

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

Wydział Filozoficzny

Justyna Piskorska - Kaczmarek

Dobra praca w ujęciu Richarda Sennetta

Rodzaj pracy: doktorska

Promotor: prof. UPJPII, dr hab. Joanna Mysona Byrska

Seminarium z filozofii społecznej i polityki

Kraków 2017

Opis bibliograficzny pracy

Autor: Justyna Piskorska - Kaczmarek

Tytuł pracy: Dobra praca w ujęciu Richarda Sennetta

Praca doktorska napisana pod kierunkiem: prof. UPJPII, dr hab. Joanna Mysona Byrska
Kraków, WF UPJPII, 2017, 224 strony.

Abstrakt

W pracy przedstawiono zagadnienie dobrej pracy we współczesnym kapitalistycznym świecie w oparciu o analizę tekstów źródłowych Richarda Sennetta. Celem dysertacji jest odpowiedź na pytanie czym jest dobra praca oraz jakie powinny być spełnione warunki by praca mogła być nazwana dobrą pracą. Zagadnienie to łączy się z pytaniami o dobrego pracownika, o jego kondycję, charakter oraz pośrednio o zasady etyki pracy.

Zastosowano metodę analityczno-syntetyczną.

Wykorzystano materiały źródłowe (20) i pozycje bibliograficzne (121).

Słowa kluczowe:

- a) **imienne:** Richard Sennett, Hannah Arendt, Arystoteles;
- b) **rzeczowe:** dobra praca, kondycja ludzka, korozja charakteru, elastyczność;
- c) **geograficzne:** kultura zachodnioeuropejska.

Spis treści

WSTĘP	5
ROZDZIAŁ I. KONDYCJA WSPÓŁCZESNEGO CZŁOWIEKA	12
1. Człowiek we współczesnym świecie	14
1.1 Człowiek jako własny twórca.....	14
1.2 Korozja charakteru	22
1.3 Niepewność jutra	34
2. Nowy kapitalizm.....	41
2.1 Elastyczność kapitalistycznego świata	41
2.2 Przyczyny elastyczności świata.....	45
2.3 Zasady rządzące elastycznym światem	47
3. Więzi międzyludzkie	51
3.1 Zaufanie	51
3.2 Relacje międzyosobowe	57
3.3 Wszechobecność intymności.....	60
ROZDZIAŁ II. PRACA JAKO FORMA DZIAŁANIA	66
1. Praca czynnością człowieka.....	67
1.1 <i>Vita activa</i> jako warunek życia człowieka	69
1.2 Rodzaje czynności ludzkich	72
1.3 Strefa prywatna versus sfera publiczna	75
2. Zasady etyki pracy	80
2.1 Etyka pracy w ujęciu Richarda Sennetta.....	81
2.2 Samodyscyplina.....	83
2.3 Zasada oszczędzania.....	86
2.4 Wspólnota i obojętność	90
2.5 Zagubiona odpowiedzialność	95
3. Istota pracy	99
3.1 Praca jako współpraca	101
3.2 Konkurencja w warunkach kooperacji	104
3.3 Fragmentaryzacja umiejętności i standaryzacja	107

ROZDZIAŁ III. PRACA JAKO DOBRA ROBOTA	114
1. Dobra robota.....	115
1.1 Warsztat i dom	116
1.2 Stabilność miejsca pracy	119
1.3 Problematyczność samozatrudnienia i salariat.....	122
2. Dobra praca a szacunek.....	126
2.1 Szacunek jako zasada	127
2.2 Źródło szacunku a nierówności	131
2.3 Szacunek a zależność i współczucie	135
3. Rutyna	138
3.1 Rutyna jako sprawność.....	139
3.2 Fordyzm.....	142
3.3 Rutyna podstawą pracy dla jakości	144
ROZDZIAŁ IV. DOBRY PRACOWNIK	150
1. W świecie <i>animal laborans</i> i <i>homo faber</i>.....	151
1.1 Świat pracy i wytwarzania	152
1.2 <i>Animal laborans</i> i <i>homo faber</i>	154
1.3 <i>Animal laborans</i> przewodnikiem dla <i>homo faber</i>	157
2. Dobry pracownik.....	159
2.1 Fachowiec.....	159
2.2 Zmiana pracownika	165
2.3 Prekariusz	168
3. Pracownik w świecie	173
3.1 Pracownik a rodzina	173
3.2 Pracownik w pracy	177
ROZDZIAŁ V. PERSPEKTYWY DLA DOBREJ PRACY	185
1. Karta prekariatu – elementarz dobrej pracy.....	186
2. Dochód podstawowy – źródło bezpieczeństwa społecznego.....	191
3. Praca społeczna – forma aktywności społecznej	196
4. Turkusowe firmy – wyraz zaufania społecznego	199
5. Humanizacja pracy.....	201
ZAKOŃCZENIE.....	206
BIBLIOGRAFIA.....	213

Wstęp

Najczęściej rynek pracy postrzegany jest w czterech wymiarach: indywidualnym, społecznym, ekonomicznym i politycznym. Rynek pracy jako rzeczywistość mobilna sprowadza się do trzech podmiotów: pracodawcy/przedsiębiorcy, pracownika i bezrobotnego/poszukującego pracy. Każdy człowiek może być pracodawcą, pracownikiem, lub bezrobotnym – nie są to stany stabilne, wszystko może wraz z upływem czasu ulec zmianie. Świat pracy jest naznaczony niestabilnością i zmiennością. Praca w historii ludzkiego życia zajmowała i zajmuje istotne miejsce. Poprzez pracę człowiek poznaje swoje możliwości oraz ograniczenia, buduje relacje z innymi, by wreszcie przekształcać świat dla dobra swojego i innych. Wymagania stawiane współcześnie pracy ewoluują, co nie znaczy, że nie zachowała ona swojego wymiaru podstawowego – stanowi źródło zarobkowania. Ludzka praca w ostatnich dziesięcioleciach na skutek różnego rodzaju przeobrażeń zachodzących w świecie zmieniła swój charakter.

Niniejsza rozprawa poświęcona jest analizie kwestii pracy w ujęciu Richarda Sennetta, współczesnego amerykańskiego myśliciela, który ukazując złożoną problematykę współczesnej ludzkiej pracy sięga zarówno do filozofii, jak i socjologii oraz ekonomii. Jest uczniem Hannah Arendt, do której myśli nawiązuje i dzięki czemu jego analizy przesiąknięte są arystotelesowskim spojrzeniem na człowieka; nie wydaje się jednak, że można go zaliczyć do grona współczesnych neoarystotelików. Również mimo relatywnie wyraźnych prospołecznych propozycji Sennett nie jest zwolennikiem rozwiązań proponowanych przez postmarksistów i neomarksistów. Jego analizy pozostają oryginalną diagnozą na tle innych koncepcji, również mimo pewnych podobieństw do ujęć proponowanych przez katolicką naukę społeczną oraz myśl socjaldemokratyczną.

Tematyką pracy zajmowało się i zajmuje wielu myślicieli. Problemowi ludzkiej pracy poświęcony jest szereg papieskich encyklik, z których pierwszą społeczną

encykliką jest *Rerum Novarum* papieża Leona XIII. Nad zagadnieniem pracy pochylali się również filozofowie, między innymi Karol Marks, Tadeusz Kotarbiński, Stefan Wyszyński, Stanisław Brzozowski i Józef Tischner. Richard Sennett pokazuje ludzką pracę we współczesnym świecie, który uległ daleko idącym zmianom. Jego zdaniem świat stał się elastyczny, zmienny i pełen niepewności. Główny problem człowieka pracującego to niestabilność i elastyczność współczesnego świata; Sennett nie jest w swej diagnozie odosobniony. Guy Standing, Jeremy Rifkin, Alan Aldridge czy Zygmunt Bauman również wskazują na płynność (Bauman) i zmienność rzeczywistości kapitalistycznego świata pracy (Aldridge, Rifkin). Na tle innych myślicieli Sennetta wyróżnia znaczenie, które przypisuje założeniu, że ludzkie życie powinno mieć kształt ciągłej narracji oraz rolę jaką w tym odgrywa ludzki charakter. Gdy życie człowieka stanowi kolaż różnych przeżyć świadczy to o jego nieciągłości, a spójność to to, co dla człowieka jest niezbędne w dobrym życiu i w dobrej pracy¹.

Główną tezę badawczą rozprawy jest pytanie o dobrą pracę. Co stanowi o tym, że praca, którą wykonuje człowiek jest dobra? Jakie warunki praca powinna spełnić, by mogła zostać uznana za dobrą? Problem ten łączy się z kwestią kondycji współczesnego człowieka oraz jego charakteru, a także z pytaniem o dobrego pracownika. Odpowiedzi szukane są w toku analizy pism Sennetta.

Sennett niejednokrotnie analizuje to samo pojęcie lub problem w różnych kontekstach, pokazując wielowymiarowość badanych zagadnień. Stosowana przez Sennetta metoda spowodowała, że również w pracy pojawiają się tematyczne powtórzenia, które pozostają niezbędne do pełnego zaprezentowania koncepcji Sennetta.

W pracy zastosowano metodę analityczno-syntetyczną. Najpierw dokonana została analiza myśli Sennetta, w toku której uwyraźniła się wieloaspektowość opisów. Sennett nie tworzy spójnej koncepcji, pojęcia ważne dla całości ujęcia dobrej pracy prezentowane są w różnych pracach, pod różnymi kątami, w zależności od głównego zagadnienia, które interesuje autora. Dlatego właściwą metodą badawczą w tym przypadku jest metoda analizy. Następnie dokonano syntezy efektów analiz w formie zwięzłego zaprezentowania wyników oraz wyciągniętych wniosków. Należy również zaznaczyć, że charakterystyczne dla Sennetta jest używanie w różnych kontekstach – zarówno pozytywnych jak i negatywnych – tych samych pojęć, które znaczeniowo są

¹ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, przeł. J. Dzierżgowski i Ł. Mikołajewski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2006, s. 184 - 185.

wyraźnie pozytywne lub negatywne. Takimi terminami są przede wszystkim elastyczność, zmienność oraz niepewność. Jak wynika z analiz elastyczność dla pracownika ma wydźwięk negatywny, podobnie zmienność i niepewność. Z punktu widzenia pracodawcy te trzy terminy mają znaczenie pozytywne. Sennett używa ich niezależnie od kontekstu, co dodatkowo powoduje, że wydźwięk jego analiz staje się mocniejszy.

Niniejsza rozprawa składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszy z nich poświęcony jest kondycji współczesnego człowieka. Trzeba wyraźnie zaznaczyć, że Sennett w swoich analizach kondycji współczesnego człowieka ogranicza się do kwestii pracy i zarobkowania, kapitalistycznego rynku oraz spraw prywatnych (dom, rodzina). Człowiek w ujęciu Sennetta jest zawężony do wymiaru gospodarczego i kwestii przedsiębiorczości.

Człowiek zмага się w życiu codziennym z trudnościami, które w gruncie rzeczy sprowadzają się do próby dostosowania się do wymogów świata, który stał się elastyczny. Elastyczność, obok zmienności, to jedna z zasad rządzących współczesnym rynkiem i człowiekiem pracującym. Wszystko to poważnie wpływa na kondycję oraz charakter człowieka – bardzo ważny wyznacznik ludzkiej kondycji w ujęciu Sennetta – który pod wpływem wymagań stojących przed człowiekiem ulega destrukcji, czyli koroduje. Charakter i korozja charakteru wydają się należeć do centralnych pojęć w myśli Sennetta; charakter jest nośnikiem tożsamości. Człowiek działając i rozwijając się, czyli jak ujmuje to Sennett, dbając o ciągłość narracji, kształtuje swój charakter. Problem polega na tym, że współcześnie człowiek nie potrafi w rzeczywistości, która go otacza, znaleźć trwałych, stabilnych punktów odniesienia stanowiących fundament dla tworzenia spójnej narracji. Efektem tego jest zjawisko określane przez Sennetta mianem korozji charakteru. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że Sennett nie poświęca w swoich analizach uwagi roli religii i wiary w ludzkim życiu, która mogłyby stanowić stabilny punkt odniesienia, a skupia się na roli pracy w życiu człowieka. Kondycja człowieka pokazana jest w perspektywie nowego kapitalizmu – tak Sennett określa współczesny kapitalizm, by odróżnić to, z czym człowiek spotyka się współcześnie, od starej wizji nowoczesnego kapitalizmu, w której człowiek mógł kształtować swoje życie, ścieżki awansu były jasne, a zatrudnienie stabilne. To wszystko pozwalało człowiekowi osiągać poczucie bezpieczeństwa i planować swoje życie. Nowy kapitalizm, tak jak charakteryzuje go

Sennett, wymaga wspomnianej powyżej elastyczności i zmienności, które stają się głównymi zasadami w świecie pełnym niepewności.

Słaby charakter i brak spójnej narracji mają poważny wpływ na codzienne życie człowieka. Korozja charakteru zaburza relacje pomiędzy ludźmi, człowiek nie potrafi budować ani prawidłowych więzi rodzinnych, ani koleżeńskich. To wszystko prowadzi do osamotnienia, a w efekcie do dalszego osłabiania ludzkiej kondycji. Wymiar duchowy nie jest przez Sennetta brany pod uwagę.

W drugim rozdziale poruszony został problem pracy jako formy działania. Za Hannah Arendt Sennett przyjmuje, że praca ludzka to przede wszystkim działanie. Praca ma dwojakie znaczenie: pomaga człowiekowi kształtować charakter oraz pomaga przeżyć w świecie. Jeżeli działanie zostaje zaburzone, człowiek może zagubić się w świecie, dlatego światem pracy powinny rządzić normy przekładające się na zasady etyki pracy. Analiza pism Sennetta pokazuje, że nakazy współczesnej etyki pracy są trudne do zrealizowania jeśli cel pracy stanowi osiągnięcie jak największego zysku, ponieważ wymagają jednoczesnej realizacji dwóch sprzecznych ze sobą zasad: kooperacji i konkurencji.

Życie współczesnego człowieka jako pracownika jest trudne również z powodu zmiany jaka zaszła w organizacji pracy, a która powoduje rozmycie odpowiedzialności za podejmowane działania oraz zanik tzw. zwierzchnictwa, które w ujęciu Sennetta stanowi kwintesencję bycia odpowiedzialnym za siebie i innych przed przełożonymi. Zwierzchnictwo to odpowiedzialność czterostopniowa: za siebie, za podwładnych, przed przełożonymi i wreszcie jako przełożony za całość podejmowanych działań. Gdy tak rozumiane zwierzchnictwo się rozmywa lub zanika, coraz trudniej ocenić należycie wyniki własnej pracy.

Współczesny kapitalizm funkcjonuje według zasad, którym konkretnemu człowiekowi w ściśle określonej sytuacji często trudno sprostać. Wspomniana elastyczność to wymóg gotowości na zmiany. Współczesna etyka pracy ze swoimi wymaganiami wydaje się wymagać o wiele za dużo od zwykłego pracownika, a nawet przeszkadzać w pracy, w której należy być elastycznym i gotowym na zmiany różnego rodzaju, włącznie z nagłą utratą pracy. W tym miejscu trzeba zapytać, co się stało z ludzką pracą u progu XXI wieku?

W trzecim rozdziale pracy poruszony jest problem dobrej pracy, na którą według Sennetta składają się między innymi współpraca oraz ludzkie umiejętności. Współpraca utrudniona jest z powodu skorodowanego charakteru oraz zaburzonych

relacji pomiędzy ludźmi, którzy powinni współpracować, a którym w budowaniu dobrych relacji przeszkadza nieustanna zmienność i elastyczność kapitalistycznego świata. Również umiejętności ludzkie zostały rozdzielone na pomniejsze czynności – zjawisko to Sennett nazywa fragmentaryzacją umiejętności – co spowodowało, że człowiek przestał rozumieć wykonywaną przez siebie pracę. Bycie specjalistą oznacza posiadanie głębokiej wiedzy w bardzo wąskim zakresie; nie jest zazwyczaj połączone z wymogiem rozumienia całości. Elastyczność, jaką wniósł ze sobą w świat pracy kapitalizm, czyli wymóg dostosowywania się i dopasowywania do nowych warunków i wymagań, powoduje zagubienie sensu pracy, którym jest budowanie własnego życia – spójnej narracji. Wydaje się, że z analizy tekstów Sennetta wyłania się poważny zarzut wobec kapitalizmu: nastąpiło odwrócenie porządku i rynek zamiast służyć człowiekowi człowiekowi sobie podporządkował.

Najważniejszym zagadnieniem poruszonym w rozprawie jest kwestia dobrej pracy. Truizmem pozostaje stwierdzenie, że każdy szuka dobrej pracy, czyli takiej, która przynosi dobre zarobki, poczucie stabilizacji oraz zapewnia szacunek w społeczeństwie. Dla Sennetta punktem wyjścia rozważań o dobrej pracy jest średniowieczny mistrz i jego warsztat. Praca warsztatowa średniowiecznego mistrza wydaje się być przykładem dobrej pracy. Problem polega jednak na tym, że pomimo istnienia współcześnie różnych form zatrudnienia, żadna praca nie charakteryzuje się taką stabilnością i pewnością, jak praca mistrza. Co gorsza ludzie coraz częściej wiążą utratę miejsca pracy z utratą szacunku; pojawia się również praca, która nie jest ceniona jako praca (np. prowadzenie domu, wychowywanie dzieci, opieka nad seniorami w rodzinie). Sennett uznaje szacunek za jeden z wymogów, które powinna spełniać praca, by była godna miana dobrej pracy w świecie pełnym nierówności i zależności, mimo że w teorii jest to świat pełny wolności i równości dzięki demokratycznemu porządkowi społeczno-politycznemu. Dla Sennetta źródłem najgłębszego szacunku jest udzielenie pomocy innemu człowiekowi i praca rozumiana jako praca dla drugiego człowieka.

Sennett podkreśla rolę rutyny w pracy człowieka. Przy czym chodzi o sprawność, dzięki której podnoszona jest jakość pracy, sprawność która sprawia, że człowiek z biegiem czasu coraz lepiej rozumie własną pracę i lepiej ją wykonuje. Rutyna stoi u podstaw kształtowania charakteru. Współcześnie trudno wykształcić sprawność na poziomie właściwie rozumianej rutyny, ponieważ rzeczywistość jest zbyt zmienna – elastyczna i niestabilna jak przyjmuje Sennett.

Czwarty rozdział dysertacji poświęcony jest pytaniu o dobrego pracownika. Sennett za wzór stawia średniowiecznego fachowca (i jego warsztat pracy) podobnego w pewnym stopniu do arendowskiego *animal laborans*. Sennett uważa, że *animal laborans* jest nie tylko istotą działającą i wykonującą pracę, ale również myślącą i to on może się stać przewodnikiem dla *homo faber*, ponieważ umożliwia zakorzenienie się w świecie, a pośrednio również zrozumienie tego świata.

Współczesny pracownik ma niewiele cech charakterystycznych dla przywoływanych przez Sennetta średniowiecznych fachowców. Człowiek coraz częściej jest wolny od ciężkiej fizycznej, żmudnej pracy. Roboty i automaty zastąpiły człowieka i nie tylko lepiej niż człowiek radzą sobie w trudnych warunkach, ale również są tańsze. Obecnie kapitalizm preferuje ludzi, którzy są elastyczni, czyli zawsze gotowi na zmiany. Tacy są właśnie zazwyczaj młodzi ludzie – nie mają jeszcze zobowiązań osobistych, są niedoświadczeni i siłą rzeczy są otwarci na zmiany oraz nowości. Wymóg ciągłej zmiany i elastyczności powoduje, że człowiek traci poczucie bezpieczeństwa w pracy, które miał jeszcze kilkadziesiąt lat temu, kiedy miejsca pracy były stabilne. Niestabilność i elastyczność rynku pracy powoduje, że pracownik ma być przygotowany na zmiany różnego rodzaju: miejsca pracy, zamieszkania itp. Na rynku pracy pojawił się nowy typ pracownika – prekariusz, czyli człowiek, którego najlepiej charakteryzuje słowo: niepewność. Prekariusz pracuje chwilowo, ponieważ trudno mu znaleźć stabilne zatrudnienie i zakorzenić się w świecie. Dobra praca, czyli praca stabilna, pozwalająca na planowanie wydaje się coraz częściej być towarem deficytowym w świecie pełnym wszelakich dóbr.

Piąty rozdział dysertacji jest próbą umiejscowienia stanowiska Sennetta w kontekście innych rozwiązań dotyczących zjawiska pracy, a przede wszystkim dobrej pracy tak jak rozumie ją Sennett. To próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy można tak uporządkować rzeczywistość, aby dobra praca (stabilna i pozwalająca na planowanie własnego życia) była dostępna powszechnie. Sennett wspomina o dwóch możliwych rozwiązaniach: o pracach społecznych oraz o bezwarunkowym dochodzie podstawowym. Innymi propozycjami są: karta prekariatu, wprowadzanie do firm turkusowych zasad pracy oraz powszechna edukacja w zakresie nauk humanistycznych. Wszystkie te propozycje zaprezentowane w piątym rozdziale uwiadcniają jak trudno współcześnie o powszechnie dostępną dobrą pracę. Niepewność, jaka panuje w dzisiejszych czasach jest wszechobecna; Sennett stawia

diagnozę i nie znajduje uniwersalnych prostych rozwiązań. Dlatego rozdział V prezentuje przede wszystkim propozycje innych autorów.

Celem rozprawy jest pokazanie czym jest i jakie znaczenie ma dla człowieka dobra praca w ujęciu Richarda Sennetta, ale w sposób szczególny odpowiedź na pytanie czym jest dobra praca oraz jakie warunki powinny być spełnione, by praca mogła być nazwana dobrą pracą. Zagadnienie to łączy się z pytaniami o dobrego pracownika, o jego kondycję oraz charakter. Aby człowiek mógł być dobrym pracownikiem, powinien dbać o swoją kondycję i swój charakter przeciwdziałając jego korozji. Do tego jednak potrzebuje stabilizacji, którą we współczesnym świecie pracy coraz trudniej odnaleźć.

