gdy zauważamy, że przedstawiciele nauk społecznych zgodnie podkreślają, że praca jest „działalnością specyficzną ludzką, społeczną i decyduje o istnieniu każdego społeczeństwa” (Matuszak 1986: 27). Mimo to działalność ta sama w sobie rzadko staje się centralnym przedmiotem analizy. Zazwyczaj bowiem badacze koncentrują się wyłącznie bądź to na odbiciu pracy w psychice jednostek, bądź to na cechach położenia społecznego związanego z wykonywaną pracą, bądź wreszcie na końcowych efektach pracy, wyrażanych w kategoriach ekonomicznych. Także próby łączenia tych trzech aspektów nie wypadają pomyślnie w odniesieniu do powiązania jednostek z innymi ludźmi w konkretnej sytuacji pracy oraz usytuowania podziału pracy z jego uwikłaniem czasowym. Wynikać może to z braku jednoznacznej definicji pracy, co jest problemem nie tylko socjologii, ale i wszystkich nauk społecznych.

Meandry współczesnego pojęcia pracy

Spór wokół pojęcia pracy na swoją długą tradycję. Jej oś stanowi problematyka substancjalnego ujmowania pracy. W ramach tego sporu założono, że fenomen pracy można poznać i zrozumieć tylko poprzez założenie jednej charakterystycznej dla niej właściwości, która stanowiła punkt wyjścia do poszukiwań jądra tego pojęcia. W ten sposób ukształtowało się kilka normatywnych modeli pracy, z których żaden nie jest ani oczywisty, ani precyzyjny. Niezależnie od tego, u podstaw każdej z analiz koncepcji pracy znalazły się pewne rozstrzygnięcia dotyczące natury jednostek i ich uniwersalnych skłonności.

Praca jako przykra konieczność – Pracować by kupować?

Pierwszy z tych modeli znalazł zastosowanie przede wszystkim w teorii ekonomii, a zwłaszcza w teorii popytu na czynniki produkcji i teorii ich podaży (zob. Smith 1954, Ricardo 1957, Warlas 2003 i inne). W jego ramach przyjęto założenie, że praca stanowi wysiłek, uciążliwy i przykry dla jednostki. Jego celem jest zapewnienie sobie dóbr konsumpcyjnych oraz ewentualne osiągnięcie przyszłych korzyści. Tak rozumiana praca kojarzona jest z subiektywnie doświadczanym produkcyjnym poświęceniem czasu, ponoszeniem wysiłku, doświadczaniem uciążliwości czy wyrzeczeniem się przyjemności płynących z czasu wolnego. Model ten opiera na przeświadczeniu o naturalnej i uniwersalnej skłonności jednostki (w sensie *homo ludens*) do unikania jakiegokolwiek wysiłku lub przynajmniej nieprzykładania się do niego. Model ten zdaje się obejmować głównie dwa przypadki: pracy najemnej wykonywanej przez robotnika otrzymującego płacę w systemie akordowym oraz nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym. Cechą charakterystyczną jest tu motyw odtwarzania, reprodukcji cyklu życiowego pracownika i porządku społecznego, które jawią się jako konieczność życiowa, chcących materialnie zabezpieczyć się i odtwarzać swoje zdolności produkcyjne, jednostek.

Ascetyczny model pracy – pracować by żyć?

Drugi z modeli stanowi rozwinięcie idei zawartej w pracach Maxa Webera (2002) i częściowo Alfreda Marshalla (1928). Jego założenia definiują pracę jako nieustanne praktykowanie i rozwijanie posiadanych umiejętności w imię posłannictwa lub powołania zawodowego. Model ten opiera się na przeświadczeniu

o naturalnej i uniwersalnej skłonności jednostek do sprawdzania siebie i swoich możliwości, bądź to w imię pracy, jako wartości samej w sobie (jak u Marshalla), bądź w imię powołania do wykonywanego zawodu (jak u Webera). Tak rozumiane praktykowanie umiejętności zdaje się obejmować dwa przypadki. Pierwszym jest wykonywanie „wolnego zawodu”, w szczególności zawodu zaufania społecznego, czy też publicznego, przez profesjonalistę, który w sposób niezależny wykonuje swoje czynności zawodowe. Charakterystyczny jest tu brak rygoru bezpośredniego podporządkowania, a także szczególna „więź” łącząca go z klientem usługi. Więż ta oparta jest nie tylko na wiedzy i kwalifikacjach zawodowych, ale też na wzajemnym, poświadczanym publicznie zaufaniu, reputacji oraz prestiżu. Drugim z przypadków jest powołanie do praktykowania „wolnej przedsiębiorczości” przez przedsiębiorcę, który ze zgromadzonych środków, w oparciu o racjonalne zasady organizacji pracy, zainwestował w działalność gospodarczą, prowadzoną w imię powołania.