Rozdział I. Kondycja współczesnego człowieka

Współczesna rzeczywistość często jest określana mianem ponowoczesna. Jedną z cech charakterystycznych ponowoczesnego świata jest zmienność i elastyczność. Jest to jednak świat, w którym – przyjmując na siebie wszelkie konsekwencje ponowoczesności – żyje współczesny człowiek. Zadaniem pierwszego rozdziału pracy jest pokazanie kim, w ujęciu Richarda Sennetta, jest współczesny człowiek oraz przeanalizowanie trudności z jakimi on się boryka. Aby prawidłowo funkcjonować człowiek potrzebuje tożsamości, powinien wiedzieć kim jest, jakie są jego cele i jaki jest sens jego życia. Potrzebuje punktów odniesienia i stabilnej sytuacji, dzięki której może się rozwijać. Powinien zatem, jak pisze Sennett, posiadać mocny charakter, który jest właśnie wyznacznikiem tożsamości. Według amerykańskiego myśliciela, współczesny kapitalizm i szybko zachodzące na wolnym rynku zmiany, powodujące wrażenie stałej zmienności i braku stabilności, przyczyniają się do tego, że człowiek jest nieustannie niepewny jutra, co z kolei zaburza jego tożsamość i niszczy charakter².

Konieczne zatem wydaje się zadanie pytania o to, w wyniku jakich procesów doszło do sytuacji, w której elastyczność wydaje się wszechobecna i dominująca? Odpowiedzi nie znajdziemy podanej wprost u Sennetta. Można ją jednak odnaleźć w rewolucji przemysłowej oraz w zasadach, którymi kieruje się kapitalistyczna gospodarka wolnorynkowa. Główną zasadą i wyznacznikiem dla wszystkich działań podejmowanych przez człowieka jest, według analiz Sennetta, zysk rozumiany materialnie³, przy czym ocena takiego sposobu rozumienia przez Sennetta wskazuje na jego dość wyraźne sympatie socjaldemokratyczne i niechęć do neoliberalnych rozwiązań. Automatyzacja, globalizacja, reengineering, czy *-just-in-time*, to tylko niektóre z zasad rządzących dzisiaj gospodarczym światem. To one między innymi, jak zauważa Sennett, są odpowiedzialne za fakt, że dzisiejszy człowiek w pracy skazany jest na niepewność. Procesy te przyczyniły się do tego, że każde miejsce

² Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt.

³ Tamże, s. 206 - 207.

pracy zagrożone jest likwidacją. Celem jest zysk osiągany jak najmniejszym kosztem, człowiek i jego praca wydają się być podporządkowani zasadzie wzrostu i powiększania zysku⁴. Często zysk rozumiany czysto materialnie i w postaci wymiernych dochodów, który stał się wiodącym celem działalności przedsiębiorstw i ich właścicieli, jest współcześnie osiągany kosztem pracownika.

Według Sennetta taka sytuacja nie pomaga człowiekowi w kształtowaniu jego charakteru. Wpływa ona również negatywnie na relacje pomiędzy ludźmi. Podstawą relacji międzyosobowych jest zależność i zaufanie, które zdaniem Sennetta zanikają w świecie pełnym zmienności i elastyczności. By zbudować relację opartą na zaufaniu, potrzebny jest czas. W dzisiejszym zapracowanym i zagonionym świecie, gdzie każdy boryka się ze znalezieniem czasu na dostosowanie się do nowych wymogów, brakuje właśnie czasu na systematyczne i stopniowe budowanie głębokich relacji międzyludzkich, które wymagają dłuższego zaangażowania się. Jeśli zatem człowiek nie potrafi zbudować prawidłowych relacji z innymi, nie ma też przed kim ukazać swojego wnętrza. Dodatkowym aspektem, który zagraża współczesnemu człowiekowi jest według Sennetta wszechobecna intymność, co na pierwszy rzut oka wdaje się paradoksalne. Gdy ludzie przywiązują wartość jedynie do tych relacji, które są bezpośrednie i zarazem z konieczności powierzchowne, wówczas uniemożliwiają sobie właściwe życie w większych wspólnotach, ponieważ nie jest możliwe wejście w bezpośrednią relację ze wszystkimi.

Sennett ukazuje świat w sposób bardzo realistyczny: społeczeństwo jest poddane wymogom elastyczności i zmienności. Człowiek powinien nieustannie dostosowywać się do szybko zachodzących zmian, które są tak częste, że zaburzają relacje między osobami. W takich warunkach, jak pokazuje Sennett, charakter człowieka nie może rozwijać się prawidłowo. Co gorsza jednostka wydaje się być skazana na samotne zmaganie się z przeciwnościami. Dokładna analiza sennettowskiej kondycji współczesnego człowieka oraz zarysowanych powyżej problemów jakie Sennett diagnozuje, stanowią cel jaki ma zrealizować pierwszy rozdział rozprawy.

⁴ Odnosnie zysku jako zasady, która zdominowała rzeczywistość również w edukacji zob. M. C. Nussbaum, *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, przeł. Ł. Pawłowski, wyd. Kultura Liberalna, Warszawa 2016.

1. Człowiek we współczesnym świecie

Człowiek jest istotą, która przez całe swoje życie buduje swoją tożsamość ujmowaną przez Sennetta jako „trwałość własnego «ja»”⁵. Centrum tej tożsamości stanowi według niego charakter człowieka, który jest formowany w procesie działania i rozwoju. By zbudować swój charakter – bo takiego określenia używa Sennett na kształtowanie charakteru – człowiek powinien dbać o ciągłość narracji spajającej jego życie i pomagającej mu odnaleźć się w świecie. Czasy, w których żyjemy, świat współczesnego kapitalizmu – tzw. nowego kapitalizmu – zdaniem Sennetta nacechowany jest elastycznością i zmiennością. By w nim żyć i osiągać cele, ludzie powinni być elastyczni, czyli gotowi na daleko idące zmiany. Zdaniem Sennetta, gdy dominuje zmienność i wymóg elastyczności, wówczas brakuje czegoś trwałego i stałego, na czym człowiek mógłby się oprzeć. Efektem tego zjawiska jest według Sennetta korozja charakteru, która polega na tym, że człowiek zaczyna być pozbawiony nie tylko silnego charakteru, ale nawet możliwości ukształtowania go. Wymóg elastyczności i ciągłej zmiany powoduje, że pojawia się poczucie zagubienia. Człowiek nie zna swojego jutra, nie wie jak będzie ono wyglądało⁶. Z tego też powodu człowiek stale się zmienia i zdaniem Sennetta staje się z konieczności własnym twórcą.

1.1 Człowiek jako własny twórca

Przez całe swoje życie każdy człowiek zmienia się i jest to proces całkowicie naturalny. Zmiana ta powinna być zmianą na lepsze, czyli rozwojem człowieka, doskonaleniem się. Dokonuje się to poprzez uczestniczenie w świecie otaczającej przyrody, w świecie kultury oraz w gronie innych ludzi poprzez to, co Hannah Arendt, na którą będący jej uczniem Sennett często się powołuje, nazywała działaniem⁷. Właściwe bycie w świecie powinno być świadome i aktywne, a to wymaga od człowieka jako istoty rozumnej i społecznej nie tylko namysłu nad sobą samym, ale

⁵ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 28.

⁶ Por. Tamże, s. 34 - 35.

⁷ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, przeł. A. Łagodźka, wyd. Aletheia, Warszawa 2000, s. 193 - 268.

również nad tym, co go otacza. Już Arystoteles pisał, że człowiek jako jedyny ma do tego predyspozycje:

„(...) że człowiek jest istotą stworzoną do życia w państwie⁸ więcej niż pszczoła lub jakiegokolwiek zwierzę żyjące w stadzie, to jasną jest rzeczą. Natura bowiem, jak powiadamy, nie czyni nic bez celu. (...) To bowiem jest właściwością człowieka, odróżniającą go od innych stworzeń żyjących, że on jedyny ma zdolność rozróżniania dobra i zła, sprawiedliwości i niesprawiedliwości i tym podobnych; wspólnota zaś takich istot staje się podstawą rodziny i państwa”⁹.

Wspólnota jest czymś dla człowieka naturalnym. I właśnie zgodnie ze swą naturą człowiek w niej żyje. Z tego też powodu warto się zastanowić nad relacjami, jakie łączą jednostkę z innymi ludźmi. Zarówno w ujęciu Arystotelesa jak i Sennetta są to relacje, które wzbogacają człowieka. Dzięki kontaktowi z drugim zyskuje on coś bezcennego, a mianowicie własną, jedyną i niepowtarzalną historię, która zbiera w jedną całość wszystkie jego doświadczenia. W ten sposób człowiek – tak jak ujmuje to Richard Sennett – staje się twórcą samego siebie, dokonuje szczególnego rodzaju „autokreacji”, buduje siebie i swoją tożsamość¹⁰, buduje swój charakter we wspólnocie i w odniesieniu do innych ludzi¹¹. Sennett nie widzi w żadnym wypadku możliwości całkowitego samotworzenia się człowieka. Przyjmuje, że człowiek jest istotą, która posiada społeczną naturę i zgodnie z nią się rozwija, może się doskonalić, a poprzez tego typu pracę nad sobą również tworzyć siebie, ale jedynie w znaczeniu rozwijania swoich możliwości, nie bycia własnym twórcą. Precyzując zjawisko samotworzenia się człowieka Sennett pisze: „W pracy, podobnie jak w miłości, często poruszamy się o dwa kroki naprzód i krok wstecz. Ludzie mogą jedynie stawać się coraz lepsi w tym, co robią”¹². Jest to tworzenie siebie samego, czyli rozwijanie posiadanych przez człowieka możliwości, które posiada on niejako z urodzenia. Takie

⁸ W tekście Arystoteles zapisał: πολιτικόν ζῷον, co dosłownie oznacza, że „człowiek jest istotą państwową”.

⁹ Arystoteles, *Polityka*, przeł. L. Piotrowicz, [w:] „Dzieła wszystkie”, t. I, wyd. PWN, Warszawa 2003, s. 5.

¹⁰ Tożsamość to „termin o wielu znaczeniach, bardziej lub mniej zbieżnych, dlatego że w każdym wypadku chodzi o to, iż jednostki i grupy nieuchronnie ulegające podczas swego trwania licznym zmianom, zachowują jednak pewne cechy stałe, decydujące o tym, kim lub czym są, i — tym samym — wyróżniające je spośród innych jednostek i grup”, Encyklopedia PWN, wydanie internetowe, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/tozsamosc;3988537.html>, dostęp dnia: 21.10.2016, hasło: tożsamość, por. także: *Historisches Wörterbuch der Philosophie*, t. 4, wyd. Schwabe & CO, Basel 1976, s. 144 – 148, hasło: Identität.

¹¹ Charakterowi w ujęciu Sennetta poświęcony jest rozdział I podpunkt 1.2 tej pracy.

¹² R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, przeł. J. Dzierżgowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2010, s. 293.

ujęcie jest z ducha arystotelesowskie. Koncepcja człowieka Stagiryty mówi, że człowiek może osiągnąć doskonałość dzięki własnej pracy i teoretycznemu namysłowi: „człowiek powinien się rozwijać i doskonalić zarówno poprzez kontemplację jak i działania praktyczne, aby dzięki nim stać się dobrym człowiekiem i osiągnąć entelechię”¹³. Arystotelesowska *entelechia* to właśnie doskonałość, którą człowiek może osiągnąć poprzez teoretyczny namysł i praktyczne ćwiczenia się w cnocie. Podstawą i warunkiem tego, co może człowiek w przyszłości osiągnąć poprzez działanie i rozwijanie siebie, jest zbudowanie ciągłej i możliwie spójnej historii własnego życia. Jak wynika z analizy tekstu Sennetta spójna narracja¹⁴ jest podstawą do prawidłowego ukształtowania charakteru.

We współtworzeniu swojej drogi życiowej człowiek, jak podkreśla Sennett, nie skupia się wyłącznie na dziedzinie czysto teoretycznej, tworzy go nie tylko odkrywanie prawdy teoretycznej o osobie. Zarówno refleksja etyczna nad wykonywaną pracą, jak i każda aktywność, również ta w wymiarze praktycznym, do jakiej niewątpliwie należy zaliczyć pracę, jest częścią tworzenia samego siebie. Wszystko to buduje tożsamość człowieka, tworzy jego historię i zakorzenia go w świecie¹⁵. W tym miejscu po raz kolejny można dostrzec jak mocno podejście Sennetta jest zakorzenione w klasycznej filozofii, w filozofii starożytnej, a także jak bliskie jest ono koncepcji człowieka wykreowanej przez Arystotelesa. Jednak według Sennetta człowiek wykorzystuje zdobyte umiejętności oraz potencjalne możliwości podczas wykonywania pracy, a tego bezpośrednio u Arystotelesa nie znajdziemy. W ujęciu Sennetta praca jest dla człowieka niezwykle istotna, ponieważ właśnie poprzez pracę, w toku pracy, pracując, człowiek rozwija się i doskonali swoje umiejętności¹⁶. Należy od razu zaznaczyć, że Sennett jest daleki od ujęć charakterystycznych dla Karola Marksa i marksistów. Człowiek w koncepcji Sennetta zawsze jest człowiekiem, praca nie czyni go bardziej człowiekiem, praca nie uczłowiecza człowieka, tak jak przyjmował Marks¹⁷. Sennett nie jest również postmarksistą czy też neomarksistą; jak sam podkreśla jest uczniem Hannah Arendt,

¹³ J. Mysona Byrska, *Wykłady z etyki ogólnej*, UPJPII, Kraków 2015, s. 31.

¹⁴ Sformułowanie „spójna narracja” jest używane przez Sennetta dla podkreślenia znaczenia ciągłości w życiu i działaniu człowieka. O samej narracji będzie mowa szczegółowo w tym rozdziale w podpunkcie 1.2 tej pracy. Por. także R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 33.

¹⁵ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 3.

¹⁶ Por. Tamże, s. 292.

¹⁷ Por. F. Copleston, *Historia filozofii*, tom VII, przeł. J. Łoziński, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1995, s. 318 - 331.

a prezentowana koncepcja człowieka jest przesyciona zarówno jej myśleniem, jak i filozofią człowieka w wydaniu Arystotelesa¹⁸.

Zdaniem Sennetta praca pozwala człowiekowi wykorzystać możliwości, które posiada. To dzięki niej człowiek gromadzi nowe doświadczenia, które jak wszystkie inne stają się częścią jego historii, kształtując jednocześnie również jego charakter. Pojęcie „charakteru” jest istotnym elementem koncepcji człowieka w ujęciu Richarda Sennetta. Charakter uznaje on za trwały element ludzkiej osobowości. Dla Sennetta oznacza to stały punkt, element determinujący kondycję człowieka. Charakter człowieka jest czymś, dzięki czemu człowiek odnajduje się w świecie, to dzięki niemu potrafi stawać się tym kim chce, budować relacje z innymi, czy funkcjonować prawidłowo w świecie. Jednak, by ukształtować charakter w pełni, potrzebny jest drugi człowiek, co również jest zgodne ze społeczną naturą człowieka zakładaną przez Arystotelesa i Sennetta. Tylko w relacji z drugim i tylko w prawdziwej wspólnocie, którą nie jest np. grupa ludzi pracująca nad tym samym projektem, ponieważ w takiej grupie relacje są powierzchowne (najczęściej trwają nie dłużej niż trwa praca nad projektem), człowiek może być i stawać się prawdziwie sobą¹⁹. Sennett jest przekonany, że prawdziwa wspólnota może powstać jedynie pomiędzy ludźmi, którym na sobie naprawdę zależy, których łączy coś więcej niż tylko interes ekonomiczny lub potrzeba chwili. Jedynie w takiej wspólnocie człowiek może się rozwijać i budować, zyskiwać własną tożsamość i kształtować tak ważny dla Sennetta charakter.

Warunek bycia członkiem wspólnoty zbudowanej na trwałych relacjach jest dla amerykańskiego myśliciela niezbędny, by ludzki charakter rozwijał się prawidłowo. Sennett jest przekonany, że w dzisiejszym świecie zbudowanie takiej wspólnoty napotyka poważne trudności²⁰. Elastyczność otaczającego świata, która obecnie wkrada się w każde ludzkie działanie, przyczynia się do zaniku wspólnot zbudowanych na silnych, jednoznacznych, bliskich i głębokich relacjach pomiędzy jej członkami, wspólnot, które nie mają przede wszystkim na celu potęgowania ekonomicznego zysku²¹. Jak twierdzi Sennett obecnie „nie umiemy odpowiedzieć na pytanie «komu jesteśmy w tym społeczeństwie potrzebni?»”²², ponieważ z nikim nie

¹⁸ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 7 - 17 oraz R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, przeł. J. Dzierzgowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2013, s. 14 - 15.

¹⁹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 193.

²⁰ Por. Tamże, s. 202.

²¹ O fenomenie elastyczności patrz rozdział I podpunkt 3.1 tej pracy.

²² R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 205.

mamy zbudowanej takiego rodzaju relacji, aby nie bał się on nam przyznać do tego, że jest w potrzebie. Przy czym Sennettowi nie chodzi o pomoc w wymiarze ekonomicznym, czy też materialnym. Wydaje się, że idzie tu o coś więcej, a mianowicie o możliwość prowadzenia dyskursu o wartościach, poglądach, opiniach i przekonaniach. Wyraźnie widać w tym miejscu, że Sennett przyjmuje koncepcję człowieka, w której ten nie jest ograniczony do wymiaru czysto materialnego, i że istotne znaczenie mają dla niego kwestie pozamaterialne. Nigdzie jednak nie mówi wprost, że może chodzić o wymiar duchowy.

Kiedy nie istnieje prawdziwa wspólnota, wtedy nikt nikomu nie mówi prawdy, która wyrażałaby troskę o drugiego. Brak takich informacji powoduje, że trudno samotnie budować siebie, wspomniany powyżej samorozwój jest utrudniony. Brak drugiego jest brakiem sprzecznym z zakładaną przez Sennetta społeczną naturą człowieka. Myśliciel określa ten problem mianem „korozji charakteru”²³, która ma miejsce, gdy brak jest prawdziwych, szczerych i nieopartych głównie na ekonomicznych potrzebach relacji.

Według Sennetta

„Szanse na to, że między ludźmi zaistnieją prawdziwe więzi, takie, które rodzą się dzięki ujawnianiu wzajemnych nieporozumień, zmniejszają się dodatkowo, gdy głosiciele komunitariańskich haseł wzywają do obrony wartości – podobny protekcyjizm moralny jedynie pogarsza sytuację, tak jak pogarsza ją wychwalanie powierzchownego i fałszywego «my», obecne w pracy zespołowej”²⁴.

Ponieważ w przytoczonym cytacie Sennett stawia zarzut wobec komunitarian, należy w tym miejscu przeanalizować myśl jednego z filozofów z tego kręgu, Alasdaira MacIntyre’a, do którego ujęć koncepcja Sennetta w wielu miejscach jest podobna. W *Dziedziectwie cnoty* MacIntyre pisze:

„człowiek w swoim postępowaniu i w swojej praktyce, jak również swych fantazjach, jest zwierzęciem opowiadającym historię. Nie jest nim ze swej istoty, lecz staje się nim poprzez swoją historię. Jest narratorem opowieści, które pragną być prawdziwe”²⁵.

²³ O problemie korozji charakteru będzie szerzej w rozdziale I podpunkt 1.2 tej pracy.

²⁴ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 206.

²⁵ A. MacIntyre, *Dziedziectwo cnoty*, przeł. A. Chmielewski, wyd. PWN, Warszawa 1996, s. 386.

Człowiek, jak wynika z przytoczonej myśli, u MacIntyrea, podobnie i u Sennetta, jest twórcą swojej tożsamości, swojego ja. Tworzenie siebie odbywa się w toku historii życia człowieka, budowania własnej opowieści o sobie samym. Myśl MacIntyrea zakorzeniona jest w filozofii Arystotelesa²⁶.

Jednak nigdy do końca nie można przewidzieć, jak historia człowieka będzie wyglądać za chwilę, co go spotka, kiedy zacznie podejmować nowe działania i dzięki nim dalej się rozwijać. Dobrze opisała to Hannah Arendt twierdząc, iż: „W naturze rozpoczynania leży to, że zaczyna się coś nowego, czego nie można było oczekiwać po tym, co zdarzyło się przedtem”²⁷. Z tą niepewnością dotyczącą przyszłych zdarzeń człowiek powinien nauczyć się żyć. Dla MacIntyrea nie ma to jednak wpływu na ciągłość osoby ludzkiej. Człowiek jest sobą niezależnie od upływającego czasu i nabywanych doświadczeń. Jest jednością postaci. Bycie sobą w sposób ciągły umożliwia człowiekowi branie odpowiedzialności za wszystko to, co składa się na jego historię. Dzięki temu jest on podmiotem narracji, a to, jak pisze MacIntyre, oznacza „(...) być podmiotem narracji, która biegnie od narodzin ku śmierci znaczy (...) być odpowiedzialnym za czyny i doświadczenia, które składają się na opisywane w narracji życie”²⁸. Poprzez budowanie siebie samego w toku swojego życia człowiek może stawać się odpowiedzialny. Samo uczestniczenie w praktyce oraz jedność narracji nie wyczerpują w pełni tego, co chce przekazać MacIntyre. Tożsamość jednostki budowana jest również poprzez „całą tradycję moralnego dyskursu, w jakiej [jednostka] jest zanurzona, w jakiej została wychowana i jaka wyznacza horyzont jej wartości”²⁹.

Dopiero dzięki byciu we wspólnocie z innymi ludźmi człowiek staje się naprawdę sobą. Opowieść pojedynczego człowieka przeplata się wówczas z narracjami innych ludzi oraz z narracją całej wspólnoty, która ma ważny wpływ na człowieka, jego tożsamość i historię. Jednak, jak podkreśla Paweł Śpiewak analizując tekst MacIntyrea, człowiek zatopiony w tym, co go otacza, w rzeczywistości w której działa, mówi i żyje, ma samodzielnie odnaleźć siebie, ponieważ nikt nie jest w stanie

²⁶ Główne dzieło Alasdaira MacIntyrea *Dziedzictwo cnoty* jest próbą odnowienia etyki cnót Arystotelesa. MacIntyre zaliczany jest do myślicieli, którzy współcześnie rozwijają etykę cnót opierając się właśnie na Arystotelesie i jego koncepcjach, również koncepcji człowieka stanowiącej antropologiczną podstawę dla etyki. Zob. A. Chmielewski, *Wprowadzenie. Filozofia moralności Alasdaira MacIntyre'a*, [w]: A. MacIntyre, „Dziedzictwo cnoty”, dz. cyt., s. VII – LVIII.

²⁷ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 196.

²⁸ A. MacIntyre, *Dziedzictwo cnoty*, s. 388.