Abstrakcyjny model pracy – naturalność pracy?

Trzecim normatywnym modelem pracy jest model pracy abstrakcyjnej, określany też partycypacyjnym modelem pracy, społecznym modelem pracy lub modelem osobistej partycypacji. W myśl jego założeń praca to nie tyle twórczość ekspresyjna czy nieprzyjemny wysiłek, co raczej „normalna czynność życiowa” (Marks 1951: 50), kojarzona zazwyczaj z potrzebą normalnego wydatkowania siły roboczej, wewnętrznym nakazem wykorzystywania zasobu ludzkich zdolności, obejmującym niezbędne w danym zawodzie umiejętności czy zdolności. W ramach tego modelu praca jest tym, co robią pracownicy, lub co by wykonywali, gdyby spełniono kilka warunków czy też norm dotyczących zakresu ich: zdolności, umiejętności, wyposażenia w narzędzia, uprawnienia, kontrolę czy własność. Model ten zdaje się mieć podwójne zastosowanie. W pierwszym przypadku – w wąskim zakresie – dotyczy ekwiwalentności za pracę, nie tylko w sensie nominalnym, ale też w odniesieniu do wydatkowanej siły roboczej. W drugim zaś, w odniesieniu do marksistowskiej teorii intensywności pracy, podkreśla różnicę pomiędzy wartością siły roboczej, wyrażaną płacą, a wartością jej produktu. Ten model, w sensie osobistej partycypacji jednostki w procesie pracy, opiera się na przeświadczeniu o szczególnym znaczeniu pracy dla roli i miejsca jednostki we wspólnocie i społeczeństwie opartym na pracy, w którym wartość jednostki do pewnego stopnia uzależniona jest od jej produktywnego wkładu w proces produkcji.

Ekspresyjny model pracy

Czwarty z przywoływanych normatywnych modeli pracy znalazł zastosowanie głównie w filozofii społecznej. W jego ramach za podstawę normatywną krytyki natury pracy (zwłaszcza pracy najemnej) służy tzw. estetyka produkcji. W związku z tym ogólne pojęcie pracy przybiera postać działalności czy też produktywności, w sensie ekspresji i stwarzania, wytwórczości i kunsztu, czy wreszcie w postaci twórczej samorealizacji. Model ten obejmuje dwa przypadki. Pierwszy stanowi praca polegająca na wytwarzaniu przedmiotów użytkowych. Drugim jest praca w sensie twórczości artystycznej. Źródłem inspiracji dla modelu jest przeświadczenie o naturalnej i uniwersalnej skłonności człowieka (ujmowanego jako *homo faber* lub *homo creator*) do twórczej ekspresji oraz spełniania się i realizowania przez wytwarzanie rzeczy użytkowych (zob. Veblen 2008).

Wymienione wyżej modele nie wyczerpują oczywiście całej złożoności rozważań o naturze pracy ludzkiej². Nie zmienia to jednak faktu, że spośród nich najbardziej żywotne okazały się dwa skrajne założenia: negatywny model przykrości pracy i ekspresyjny model pracy. To między zwolennikami tych modeli w znacznej mierze rozgrywał się spór o kształt i nośność pojęcia. Jednak w odniesieniu do obu tych nurtów podnoszone są istotne zastrzeżenia, z których główne dotyczy braku zgodny na redukcję pracy do instrumentalnego działania. Przez to idea pracy – niezależnie od tego, czy ujmowanej w kategoriach działalności produkcyjnej czy usługowej, przestaje być pozbawiona głębszego wymiaru. Takie uszczuplenie pojęcia pracy może bowiem prowadzić do: utraty treści emancypacyjnych, zawężenia pracy do jednokierunkowej i mechanicznej relacji człowieka do przedmiotów fizycznych oraz do sprowadzenia atrybutów pracy do ekonomicznych cech związanych z wydajnością i efektywnością. Jednocześnie obserwowane w naukach społecznych przesunięcie punktu ciężkości z zagadnień związanych z pojęciem pracy na teorie kapitału ludzkiego (związane z inwestowaniem ludzi – podmiotów rynku pracy – w siebie), teorie kapitału społecznego (podnoszące coraz silniej społeczny charakter pracy, przez co wiążące się z inwestowaniem ludzi w relacje społeczne) oraz rosnąca popularność koncepcji przedsiębiorczości (związanej z ujmowaniem pracownika jako przedsiębiorczego i niezależnego zleceniodawcy) powoduje słabnące zainteresowanie pojęciem pracy. Praca jako zasadnicza kategoria wyjaśniająca zostaje wchłonięta przez koncepcje kapitałów – intelektualnego i społecznego oraz koncepcje przedsiębiorczości, które nie zostały jednak wzbogacone w sposób umożliwiający oddanie szczególnego charakteru pracy.