²⁹ P. Śpiewak, *W stronę wspólnego dobra*, wyd. Aletheia, Warszawa 1998, s. 258.

zrobić tego za niego³⁰. Innymi słowy zadaniem człowieka jest zbudowanie siebie samego – podobnie ujmuje to Sennett.

Można jednak wskazać różnicę między koncepcją człowieka proponowaną przez Sennetta a tą, którą buduje MacIntyre. Dla obu myślicieli istotne jest życie jednostki pośród ludzi, w grupie innych. Jednak Sennett wielokrotnie podkreśla, że tylko prawdziwa wspólnota może mieć wpływ na człowieka, tylko członkowie wspólnoty, którzy wchodzi z nim w głębokie relacje, mogą wpłynąć na jego historię i współbudować jego tożsamość. MacIntyre uważa natomiast, że narracja każdego człowieka jest spleciona z narracjami innych ludzi, niezależnie od tego, jaka wiąże go z nimi więź i niezależnie od tego jakiego rodzaju jest wspólnota. MacIntyre pisze: „Jestem częścią historii życia innych ludzi, tak samo jak oni są częścią mojej historii. Narracja czyjegokolwiek życia jest częścią powiązanego zbioru narracji”³¹. Wydaje się, że nie ma tu postawionego warunku wchodzenia w głębszą relację, który pojawia się u Sennetta; jest to założone a priori. Wspomniany warunek jest według Sennetta istotny także w budowaniu charakteru, czyli tego, co w człowieku trwałe, co jest podstawą jego bycia w świecie.

Obaj myśliciele nie zwrócili jednak uwagi na to, że choć człowiek poprzez swoje działania pokazuje innym ludziom kim jest, czyli swoją tożsamość, to jeżeli bardzo się postara, może to też ukryć. Na ten aspekt zwróciła uwagę Hannah Arendt:

„Działając i mówiąc, ludzie pokazują, kim są, czynnie ujawniają swoją osobową tożsamość i tym samym pojawiają się w ludzkim świecie”³².

Dalej filozofka dodaje, że „to, kim ktoś jest, można ukryć tylko w zupełnym milczeniu i doskonałej bierności”³³. Wymaganie od człowieka kompletnego zamilknięcia i zaniechania jakiegokolwiek działania wydaje się zadaniem niezwykle trudnym do wykonania. W myśli Arendt człowiek jest istotą polityczną, nastawioną na mówienie i działanie, czyli na komunikację i współpracę z drugim człowiekiem. Takiej istocie niezwykle ciężko byłoby zamilknąć i pogrążyć się w bezruchu. Filozofka przewiduje, że nie jest to jednak zupełnie niemożliwe.

Choć według Arendt, człowiek odsłania się przed innymi w mowie i działaniu, i w ten sposób ujawnia swoją tożsamość jednocześnie ją budując, nigdy nie jest jedynym wytwórcą swojej historii:

³⁰ Por. Tamże.

³¹ A. MacIntyre, *Dziedzictwo cnoty*, dz. cyt., s. 389.

³² H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 198.

³³ Tamże.

„Chociaż każdy człowiek zaczął swe życie od wpisania się w ludzki świat przez działanie i mowę, nikt nie jest autorem czy twórcą historii własnego życia. Innymi słowy, historie, rezultat działania i mowy, ujawniają działającego, lecz ów działający nie jest autorem ani twórcą”³⁴.

Arendt wskazuje w tym miejscu, że rodząc się każdy człowiek zastaje już jakąś sieć ludzkich powiązań, która od samego początku na niego oddziałuje. W tym sensie nikt nie jest samotnym twórcą swojej historii³⁵, jest częścią historii ludzkości. Natomiast każde życie jednostkowe

„pomiędzy narodzinami i śmiercią może na koniec zostać opowiedziane jako historia posiadająca początek i koniec, jest przedpolitycznym i przedhistorycznym warunkiem dziejów, wielkiej historii bez początku i końca. Jednak powodem, dla którego każde ludzkie życie opowiada swą historię, a dzieje ostatecznie stają się księgą historii ludzkości, z wieloma aktorami i mówcami, choć bez żadnych uchwytnych autorów, jest to, iż zarówno jedno, jak i drugie jest wynikiem działania”³⁶.

Zatem każdy człowiek jest bohaterem swojej historii, stoi w jej centrum, jednak nie jest odpowiedzialny za jej ostateczny rezultat. Według Arendt prawdziwą, pełną tożsamość człowieka można poznać dopiero po jego śmierci, poprzez jego biografię. Wtedy dowiemy się „kim” ten ktoś był i „czym” ten ktoś był (jego cechy, talenty, uzdolnienia)³⁷. Niepowtarzalność człowieka zawarta jest w pytaniu: „kim” jesteś? i da się ją odczytać po śmierci człowieka. To właśnie odróżnia myśl Sennetta od dociekań Arendt, ponieważ amerykański myśliciel twierdzi, że każdy tworzy samego siebie podczas całego swojego życia³⁸.

Koncepcja Sennetta ujmująca człowieka jako swojego własnego twórcy jest zakorzeniona w arystotelesowskiej koncepcji człowieka. Myśliciel nie odnosi się wprost do Arystotelesa, ale wydaje się, że jego koncepcja jest z ducha arystotelesowska, co potwierdza również swego rodzaju polemika z MacIntyrem,

³⁴ Tamże, s. 203.

³⁵ Por. Tamże, s. 202.

³⁶ Tamże, s. 203.

³⁷ Por. Tamże, s. 202.

³⁸ Wniosek taki można wysnuć po zagłębieniu się w opowieść, jaką Sennett przytacza o swoim znajomym Ricu. Por. R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 13 - 35.

który do Arystotelesa odnosi się wprost. Człowiek według Sennetta jedynie wśród innych ludzi, dzięki temu co mówi i robi, ukazuje siebie innym ludziom, a poprzez to staje się swoim własnym twórcą, pisze własną narrację i tworzy swoją historię. Dzięki wspólnocie ma komu pokazać kim jest. Gdyby nie było drugiego, tworzenie własnej historii nie byłoby możliwe, a na pewno nie byłby możliwy pełny rozwój, który tylko we wspólnocie staje się faktem. Człowiek potrzebuje drugiego jako „świadka” swojego życia, ponieważ tylko w perspektywie drugiego może formować się, tworzyć własną historię, a poprzez własne działanie w dalszej perspektywie wpływać na formowanie się wspólnoty, którą współtworzy.

1.2 Korozja charakteru

Dzisiejszy świat jest całkowicie odmienny od tego, który był znany i opisywany jeszcze przed kilkudziesięciu laty. Jest to efektem kilku nakładających się na siebie procesów. Spośród nich Sennett wskazuje gwałtowny rozwój technologii, komunikacji i związany z nimi proces globalizacji, który z kolei pociąga za sobą dalsze zmiany, takie jak między innymi postępujące ujednolicenie. Zmiany, jakie zachodzą, mocno oddziałują na człowieka, jego kondycję oraz sposób zarówno rozumienia świata, jak i szeroko rozumiany światopogląd.

Współczesny kapitalizm – gospodarka wolnorynkowa nastawiona na zysk – zmusza człowieka do życia, w którym wszystko podlega nieustannym zmianom, zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami rynku. Przeobrażenia jakie dokonały się w świecie gospodarczym wpłynęły oczywiście również na świat pracy, w którym uczestniczy większość ludzi. W miejscu zatrudnienia większość ludzi współcześnie zмага się z ciągłym aktualizowaniem oprogramowania, reorganizacją struktury miejsca pracy, szybkim zastępowaniem znanej technologii jeszcze bardziej nowoczesną, restrukturyzacją lub reorganizacją firmy, rotacją pracowników itp. Od pracownika wymaga się, by dostosowywał się do panującej zmienności. To z kolei, jak uważa Sennett, jest związane z koniecznością gotowości do podejmowania ryzyka³⁹. Obecnie od niemal każdego zatrudnionego człowieka wymagana jest elastyczność, czyli umiejętność przystosowywania się do tego, co jest nowe, a co jest pracownikowi

³⁹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 105.

nieznane. Dla Sennetta kategoria elastyczności, którą wprowadza, jest bardzo ważna dla zrozumienia rzeczywistości pracy współczesnego człowieka. Dodatkową trudnością, na którą zwraca uwagę, jest świadomość, że jutro także przyniesie zmiany, na które pracownik powinien być przygotowany⁴⁰. Przebywanie w takim otoczeniu powoduje, że człowiek jako pracownik nie czuje się pewnie w miejscu swojej pracy. Budzi się w nim obawa przed jutrem, które nie zapowiada stabilizacji, a jedynie nieustanną zmianę.

Ciągła konieczność adaptowania się i rodząca się z tego powodu niepewność tego, co przyniesie jutro, wpływa niekorzystnie na charakter człowieka, a nawet, jak pisze Sennett, prowadzi ona do „korozji charakteru”⁴¹. W świecie, gdzie jedynym czynnikiem stałym i możliwym do przewidzenia są zmiany, rządzone heraklitejską zasadą *πάντα ῥεῖ*⁴², człowiek ma trudności, a czasami nawet w ogóle nie potrafi zbudować trwałych relacji z innymi ludźmi. Nie jest również w stanie spojrzeć w całość własnych doświadczeń życiowych, nie tworzy historii swojego życia, czyli spójnej narracji, o której mówi Sennett. Korozja charakteru to nic innego jak brak spójności w opowieści, w historii konkretnego człowieka, zaburzenie tożsamości. Dla człowieka ważnym jest, by jego życie stanowiło pewną ciągłość. Nie chce on fragmentaryczności, dąży do spójnej narracji, narracji o której Sennett pisze, że „to coś więcej niż tylko zwykły ciąg zdarzeń. Nadaje ona sens biegowi czasu, podpowiada, dlaczego doszło do pewnych zdarzeń i ukazuje ich konsekwencje”⁴³. Spójna historia życia to podstawa, dzięki której człowiek odnajduje się w świecie. Takie spojrzenie Sennetta na spójność narracji stawia go w opozycji do myślicieli postmodernistycznych takich jak teolog Mark Taylor czy Zygmunt Bauman⁴⁴, na których Sennett wprost się powołuje. Dodatkowo Sennett pisze, że wydawać by się mogło, że właśnie teraz, gdy świat współczesny jest tak bardzo mocno sfragmentaryzowany, to właśnie zbudowany z poukładanych obok siebie kawałków człowiek będzie idealnie pasował do otaczającej go rzeczywistości. Można odnieść wrażenie, że – tak jak diagnozowali to dekonstruktywiści – rzeczywistość ludzkiego życia jest współcześnie fragmentaryczna, i tylko pokawałkowany człowiek da sobie

⁴⁰ Por. Tamże, s. 115.

⁴¹ Tamże, s. 202.

⁴² F. Copleston, *Historia filozofii*, tom I, przeł. H. Bednarek, wyd. PAX, Warszawa 1998, s. 53. Należy zaznaczyć, że Heraklit z Efezu mówił również o cyklicznych zmianach, które pozwalają przewidywać; zmiany, o których mówi Sennett, nie wykazują się żadną cyklicznością, są zatem nieprzewidywalne.

⁴³ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 33.

⁴⁴ Por. Tamże, s. 184 - 185.

radę w takim świecie. Sennett zauważa błędność takiego myślenia. W sytuacji, kiedy wszystko jest „pocięte” na drobne elementy, powinno istnieć coś, co pozwoli człowiekowi je spajać. Dopiero wtedy, gdy człowiek poskłada wszystkie wydarzenia, ich przyczyny i skutki w spójną całość, może zrozumieć siebie i może siebie budować⁴⁵.

Zdaniem Sennetta pod wpływem zmian jakie zaszły w rzeczywistości pracy człowieka, charakter człowieka koroduje, a relacje międzysobowe zanikają. Korozja charakteru, o której pisze Sennett, to zmiana nastawienia człowieka do życia, w którym dominuje nieufność oraz rutyna codziennych obowiązków, która tłumi w człowieku chęć otwarcia się na świat. Pomocą w przebudzeniu i powrocie na drogę tworzenia osobistej, spójnej historii może być wzbudzenie w sobie uczucia sympatii, czyli czegoś, co z definicji jest czymś spontanicznym, przeciwieństwem rutyny⁴⁶. Nieufność i rutyna, o których pisze Sennett, jak również zamykanie się na świat, nie są problemami nowymi. Nowe jest jednak ich nasilenie i masowe występowanie, które obserwuje Sennett. Masowość i intensywność wymienionych zjawisk powoduje zmiany nie tylko w świecie otaczającym człowieka, ale również niszczy to, co dla Sennetta tak ważne – charakter człowieka.

W sytuacji stałego wymogu bycia elastycznym (a taki wymóg stawia przed człowiekiem – pracownikiem współczesny kapitalizm) wydaje się, że najlepiej poradzą sobie osoby młode, które nie posiadają zobowiązań prywatnych, nie mają większego doświadczenia zawodowego, a także możliwości podważenia zdania przełożonych (z braku odpowiedniej wiedzy, kompetencji lub odwagi) i dodatkowo są chętne do podejmowania nowych wyzwań np. zmiany miejsca pracy, ponieważ niesie to ze sobą coś nowego, a nowość w świecie pełnym zmienności urasta do rangi ważnego i cennego czynnika⁴⁷. Przy czym to właśnie osoby młode najczęściej stawiają pytania typu „dlaczego tak?”. Osoby otwarte na zmiany będą idealnymi pracownikami elastycznego kapitalizmu. Życie pokazuje, że nikt nie może być wiecznie młodym

⁴⁵ Por. Tamże, s. 185 - 187.

⁴⁶ O sympatii będzie mowa w I rozdziale podpunkcie 2.3 tej pracy.

⁴⁷ Odnośnie nowości jako czegoś ważnego i cennego zob. J. Baudrillard, *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*, przeł. J. Karolak, wyd. Sic!, Warszawa 2006, s. 144, por. J. Mysona Byrska, *Wpływ wartości świata konsumpcji na sferę publiczną*, [w:] „Filo-Sofija. Z problemów współczesnej filozofii (I), tom I idea solidarności”, Vol 15, No 29: (2015/2/I), s. 106.

i uległym, czy jak chce Sennett, elastycznym⁴⁸. W pewnym momencie życia w człowieku pojawia się pragnienie stabilizacji.

Tym, co ze względu na ową elastyczność współczesnego świata podlega w człowieku największej degradacji i zniszczeniu jest jego charakter. Dla Sennetta stanowi on „etyczną wartość, jakiej podporządkowane są nasze pragnienia i relacje z innymi”⁴⁹. Charakter człowieka jest źródłem jego zachowania i to właśnie źródłem etycznym, które włada wszelkim działaniem człowieka. Pomaga mu również odnaleźć się w otaczającej go rzeczywistości, dając mu umiejętność odpowiedniego określania własnego działania i panowania nad nim⁵⁰. Wydaje się, że to właśnie charakter pomaga człowiekowi rozróżniać dobro i zło. Jeśli faktycznie – jak chce Sennett – jest to źródło etyczne władające ludzkim działaniem, to podstawowym wymogiem jest umiejętność dokonywania wartościowania.

W ujęciu Sennetta to charakter umożliwia człowiekowi kształtowanie relacji z innymi ludźmi, steruje również pragnieniami i pobudza do działania. Charakter, o którym pisze Sennett, czyli „etyczna wartość” wydaje się mieć wiele wspólnego z dzielnością etyczną, o której mówią starożytni filozofowie, między innymi Sokrates i Arystoteles. Według starożytnych, zarówno dzięki teoretycznemu namysłowi jak i działaniu praktycznemu, dzielność etyczna może być skutkiem wyćwiczonej sprawności. Dodatkowo w filozofii Arystotelesa poprzez przyzwyczajanie rozwija się charakter człowieka. Analizując charakter w ujęciu Arystotelesa można wskazać, iż

„Arystoteles na podstawie zachodzącej homonimii pomiędzy wyrażeniami *ēthos* (charakter) i *ethos* (przyzwyczajanie), splatał charakter z przyzwyczajaniem, pokazując, że każda powstała dyspozycja jest czymś nabytym w wyniku procesu przyzwyczajania się do pewnego typu zachowań. W 1220a39-1220b3 EE Arystoteles stwierdza, że charakter rozwija się poprzez przyzwyczajanie, które zachodzi dzięki powtarzalności ruchów pewnego typu. Konsekwencją procesu przyzwyczajania się jest ukonstytuowanie się określonych dyspozycji, na skutek czego charakter zdobywa kwalifikację bycia

⁴⁸ Do takiego wniosku można dojść czytając opisaną przez Sennetta historię o Rose. Por. R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 99 - 105.

⁴⁹ Tamże, s. 8.

⁵⁰ Por. Tamże.

zasadą zdolną do inicjowania sprawnego działania, w zakresie nabytych dyspozycji”⁵¹.

Przytoczony fragment ujmuje charakter jako podstawę działania człowieka. Tą właśnie intuicję Sennett dzieli z Arystotelesem, który dalej wskazuje, iż to właśnie dzięki charakterowi człowiek potrafi odnaleźć się w świecie. Stagiryta pisze:

„Jest więc oczywiste, że doskonałość etyczna dotyczy rzeczy przyjemnych i przykrych. Ale skoro istnieje charakter (ἦθος) i, jak nazwa wskazuje, wykształca się przez przyzwyczajanie (εθος), przyzwyczajamy się natomiast w wyniku kierowania, które nie jest wrodzone, za pośrednictwem częstego, w określony sposób odbywającego się ruchu, i w ten sposób [przyzwyczajanie] staje się pierwiastkiem czynnym, którego nie dostrzegamy u jestestw nieposiadających duszy. Ponieważ gdybyś nawet niezliczoną ilość razy rzucał kamień do góry, nigdy nie polecą do góry same bez użycia siły. Dlatego możemy określić charakter jako właściwość [nierozumnej części] duszy, która jest zdolna pójść za rozumem, zgodnie z nakazem rozumu”⁵².

Arystoteles wskazuje jednak, że działanie inicjowane przez charakter jedynie u człowieka może być działaniem rozumnym. Sennett uważa podobnie przyjmując, że każde działanie człowieka powinno być przeniknięte myśleniem.

Tak rozumiany charakter pomaga człowiekowi przezwyciężyć obojętność, z jaką jest konfrontowany na skutek braku trwałych relacji z innymi, a do której przyczynia się fragmentaryczny, elastyczny świat. Opisując problemy człowieka z kształtowaniem własnego charakteru w zmiennym świecie Sennett wprowadza kolejną kategorię, którą nazywa obojętnością. W wyniku poczynionych analiz twierdzi, iż jest ona „skutkiem nieustannych reorganizacji, podczas których ludzi traktuje się, jak gdyby byli przedmiotami jednorazowego użytku”⁵³. Obojętność pojawia się jako rodzaj mechanizmu obronnego, przy pomocy którego człowiek chroni siebie samego przed zbyt częstymi i zbyt daleko idącymi zmianami. Człowiek, który czuje się niepotrzebny i nieważny, a na dodatek w każdej chwili można go zastąpić kimś innym, nie mogąc przezwyciężyć otaczającej go zmienności popada

⁵¹ M. Smolak, *Przyjaźń w świetle etyki Arystotelesa*, wyd. UJ, Kraków 2013, s. 76.

⁵² Arystoteles, *Etyka Eudemejska*, przeł. W. Wróblewski, [w:] „Dzieła wszystkie”, tom 5, wyd. PWN, Warszawa 1996, 1220a39 - 1220b3.

⁵³ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 205.

w obojętność. Brak odpowiedzi na istotne pytanie „Komu jeszcze w tym świecie jestem potrzebny?” jest dla człowieka trudny do zniesienia. Co więcej w świecie stałych i nieustannych zmian człowiek często staje się, jak pisze Sennett, „przedmiotem jednorazowego użytku”. W tym sformułowaniu należy zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze człowiek traktowany jest jak przedmiot, co kłóci się z personalistycznymi ujęciami i pokazuje gradację (hierarchię) jaka obowiązuje w świecie analizowanym przez Sennetta. Człowiek nie jest na pierwszym miejscu, nie jest najważniejszym celem działania. Po drugie człowiek określony zostaje jako „jednorazowego użytku”. Rzeczy jednorazowego użytku mają to do siebie, że używa się ich tylko raz i potem wyrzuca, ponieważ już do niczego się nie nadają. Człowiek zostaje uprzedmiotowiony i potraktowany jako środek i nie stanowi zarazem celu działania.

Uprzedmiotowieniu i traktowaniu człowieka jako przedmiotu jednorazowego użytku można, zdaniem Sennetta, przeciwdziałać wykorzystując siłę charakteru, która dla amerykańskiego myśliciela stanowi „etyczną wartość”. To dzięki niej człowiek potrafi odnaleźć się w otaczającej go nietrwałej i zmiennej rzeczywistości. To ona pomaga mu budować relacje z innymi ludźmi. Jak pisze Sennett:

„Istnieje historia, ale brakuje narracji dzielonej z innymi, narracji, która opisywałaby zmaganie się z trudnościami – nie ma więc wspólnego losu. W takiej sytuacji dochodzi do korozji charakteru”⁵⁴.

Uprzedmiotowiony człowiek, traktowany jako przedmiot jednorazowego użytku, wymieniany na innego pracownika, czuje się osamotniony, bezsilny, słaby i chroni się popadając w obojętność. W efekcie charakter człowieka, ta „etyczna wartość”⁵⁵, o której mówi Sennett, nie ma się jak kształtować. Porażki dla budowy charakteru są ważne, ale jeśli nie ma ich z kim przepracować (a osamotniony człowiek jak się wydaje według Sennetta nie potrafi tego zrobić) jego charakter nie udoskonali się ucząc na błędach⁵⁶.

Wydawać by się mogło, że w kształtowaniu charakteru pomocne może się okazać czynne „ja”, ponieważ według Sennetta zmusza ono człowieka do działania⁵⁷.

⁵⁴ Tamże, s. 206.

⁵⁵ Charakter to „zewnątrzny wygląd człowieka rzeczy, ogół właściwości, w tym: umysłowych i duchowych w szczególności; w starożytnej filozofii gr.: podstawowa właściwość etyczna”, w: *Powszechna Encyklopedia Filozofii*, wyd. Polskie Towarzystwo św. Tomasza z Akwinu, Lublin 2001, t. 2, s. 93, hasło: charakter.

⁵⁶ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 178.

⁵⁷ Por. Tamże, s. 186.