² Jednym z nowatorskich ujęć może być chociażby tzw. psychodynamiczny model pracy, według którego praca to aktywność służąca przezwyciężeniu różnicy pomiędzy występującymi formalnie określonymi zadaniami a rzeczywistością ich wykonania.

Wydaje się, że pierwotnych źródeł sporu wokół koncepcji pracy, a także utraty zainteresowania nią, jako samodzielnym pojęciem opisującym i wyjaśniającym ludzką aktywność w sferze ekonomicznej, można szukać na gruncie teorii ją opisujących. Po pierwsze, już w koncepcji ekonomicznej leży pewna kontrowersja dotycząca tego, czy można dowieść analitycznie, czy ekonomiczne pojęcie pracy da się rozszerzyć do koncepcji twórczej i zarazem kształtującej wytwórczości, czy też nie należałoby zredukować pojęcia pracy do instrumentalnego wydatkowania pewnego wysiłku. Po drugie, rozróżnienie pomiędzy ilościowym i jakościowym aspektem pracy (tj. pomiędzy podnoszeniem znaczenia takich kategorii, jak: złożoność pracy, wielkość pracy, źródło jej wartości, wartość względna, wymienna, cena, czynnik produkcji, kapitał stały, zmienny, nakłady, wydajność, produktywność i inne) a zwracaniem uwagi ku kategoriom związanym z: siłą roboczą, kapitałem ludzkim, kapitałem społecznym, pracą najemną, płacą za pracę, wartością pracy, podziałem dochodów, dobrobytem ekonomicznym i społecznym, znacząco problematyzuje założenia leżące u podstaw kategorii pracy. Po trzecie zaś, pojawienie się i rosące znaczenie tez o końcu pracy, końcu społeczeństwa opartego na pracy czy schyłku siły roboczej nie sprzyjają klarowności pojęcia. Nie oznacza to jednak, iż konieczne jest jego odrzucenie i ustąpienie przezeń miejsca koncepcjom nowym i modnym. Wydaje się jednak, że niezbędne jest zwrócenie się ku nowej optyce patrzenia na pracę. Odejdźcie od substancjalizmu na rzecz skupienia się na relacji. Odejdźcie od pojęcia pracy na rzecz koncepcji stosunku pracy.

Stosunek pracy. W poszukiwaniu nowego ujęcia pracy

Stosunek pracy długo pozostawał poza głównym obszarem zainteresowań teorii krytycznej, skupiającej się na ekspresyjnym, kreatywnym wymiarze pracy, jak i teorii ekonomicznej. Nie koncentruje się on bowiem na humanistycznym aspekcie pracy ani też na rynkowych czy technicznych zagadnieniach związanych z podażą nakładu pracy czy popytem na pracę. Oba te stanowiska charakterystycznego rysu pracy upatrywały raczej wśród przyczyn egzogenicznych, leżących poza możliwościami wyboru jednostki i z tego powodu od niej niezależnych. Do czynników tych zaliczano chociażby: naturę ludzką, technologię i postęp techniczny, niedoskonałości mechanizmu rynkowego czy strukturalne cechy gospodarki kapitalistycznej opartej na własności prywatnej. Te dwa, tak skrajne, podejścia wydają się opisywać przykrość czy też kreatywność pracy w podobny, lecz nie taki sam sposób. Głównym źródłem tegoż podobieństwa jest koncentracja na podmiocie. Ten sam jest bowiem przedmiot poznania, inne natomiast są drogi dowodzenia.

Nie chcąc zatem arbitralnie rozstrzygać sporu o naturze pracy ufundowanego przez te koncepcje, w szczególności gdy obie, konfrontowane z złożonością zachodzących obecnie procesów w obrębie zmian treści i form pracy, tracą wiele ze swej aktualności, uzasadnione i pożyteczne wydaje się przyjęcie perspektywy relacyjnej, na jaką pozwala skoncentrowanie się nie na samym pojęciu pracy, a na stosunku pracy. Istotne jest to z dwóch powodów. Po pierwsze, pojęcia stosunku pracy nie można zredukować wyłącznie do relacji zatrudniania. W konsekwencji nie można ujmować go wyłącznie w postaci ekwiwalentnej transakcji wymiany towarowej (typu praca za płacę) dokonywanej na podstawie umowy o zatrudnienie. Po drugie, nie sposób sprowadzić stosunku pracy do formalno-prawnej więzi łączącej pracownika i osobę go zatrudniającą. Nie sposób zatem mówić o nim tylko jako o relacji podporządkowania czy dyspozycyjności, której wszystkie aspekty miałyby być kompleksowo sprecyzowane i spisane w umowie o pracę i zagwarantowane w prawie pracy. W tej perspektywie stosunku pracy nie można ograniczyć do tych dwóch relacji: ekonomicznej relacji dobrowolnej wymiany ekwiwalentów towarowych oraz formalno-prawnej relacji asymetrycznego podporządkowania.

Nowe ujęcie stosunku pracy, będąc krytycznym wobec powyższych ujęć, nie odrzuca przy tym całkowicie pewnych ich ustaleń. Co ważne, opiera się na kilku rozróżnieniach. Po pierwsze, faktycznej pracy i siły roboczej; po drugie, ilościowego nakładu czasu pracy i jakości faktycznie wykonywanej pracy; po trzecie, technicznej wydajności nakładu pracy i intensywności rzeczywistego podejmowanego dla jej wykonania 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. Zgodnie z proponowanym tu ujęciem stosunku pracy, przedmiotem ekwiwalentnej wymiany rynkowej jest wyłącznie siła robocza, której wkład w proces produkcji wyraża się w postaci czasu pracy. Pracownik w zamian za płacę godzi się na formalne podporządkowanie go osobie zatrudniającej. Jednak sposób, w jaki będzie on faktycznie wykonywał swoją pracę, nie jest w żaden sposób określony rynkowymi relacjami zatrudnienia opartymi na usankcjonowanej prawnie wymianie posiadanych ekwiwalentów. Jest on raczej regulowany panującymi wewnątrz firm hierarchicznymi relacjami władzy i formalnego podporządkowania, o których trudno powiedzieć, iż wynikają z zasad wymiany towarowej. Dzieje się tak dlatego, że znaczny zakres formy i treści stosunku pracy w praktyce swej jest przedmiotem nieustannego dopasowywania i rewidowania go już w trakcie jego trwania. Nie jest zatem ani jego przebieg z góry określony, co nie oznacza, iż nie jest do pewnego stopnia przewidywalny. Jak się bowiem wydaje, stosunek pracy, podobnie jak i inne stosunki społeczne i gospodarcze, regulowany jest za pomocą trzech rodzajów mechanizmów:

konkurencji, rozporządzania oraz kooperacji. W ramach stosunku pracy odpowiadają im: po pierwsze, relacja formalnego zatrudnienia i wymiany ekwiwalentów, odbywająca się w ramach rynku pracy; po drugie, relacja podporządkowania, zachodząca w ramach hierarchicznego podmiotu – firmy czy organizacji oraz po trzecie, relacja swobody w ramach dobrowolnego współdziałania. Przy czym zaznaczyć należy, że specyfika stosunku pracy polega na tym, iż stanowi on odpowiednią kombinację wszystkich tych elementów. To prowadzi nas do konieczności nowego spojrzenia na jego „gramatykę”.

Gramatyka stosunku pracy

Relacyjne ujęcie pracy, przyjmujące formę endogenicznego stosunku pracy, jak zakłada J. Nowak (2011), obejmuje swoim zakresem trzy typy relacji. Pierwsza z nich jest relacja zatrudnienia. Stanowi ona swoistą transakcję wymiany typu czas pracy za płacę dokonywaną na podstawie umowy o zatrudnienie. Umowa ta określa czas pracy, stawkę płacy, ogólny zakres obowiązków zatrudnionego, przy czym, co niezwykle istotne, zawsze pozostaje, w odniesieniu do warunków rzeczywiście wykonywanej pracy, niekompletna. Nie precyzuje bowiem w sposób szczegółowy charakteru poszczególnych zadań. Nie gwarantuje też wielkości faktycznego wysiłku wnoszonego w pracę ani nie dostarcza kryteriów oceny staranności wykonania pracy przez pracownika. Konsekwencją tego jest fakt, iż stosunek pracy w żaden sposób nie wyczerpuje się w relacji zatrudnienia. Relacja ta bazuje bowiem na ustaleniach poczynionych z góry, z pewnym wyprzedzeniem ich realizacji, które nie uwzględniają trudności spowodowanych pojawieniem się nieprzewidzianych i nieprzewidywalnych, w chwili zawierania umowy, zjawisk. W tej sytuacji niezbędne jest istnienie drugiego aspektu stosunku pracy, a mianowicie relacji podporządkowania.