Tyle tylko, że czynne „ja” powinno zostać wsparte przez wspólnotę, bo tylko w interakcji z nią człowiek będzie w stanie w pełni dostrzec swoje wyróżniające się cechy. Tylko w zetknięciu z innym człowiekiem może zobaczyć, że jest niepowtarzalny i wyjątkowy, że ma własną historię, a jego życie wypełnia się jedyną w swoim rodzaju treścią. Przy wsparciu ze strony wspólnoty, każdy może budować swój indywidualny i oryginalny charakter. Jak już wspomniano Sennett zakłada społeczną naturę człowieka, co w tym miejscu jego rozważań jest bardzo dobrze widoczne. Jedynie bowiem w grupie, pośród innych ludzi, człowiek może się rozwijać i kształtować tą szczególną „etyczną wartość” jaką jest charakter.

Podsumowując można stwierdzić, że w dobie dzisiejszego kapitalizmu, w którym z jednej strony rozpowszechniona jest anonimowość bez indywidualnych sukcesów, a z drugiej strony panuje zachwyt nad poszczególnymi jednostkami (np. tak zwanymi celebrytami), gdzie rządzi elastyczny czas pracy, stale zmieniające się obowiązki oraz strach przed zwolnieniem z pracy, dochodzi do korozji charakteru człowieka. Wszystko to, co wymaga od człowieka dłuższego zaangażowania się, jak tworzenie relacji międzysobowych, czy poszukiwanie własnej tożsamości, okazuje się być bardzo trudne do osiągnięcia⁵⁸. Zasada kapitalizmu mówiąca „nic na długo” przenika codzienność człowieka odbierając mu sens życia. Chwiejność i zmienność dzisiejszych czasów doprowadza według Sennetta do narodzin „nowego typu charakteru. Zamiast człowieka zdeterminowanego mamy do czynienia z człowiekiem ironicznym”⁵⁹.

Postać człowieka ironicznego Sennett zaczerpnął z filozofii Richarda Rortyego. Dla Rortyego człowiek ironiczny nie traktuje ani siebie, ani tego co robi, poważnie. Jest to jak się wydaje konsekwencja faktu, że od człowieka ciągle wymaga się zmian i elastyczności. Rorty tłumaczy to opisując osoby, które wobec otaczającej ich rzeczywistości charakteryzują się dwoma różnymi postawami. Pierwszą jest ironistka, drugą metafizyk. Obydwoje komunikują się z innymi ludźmi za pomocą „słowników”, które mają utrwalone w swoich umysłach. Dzięki nim potrafią dokonać „samo-oglądu” własnego działania, swoich uczuć, doznań. Na jego podstawie potrafią również wartościować swoje zachowanie. Różnica pomiędzy tymi dwoma osobowościami polega na tym, że ironistka podchodzi do wszystkiego relatywistycznie, natomiast metafizyk, jako dogmatyk, będzie uciekał od wszystkiego,

⁵⁸ Por. Tamże, s. 206.

⁵⁹ Tamże s. 158.

co można podważyć i będzie wykazywał niezgodność wszystkiego z jego „słownikiem”. Ironistka nie będzie miała z tym problemu, ponieważ dla niej „słownik”, jaki posiada we własnym umyśle, będzie nieustannie się adaptował i tworzył, będzie ciągle zmieniał się na lepsz⁶⁰ (w mniemaniu ironistki) i lepiej odpowiadał realnej rzeczywistości. Ironistka jest dzięki temu otwarta na nowe koncepcje i na korygowanie swoich dotychczasowych poglądów. Wszystko to osiąga dzięki ironii. Jednak jej stałe używanie, ciągle relatywne podchodzenie do otaczającego świata i nieustanne zmienianie słownika wrzuca ironistkę w wir niestałości, chwiejności i przypadkowości. Ryzyko przyjęcia takiej postawy polega na tym, że wszystko, również słowa jakimi człowiek opisuje siebie samego, może ulegać zmianie. Nie można zatem podchodzić poważnie nawet do tego, co się mówi i myśli o sobie samym. Można co najwyżej postrzegać się poprzez ironię. Jeśli społeczeństwo zbudowane będzie tylko z jednostek posiadających takie ironiczne charaktery, nigdy nie będzie spójne. Relacje pomiędzy członkami społeczeństwa będą tak samo zmienne jak opinia każdego spośród jego członków o sobie samym. Opisu⁶¹jąc problem korozji charakteru Sennett wydaje się obawiać właśnie faktu, że budowa wspólnoty, która pomaga kształtować charakter przestanie być możliwa.

Powstaje zatem sytuacja, w której stosunki pomiędzy ludźmi zostały zdominowane przez ironię, a w efekcie są tak samo zmienne jak sytuacja, w której ludziom przyszło żyć i pracować⁶¹. W zbudowanym w ten sposób społeczeństwie nie ma niczego, co mogłoby zaprowadzić ład porządkujący działania społeczności oraz wspomagało wytworzenie się trwałej wspólnoty. Tak przynajmniej uważają zarówno Rorty, jak i Sennett.

Czy istnieje zatem jakiś czynnik będący w stanie – pomimo ciągle zmieniających się warunków – pomóc w kształtowaniu charakteru człowieka? Według Sennetta czymś, co może pomóc w budowie charakteru współczesnemu pracownikowi jest doświadczenie graniczne jakim jest podejmowanie ryzyka⁶². Bardzo często bywa tak, że po kilku latach pracy w jednym miejscu, nie widząc dla siebie żadnej perspektywy poprawy zarobków lub awansu pracownik chce zmienić pracę. Chęć zmiany na lepsze wywołuje gotowość do podjęcia ryzyka jakim jest

⁶⁰ Por. R. Rorty, *Prywatna ironia i nadzieja liberalów*, przeł. E. Nowotka, [w:] „Twórczość”, Rok: XXXXVIII, 1992 nr 12, s. 59 - 76.

⁶¹ Por. Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kunz, wyd. Literackie, Kraków 2006.

⁶² Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 105.

poszukiwanie nowej pracy. Sennett zauważa, że zjawisko, którego sednem jest poczucie niepewności i zagrożenia, na jakie z konieczności naraża przyjęta postawa stałej gotowości do modyfikowania swojego życia w pracy, zatacza coraz szersze kręgi i w jego opinii na pewno nie jest zjawiskiem pozytywnym. Sennett pisze:

„Gotowość do podejmowania ryzyka nie jest już cechą zarezerwowaną jedynie dla wąskiej sfery nadzwyczaj śmiałych jednostek czy zawodowych inwestorów. Ryzyko staje się koniecznością, z którą muszą zmagać się całe rzesze ludzi”⁶³.

Dalej argumentuje:

„współczesną kulturę ryzyka wyróżnia to, że trwanie w jednym miejscu, w bezruchu, automatycznie uznaje się za porażkę. Niezmiennność, stabilność wydaje się niemal śmiercią za życia – stąd ważniejsze jest, by poruszać się, nie bacząc na cel. (...) W prawdziwym życiu tym, co popycha do podjęcia ryzyka, jest po prostu strach: strach, by nie przepaść momentu, w którym należało coś zrobić. W dynamicznym społeczeństwie ludzie bierni giną”⁶⁴.

Powszechne ryzyko kojarzy się z postawieniem wszystkiego na jedną kartę. Bez znaczenia jest tutaj fakt, czy robi się to wykorzystując szansę jaka się nadarzyła (np. propozycja objęcia innego stanowiska, o którym człowiek marzył), czy rozstanie z pracodawcą, zwolnienie się z pracy, mimo braku nowej. Sens ryzyka leży w samym zamknięciu rozdziału, który jest dobrze znany (dotychczasowa praca) i wyborze tego, co nieznane. Łączy się to z pragnieniem zmiany tego, co otacza człowieka oraz ze strachem, że zaprzepaści się swoją potencjalną szansę. Współcześnie zmiana pracy jest powszechna i wymuszana zmieniającym się układem sił gospodarczych. Wydaje się, że żaden człowiek nie chce uchodzić za kogoś, kto nie bierze losu w swoje ręce, kto pozostaje bierny i bezwolny. To powody, dla których ludzie zmieniają pracę i podejmują ryzyko zmierzenia się z nowymi zadaniami. Wielu z nich ma świadomość, że najczęściej zmiana pracy nie oznacza awansu, lecz wyłącznie zmianę. Richard Sennett pisze wręcz o tzw. „pozornym awansie”. Firmy nie mają już struktury hierarchicznej tylko sieciową, zatem zmieniając miejsce pracy człowiek „miast

⁶³ Tamże.

⁶⁴ Tamże, s. 115 - 117.

poruszać się do góry, chodzi bokiem niczym krab”⁶⁵. Ale ma miejsce zmiana, która w świecie elastycznym jest postrzegana jako coś pozytywnego, a dodatkowo człowiek sam ją zapoczątkował. Daje to poczucie sprawstwa, kierowania swoim życiem w miejsce biernego czekania na to, co przyniesie los. Los natomiast przynosi nieuchronną zmianę. Człowiek aktywny, o ukształtowanym charakterze wyjdzie losowi i zmianie naprzeciw, sam będzie podejmował starania, by zmieniać swoje życie.

Amerykański myśliciel w podejmowaniu ryzyka dostrzega próbę, która nie tylko kształtuje, a nawet umacnia charakter człowieka. Rozpoczynanie czegoś od nowa sprawia, że życie człowieka zaczyna wypełniać się treścią. Walcząc o to, by pracować gdzie indziej, człowiek dowiaduje się sam o sobie tego, czego już nie chce, lub co chce robić. Innymi słowy wzrasta jego świadomość siebie samego. Co więcej, Sennett ocenia podejmowanie ryzyka pozytywnie i przypisuje mu ważną rolę w budowaniu charakteru: „Ryzyko to sprawdzian charakteru: liczy się, abyś spróbował, podjął wysiłek, nawet jeśli wiesz, że jesteś skazany na porażkę”⁶⁶. Kwestią otwartą pozostaje, czy rzeczywiście chcemy kształtować swój charakter w oparciu o strach i ryzyko. Problem polega jednak na tym, że jeśli człowiek nie podejmie ryzyka i nie spróbuje sam zmienić swojego życia powinien liczyć się z tym, że zmiany osiągną go bez jego zgody.

Innym doświadczeniem, które zdaniem Sennetta umacnia ludzki charakter, jest sytuacja utraty pracy, również wtedy, gdy doszło do tego w sposób niezawiniony przez pracownika (zwolnienia grupowe itp.). Zgodnie z tym, co proponuje Sennett można wyobrazić sobie następującą sytuację: po utracie pracy człowiek przechodzi różne etapy. Zaczyna szukać winy w sobie, kolegach, szefach, a nawet może uciec się do myślenia o abstrakcyjnej winie globalnej gospodarki. W ten sposób stara się nadać sens temu, co mu się przytrafiło i zbudować w sobie coś na kształt historii własnego życia, czyli spójną narrację. Dzięki temu jego życie odzyskuje sens⁶⁷. Jest to proces racjonalizacji, poprzez który człowiek tłumaczy sobie własną sytuację.

Sennett ze swoją optymistyczną koncepcją człowieka zakłada, że człowiek, który przemyśli utratę pracy, odnajdzie siłę do dalszej aktywności zawodowej i zmieni porażkę w przyszły sukces. Jest to możliwe jedynie w sytuacji, gdy utrata pracy nie

⁶⁵ Tamże, s. 113.

⁶⁶ Tamże, s. 124.

⁶⁷ Por. Tamże, s. 169 - 182. We wspomnianym fragmencie Sennett opisuje swoje spostrzeżenia jakie dostrzegł w zachowaniu spotkanej grupy programistów, którzy stracili pracę.

jest całkowitą życiową katastrofą, nie wiąże się z utratą szacunku otoczenia, a człowiek potrafi podjąć trud poszukiwania nowej pracy i nie jest sparaliżowany strachem o swoje przyszłe życie. O ile Sennett uważa, że utrata pracy może stać się początkiem przyszłego sukcesu, o tyle Jeremy Rifkin jest odmiennego zdania. Rifkin przytacza szereg przykładów osób, które straciły pracę i nie udało im się znaleźć takiej, która by pozwalała im na kontynuowanie dotychczasowego projektu dobrego życia jaki wcześniej realizowali. Im utracone miejsce pracy było bardziej prestiżowe, tym trudniejsze było szukanie nowej pracy, która mogłaby być równie atrakcyjna, lub przynajmniej do pewnego stopnia zaspokoić potrzeby i ambicję szukającego pracy⁶⁸.

Sennett nie podziela pesymistycznego nastawienia Rifkina. Jego zdaniem życie osoby, która straciła pracę, może zapełnić się treścią, a dzięki trudnemu doświadczeniu utraty charakter zostanie wzbogacony i wzmocniony. Zwolnienie z pracy to dla Sennetta punkt zwrotny, który pomaga człowiekowi spojrzeć na dotychczasowe życie z innej perspektywy. Pomaga dostrzec, co tak naprawdę miało do tej pory znaczenie, co było ważne, a co nie. Niejednokrotnie przynosi odpowiedź na pytanie dotyczące osiągnięcia satysfakcji z wykonywanej pracy, również tej finansowej. Dzięki namysłowi nad tym, co się stało, człowiek buduje swoją narrację, a ta pomaga mu wyjść z kryzysowej sytuacji. Sennett pisze:

„Lecznicze właściwości narracji biorą się właśnie stąd, że człowiek zмага się z trudnościami. Budując narrację, nie musimy ograniczać się wyłącznie do sytuacji, w których wszystko zmierza we «właściwym» kierunku. Przeciwnie, dobra narracja powinna pozwolić na rozpoznanie i zgłębienie tego, co w życiu może się nie udać i się nie udaje”⁶⁹.

Niewiele dalej Sennett wydaje się już mniej optymistyczny niż dotąd. W wyniku krytycznego (granicznego) doświadczenia człowiek zaczyna budować spójną narrację, ale jest to opowieść, która dotyczy tego co było. Sennett pisze:

„Wydaje się, że w elastycznej, rozbitej na kawałki teraźniejszości jedyną spójną narracją, jaką można stworzyć, jest narracja mówiąca

⁶⁸ Por. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, przeł. E. Kania, wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 219 - 222. Rifkin pisze w tym miejscu o menadżerach, którzy tracąc pracę i nie znajdując nowej w swoim fachu albo pozostają bezrobotni, a pracują żony, albo ulegają w swoich oczach degradacji i podejmują prace czysto zarobkowe, ale nie dające żadnego prestiżu.

⁶⁹ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 187.

o minionych wydarzeniach; dzisiaj tworzenie narracji pozwalających przewidzieć to, co dopiero będzie, wydaje się niemożliwe”⁷⁰.

W ten sposób przeszłość, czyli to co już było, okazuje się podstawą do budowania charakteru. Wybieganie w przyszłość w świecie pełnym zmienności jest trudne. Ale zdaniem Sennetta trud jaki człowiek potrafi włożyć w walkę o odzyskanie swojego miejsca na ziemi pokazuje, że czynne „ja”⁷¹, pojęcie używane przez Sennetta na określenie czegoś, co może pomóc człowiekowi sprostać porażce, jest w stanie poradzić sobie z nowymi doświadczeniami, a co więcej jest przygotowane na to, by nabyć jeszcze kolejne. Wyjście z trudnej sytuacji, jaką jest opisywana przez Sennetta utrata pracy pokazuje, że człowiek potrafi odnaleźć się w zaistniałej sytuacji. Prowadząc rozmowy ze „sobą samym” lub z innymi, tak samo doświadczonymi osobami, może poradzić sobie z porażką, zrozumieć jej przyczyny i skutki oraz przede wszystkim wyciągnąć wnioski na przyszłość, czyli nauczyć się czegoś ważnego o sobie i o świecie. Dzięki takim działaniom człowiek może dokonać w sobie zmiany, dzięki której stanie się bogatszy wewnętrznie i wzmocni swój charakter.

Elastyczna jaźń, którą Sennett definiuje jako „nieustannie zmieniający się kolaż fragmentów otwarty na coraz to nowe doświadczenia”⁷², powstaje jako odpowiedź na warunki życia współczesnego człowieka w świecie współczesnego kapitalizmu, w którym zmiany są wszechobecne, uznawane za konieczne, normalne oraz stałe. Wykształcona elastyczność pomaga człowiekowi odnaleźć się w niestabilnym świecie.

Niepokojące jednak jest to, że Sennett wspomina, iż charakter człowieka może kształtować się przy pomocy porażek i negatywnych przeżyć, nie pisząc jednocześnie o pozytywnych doświadczeniach. Nie wydaje się jednak, by nie dostrzegał faktu, jak wielki wpływ na życie ludzkie może mieć przeżywanie sukcesów. Przecież w sytuacji, kiedy człowiek otrzymuje zasłużony awans czy podwyżkę, zmienia się perspektywa z jakiej patrzy na swoją dotychczasową sytuację w pracy. W takiej chwili, kiedy czuje się doceniony, uświadamia sobie sens swoich wysiłków i cieszy osiągniętym efektem.

Takie przeżycia mogą mieć motywujący wpływ na dalsze działania człowieka. Czynne „ja”, próbując zrozumieć tą pozytywną dla niego sytuację, może podpowiedzieć człowiekowi, że warto było podjąć się nowych obowiązków, czy

⁷⁰ Tamże, s. 187 - 188.

⁷¹ Por. Tamże, s. 186.

⁷² Tamże, s. 185.

bardziej zaangażować się w pracę, jeżeli przynosi to dobre efekty. Problem polega jednak na tym, że we współczesnym kapitalizmie szeregowi pracownicy rzadko są nagradzani, najczęściej są zwalniani, przesuwani na inne stanowiska, czyli tak naprawdę nie są im zapewniane pozytywne emocje, które mogłyby budować treść ich życia. Właśnie ten aspekt wydaje się być przyczyną, dla której amerykański myśliciel nie rozważa kwestii wpływu sukcesu na budowanie narracji człowieka. Z analizy tekstów Sennetta wynika, że jego zdaniem gospodarka wolnorynkowa, kapitalistyczna, ze względu na swoje cele i priorytety spycha na margines nagradzanie człowieka. Należy jednak zaznaczyć, że w sferze publicznej dyskurs będzie pełen pozytywnych sformułowań, a każda jednostka postrzegana jako „bohater w swoim domu” i człowiek sukcesu.

1.3 Niepewność jutra

Zdaniem Richarda Sennetta w dzisiejszych czasach dochodzi do osłabienia ludzkich charakterów. Przyczyny tego zjawiska są wielorakie i relatywnie łatwo dostrzegalne. Przede wszystkim zdaniem Sennetta odpowiada za nie zmiana, jaka dokonała się na rynku pracy na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat. Obecnie coraz rzadziej człowiek zatrudniany jest na pełny etat, często w ogóle nie posiada stabilnego zatrudnienia na czas nieokreślony, jego ścieżka kariery nie jest jasna, a rozwój oraz możliwość awansu na wyższe stanowisko niemożliwe do przewidzenia. Przekonanie Sennetta o trudnej i niestabilnej sytuacji na rynku pracy podziela również Guy Standing, którego zdaniem praca na etat, stabilna, z szeregiem świadczeń i ochron socjalnych charakterystyczna dla przedstawicieli tzw. salariat⁷³ staje się coraz mniej dostępna dla szerokich grup społecznych, a co gorsza dobre wykształcenie przestaje gwarantować otrzymanie dobrej pracy⁷⁴.

Świat pracy stał się elastyczny – mówi Sennett, zwracając jednocześnie uwagę, że elastyczność, która rozpowszechniła się w świecie pracy jest zjawiskiem nie tylko bardzo popularnym, ale również zataczającym coraz szersze kręgi. Sennett

⁷³ Do salariat⁷³ zaliczani są ludzie pracujący na pełny etat, zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony, którzy mają zagwarantowane wszystkie świadczenia socjalne. Pracownicy ci posiadają w firmie prawa np. prawo do głosu, podejmowania decyzji i działania, które innym pracownikom nie są przyznane. Por. G. Standing, *Karta prekariatu*, przeł. P. Juskowiak, P. Kaczmarek, M. Szlinder, wyd. PWN, Warszawa 2015, s. 56.

⁷⁴ Por. Tamże, s. 20.

wskazuje, że zmiana dotknęła między innymi indywidualny wymiar czasu pracy poszczególnych pracowników. Elastyczny rynek bardzo często obecnie narzuca pracownikom ruchomy czas pracy, czyli tzw. *flexitime*. Ruchomy czas pracy wydaje się na pierwszy rzut oka czymś, co powinno być człowiekowi przyjazne. Gdy czas pracy jest ruchomy, człowiek sam decyduje ile godzin spędza konkretnego dnia w pracy, kiedy wychodzi wcześniej, a kiedy później. Według Sennetta tak nie jest, a *flexitime* okazuje się nowym sposobem panowania nad czasem pracy pracownika przez pracodawcę: „*Flexitime* nie oznacza znanego z góry kalendarza dni wolnych; *flexitime* to nie to samo co liczba godzin, jaką korporacja każe w ciągu tygodnia przepracować zatrudnionym na niższych stanowiskach”⁷⁵. Ruchomy czas pracy nie oznacza możliwości planowania swojego czasu pracy przez pracownika. Wręcz przeciwnie – pracownik nie wie nawet, czy te dni, które dla innych powinny być wolne, również będzie mógł spędzić w domu. Taka interpretacja zasady *flexitime* powoduje, że znika kolejny stały element w życiu pracownika – stałe godziny pracy i stałe godziny wolne od pracy. Kiedy nieznane są godziny pracy z wyprzedzeniem, nie ma możliwości organizowania sobie oraz zaplanowania nie tylko czasu wolnego, ale przede wszystkim czasu na życie prywatne. System *flexitime* rozumiany tak jak pojmuje go Sennett dodatkowo pogłębia poczucie niepewności, z którym boryka się współczesny człowiek.

System *flexitime* jasno i wyraźnie informuje: godziny pracy nie są stałe, każdy pracownik powinien być przygotowany w każdej chwili na ich zmianę odpowiednio do zapotrzebowania zakładu pracy. Nie jest to jedyne wyzwanie jakie pojawia się przed współczesnym pracownikiem. Sennett wskazuje, że aby dostosować się do panujących wymogów pracownik powinien również być nieustannie gotowy na podjęcie nowych zadań i obowiązków, czyli na pewnego rodzaju ryzyko, które zawsze pojawia się przy okazji zmiany warunków pracy, gdy pracujemy wśród nowych ludzi. Pracownik powinien być również gotowy do sprostania wymogowi przekwalifikowania się i na zmianę pracy na zupełnie innego rodzaju, zgodnie z potrzebami zakładu pracy. Posiadane kwalifikacje mogą okazać się niepotrzebne⁷⁶.

Od pracownika oczekiwana jest stała gotowość do sprostania takim zmianom. Innymi słowy pracownik powinien w sobie wykształcić zdolność do nieustannej adaptacji do zmieniających się warunków. Zdaniem Sennetta powoduje to, że każdy

⁷⁵ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt. s. 72.

⁷⁶ Por. Tamże, s. 70.

człowiek pracuje w poczuciu niepewności, że zmiana może dotknąć również jego. Sennett pisze: „Niepewność dzisiejszych czasów jest jednak dość osobliwa: ona istnieje, chociaż na horyzoncie nie widnieje żadna historyczna katastrofa. Jest wpleciona w codzienne praktyki prężnego kapitalizmu; niestabilność z założenia ma być czymś normalnym”⁷⁷.

Według Sennetta niestabilność w świecie kapitalizmu jest uznawana za coś zwyczajnego. Jeśli coś jest normalne, to należy to uznać za oczywistość i się temu czemuś podporządkować. W tym wypadku niestabilność pracy ma stać się naturalnym, normalnym elementem życia człowieka, czymś oczywistym, czyli oczekiwanym i niepoddawany pod dyskusję.

Elastyczności oraz niestabilność zatrudnienia budzi wśród ludzi obawę, a często nawet strach, że tracą kontrolę nad życiem i nad swoim czasem. Bezrobotność to stan, którego człowiek stara się uniknąć. Zwykły człowiek boi się utraty pracy i właśnie ów strach jest przyczyną zgody na przyjęcie na siebie nowych obowiązków, na przedłużanie czasu, który spędza w pracy. Jednym z praw pracownika chronionych kodeksem pracy jest odpoczynek⁷⁸, ale człowiek, który boi się utraty pracy, który jest świadomy elastyczności rynku oraz tego, że na jego miejsce czeka cała grupa chętnych, ma tendencję do zgadzania się na wszystkie wymagania pracodawcy. To również świadczy o korozji jego charakteru. Takiemu pracownikowi grozi wypalenie zawodowe, które jest efektem zwykłego przepracowania. W dzisiejszych czasach istnieje przyzwolenie na zbyt duże zaangażowanie się w pracę, na spędzanie długich godzin w miejscu pracy. Można odnieść wrażenie, że przesiadywanie w pracy ma pokazać jak konkretny pracownik jest ważny dla zakładu pracy, ile dla niego robi i jak bardzo się angażuje. Elastyczny wolny rynek pozostaje raczej niewrażliwy na tego typu działania, ponieważ liczy się zysk, a dobro człowieka nie jest prymarne.

Taka sytuacja stwarza warunki do uzależnienia się od pracy, czyli pracoholizmu. Podstawę tego nałogu psychicznego stanowi fakt, że człowiek odczuwa nadmierną potrzebę pracowania⁷⁹. Pracoholizm dotyka zwykle ludzi zaangażowanych w pracę, lubiących to, co robią. Pracoholik nie panuje ani nad czasem pracy, ani nad

⁷⁷ Tamże, s. 34.

⁷⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 (opracowane na podstawie późniejszych zmian), Dział Pierwszy, Rozdział II, Art. 14.

⁷⁹ Por. K. M. Wincewicz, *Kiedy praca staje się nałogiem, czyli kilka słów o pracoholizmie*, online <http://www.psychologia.edu.pl/czytelnia/133-praca/1518-kiedy-praca-staje-sie-nalogiem-czyli-kilka-slow-o-pracoholizmie-karolina-maria-wincewicz.html>, dostęp dnia: 10.11.2016.

ilością podejmowanych obowiązków. Wydaje mu się, że powinien więcej pracować, by mieć lepsze efekty. Czas wolny od pracy jawi się mu jako męczarnia, ponieważ jest jałowy i bezowocny. Pierwszymi skutkami ubocznymi są zaniedbywanie bliskich i znajomych, zarzucenie wszelkich pasji i hobby oraz stłumienie w sobie chęci na przyjemności. Praca staje się jedynym źródłem przyjemności, a co gorsza tylko działania z nią związane dla pracoholika mają sens. Z upływem czasu pojawiają się zmęczenie oraz choroby somatyczne. W następstwie tych zdarzeń okazuje się, że osoby takie nie tylko wypalają się w pracy, ale nie mają też dokąd wrócić, ponieważ rodzina i przyjaciele, dla których nie mieli czasu, dawno już odeszli. W konsekwencji pracoholicy zostają zwolnieni z pracy, dla której w istocie poświęcili wszystko. Firma nie może przecież obciążać się wypalonymi pracownikami, którzy nie przynoszą zysków tu i teraz. Sennett do problemu pracoholizmu bezpośrednio się nie odnosi, jest to jednak problem szeroko znany i wpływa znacząco na człowieka i jego kondycję.

Przeobrażenia na rynku pracy przyniosły pracownikom również problemy z założeniem rodziny. Sennett oczywiście nie uważa zmian na rynku pracy za jedyny powód problemów współczesnej rodziny, ale uważa je za znaczące, a nawet konstytutywne dla kondycji człowieka, a w konsekwencji oddziałujące również na rodzinę. Wymóg stałego dostosowywania się do zmian jakie spotykają człowieka w życiu zawodowym sprawia, że młodzi ludzie nie zawsze mają czas na znalezienie osoby, z którą mogliby założyć rodzinę, a nawet jeśli już taką osobę spotkali, nie mogą poświęcić jej wystarczająco dużo uwagi, by w odpowiedni sposób zbudować, a następnie podtrzymywać tę ważną relację. Przed formalnym założeniem rodziny często powstrzymuje świadomość niepewności zarobków i posiadania pracy w najbliższej przyszłości. Wnioski wypływające z analizy pism Sennetta potwierdzają badania CBOS wykonane w Polsce w lutym 2008 roku. Jak podaje CBOS już parę lat temu

„(...) mniej więcej dwie piąte badanych uważało, że kobiety nie chcą zakładać rodziny z uwagi na fakt, że może to stanowić przeszkodę w ich karierze zawodowej (40%), jak również z tego względu, że nie mają odpowiednich warunków mieszkaniowych (39%). Ponad jedna trzecia respondentów wymieniła w tym względzie (...) ich obawę przed

pogorszeniem własnej sytuacji materialnej w związku z założeniem rodziny (35%)”⁸⁰.

Bez stabilizacji i możliwości planowania założenie rodziny jawi się młodym ludziom jako coś trudnego. Poczucie niepewności i zagrożenia z powodu zmienności świata nie pomaga w podejmowaniu wiążących decyzji. Oczywiście można zarzucić Sennettowi niedostrzeganie prostego faktu, że do pewnego stopnia człowiek nigdy nie jest pewny swojego jutra. Ludzie zakładali rodziny i mieli dzieci również w czasie wojen. Jednak wolnorynkowa gospodarka poza wymienianymi przez Sennetta elastycznością i niepewnością przynosi ze sobą również możliwość swobodnego działania, osiągania osobistego sukcesu. Rodzina coraz częściej postrzegana jest jako wyzwanie.

Przyczyną, która powoduje, że człowiek czuje się bardziej zagrożony niż kiedykolwiek w przeszłości jest fakt, że nieustannie wymaga się od niego elastyczności. Dla Sennetta elastyczność rynku pracy jest zjawiskiem, które powoduje daleko idące zmiany w życiu człowieka, który pracuje. Elastyczność, tak jak rozumie ją Sennett, oznacza gotowość ludzi pracujących do dostosowania się do ciągle zmieniających się potrzeb rynku. Elastyczność rynku pracy pozwala gospodarkom na szybkie obniżanie bezrobocia, poprzez błyskawiczne tworzenie nowych miejsc pracy, nowych stanowisk, a czasem nawet nowych zawodów⁸¹. Aby osiągnąć cel jakim jest zwiększenie zatrudnienia na rynku pracy koreluje się wysokość zarobków z wydajnością pracy oraz zaostrza się przepisy dotyczące przyznawania zasiłków dla bezrobotnych przy równoczesnym zmniejszeniu dostępności do nich⁸².

Ponad to, jednym z elementów uelastycznienia rynku pracy jest forma zatrudnienia na niepełny etat, na umowę zlecenie, umowę o dzieło lub podobne, które nie dają pracownikowi prawa do świadczeń socjalnych. Podobnie zmiana formy zatrudnienia pracowników dotychczas etatowych na samozatrudnienie jest efektem postępującej elastyczności. Pojawiają się również nowe nietypowe rozwiązania dotyczące czasu i miejsca pracy. Umowa o pracę w wymiarze zero godzin to popularna na Wyspach Brytyjskich forma zatrudniania pracowników. Polega ona na tym, że pracownik ma być stale przygotowany na wezwanie do przyjścia do pracy,

⁸⁰ R. Boguszewski, *Kontrowersje wokół różnych zjawisk dotyczących życia małżeńskiego i rodzinnego. Komunikat z badań*, Warszawa 2008, s. 2 – 3, online: http://www.federa.org.pl/dokumenty_pdf/badania/Kontrowersje_zycie%20rodzinne_CBOS_08.pdf, dostęp dnia: 12.12.2016.

⁸¹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 66 - 67.

⁸² Ciekawym zjawiskiem jest tzw. workfare, czyli system, w którym bezrobotni otrzymujący zasiłek muszą wykonywać w zamian jakąś pracę. Por. G. Standing, *Karta prekariatu*, dz. cyt., s. 284 - 289.

a jego płaca zależy od ilości przepracowanych w miesiącu godzin. Odnośnie umowy zero godzin możemy przeczytać:

„Pracownicy mają zezwolenie na bycie zatrudnionym wyłącznie w jednej firmie, muszą być pod stałym zasięgiem telefoniczny, a to wszystko bez gwarancji otrzymania pacy”⁸³.

Sytuacja jest korzystna dla pracownika tylko wtedy, gdy ma dużo wypracowanych godzin w miesiącu. Jeżeli jednak nie przepracuje ani jednej godziny, pracodawca nie ma obowiązku odprowadzać za niego żadnych składek. Nie jest wymagane również wypłacenie wynagrodzenia i nie obejmuje ubezpieczenie społeczne. Jego sytuacja jest wtedy znacznie gorsza, niż osoby bezrobotnej zarejestrowanej w urzędzie pracy. Nieustanne oczekiwanie na telefon wzywający do pracy jest dla pracownika zatrudnionego na umowę o pracę zero godzin bardzo stresujące i trzyma go w stałym poczuciu niepewności. Z kolei dla pracodawcy, który musi dostosowywać zapotrzebowanie na swoje towary i usługi do aktualnych wymogów rynku jest to opcja bardzo atrakcyjna, ponieważ w chwili, gdy przychodzi recesja nie trzeba nikogo zwalniać, a w momencie zwiększonego zapotrzebowania na pracę nie trzeba szukać pracowników - ma ich pod telefonem⁸⁴.

Jak pokazuje Sennett rynek pracy jest wtedy naprawdę elastyczny, kiedy zarówno pracownicy jak i pracodawcy odnoszą korzyści, kiedy firmy nie mają problemu ze zwalnianiem pracowników, a z kolei pracownicy – przynajmniej teoretycznie – nie mają problemu ze znalezieniem nowej pracy. Wydaje się to być rozwiązanie optymalne, w praktyce okazuje się ono korzystne głównie dla firm, zaś w przypadku pracowników powoduje poczucie niepewności zatrudnienia. Sennett trochę metaforycznie pisze o tej sytuacji: „Ocaleni, miast triumfować nad tymi, których pokonali w wyścigu, drżeli na myśl o tym, że wkrótce to na ich głowę może spaść topór”⁸⁵. Nawet pracownik, który osiąga sukces w pracy, awansuje i czuje się doceniany, powinien być świadomy tego, że ze względu na obowiązującą elastyczność, w każdej chwili może zostać zwolniony i zmuszony do szukania nowej pracy. Nie zawsze jednak praca, którą znajdzie będzie odpowiednia. Pracownicy

⁸³ K. Toczyńska, *Umowa o pracę w wymiarze zero godzin*, ENGLAND.PL, <http://www.England.pl/aktualnosci/finanse-gospodarka/news.html?n=3234>, dostęp dnia: 12.11.2016.

⁸⁴ Por. M. Czarnecki, *Brytyjczycy na umowach zero godzin. Pracodawcy dzwonią wtedy, kiedy jest robota*, [w:] www.wyborcza.pl, artykuł z dn. 02.05.2014, http://wyborcza.pl/1,76842,15890593,Brytyjczycy_na_umowach_zero_godzin_Pracodawcy_dzwonia.html, dostęp dnia: 13.11.2016.

⁸⁵ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 61.

muszą być wciąż gotowi na podejmowanie nowych wyzwań, na przekwalifikowanie się, na zmianę czasu i stylu pracy. Jednym słowem, zgodnie z tym, co prezentuje Sennett, można przyjąć, że mają być tak elastyczni, jak czasy w których przyszło im pracować.

Wymaganie stałej gotowości do dopasowywania się, ciągłe obawy, niepewność, brak poczucia bezpieczeństwa pracy i nieustanne związane z tym poczucie zagrożenia niszczą według Sennetta charakter człowieka, o którym była mowa powyżej. Elastyczność rynku, konieczność i gotowości na zmiany, Sennett wydaje się oceniać jednoznacznie negatywnie jako destrukcyjnie wpływające na człowieka: „W praktyce (...) elastyczność przejawia się głównie w działaniu sił, które zginać mają ludzkie karki”⁸⁶. Innymi słowy elastyczność jest dobra dla gospodarki, dla wypracowywania zysku, dla rozwoju rozumianego jako rozwój pod względem materialnym, ale nie przede wszystkim dla człowieka jako człowieka.

Guy Standing, współczesny badacz rynku pracy, mówi w tym kontekście o zjawisku prekaryzacji umysłu. Umysł sprekaryzowany posiada człowiek, który zmuszony jest do życia „krótkoterminowego”, życia w którym długoterminowe planowanie nie jest możliwe, a przynajmniej jest ono mocno utrudnione, ponieważ ze względu na charakter i rodzaj pracy człowiek nie jest w stanie i nie może cokolwiek planować w dłuższej perspektywie⁸⁷. Nie jest pewien jakimi środkami będzie dysponować, a to powoduje, że wszelkiego rodzaju plany związane z finansami są utrudnione. Sprekaryzowany umysł według Standinga ma:

„(...) uszkodzone procesy konsolidacji pamięci długotrwałej, która jest podstawą dla tego, co pokolenia ludzi zwykli postrzegać jako inteligencję – dla zdolności rozumowania przez złożone procesy i tworzenia nowych idei czy ścieżek wyobraźni”⁸⁸.

Taki stan umysłu jest zdaniem Standinga efektem elastyczności rynku pracy i permanentnego stanu niepewności, w którym żyje człowiek bez stałego zatrudnienia. Takie założenie wydaje się zbieżne ze stawianą przez Sennetta diagnozą dotyczącą korozji charakteru, jaka ma miejsce, gdy rzeczywistość ludzkiego życia jest zbyt

⁸⁶ Tamże, s. 55.

⁸⁷ Por. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, przeł. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak, wyd. PWN, Warszawa 2014, s. 63 – 64.

⁸⁸ Tamże, s. 64.

elastyczna, zbyt zmienna i nieprzewidywalna, co wiąże się ze zbyt dużym poziomem poczucia niepewności.

2. Nowy kapitalizm

Richard Sennett wydaje się bardzo trafnie diagnozować współczesną sytuację na rynku pracy. Pojęcie elastyczności (*flexibility*) opisuje wnikliwie i szeroko. Jednak głębsza analiza tego, co pokazuje Sennett rodzi pytanie jak to się stało, że przyszło nam żyć w takich czasach? W wyniku jakich procesów zapoczątkowanych przez człowieka, gospodarka tak się zmieniła, że zaczęło brakować pracy, a ta dostępna dla pracowników jest dostosowana do wymogu elastyczności? Próba odpowiedzi na te pytania pokazuje, że pewne gospodarcze przemiany rozpoczęły się dawno temu i to one odpowiadają za obecną sytuację. W tym kontekście Richard Sennett mówi o zjawisku, które nazywa nowym kapitalizmem, naznaczonym między innymi elastycznością.

2.1 Elastyczność kapitalistycznego świata

Według amerykańskiego myśliciela elastyczność ujawnia się za pośrednictwem trzech cech współczesnego systemu władzy: „System władzy ukryty za fasadą współczesnych form elastyczności opiera się na trzech elementach: wymyślaniu instytucji wciąż od nowa, elastycznej specjalizacji produkcji oraz koncentracji władzy bez centralizacji”⁸⁹. Pierwsza z nich, mówiąca o nieustannym wymyślaniu instytucji od nowa w praktyce, polega na wprowadzaniu do przedsiębiorstw zmian takich, jak reorganizacja, zwalnianie pracowników i dostosowywanie produkcji do nowych potrzeb rynku⁹⁰. Dzieje się tak nie tylko dlatego, że dana firma ma kłopoty i tych zmian potrzebuje, ale również dlatego, że wprowadzanie zmian jest finansowo opłacalne. Co więcej nawet samo wykazanie się zdolnością do wprowadzania zmian powoduje, że firma zyskuje na wartości. Sennett pisze:

⁸⁹ Por. R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 57.

⁹⁰ Por. Tamże, s. 57.

„Całkiem rentowne spółki wywraca się do góry nogami i porzuca sprawnych pracowników, zamiast wynagrodzić, zwalnia się lub przenosi w inne miejsce tylko z tego powodu, że organizacja musi na rynku udowodnić swoją zdolność do zmiany”⁹¹.

Żyjemy w świecie kapitalistycznym tak bardzo nastawionym na zysk, że jak pokazuje Sennett, dla zwiększenia wartości firmy dobrze jest, by ta wykazywała się samą gotowością i otwartością na zmiany. Nie ważne, czy w danym momencie potrzebna jest jej w ogóle jakaś restrukturyzacja, ważne, że firma jest gotowa to zrobić. Wiele firm, zdaniem Sennetta, przeprowadza właśnie takie zmiany tylko po to, by uchodzić za nowoczesne. Pytanie jednak: czy zaniechanie przeprowadzenia zmian lub wykazanie się brakiem gotowości na zmiany nie spowodowałoby stopniowego upadku firmy? Być może zmiana powinna być przeprowadzana właśnie wtedy, gdy jeszcze nie jest potrzebna, ponieważ przeciwdziała to kryzysom w firmie i umożliwia trwanie firmy w stanie niepogorszonym. Problem jednak w tym, że nie wiadomo, co by się stało, gdyby zmiana nie została przeprowadzona, a na ryzyko upadku żadna firma nie chce sobie pozwolić. Zamiast tego przyzwala na zmiany i podporządkowuje się panującym na rynku trendom. W ten sposób gotowość do zmian wydaje się być optymalną współczesną strategią przetrwania.

Drugą cechą charakterystyczną współczesnego systemu władzy ujawniającą jego elastyczność jest tak zwana elastyczna specjalizacja⁹². Jest ona czymś przeciwnym do fordyzmu⁹³, ponieważ polega na szybkim dostarczeniu na rynek nowych i zróżnicowanych produktów. Jest to możliwe dzięki współczesnej technologii i szybkim komputerom. Przeprogramowywanie produkcji potocznie zwane „przestawianiem się” na wytwarzanie innego produktu, na który rynek wysyła zapotrzebowanie, nie stanowi obecnie żadnego problemu. Odbywa się to błyskawicznie i nie trzeba do tego przebudowywać całych taśm produkcyjnych ani zatrudniać nowych ludzi.

⁹¹ Tamże, s. 62.

⁹² Por. Tamże.

⁹³ Fordyzm to forma organizacji pracy, która została wprowadzona przez Henry’ego Forda w jego fabrykach samochodów. Praca ta, była tak zorganizowana, że każdy pracownik stał przy taśmie i przez cały dzień wykonywał ściśle określone czynności. Robotnicy byli zatrudnieni na stały etat, pracowali w stałych godzinach pracy i za stałą pensję. Ford chwalił się tym osiągnięciem, ponieważ dzięki temu jego pracowników było stać na samochody, które sami robili. Z założenia bowiem ford miał być autem dla każdego. Pracownicy mogli również zaciągać kredyty i kupować domy. Bardziej szczegółowo fordyzm jest omówiony w rozdziale II podpunkcie 3.2 tej pracy. Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 45 - 53. Por. także: A. Aldridge, *Konsumpcja*, przeł. M. Żakowski, wyd. Sic!, Warszawa 2006, s. 47 - 57.

Ostatnią cechą współczesnego systemu, na którą wskazuje Sennett, jest koncentracja bez centralizacji. Struktura firm przypomina raczej sieć różnych oddziałów, w których realizuje się poszczególne zadania, niż piramidę, gdzie na szczycie stoi jeden człowiek rozdzielający wszystkim poszczególne prace do wykonania. Każdy zespół, czy oddział odpowiedzialny jest za swoje zadanie i z jego realizacji jest rozliczany. Jednak w każdej chwili może on zostać przeorganizowany lub w razie braku wyników jego zadanie może zostać przekazane do realizacji innej grupie pracowników. Wszystko dzieje się bardzo szybko i nie potrzeba do tego decyzji poszczególnych szefów na kolejnych szczeblach. Struktura firmy przypomina bowiem sieć, która jest znacznie bardziej elastyczna niż struktura piramidy. Jednak, jak zauważa amerykański myśliciel, struktura takiej nowej firmy „nie jest już tak przejrzysta, jak było to w wypadku dawnych hierarchicznych piramid, stała się ona pogmatwana i mniej klarowna”⁹⁴. Patrząc na nią z zewnątrz rzeczywiście można dostrzec, że jej struktura jest skomplikowana, jednak brak klarowności, o którym pisze Sennett, pozwala na szybkie reagowanie na zmiany zapotrzebowania na rynku.

Wskazane przez Sennetta trzy cechy elastyczności współczesnego systemu władzy przenikają się wzajemnie i powodują, że firmy, organizacje, biura itp., aby spełnić wymagania rynku, eksperymentują między innymi z czasem pracy pracowników⁹⁵. Okazuje się, że coraz więcej ludzi pracuje na część etatu, nie zawsze w tych samych godzinach i nie zawsze codziennie⁹⁶. Istnieją również tacy pracownicy, którzy swoje obowiązki zawodowe wypełniają siedząc przed komputerem w domu. Taki podział pracy nie powoduje jednak zaniku kontroli nad działalnością pracowników i terminowym wywiązywaniem się przez nich z powierzonych zadań. Rozliczani są oni bowiem za pośrednictwem komputerów i internetu, na bieżąco, przez ludzi, którzy bezpośrednio odpowiadają za realizację danego zadania. Można śmiało wysunąć wniosek, że obecnie kontrola nad pracownikiem stała się wbrew pozorom jeszcze bardziej bezpośrednia i dzięki temu silna. Tak o tym zjawisku pisze Sennett:

⁹⁴ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, s. 70.

⁹⁵ Chodzi tu także o omówione już zjawisko *flextime*, czyli ruchomego czasu pracy.

⁹⁶ Wcześniej w kontekście zjawiska niepewności, które utrudnia człowiekowi kształtowanie swojego charakteru opisane były sposoby zatrudnienia pracowników na umowę o dzieło, zlecenie lub umowę o pracę zero godzin. Mowa była również o *flextime*, które z założenia miało ułatwiać pracę człowiekowi, ale w świecie stałych zmian utrudnia zarządzanie własnym czasem, ponieważ pracownik nigdy nie wie kiedy zostanie wezwany do pracy z racji nie posiadania stałych godzin pracy i braku wiedzy o dniach wolnych od pracy. Zob. rozdział I podpunkt 1.3 tej pracy.

„Czas – zarówno czas instytucji, jak i pojedynczych ludzi – został wypuszczony z dawnej żelaznej klatki, ale podporządkowano go nowym formom odgórnej kontroli i nadzoru. Nadeszła era nowej władzy. Elastyczność zrodziła bałagan, ale nie wolność”⁹⁷.

Elastyczność, jak wydaje się zakładać Sennett, dała ludziom możliwość wykonywania pracy nawet poza domem, umożliwiła pracę pozornie w dogodnych dla pracowników godzinach, czyli przynajmniej teoretycznie dała pracownikom większą swobodę, niż praca etatowa za biurkiem u boku szefa. Pracodawcy korzystając ze współczesnej technologii w każdej chwili mogą sprawdzić postępy pracownika w pracy (np. przez kamery umieszczone w miejscu pracy, przez wgląd „na żywo” w komputer na jakim pracuje). To wszystko sprawia, że pracownik czuje się osaczony, jakby nieustannie przyglądał się mu „wielki brat” lub był więźniem panopticonu⁹⁸. Sennett pisze:

„Wiele spośród przeprowadzonych obecnie badań skłania ku stwierdzeniu, że nadzór nad pracującymi poza biurem jest często większy niż nad tymi, którzy pozostają w budynku firmy”⁹⁹.

Pozorna wolność jaką miała przynieść elastyczność, przerodziła się w jeszcze większą kontrolę. Ta z kolei mimo wszystko zapewnia statystyczne podniesienie jakości pracy, a pracownikowi pomaga w spełnianiu stawianych przed nim wymogów.

Trzy wskazywane przez Sennetta zjawiska wspierające elastyczność to stała zmienność firm – zgodnie z panującymi trendami na rynkach; elastyczna specjalizacja, ze względu na którą towar błyskawicznie wysyłany jest na rynek dzięki możliwości szybkiej zmiany produkcji. Wreszcie trzecia cecha wzmacniająca elastyczność to koncentracja bez centralizacji, czyli istnienie wielu grup, które w razie potrzeby mogą się zastąpić w wykonywanych obowiązkach. Z punktu widzenia czysto ekonomicznego wskazywane przez Sennetta systemowe rozwiązania są jak najbardziej korzystne, ponieważ przynoszą zysk oraz podnoszą jakość pracy oraz wytwarzanych produktów. Problem jednak polega na tym, że ekonomiczne korzyści nie przekładają się na korzyści pozaekonomiczne, a sam Sennett będzie mówił o upadku kultury, stanowiącym efekt wykształcenia się nowego kapitalizmu¹⁰⁰.

⁹⁷ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 74.

⁹⁸ Odnośnie panopticonu zob. J. Bentham, *The panopticon writings*, wyd. Verso, London, New York 1995.

⁹⁹ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 73.

¹⁰⁰ Sennett jest zwolennikiem materializmu kulturowego, ale jednoznacznie odcina się od utożsamiania tego pojęcia z marksizmem oraz ze współczesną konsumpcją. Sennett chce, by kultura materialna odnosiła się do rzeczy wytwarzanych przez ludzi (dzieła sztuki, przedmioty użytkowe) oraz do całej

2.2 Przyczyny elastyczności świata

Richard Sennett jako główną przyczynę uelastycznienia świata podaje zmiany technologiczne takie jak przede wszystkim komputeryzacja¹⁰¹, która ma być również przyczyną fragmentaryzacji ludzkich umiejętności oraz zastępowania ludzi w myśleniu przy pracy¹⁰². Kolejnym zatem problemem, który może nurtować, a o którym Sennett prawie nie wspomina, jest pytanie jak to się stało, że pracujący człowiek znalazł się w sytuacji, w której w świecie pracy nie ma dlań nic pewnego? Co jest przyczyną pojawienia się wymogu ciągłej elastyczności?

Przyczyna elastyczności świata sięga swoimi korzeniami dość głęboko. Pierwszym czynnikiem jaki miał na nią wpływ była pierwsza rewolucja przemysłowa. W czasach średniowiecznych człowiek zależny był od wielu zmiennych, których układy i działania pozostawały od niego całkowicie niezależne. Nie panował nad pogodą, żyznością gleby, wszystkie czynności wykonywał ręcznie. Był wówczas zdany jedynie na siebie i siłę własnych mięśni. Sytuacja zaczęła ulegać zmianie, gdy wybuchł wyż demograficzny w XVIII wieku (głównie w Anglii). Okazało się wówczas, że potrzeby rynku znacznie przerastają dotychczasowe możliwości produkcyjne człowieka. Na szczęście wraz z rozwojem myśli technicznej, na rynku zaczęły pojawiać się nowe wynalazki, które pomogły wyjść z tej kryzysowej sytuacji. Jednym z przełomowych innowacji był silnik parowy, którego zaczęto powszechnie używać jako pomocy w wykonywaniu pewnych prac ręcznych w przemyśle drukarskim, tkackim, czy wydobywczym. To wzrost produktywności oraz obniżka cen okazały się bezpośrednimi skutkami używania nowych wynalazków w procesach produkcji. Po pewnym czasie pojawił się także inny, długofalowy efekt, nowe maszyny zaczęły zastępować ludzi w pracy. Stały się najlepszym z możliwych robotników: były silne, wydajne, zawsze gotowe do najcięższej pracy, a przede wszystkim były tańsze od pracy ludzkich rąk.

wiedzy, przy pomocy której te przedmioty zostały zrobione. Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 15 - 17.

¹⁰¹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 85.

¹⁰² Por. Tamże, s. 94 - 95 lub s. 87.

Druga rewolucja przemysłowa, którą Jeremy Rifkin datuje na okres od 1880 roku do wybuchu pierwszej wojny światowej¹⁰³, przyniosła skutki analogiczne jak pierwsza. Rifkin pisze:

„Podobnie jak w przypadku rewolucji pary, ropa naftowa, elektryczność oraz towarzyszące im wynalazki drugiej rewolucji przemysłowej w dalszym ciągu przenosiły ciężar pracy człowieka na maszynę. W górnictwie, rolnictwie, transporcie i wytwórczości, nieożywione źródła energii oraz maszyny zasilają, wzmacniają, a wreszcie zastępowały pracę ludzi i zwierząt w coraz większej liczbie zadań”¹⁰⁴.

W świecie pracy pojawiało się coraz więcej maszyn, w efekcie coraz więcej ludzi pozostawało bez pracy. Tak jak początkowo ludzi, których maszyny wyparły z pracy na roli wchłonął przemysł, tak teraz części pracownikom udało się znaleźć pracę w sektorze usług.

Sytuacja ta z biegiem czasu również uległa zmianie. Wraz z nastaniem trzeciej rewolucji przemysłowej, która rozpoczęła się tuż po zakończeniu drugiej wojny światowej, także i pracownicy świadczący bezpośrednie usługi innym ludziom zaczęli tracić pracę. Zdaniem Rifkina widać to dobrze na prostym przykładzie. Dawniej, aby wypłacić pieniądze należało iść do banku, gdzie kasjer wypłacał żadaną kwotę. Dziś wystarczy podejść do bankomatu, który całą tę operację wykona bezbłędnie za człowieka. Robi to całą dobę i najczęściej znajduje się tuż za rogiem. Maszyna myśląca odebrała kasjerowi pracę¹⁰⁵.

Automatyka i automatyzacja są symbolami trzeciej rewolucji przemysłowej. Jest to proces, który trwa i ma nieustanny wpływ na kurczenie się dotychczasowego rynku pracy dla człowieka. Co rusz wymyślane i konstruowane są nowe maszyny, które mają za zadanie usprawnić pracę ludzkich rąk, w efekcie przynosząc nowe zwolnienia ludzi z pracy.

Wszystkie etapy rewolucji przemysłowej prowadziły do sytuacji, w której jakaś konkretna grupa ludzi traciła pracę. Wcześniej jednak udawało się przynajmniej większej części zwolnionych pracowników znaleźć zatrudnienie w innym sektorze gospodarki. Współcześnie rynek pracy jest nasycony maszynami i tym samym pozostaje niewiele miejsc pracy dla zwykłych ludzi, którzy nie posiadają

¹⁰³ Por. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, dz. cyt., s. 86.

¹⁰⁴ Tamże.

¹⁰⁵ Por. Tamże, s. 186 - 190.

specjalistycznego wykształcenia pozwalającego tworzyć, serwisować, testować i naprawiać maszyny. Rozwój techniki zmienia charakter ludzkiej pracy, znikają dotychczasowe miejsca zatrudnienia i dla zwykłego człowieka pracy po prostu zaczyna brakować. Odpowiedzialnym za to Rifkin czyni kapitalistyczne dążenia do osiągnięcia jak największego zysku jak najmniejszym kosztem, czyli dominację myślenia ekonomicznego i *homo oeconomicus*¹⁰⁶. Zatrudnianie ludzi zawsze wiąże się z dużym kosztem dla pracodawcy. Człowiek pracuje tylko określoną liczbę godzin w ciągu dnia. Zastąpienie „czynnika ludzkiego” maszyną jest dla przedsiębiorcy czystym zyskiem. Obecnie trwa jeszcze wymiana ludzi na maszyny, dlatego dla zwykłego człowieka pracy jest coraz mniej. Nie jest to jedyna przyczyna obkurczania się rynku pracy. Kapitalistyczna zasada maksymalizacji zysku spowodowała wprowadzenie nowych reguł, za pomocą których osiąga się jeszcze większe dochody jeszcze mniejszym kosztem.

Sennett w swoich analizach nie porusza tematu wpływu rewolucji przemysłowej na elastyczność pracy tak, jak to zostało powyżej omówione, ale wielokrotnie opisuje jej skutki w sposób podobny do analiz Rifkina, dlatego uzupełnienie myśli Sennetta rozważaniami o przyczynach elastyczności wydawało się niezbędnym zabiegiem.

2.3 Zasady rządzące elastycznym światem

Sennett wskazuje, że światem współczesnym, tym światem, który stał się elastyczny, rządzą określone zasady: elastyczność, *reengineering* czy globalizacja. Autorzy tacy jak np. Rifkin wśród wspomnianych zasad wymieniają dodatkowo automatyzację i komputeryzację, oszczędną produkcję oraz *just in time*. O niektórych z nich Sennett mówi nie jako o zasadach, lecz np. czynnikach defragmentujących świat ludzkiej pracy (automatyzacja i komputeryzacja). Dzięki zasadom, możliwe jest spełnienie jednego z podstawowych wymogów wolnego rynku jakim jest osiągnięcie zysku i stałe jego zwiększanie.

Pierwszą zasadą, która przynosi maksymalizację zysków jest wspomniana wcześniej automatyzacja. Jak podkreśla Rifkin, sam twórca określenia „dział

¹⁰⁶ Paradygmat *homo oeconomicus* został stworzony przez Johna Stuarta Milla jako teoretyczny model. Por. J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, wyd. PWN, Warszawa 2002, s. 263.

automatyzacji” Del Harder w 1947 roku nie przypuszczał, że „świeżo opierzony przemysł komputerowy rozwinie się tak bardzo szybko, iż ludzie wkrótce będą utożsamiać automatyzację z komputeryzacją”¹⁰⁷. Najprawdopodobniej wpłynęły na to dwa czynniki. Wcześniej ludzie zwalniani z pracy z powodu „zatrudnienia” w ich miejsce automatów znajdowali pracę w innym sektorze gospodarczym, więc maszyny nie były przez pracowników postrzegane aż tak negatywnie. Po drugie, obecnie wszystkie maszyny są sterowane komputerami, często wyposażone są w tzw. sztuczną inteligencję. Dlatego proces zastępowania przez nie człowieka w pracy kojarzy się bardziej z komputeryzacją niż z automatyzacją. Abstrahując od tego, jak ten proces się nazywa, skutek jest jeden: ludzie pozbawiani są pracy. Ich miejsca pracy są zajmowane przez szybkie, bezobsługowe maszyny¹⁰⁸.

Nie jest jednak tak, że proces automatyzacji można ocenić tak jednoznacznie negatywnie. Automaty zastępują człowieka również tam, gdzie wykonywana przez niego wcześniej praca była niebezpieczna. Początkowo głównym zadaniem automatyzacji było zastępowanie człowieka przez maszyny w miejscach niebezpiecznych, gdzie panowały trudne i uciążliwe warunki¹⁰⁹. Automatyzacja i komputeryzacja przyniosły człowiekowi jednocześnie nieocenioną pomoc oraz ogromny problem zaniku tradycyjnych miejsc pracy. Maszyny mogą zastąpić człowieka zarówno przy ciężkiej i niebezpiecznej pracy, jak i przy pracy, którą człowiek mógłby nadal wykonywać, gdyby nie szybsze i bezbłędnie pracujące automaty. Maszyny są dokładniejsze, precyzyjniejsze i wytrzymalsze niż człowiek. Dzięki nim możliwa jest też szybka i tania produkcja.

Drugą zasadą, która ogranicza dostępność miejsc pracy jest szeroko pojęty *reengineering*. „Twórcy *reengineeringu* M. Hammer i J. Champy definiują [tą] metodę jako przebudowę procesów zarządzania, zalecając odrzucenie zasad obowiązujących dotychczas w organizacji i zarządzaniu oraz pozbycie się ograniczeń w konkurencji globalnej”¹¹⁰. Dla Sennetta *reengineering* to:

¹⁰⁷ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 93 - 94.

¹⁰⁸ Por. Tamże, s. 186 - 190.

¹⁰⁹ *Automatyzacja – to już konieczność?*, [w:] Fakty Magazyn Gospodarczy, <http://magazynfakty.pl/automatyzacja-juz-koniecznosc/>, dostęp dnia: 09.10.2016.

¹¹⁰ A. Wodecka-Hyjek, *Współczesne koncepcje zarządzania narzędziem doskonalenia urzędów administracji samorządowej*, [w:] „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae”, Rok 17, Nr 1/2013, Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2013, s. 201.

„(...) zakłęcie mające wyczarować lepszą organizację pracy, którą osiąga się właśnie poprzez radykalne zerwanie z przeszłością”¹¹¹.

W przedsiębiorstwach i korporacjach *reengineering* najczęściej polega na spłaszczeniu struktury firmy w taki sposób, by pozostawić jedynie samo kierownictwo i pracowników najniższego rzędu. W ten sposób eliminuje się z pracy kierownictwo niższego szczebla, które zastępuje się odpowiednim podziałem pracy.

Kolejna zasada, trzecia, która zmieniła podejście do wytwarzania produktów, została wprowadzona po drugiej wojnie światowej przez japońską firmę samochodową Toyota. Nowy system nazwano „oszczędną produkcją”. Rifkin definiuje ją następująco: „naczelną zasadą nowego systemu jest połączenie nowych technik zarządzania z coraz bardziej skomplikowanymi maszynami po to, by produkować więcej przy mniejszych nakładach materiałów i siły roboczej”¹¹². Sedno nowego pomysłu polegało na tym, by w zautomatyzowanej fabryce pracowało jak najmniej dobrze wykwalifikowanych pracowników, którzy mogliby realizować indywidualne zamówienia klientów. Japończycy odeszli zatem od masowej produkcji jednakowych samochodów, na rzecz elastycznego dostosowania się do zamówienia klienta. W ten sposób zmniejszyli zatrudnienie i stali się bardziej konkurencyjni na rynku samochodowym. Ich produkt końcowy był dopasowany do konkretnego zamówienia, konkretnych potrzeb. W tamtym czasie oznaczało to całkowicie nowe podejście do klienta. Do tej pory wytwarzane rzeczy, by przyspieszyć ich produkcję, były jednakowe. Teraz, dzięki wykwalifikowanej i dobrze dobranej kadrze, udało się uzyskać szybką, a jednocześnie zindywidualizowaną produkcję.

Japończycy wprowadzili w swoich fabrykach jeszcze jedną zasadę zwaną *just-in-time*. Według Jeremy’ego Rifkina zasada ta polega na ciągłym dostarczaniu do fabryki potrzebnych do produkcji części przy jednoczesnym monitorowaniu pojawiających się sytuacji kryzysowych¹¹³. Dzięki takiemu podejściu firmy oszczędzały pieniądze na magazynowaniu części i ludziach zatrudnionych przy ich składowaniu oraz stawały się stale przygotowane na klienta.

Jednym z największych zjawisk jakie ma wpływ na zmniejszanie się ilości miejsc pracy jest globalizacja. Najogólniej rzecz ujmując globalizacja gospodarki to „złożony, wielowymiarowy proces pogłębiania międzynarodowego podziału pracy,

¹¹¹ R. Sennett. *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 59.

¹¹² J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 129 - 130.

¹¹³ Por. Tamże, s. 133-135.

zwiększenia obrotów handlu międzynarodowego, nasilenia przepływów kapitału, ludzi, technologii i towarów, przenikania się kultur i narastania zależności między krajami, zapoczątkowany w latach 80. XX w. i występujący również współcześnie”¹¹⁴. Z punktu widzenia zagadnienia pracy, to właśnie proces jej podziału wpływa najbardziej na utratę pracy przez konkretne grupy ludzi. W wyniku przenoszenia przez przedsiębiorstwa fabryk do krajów, w których siła robocza jest dużo tańsza, dotychczasowi pracownicy tracą pracę¹¹⁵. Jak podkreśla Sennett, w tym mechanizmie przenoszenia nie chodzi tylko o zatrudnienie mniej wykształconych ludzi, którym dzięki temu można mniej zapłacić. Sedno problemu leży w tym, że najczęściej w krajach ubogich również zatrudnia się odpowiednio wykształconych pracowników, ale płaci się im mniej, niż w swoich pierwotnych zakładach¹¹⁶. W ten sposób przedsiębiorcy obniżając swoje koszty, potęgują zysk. Wzrost zysku odbywa się jednak często kosztem człowieka, a to Sennett ocenia negatywnie.

Nowe maszyny wymyślane przez człowieka dla człowieka i mnogość mechanizmów ekonomicznych mających na celu podniesienie zysków przedsiębiorców sprawiają, że dla człowieka pracy jest coraz mniej. Człowiek, który utraci pracę ma problem ze znalezieniem następnej. Nawet jeśli ją stosunkowo szybko znajdzie, skazany jest na strach przed czyhającym na niego zwolnieniem, bo widzi, że jego firma przechodzi ciągle restrukturyzacje, wprowadza nowe maszyny, elastycznie dostosowuje się do potrzeb rynku, a przez to zwalnia ludzi. Tymczasem „ciągle zmieniające się warunki pracy w reorganizowanych i automatyzowanych zakładach wywołują stres i narażają na szwank zdrowie pracowników, a także powodują poczucie braku stabilności. Wielu pracowników nie może znaleźć stałego zatrudnienia i związanego z nim poczucia bezpieczeństwa”¹¹⁷.

Z takich to właśnie powodów, także zdaniem Sennetta, człowiek traci pewność siebie. Chęć zysku i pomnażania dóbr sprawiły, że powinien nieustannie elastycznie się dostosowywać do nowych wymagań rynku, pracodawcy oraz jego zaleceń. Powinien ciągle od nowa zmieniać się, by utrzymać się w pracy (np. zostawać po

¹¹⁴ Internetowe wydanie Słownika Języka Polskiego PWN, hasło: *globalizacja gospodarki*, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/globalizacja-gospodarki;3905882.html>, dostęp dnia: 12.09.2016.

¹¹⁵ Por. R. Sennett, *This is not the kids' problem*, theguardian, online <https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jul/04/unemployment-not-kids-problem>, dostęp dnia: 12.12.2016.

¹¹⁶ Por. R. Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, przeł. G. Brzozowski, K. Osłowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2010, s. 71.

¹¹⁷ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 243.

godzinach, zmienić godziny pracy, a czasem nawet jej miejsce, ciągle się doksztalcać). Ma być elastyczny.

3. Więzy międzyludzkie

Jak pokazuje Sennett charakter człowieka na skutek zmian w rzeczywistości ludzkiej pracy ulega korozji. Jego analizy dają jasno do zrozumienia, że obecnie coraz mniej ludzi może poszczycić się silnym i mocnym charakterem. Dodatkowo chwiejność i nietrwałość współczesnego systemu pracy, jaką obserwuje Sennett, pozwala mu na wyciągnięcie wniosku, że „«Nic na długo» kładzie kres długoterminowym działaniom, przecina więzy zaufania i zaangażowania, oddziela wolę od działań człowieka”¹¹⁸. Oddziela tak naprawdę człowieka od człowieka. Wraz ze skorodowanym charakterem niszczy relacje pomiędzy ludźmi i to, co wspiera ich istnienie. Dzieje się tak na skutek zaniku zaufania, jakim ludzie dawniej się obdarzali. Jeżeli nawiązanie głębokich i trwałych relacji pomiędzy ludźmi jest prawie niemożliwe, to człowiekowi grozi osamotnienie, przed którym może nas uratować jedynie wybuch spontanicznej sympatii. Nie wydaje się jednak, by takie nagłe wybuchy uczucia sympatii mogły wystarczyć, by tworzyć trwałe relacje z innymi.

3.1 Zaufanie

W świecie pełnym niepewności również człowiek nie czuje się pewnie i nie jest w stanie ani się rozwijać, ani budować świata wokół siebie. Wszystko wydaje się być nietrwałe, a to powoduje, że człowiek nie widzi sensu, by się mocno zaangażować. Czeką na to, co się stanie za chwilę i z czym będzie się mierzyć, na co, jak mu się wydaje, nie ma wpływu. Można mieć wrażenie, że człowiek staje się czymś w rodzaju przerażonego zwierzątka, które czeka schowane i boi się tego, co będzie. Według Piotra Sztompki „wszelkie działania ludzkie są zorientowane ku przyszłości i kształtowane w swoim przebiegu przez antycypację przyszłości. Skutki naszych obecnych *działań* *zależą* w istotnym stopniu od przyszłych i często od nas

¹¹⁸ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 35.

niezależnych okoliczności”¹¹⁹. Kiedy przyszłość jawi się człowiekowi jako niepewna, nietrwała i zmienna, nie może być mowy o planowaniu i układaniu życia, tak zawodowego, jak i prywatnego. Zawieszony w niepewności człowiek nie buduje prawdziwych więzi z innymi ludźmi, które opierają się między innymi na zaufaniu.

Prawdziwa relacja zbudowana na więzi powinna opierać się na poczuciu wzajemnych zależności oraz zaufaniu. W tym pierwszym przypadku nie chodzi tylko o okoliczności, w których to „ja” potrzebuje pomocy, ale też o sytuację, w której „ja” chce się czuć potrzebne. Obecnie okazuje się, że sytuacje, w których człowiek szuka pomocy, czy chce się poczuć potrzebny, nie są mile widziane. Uznanie zależności od kogokolwiek, zarówno wobec innego człowieka jak i instytucji, które udzielają pomocy jest dla kapitalistycznego społeczeństwa ludzi wolnych i przedsiębiorczych uznawane za poniżające przede wszystkim przez tych, którzy tej pomocy potrzebują. Sennett pisze: „ludzie boją się być od czegoś zależni, uważają, że to przejaw bycia gorszym. «Zależność od zasiłku» równa się upokorzeniu”¹²⁰. Jest to realistyczna ocena współczesnego ludzkiego życia dokonana przez Sennetta. Jednocześnie Sennett przyjmuje wąskie rozumienie zależności, pojmowanej jako coś negatywnego, co ogranicza człowieka w jego wolności i być może nawet narusza poczucie godności. Wydaje się, że zostało tu pominięte, zagubione drugie, pozytywne rozumienie słowa zależność. Człowiek zawsze jest od kogoś zależny, ponieważ żyje w grupie, dzieli przestrzeń i pracę z innymi ludźmi.

Według Sennetta wielu ludzi woli cierpieć biedę, niż wyciągnąć rękę po pomoc, ponieważ boją się zależności od tych, którzy niosą im pomoc, boją się, że będą zmuszeni słuchać tych, którzy im pomagają i działać tak, jak oni sobie tego życzą. Innymi słowy boją się utraty swobody działania i szeroko rozumianej wolności. Prośbę o pomoc uważają za lekcję pokory. Oczywiście, z własnego doświadczenia wiadomo, że jest wielu ludzi, którzy „żyją z zasiłku”. Najczęściej jednak, ci najbardziej potrzebujący, a jednocześnie dumni (w pozytywnym rozumieniu tego słowa) wstydzą się korzystać z takich form pomocy.

Budowa relacji międzyludzkich pozbawiana jest w ten sposób ważnego budulca, którym w tym przypadku jest zależność rozumiana pozytywnie, jako pozostawanie w sieci międzyludzkich relacji, a jak pisał już Arystoteles, ludzie ze swej

¹¹⁹ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, wyd. Znak, Kraków 2002, s. 226.

¹²⁰ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, przeł. J. Dzierzgowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2012, s. 21. Por. Tamże s. 125.

natury są istotami społecznymi, a do dobrego życia potrzebni im są inni ludzie. Tylko w grupie innych osób człowiek może dążyć do osiągnięcia wspomnianej już entelechii. Sennett podziela zarówno takie podejście i taką koncepcję człowieka, o tyle, o ile szczęście jest tu rozumiane jako wspólne pokonywanie przeciwności niesionych przez elastyczną gospodarkę, jako realizowanie swojego pomysłu na życie (wolny czas po pracy) oraz jako możliwość budowania relacji (szczególnie tych bliskich takich jak rodzina)¹²¹. Gdy zaburzone zostają możliwości budowania relacji pomiędzy ludźmi staje pod znakiem zapytania możliwość rozwoju człowieka, dążenie do dobra, doskonalenie się i nadawanie sensu swojemu życiu. Bez takich możliwości ludzkie życie jest pozbawione głębszego wymiaru, pokawałkowane i zdefragmentaryzowane¹²².

Tego budulca do tworzenia więzi międzyludzkich, jak pisze Sennett, nie odnajdziemy również pod postacią zaufania:

„Wstyd wynikający z poczucia zależności pociąga za sobą także konsekwencje natury praktycznej. Niszczy stopniowo wzajemne zaufanie i zaangażowanie, a zanik tych społecznych więzi stawia pod znakiem zapytania dalsze funkcjonowanie jakichkolwiek przedsięwzięć zbiorowych”¹²³.

Brak zależności pomiędzy ludźmi, strach przed podporządkowaniem, w miejsce chęci współdziałania w sieci relacji, niweczy również zaufanie, a bez niego ludzie nie będą w stanie nigdy niczego zrobić razem. Co gorsza, zaufanie nie tylko jest już nieobecne, ale w jego miejsce wkracza podejrzliwość¹²⁴. Pracownicy nie ufają sobie nawzajem, ponieważ się nie znają, nie mają nawet zamiaru się poznać, bo to z ich perspektywy nie ma sensu, ponieważ za moment mogą pracować już z kimś zupełnie innym.

Opisywana w poprzednich paragrafach tymczasowość i zmienność skazują człowieka z jednej strony na sceptycyzm, zaś z drugiej na brak zaufania. Budowanie relacji zaufania potrzebuje czasu i pewnej dozy stabilności. Według Reinharda

¹²¹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 190 - 207.

¹²² Zjawisko fragmentaryzacji zostało bardzo szeroko omówione przez profesora Jerzego Mikułowskiego Pomorskiego w artykule *Fragmentaryzacja jako proces ponowoczesny. Rekompozycja poprzez fragmentaryzację*, [w:] Euro-limes nr 1 (6) styczeń 2006, Katedra Studiów Europejskich AE w Krakowie, [http://janek.uek.krakow.pl/~limes/files/el1\(6\)2006/jmp_limes1\(6\).pdf](http://janek.uek.krakow.pl/~limes/files/el1(6)2006/jmp_limes1(6).pdf), dostęp dnia: 15.10.2016.

¹²³ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s.197 - 198.

¹²⁴ Por. Tamże, s. 198 - 199.

K. Sprengera „zaufanie jest lekarstwem na chorobę, która opanowuje świat biznesu”. Jak pisze Sprenger cierpimy na jego deficyt powodowany charakterem rynku, w obrębie którego się poruszamy¹²⁵. W obecnym systemie gospodarczym między innymi ze względu na brak zaufania bardzo trudno jest, a nawet wydaje się to niemożliwe, zbudować solidną wspólnotę. Nie istnieją do tego odpowiednie warunki. Korporacja to nie miejsce, w którym pracownik odnajdzie pomoc, gdzie może okazać swoją słabość i wypowiedzieć na głos swój sprzeciw. W korporacji nikt nikomu nie ufa, i nikt nawet nie próbuje obdarzyć kogokolwiek zaufaniem. Nie ma tam miejsca na prawdziwą wspólnotę¹²⁶.

Patrząc na korporacje z zewnątrz można by odnieść odmienne wrażenie. Przecież pracodawcy próbują jednoczyć pracowników rozdając np. karnety na siłownię, basen lub squasha. W swoich przemowach do pracowników próbują wmówić im, że dzielą się np. na pracowników biurowych, informatyków, czy inżynierów i wspólnie stanowią zespół. Pracownik już pierwszego dnia pracy zostaje zakwalifikowany do określonej grupy (wspólnoty) pracowników: jesteś przedstawicielem określonej profesji, należysz zatem do grupy pracowników posiadających to samo wykształcenie i zajmujących podobne stanowisko, jesteś wśród swoich. W większości przypadków tego typu zabiegi nie przynoszą pożądanych efektów. Wspólnoty kreowane w ramach korporacji, o których była mowa powyżej, to nie wspólnoty na jakich zależy Sennettowi. Te „prawdziwe” są sceną konfliktów, czyli miejscem, gdzie „ludzie uczą się słuchać i reagować – i to nawet wówczas, gdy coraz wyraźniej dostrzegają dzielące ich różnice”¹²⁷. Ludzie, którzy pracują w elastycznej korporacji nie mają wystarczająco dużo czasu, by poznać dzielące ich różnice i o nich porozmawiać¹²⁸. Nie mają czasu na to, by zrozumieć sens swoich sporów. Już za chwilę zostaną przydzieleni do następnego zadania, a w związku z tym nie mają czasu na namysł ani na budowanie trwałych więzi z innymi pracownikami

O prawdziwej wspólnotcie można mówić wtedy, gdy myśli się o sąsiadach, o wspólnotach kościelnych, grupie przyjaciół, na których zawsze można polegać.

¹²⁵ R. K. Sprenger, *Zaufanie #1. Zaufanie jest lekarstwem na chorobę, która opanowuje świat biznesu*, przeł. M. Dutkiewicz, wyd. MT Biznes, Warszawa 2011, s. 18.

¹²⁶ Odnośnie atmosfery panującej w korporacji por. J. Bakan, *Korporacja: patologiczna pogoń za zyskiem i władzą*, przeł. J. P. Listwan, wyd. Lepszy Świat, Warszawa 2006. Zdaniem Joela Bakan korporacje posiadają zaburzoną osobowość i zachowują się w sposób charakterystyczny dla osób psychopatycznych. Zob. również: J. Mysona Byrska, *Etyka w świecie korporacji*, [w:] ed. V. Gluchman, „Prespektywy profesjonalnej etyki”, wyd. FF PU, Prešov 2014, s. 301 – 310.

¹²⁷ R. Sennett, *Korożja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 200.

¹²⁸ Por. Tamże, s. 201.

Koledzy z korporacji nie są w stanie zbudować takiej trwałej relacji, nawet jeśli łączy ich wspólne wykształcenie bądź wykonywany zawód. Jest to spowodowane zmiennością świata korporacji, nietrwałością zatrudnienia, wspomnianą powyżej elastycznością itd. Relacja charakterystyczna dla typowej prawdziwej wspólnoty opiera się na zaufaniu, o które w świecie nieustannych zmian bardzo trudno, ponieważ zaufanie buduje się długo, a na długotrwałe procesy nie ma w korporacji czasu.

Nieumiejętność budowania trwałych relacji osobowych nie jest tylko wynikiem opisywanej przez Sennetta elastyczności, połączonej z nią niepewnością oraz zanikiem zaufania. Kapitalizm, który oparty jest na zasadzie mówiącej o osiągnięciu jak największego zysku sprawia, że ludzie zorientowani są właśnie na zysk. Pojawiają się postawy charakterystyczne dla *homo oeconomicus* – człowieka ekonomicznego, dla którego zysk jest naczelną kategorią porządkująca rzeczywistość. Zysk staje się naczelną zasadą, więc dla pieniędzy robi się wszystko¹²⁹. Ubocznym skutkiem jest chciwość, wyniszczające nienasycenie, które niweczy relacje międzyludzkie sprowadzając je wyłącznie do kwestii zysku. „Wszystko to sprzyja dominacji pieniądza w relacjach międzyludzkich”¹³⁰. Pieniądze, chęć zysku, chciwość w budowaniu relacji pomiędzy ludźmi okazują się być ważniejsze niż zaufanie i zależność rozumiana pozytywnie, jako możliwość kooperacji i współpracy.

Zniszczone relacje zaufania, a dokładniej kompletny brak zaufania w relacjach międzyosobowych, który, jak wskazuje Sennett, może przerodzić się w nieufność sprawia, że charakter człowieka koroduje¹³¹. Piotr Sztompka uważa, że zaufanie – na bardzo elementarnym poziomie – jest niczym innym jak „kitem społecznym”. Dla w miarę efektywnego funkcjonowania społeczeństwa niezbędne jest zaufanie na bardzo podstawowym, wręcz elementarnym poziomie, które pozwala ludziom przebywać w tej samej przestrzeni bez noszenia pancerzy, chodzić po ulicach bez broni przy boku itd. Takie zaufanie jest zasadniczym wymogiem możliwości zaistnienia jakiegokolwiek relacji pomiędzy ludźmi. Gdy zaczyna zanikać, grupy, wspólnoty i całe społeczeństwa ulegają stopniowemu rozkładowi, a w miejsce

¹²⁹ O problemach gospodarki zorientowanej na zysk bardzo ciekawie i krytycznie pisze Martha C. Nussbaum. Zob. M. C. Nussbaum, *Nie dla zysku. Dlaczego demokracji potrzebuje humanistów*, dz. cyt.

¹³⁰ P. Mendeluk, *Problem zaufania w kontekście «skomercjalizowanej i konsumpcyjnej» rzeczywistości społecznej*, [w]: *Zaufanie w życiu publicznym*, pod red. W. Zuziak, J. Mysona Byrska, wyd. UPJPII, Kraków 2014, s.106.

¹³¹ O przyczynach korozji charakteru zob. rozdział I podpunkt 1.2 tej pracy.

zaufania muszą wówczas wejść strażnicy zabezpieczający wszystkich przed wszystkimi¹³².

Według Sennetta chwiejność, niepewność i elastyczność, tak charakterystyczne dla współczesnej rzeczywistości, niszczą to elementarne zaufanie niezbędne do funkcjonowania grup i społeczeństw. Sztompka wskazuje dokładnie na przyczynę odpowiedzialną za niszczenie zaufania. Jest nią globalizacja. Sztompka pisze:

„Stawiam tezę, że proces globalizacji podważa lub osłabia wszystkie czynniki sprzyjające wytwarzaniu się silnego i rozpowszechnionego zaufania społecznego: utrudnia kalkulację, ocenę wiarygodności osób, ról społecznych, organizacji i instytucji oraz przeszkadza wytwarzaniu się <klimatu zaufania>, kultury zaufania”¹³³.

Globalizacja, według Sztompki, sprawia, że relacje pomiędzy ludźmi, instytucjami, firmami stają się coraz mniej bezpośrednie. Utrudniony jest proces budowania opinii o drugim człowieku lub podmiocie gospodarczym. Jednak bez bezpośredniości nie ma zaufania. Zgodnie z myślą Sennetta można dodać, że gdy znika zaufanie, niszczy charakter człowieka, czyli zdolność do dzielenia z innymi swojej życiowej opowieści, zdolność do przezwycięzania trudności jakie przynosi ze sobą elastyczny świat.

Przykrym wnioskiem jaki można wysunąć z tych rozważań jest fakt, że w świecie elastycznego, nastawionego na zysk rynku pracy, lepiej – pod względem czysto materialnym, ale nie etycznym – będzie się żyło ludziom, którzy potrafią dostosować się do obowiązujących reguł, nie bacząc na to, co dzieje się z ich charakterem. Może on być skorodowany lub może go nawet nie być, byleby tylko utrzymać się i funkcjonować na rynku pracy. Sennett nie dopuszcza jednak takiej możliwości. Dla amerykańskiego myśliciela ludzie muszą mieć z kim i dla kogo żyć. Muszą czuć się potrzebni. Człowiek przeżywa swoje życie prawdziwie tylko wówczas, kiedy pisze swoją historię, czyli posiada charakter, który jest łącznikiem ze światem i innymi ludźmi. Człowiek jest sobą, kiedy potrafi realizować wartości inne niż użyteczne.

¹³² Por. W. Opaschowski, *Was uns zusammenhält. Krise und Zukunft der westlichen Wertewelt*, München 2002, s. 159.

¹³³ P. Sztompka, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, wyd. Znak, Kraków 2007, s. 382.

3.2 Relacje międzysobowe

Dla Sennetta relacje międzyludzkie są bardzo istotne. W świecie pełnym elastyczności i zmienności ulegają one zaburzeniu, a nawet jak twierdzi Sennett zniszczeniu. Efektem tego jest postępująca korozja ludzkiego charakteru. Czy zatem istnieje coś, co mogłoby pomóc człowiekowi w odbudowaniu jego relacji z innymi? Aby udzielić właściwej odpowiedzi, należy przyjrzeć się dokładniej temu, jak te relacje wyglądają.

Współczesny elastyczny rynek pracy wymaga od człowieka nieustannego dopasowywania się do sytuacji, zmiany priorytetów, otoczenia, planów – czyli elastyczności opisywanej przez Sennetta. Stałe wymagania, planowanie, stawianie sobie konkretnych celów, samorozwój to wartości, które nadają sens codziennym działaniom i z którymi współczesny człowiek ma problem¹³⁴. Sennett mocno podkreśla, że obecnie dominuje poczucie niepewności powodujące wspomnianą wcześniej korozję charakteru, który z kolei w tak zniszczonej formie nie jest w stanie wspierać człowieka przy budowie odpowiednich relacji międzysobowych. Brak takich relacji wzmacnia poczucie niepewności i przyczynia się do tego, że charakter człowieka, jak ujmuje to Sennett, jeszcze bardziej koroduje. Mamy zatem wrażenie poruszania się po błędnym kole – niepewność powoduje korozję charakteru, a tego z kolei w sytuacji niepewności nie można wzmacniać i budować, co znowu powoduje erozję relacji międzyludzkich i jednocześnie potęguje poczucie niepewności.

Scenariusz sytuacji, która powoduje, że relacje z innymi niszczą można opisać w następujący sposób: człowiek przesiaduje w pracy (obojętnie czy w firmie, czy przed komputerem w kawiarni lub w domu), o której wie, że nie jest ani pewna, ani stabilna, do późna. Kiedy wraca do domu jest zmęczony. Rzuca się w wir obowiązków domowych, przez co nie ma czasu na rozmowy z bliskimi. Kiedy czegoś potrzebuje, np. jakiejś porady, nie dzwoni do znajomych, tylko wyszukuje rozwiązania w internecie. Tym samym sam pozbawia się możliwości podtrzymywania znajomości. Szukanie wiadomości w internecie jest prostsze, szybsze i nie wymaga szczególnego zaangażowania w relację z drugim człowiekiem. Kiedy potrzebne jest wsparcie kogoś znajomego okazuje się, że znajomych, przyjaciół, kolegów lub koleżanek zdolnych i chętnych do pomocy nie ma. Wówczas człowiek odczuwa nie tylko brak znajomych,

¹³⁴ Widać to między innymi po rosnącej stale popularności nowych zawodów pomocowych takich jak między innymi coach.

ale również strach i brak pewności. Jak zauważa Sennett w takiej sytuacji człowiek bardzo często zamyka się w sobie, izoluje się od innych stając się wobec nich podejrzliwym¹³⁵. Proces ten dodatkowo negatywnie wpływa na ludzki charakter powodując jego dalszą korozję.

Jedynym ratunkiem, według Sennetta, dla pracującego człowieka, by nawiązać trwałe relacje z innymi, może być spontaniczny wybuch sympatii i empatii, czyli uczuć moralnych, których człowiek doświadcza w momencie, gdy podejmuje troskę i cierpienie innej osoby. „I sympatia, i empatia komunikują uwagę i tworzą więź, pierwsza jest jednak utożsamieniem, druga zaś spotkaniem”¹³⁶. Obie pomagają człowiekowi przełamać bezosobowość jego kontaktów z innymi. W sympatii, o której pisze Sennett, chodzi o utożsamienie się z innym człowiekiem, odczucie tego, co on przeżywa, poczucie jego doświadczenia tak, jakbyśmy sami to przeżywali. W empatii z kolei chodzi bardziej o to, by wyjść poza siebie i pozwolić drugiemu na wymianę dialogiczną (swoich odczuć, przeżyć, doświadczeń) z nami. Precyzując o co dokładnie chodzi Sennett pisze:

„W kategoriach filozoficznych sympatię rozumieć można jako nagrodę emocjonalną w dialektycznej grze o strukturze teza-antyteza-synteza: «Nareszcie rozumiemy się nawzajem». Empatia łączy się natomiast raczej z wymianą dialogiczną. Ciekawość pozwala na podtrzymanie owej wymiany, lecz nie doświadczamy tak samo przyjemnego domknięcia”¹³⁷.

Zarówno sympatia, jak i empatia, a najbardziej ich spontaniczny wybuch, pozwalają człowiekowi zbliżyć się do drugiego człowieka. Ciekawość, o której Sennett wspomina w przytoczonym cytacie, pomaga, jak się wydaje, podtrzymać w istnieniu stworzoną relację.

O sympatii, którą należy okazywać ludziom ciężko i mozolnie pracującym, pisał już Adam Smith, na którego powołuje się również Sennett. Smith tak określił sympatię: „Wszelkie uczucie powstające za sprawą jakiejś rzeczy w człowieku, którego ono głównie dotyczy, wywołuje na myśl o jego sytuacji w sercu każdego baczego na sprawy innych widza analogiczne uczucie”¹³⁸. Smith nie utożsamiał

¹³⁵ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 197 - 199.

¹³⁶ R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 38.

¹³⁷ Tamże, s. 38 - 39.

¹³⁸ A. Smith, *Teoria uczuć moralnych*, przeł. D. Petsch, seria BKF, wyd. PWN, Warszawa 1989, s. 7.

sympatii z życzliwością do drugiej osoby. Sympatia jest bardziej zjawiskiem psychologicznym, które polega na tym, że ten, który chce współodczuć drugiego człowieka próbuje zająć jego miejsce, natomiast ten drugi, próbuje zająć miejsce tego pierwszego. Dochodzi zatem do próby zamiany ról, gdzie obserwator i doznający uczucia zamieniają się miejscami. Dzięki temu będą w stanie zrozumieć zarówno swoją sytuację, jak i sytuację, w której znajduje się drugi.

Aspektem sympatii i empatii, na który zwraca uwagę Sennett jest to, że przez to, iż pojawiają się nagle, nie są trwałe. „Sympatia nie jest uczuciem trwałym; powstaje w owych «najbliższych okolicznościach», gdy ty i ja czujemy, że mamy te same doświadczenia”¹³⁹. Ta sytuacja może jednak za chwilę się zmienić i przy następnym spotkaniu z tą samą osobą możemy już nie poczuć do niej sympatii. Wydaje się, iż można uznać, że według Sennetta budowanie relacji międzyosobowych na czymś ulotnym i czasowym – takim jak sympatia – nie jest dobrym fundamentem. Takim relacjom brakuje trwałości, a tylko stabilność relacji pozwala, by w oparciu o nią zbudować wspólnotę, w której można żyć i pracować.

Sympatia rozumiana jako współodczuwanie, czyli udzielanie się uczucia, na przykład bólu czy szczęścia drugiej osobie, jest według Smitha podstawą kształtowania się osądów moralnych, a stąd już tylko krok do kształtowania się na ich podstawie charakteru człowieka. Co więcej, dzięki takiej sympatii następuje harmonia uczuć, która według Adama Smitha stanowi istotę życia społecznego¹⁴⁰. Można zatem powiedzieć, że dzięki sympatii pracownik może przełamać bezosobowe relacje, może je nawet zainicjować, by dzięki temu rozwijać wspólnotę, bez której, jako istota z natury społeczna, nie może żyć i pracować. Bez niej człowiek nie zbuduje swojej narracji i nie ukształtuje charakteru. Należy w tym miejscu podkreślić, iż sympatia jedynie pozwala zainicjować, zapoczątkować relację. Coś innego będzie potrzebne do jej utrwalenia¹⁴¹, jednak Sennett w tym miejscu jedynie wskazuje na fakt, że sympatia jest trudna do utrwalenia.

¹³⁹ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 128.

¹⁴⁰ Por. A. Smith, *Teoria uczuć moralnych*, dz. cyt., część I, cały rozdział I O sympatii, s. 5 – 12.

¹⁴¹ Tym „czymś”, co jest potrzebne do utrwalenia relacji pomiędzy ludźmi jest czas, jednak we współczesnym świecie według Sennetta jest go coraz mniej. O problemie braku czasu będzie jeszcze mowa w rozdziale II podpunktach 2.2 i 2.3 tej pracy.

3.3 Wszechobecność intymności

Współczesne społeczeństwo posiada wiele wad, jednak za „największą wadę uchodzi obecnie bezosobowość”¹⁴². Bezosobowość o której Sennett pisze, wyraża się w tym, że ludzie żyją obok siebie, fizycznie blisko, lecz mimo tej fizycznej bliskości w przestrzeni nie wchodzi z sobą w głębsze relacje, które byłyby dla nich wartościowe. Nawet wspólnoty zbudowane na podobieństwach np. wspólnoty mniejszości narodowych, czy mniejszości o wspólnym pochodzeniu, coraz częściej stają się bezosobowe. Sennett uważa, że :

„Bezosobowe więzi etniczne, w nie mniejszym stopniu niż bezosobowe więzi klasowe, w rzeczywistości nie są więziami. Rodzi się w nas poczucie, że niezbędnym warunkiem określenia naszej relacji z ludźmi słowem «my» jest osobista znajomość”¹⁴³.

Nawet jeśli ludzie są w pewien sposób do siebie podobni, mają ten sam kolor skóry, wykształcenie lub pochodzenie etniczne, nie gwarantuje to automatycznie istnienia między nimi więzi. Dopiero jeśli pojawi się osobista relacja, człowiek pozna drugiego człowieka bezpośrednio, będzie możliwe budowanie wspólnego „my”. Konieczna jest bezpośredniość relacji. Podobieństwo z pewnością ułatwia pierwszy kontakt, nie gwarantuje jednak pojawienia się podstawy do zbudowania prawdziwej relacji.

We wchodzeniu w relację i budowaniu trwałej relacji z innymi nie pomagają towarzyskość, której podwaliny stanowi zdolność do zabawy nabywana w dzieciństwie. Sennett uważa, że dzięki zabawie dzieci uczą się nabierania dystansu do siebie, bezinteresowności, niwelowania nierówności oraz ustalania reguł, które pozwalają im zachować wolność, a jednocześnie razem, wspólnie, spędzać czas¹⁴⁴. Z wiekiem, pod wpływem kultury i otaczającego świata dorośli tracą zdolności, a może również i ochotę, do spontanicznej, radosnej zabawy, której celem jest tylko wspólne spędzenie czasu. W przeciwieństwie do Sennetta, filozofowie analizujący świat konsumpcji i zjawisko konsumpcjonizmu przywiązują do zabawy dorosłych

¹⁴² R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, przeł. H. Jankowska, wyd. MUZA SA, Warszawa 2009, s. 547.

¹⁴³ Tamże, s. 501.

¹⁴⁴ Por. Tamże, s. 511 - 515.

duże znaczenie. W świecie konsumpcji zabawa – możliwie huczna, głośna i kosztowna – stanowi jedną z tzw. „nowych wartości świata konsumpcji”¹⁴⁵.

Zdaniem Sennetta obecnie od dorosłych wymaga się, by opierali swoje zachowanie na narcystycznych pobudkach. Chodzi tu o to, że człowiek powinien być zorientowany na siebie, by móc funkcjonować w dzisiejszym świecie. Sennett pisze:

„We współczesnym życiu społecznym jednostka musi działać narcystycznie, żeby być w zgodzie z normami społeczeństwa. Rzeczywistość jest bowiem tak ustrukturyzowana, że porządek, stabilizacja i nagroda występują tylko wtedy, kiedy ludzie pracujący i działający w ramach jej struktur traktują sytuacje społeczne jako zwierciadła. Ja, nie analizując ich jako form o bezosobowym znaczeniu”¹⁴⁶.

Zatem, by odnieść sukces należy wszystkie sytuacje w jakich się uczestniczy traktować bardzo osobiście i oceniać je przez pryzmat swojego ja – czyli jak się wydaje subiektywnie. Takie mocne ukierunkowanie się na własne ja powoduje, że zgodnie z tym, co zakłada narcyzm, człowiek za obiektywnie ważne uznaje jedynie własne potrzeby. Jeśli inni tego nie akceptują, są postrzegani jako ci, którzy nic nie rozumieją. Liczy się tylko to, co człowiek pokazuje innym. Sennett mówi o osobowości jako o czymś, co człowiek prezentuje drugiemu. Tylko zaprezentowana osobowość może mówić coś o człowieku¹⁴⁷. Poprzez to jaką osobowość człowiek prezentuje tak jest postrzegany przez innych. Chętniej wierzy się ludziom, którzy są prawi, prawdomówni i mają poukładane życie zarówno zawodowe jak i prywatne. Gdy życie prywatne, zwłaszcza to niepoukładane zgodnie z przyjętymi w społeczeństwie normami wychodzi na jaw, może się okazać, że taki człowiek zostanie odrzucony przez grupę, do której do tej pory przynależał. Jak pisze Sennett osobowość ulega „dewaluacji”. Tyrania intymności, o której w tym kontekście mówi amerykański myśliciel, polega właśnie na tym, że to, co najbardziej prywatne, staje się publiczne i poprzez to, co najbardziej prywatne oceniane są wszelkie inne działania

¹⁴⁵ Odnośnie zabawy jako wartości zob. J. E. Comb, *Świat zabawy. Narodziny wieku ludycznego*, przeł. O. Kaczmarek, wyd. UW, Warszawa 2011, s. 76 - 77. Por. J. Mysona Byrska, *Kobieta – konsumentka. Kim jest, kim chce być i kim nie może być konsumentka*, [w:] G. Grzybek, Z. Chodkowski, J. Meissner – Łozińska (red.), *„Etyka – Rodzina – Społeczeństwo”*, wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2016, s. 230. O nowych wartościach świata konsumpcji zob. J. Baudrillard, *Społeczeństwo konsumpcyjne. Jego mity i struktury*, dz. cyt., s. 21, s. 45 - 46, s. 59 - 61.

¹⁴⁶ R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 527.

¹⁴⁷ Por. Tamże, s. 501.

człowieka, które należą do sfery publicznej. Na tym polega sennettowska tyrania intymności.

Na skutek tego, że do głosu doszli ludzie o osobowościach ukierunkowanych tylko na siebie – narcystycznych – intymność stała się wszechobecna. Tyrania intymności nie polega „na zmuszaniu, ale na wzbudzaniu wiary w jedyny standard prawdy, mierzący złożoności rzeczywistości społecznej. Tym standardem stało się ocenianie społeczeństwa w kategoriach psychologicznych”¹⁴⁸ – stwierdza Sennett. Człowiek oceniany jest nie przez pryzmat swoich dokonań, nie poprzez to, co zrobił, ale z perspektywy swoich potencjalnych możliwości, a także ze względu na swoje życie prywatne. Przykładowo w pracy nie liczy się to, co zostało wykonane, tylko to, czy dana osoba ma potencjalne możliwości do wykonywania nowych zadań¹⁴⁹.

Zdaniem Sennetta człowiek, który w swoim działaniu pokazuje innymi to, co dla niego najbardziej prywatne (sennettowski charyzmatyczny polityk¹⁵⁰), a nawet intymne, zyskuje na autentyczności i staje się tym, co Sennett określa mianem osobowości pociągającej za sobą innych. Myśliciel nie mówi przy tym o osobowości w sensie tego co konstytuuje człowieka, gdyż w miejsce takiego rozumienia osobowości używa on pojęcia charakteru¹⁵¹.

Takie podejście jest brzemienne w skutkach. Społeczeństwo zaczyna przyznawać coraz większe znaczenie relacjom intymnym, aż wreszcie tylko pokazywanie tego, co intymne ma znaczenie. Sennett pisze: „W kulturze zrodzonej przez nowoczesny kapitalizm i sekularyzm logiczną konsekwencją uczynienia z intymnych stosunków podstawy relacji społecznych jest bratobójstwo”¹⁵². Wydaje się, że w tym miejscu nie chodzi mu *stricte* o zabijanie konkretnego człowieka. Idzie raczej o zabijanie relacji w społeczeństwie, o to, że w tak dużej grupie nie są one możliwe. Ludzie uważający za istotne tylko te relacje, które mają charakter intymny, wycofują się z wspólnot. Nie są bowiem w stanie wejść w bezpośrednie relacje z tak wielką grupą ludzi. Uprzywilejowanymi stają się ci, którzy mogą żyć we wspólnotach,

¹⁴⁸ Tamże, s. 545.

¹⁴⁹ Por. Tamże, s. 531.

¹⁵⁰ O charyzmatycznym polityku Sennett tak pisze: „Ekscytujące stało się samo ujawnienie czyichś wewnętrznych impulsów; jeśli ktoś potrafił odsłonić się publicznie, a przy tym zachować kontrolę nad procesem samoodkrywania się, budził podziw. Czuło się, że ma siłę, choć nie umieliśmy wyjaśnić dlaczego. Na tym polega świecka charyzma – jest to psychiczny stripteaz. Podniecenie budzi sam fakt odsłonięcia się; nie zostaje ujawnione nic jasnego ani konkretnego. (...) Charyzmatyczny przywódca sprawuje więc nad swoją publicznością pełniejszą i bardziej zmistyfikowaną kontrolę niż dawniejsza, ogładzona magia rytuałów Kościoła” - R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 436.

¹⁵¹ Odnośnie znaczenia charakteru patrz rozdział I podpunkt 1.2 tej pracy.

¹⁵² R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 504.

w których może dojść do bezpośrednich relacji. Bezpośrednia znajomość zapewnia im bowiem poczucie bezpieczeństwa. W dużych miastach, gdzie nikt się ze sobą nie zna, a intymne relacje ze wszystkimi nie są możliwe, nikt zdaniem Sennetta nie czuje się bezpiecznie¹⁵³. Ludzie bojąc się bezosobowości uciekają w intymne relacje zamykając się w ten sposób w dobrze znanych sobie wspólnotach (pod warunkiem, że udało im się takie w ogóle stworzyć). Nie otwierają się na wspólnoty takie jak duże, bezosobowe miasta, które, według Sennetta, miały niegdyś potencjał cywilizowania człowieka¹⁵⁴.

Sennett uważa, iż tyrania intymności, poprzez wkroczenie w sferę normalnych relacji zniszczyła prawidłowe relacje pomiędzy osobami. Zaburzyła zarówno postrzeganie władzy (przez wybór polityków głównie ze względu na ich jakość życia bardzo prywatnego) jak i budowę dużych społeczności. Ludzie skupiają się tylko na tym, co w rozumieniu Sennetta wyraża ich osobowość. Ważne są tylko relacje, w które można się zaangażować, a które nabierają intymnego charakteru¹⁵⁵. Ponieważ jednak ludzie mają coraz mniej czasu, bo większość dnia spędzają w pracy, relacje w najbliższym otoczeniu mogą nie doczekać się zainicjowania. Z opisu Sennetta wynika, że należy się bać sytuacji, w której ludzie zaczną żyć obok siebie. Człowiek powinien zawsze dążyć do tego, by zbudować z kimś to wspólne „my”¹⁵⁶. Jednak relacje budowane z innymi to w zasadzie kontakty pozbawione zaufania i większego znaczenia. Ważni dla człowieka są tylko ci, których może poznać bezpośrednio, jednak tu potrzebny jest czas. Wymóg ciągłej zmiany i elastyczności zabiera czas konieczny dla budowania relacji, ponieważ jest on potrzebny na dostosowanie się do zmiany. W budowie relacji, jak pisze Sennett, może nam pomóc wybuch sympatii, jednak sednem tego uczucia jest jego efemeryczność, która nie jest trwałą podstawą. Człowiek przedstawiony przez Sennetta zdaje się być skazany na życie w pojedynkę, w pozornych kontaktach z ludźmi, samotnie, ale w tłumie innych osób.

¹⁵³ O problemie współczesnych miast zob. R. Sennett, *A flexible city of strangers*, [w:] “Le Monde diplomatique”, online <http://mondediplo.com/2001/02/16cities>, dostęp dnia: 12.12.2016.

¹⁵⁴ Por. R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 548 - 549.

¹⁵⁵ Por. Tamże, s. 426 - 427.

¹⁵⁶ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 192.

Z analizy pism Sennetta wyłania się obraz człowieka zagubionego, który został pozbawiony charakteru, czyli tego, co pomaga zachować ciągłość życiowej narracji i wspiera budowanie tożsamości. Bez silnego i dobrze ukształtowanego charakteru trudno jest właściwie funkcjonować w świecie. W zasadzie jest to prawie niemożliwe, ponieważ charakter człowieka jest źródłem jego działania. Chociaż Sennett argumentuje, że w budowie charakteru mogą pomóc przeżyte porażki oraz podejmowanie ryzyka np. zmiany pracy, to nie wydaje się to być skutecznym rozwiązaniem. Wątpliwym pozostaje, czy człowiek, który ma słaby charakter rzeczywiście będzie umiał sobie poradzić z takim kryzysem; Sennett pomija rolę wiary i religii w życiu człowieka. Może brakować siły do podjęcia walki o własny charakter, ponieważ stale dominującym uczuciem jest strach uznawany już przez starożytnych Stoików z najgorszy z afektów, ponieważ paraliżuje rozum i wolę oraz obawa przed jutrem, które pozostaje niewiadome. Obserwowana zmienność i elastyczność wymaga od człowieka dostosowywania się do zmieniających się warunków. Charakter, który uległ korozji, nie może w tym pomóc.

Elastyczność, *reengineering*, globalizacja, automatyzacja, komputeryzacja, oszczędna produkcja oraz *just in time* – te wszystkie zasady są dziełem człowieka. Dzięki nim miało być lepiej. Daje się za to zauważyć, że dotychczasowa wiara w wolny rynek, w postęp oraz gloryfikacja materialnego zysku odbija się na współczesnym człowieku niekorzystnie (fenomen korozji charakteru). Człowiek tak, jak pokazuje go Sennett, jest zależny od kapitalistycznego świata, który nim kieruje i któremu jest podległy. Nastąpiło zatem odwrócenie – kapitalizm zamiast służyć człowiekowi, podporządkował go sobie. Tym samym człowiek przestał być celem, a stał się środkiem. To z kolei powoduje, że kondycja człowieka, tak jak wynika z analiz Sennetta, jest i będzie coraz słabsza.

Jeszcze bardziej przygnębiające wnioski można wyciągnąć analizując pisma Sennetta dotyczące relacji pomiędzy ludźmi. Dzisiejszy człowiek ma bardzo mało czasu, by mógł zbudować swoje relacje z innymi w oparciu o obustronne zaufanie. Dlatego współcześni ludzie ufają tylko tym, których mogą poznać bezpośrednio, jak określa to Sennett „intymnie”, czyli dzięki pozyskaniu wiedzy o ich bardzo prywatnych sprawach. W pracy również relacje są luźne, ponieważ zadania i miejsca pracy zmieniają się obecnie szybko, a to nie sprzyja budowaniu trwałych relacji.

W szkicowanym przez Sennetta obrazie współczesnego człowieka ludzie są rozbici, jednostkowi, mają słaby charakter, są niejako rzućeni w wir kapitalistycznej gospodarki wolnorynkowej, która miała im służyć, ale porządki się odwróciły i w efekcie to człowiek służy kapitałowi oraz wolnemu rynkowi.

Kondycja człowieka, tak jak widzi ją Sennett, jest słaba. Myśliciel nie wspomina o znaczeniu sfery duchowej na życie człowieka. Sennett wskazuje jedynie jako możliwą drogę wyjścia z zaistniałej sytuacji pracę nad sobą samym, nad kształtowaniem charakteru. Można zatem przyjąć, że stawia diagnozę sytuacji i poza postulatem budowania charakteru nie daje na nią innego remedium.

Wprawdzie kondycja człowieka w elastycznym, zmiennym świecie kapitalizmu jest coraz słabsza, ale wydaje się, że z pomocą może pośpieszyć etyka pracy, dzięki której człowiek może mieć dobrą pracę w głębokim tego słowa znaczeniu, czyli pracę dającą nie tylko środki do utrzymania, ale również satysfakcję, poczucie bycia potrzebnym i szanowanym oraz realizującą wiele innych wartości. Zagadnieniu samej pracy oraz etyki pracy poświęcony jest kolejny rozdział niniejszej pracy.

Rozdział II. Praca jako forma działania

Życie człowieka można ujmować na różne sposoby. Dla Sennetta jedną z najważniejszych kategorii jest działanie. To dzięki niemu człowiek potrafi przeżyć i funkcjonować w świecie. O życiu czynnym, czyli *vita activa* pisała Hannah Arendt. U Sennetta odnajdujemy znaczny wpływ jej myśli. Właśnie w dziedzinie działania – *vita activa* – mieści się typowa dla człowieka czynność, o której pisze Sennett, czyli praca. Dla amerykańskiego myśliciela dzięki pracy człowiek nie tylko zapewnia sobie przeżycie w świecie, ale także buduje własną tożsamość.

Praca rozumiana jako czynność, ludzka aktywność, jest widzialna i słyszalna, zatem powinna znaleźć się w sferze publicznej. Jednak zarówno Arendt jak i Sennett, twierdzą, że sfera publiczna upadła. Sennett dodaje, że obecnie nie można mówić także o sferze prywatnej, bo ta została zastąpiona przez wszechobecną intymność¹⁵⁷. Sfera publiczna zarówno dla Sennetta jak i dla Arendt to sfera jawna, powszechnie dla wszystkich dostępna, w której człowiek działa na rzecz innych ludzi, na rzecz wspólnoty, do której przynależy. Sfera prywatna, to sfera ciemna, zamknięta przed tymi, którzy nie należą do domu, to w tej sferze człowiek w czasach starożytnych gospodarzył i zajmował się rodziną. Wraz z upływem czasu, pod wpływem różnych czynników sfera publiczna i sfera prywatna uległy zmianie. To, co ekonomiczne weszło do sfery publicznej. Aktywne życie, działanie, na rzecz innych ludzi, bezinteresowne, *pro publico bono* zostało stopniowo wyparte poprzez działanie ekonomiczne, czyli takie, które temu, kto podejmuje aktywność przynosi korzyści. Stopniowo wszystkie treści ukryte w sferze prywatnej znalazły się w sferze publicznej i ją zdominowały. Praca, która dla starożytnych należała do sfery prywatnej, obecnie umieszczona jest w złanej w jedno sferze publicznej i prywatnej¹⁵⁸. Stąd Sennett może przyjmować, że każda czynność ludzka, nawet praca, może mieć intymny charakter.

¹⁵⁷ Odnośnie zjawiska tyranii intymności w ujęciu Sennetta patrz rozdział I podpunkt 3.3 tej pracy.

¹⁵⁸ Odnośnie upadku sfery publicznej zob. R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt.. Zob. również: T. Bonacker, *Die politische Theorie des freiheitlichen Liberalismus*, w: A. Brodacz, G. S. Schaal (red.), „Politische Theorie der Gegenwart I“, Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills 2006, s. 185-187, H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 30, s. 44 – 46, Por. E. Pietrzak, R. Szczepanik, Ł. Zaorski-Sikora, *Aksjologia życia publicznego*, wyd. Akademia Humanistyczna –

Jak zatem w świecie pomieszanych sfer publicznej z prywatną, w świecie przepełnionym intymnością jak uważa Sennett powinna wyglądać dobra praca? O dobre życie pyta etyka¹⁵⁹, pytanie o dobrą pracę jest zatem pytaniem o etykę pracy. W centrum etyki pracy proponowanej przez Sennetta odnaleźć można troskę o zasady jakie rządzą współczesnym światem pracy. Dla Sennetta są to: samodyscyplina, samokontrola w oszczędzaniu, zasada wspólnoty oraz nieobecność odpowiedzialności. Wszystkie te zasady mają wpływ na to, w jaki sposób człowiek odnajduje się w pracy. Przykładowo brak odpowiedzialności skorelowanej ze zwierzchnictwem powoduje, że szeregowy pracownik czuje się niepewnie, bo nie wie, kto jest odpowiedzialny za realizację całego zadania, którego on sam jest tylko częścią.

Podstawową cechą pracy, tak jak rozumie ją Sennett, jest współpraca. Inną równie ważną kategorią jest konkurencja. Obok nich możemy odnaleźć także fragmentaryzację umiejętności oraz zagadnienie standaryzacji. Wszystkie one, choć stanowią cechy pracy, są również wyzwaniem dla współczesnego pracownika. Współczesny kapitalizm narzucił nowe wymagania ludzkiej pracy, a dzisiejsza etyka pracy pasuje do zmiennego i elastycznego świata, w którym, jak pisze Sennett, ludzki charakter koroduje, a kondycja człowieka