Charakterystyczna dla prezentowanego tu ujęcia stosunku pracy relacja podporządkowania jest usankcjonowana przepisami prawa pracy, stając się przez to cechą charakterystyczną i kryterium odróżniającym ostatecznie formalno-prawną interpretację pracowniczego stosunku zatrudnienia od innych nie pracowniczych jego form, takich jak chociażby zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy „samozatrudnienia”. Dla podnoszonego tu zagadnienia ważne jest to, że w sensie wąskim relacja podporządkowania oznacza „obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy” (Jończyk 1992: 108). W sensie szerszym odnosi się natomiast do bycia nie tylko dyspozycyjnym w określonym wymiarze czasowym, ale też oznacza organizacyjną możliwość rozporządzania i asymetrycznego wykorzystywania czasu pracy podwładnego. Tak, jak ogólny mechanizm rynku i alokacji zasobów, tak rynek

siły roboczej nie tylko przyczynia się do rozdysponowania pracowników do miejsc pracy, w którym muszą oni realizować wyznaczone konkurencyjnymi normy wydajności, lecz dostarcza też kulturowego i społecznego klimatu zawiadującego regulacją norm jakości, intensywności i tempa faktycznie wykonywanej pracy. Normy te nie są nadane egzogenicznie. Stanowią one rezultat procesów wewnętrznych, zachodzących w firmie czy organizacji. Sam ich charakter zależy w znacznej mierze od usytuowania pracownika w hierarchii organizacyjnej miejsca, gdzie wykonuje on swoją pracę. Każde miejsce pracy, jak również każda firma czy organizacja są bowiem także społecznościami pracy, w ramach których istotne znaczenie ma fakt, kto z kim współpracuje, co wykonuje, i z jakimi nagrodami czy też karami spotyka się jego działanie. Pomimo, że stosunek pracy bez wątpienia nosi wszelkie znamiona relacji podporządkowania, to jednak nie może być on zredukowany tylko do formalno-prawnej i asymetrycznej więzi łączącej osobę zatrudniającą z osobą zatrudnianą. Niezależnie bowiem od rygorów nakładanych na umowę o zatrudnienie pracownicze oraz od stosowania strategii zarządzania zasobami ludzkimi, ułatwiający egzekwowanie stopnia wywiązywania się z powierzonych zadań i realizowania narzuconych norm wydajności, należy zauważyć, że pracownik dysponuje w swoim czasie pracy pewnym, trudnym do monitorowania, stopniem dobrowolności i uznaniowości. Przy tym założeniu ujawnia się trzeci z założonych aspektów gramatyki proponowanego ujęcia stosunku pracy – aspekt pracowniczej swobody.

W ramach endogenicznego stosunku pracy aspekt swobody podmiotu pracy wydaje się obejmować następujące przypadki: po pierwsze, swobodę w zakresie podejmowania decyzji dotyczących trybu realizacji zadań; po drugie, dobrowolność w zakresie regulowania stopnia tempa pracy, w danym zakontraktowanym już czasie pracy oraz po trzecie, dobrowolność w zakresie wpływania na jakość wykonywanych działań. Swoboda podmiotu pracy wiąże się nierozdzielnie z możliwością nie tylko dobrowolnego decydowania, ale też faktycznego regulowania, w tym sensie, iż pracownik nie tylko wybiera czynności, ale, co ważne, wybiera je i wykonuje. Istotą tego założenia jest to, iż funkcja celu pracownika zawiera pewne pozytywnie oceniane rodzaje czynności, bądź beczynności, w czasie pracy. Są one powiązane z dodatkowym kosztem alternatywnym wyrażanym w jednostkach faktycznego nakładu pracy, a nie w jednostkach czasu pracy. Oznacza to, że w ramach stosunku pracy pracownik może pracować w taki lub inny sposób, przy takim lub innym stopniu zaangażowania i staranności, choć zawsze możliwe są dla niego alternatywne rozwiązania. W przypadku preferowania przez niego mniejszego zaangażowania w pracę, efektem jego aktywności może być strategia zmniejszania nakładu jego faktycznej pracy. W przypadku odwrotnym, preferowania przez pracownika większego zaangażowania, wynikiem

może być strategia zwiększania nakładu faktycznej pracy. Co ważne, pracownik „normalnie” pracuje przy takim stopniu wysiłku, jaki wybrałby automatycznie i dobrowolnie, to znaczy w sytuacji, gdyby nie podlegał wpływowi żadnych bodźców zewnętrznych ani żadnej kontroli. Jednak z racji tego, że stosunek pracy najmniej nierozłącznie związany jest z aspektem odpłatności i podporządkowania, zasadniczą kwestią w zakresie swobody staje się to, jak zachowuje się pracownik w warunkach dokonywania przez niego wyboru określonej strategii. Podnoszenie aspektu swobody podmiotu pracy służy zatem głównie równoważeniu aspektu podporządkowania, w ramach uznania faktyczności niekompletności umów zatrudnieniowych.

Podsumowanie

Zarysowana powyżej perspektywa pozwala przede wszystkim na możliwość odświeżenia spojrzenia na pojęcie pracy. Co ważne, zaproponowane odwrócenie perspektyw z egzogeniczności na endogeniczny charakter stosunku pracy daje możliwość zdystansowania się od traktowania ujęcia pracownika jako aktywnego podmiotu, który ma możliwość formułowania rozmaitych alternatyw, przekonywania do nich zainteresowanych, a następnie dokonywania wyboru. Dzięki temu okazuje się, że, paradoksalnie można wskazać na poszukiwaną niezmienną właściwość pracy. Nie jest nią jednak ani przykrość – jak zakładają milcząco ekonomiści, ani też aspekt doskonalenia umiejętności – jak twierdzą teoretycy kapitału ludzkiego. Co więcej, nie jest nią też możliwość wydatkowania siły roboczej – jak zdają się twierdzić kontynuatorzy myśli Marksa, ani też ekspresywność – jak nierzadko zakładają filozofowie społeczni. Tym, co nieodłącznie związane jest z pracą, nie jest żadna substancjalna jej cecha. Jej esencję stanowi jej relacyjny, ambiwalentny i społecznie konstruowany charakter. Z takiej perspektywy „pracownik” staje się jednocześnie zatrudnionym właścicielem siły roboczej (swego kapitału ludzkiego i społecznego), podwładnym wypełniającym obowiązki i zadania, jak i niezależnym podmiotem faktycznej pracy. Ekonomiści i teoretycy zarządzania zasobami ludzkimi do tej pory redukowali pracownika do dwóch pierwszych wymiarów, a filozofowie i nierzadko socjologowie skupiali się tylko na ostatnim z nich. Aby zrozumieć zmiany zachodzące obecnie w formie i treści pracy, konieczne jest jednak dostrzeżenie ich wszystkich.

Bibliografia

- Giddens A. (2007), *Nowoczesność i tożsamość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Jończyk J. (1992), *Prawo pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kowalewska S. (1966), *Przysposobienie do pracy w przemyśle*, Ossolineum, Wrocław.
- Kulpińska J. (1986), *Tendencje rozwoju socjologii pracy*, [w:] S. Dziecielska-Machnikowska, J. Kulpińska (red.), *Socjologia pracy i przemysłu*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Marks K. (1951), *Kapitał*, t. I, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marshall A. (1928), *Zasady ekonomiki*, t. I–II, M. Arcta, Warszawa.
- Matuszak G. (1986), *Praca – społeczeństwo pracujące*, [w:] S. Dziecielska-Machnikowska, J. Kulpińska (red.), *Socjologia pracy i przemysłu*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Nowak J. (2011), *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii UAM, Poznań.
- Ricardo D. (1957), *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa.
- Smith A. (1954), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa.
- Szczepański J. (1961), *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii*, [w:] T. Biegeleisen-Żelazowski, A. Sarapata, S. Rosner (red.), *Jak pracuje człowiek*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Sztumski J. (1981), *Socjologia pracy w zarysie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.
- Veblen T. (2008), *Teoria klasy próżniaczej*, Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa.
- Walras L. (2003), *Elements of Pure Economics, or the Theory of Social Wealth*, Routledge, London–New York.
- Weber M. (2002), *Gospodarka i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Widerszpil S. (red.) (1978), *Socjologia w zakładzie pracy*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa.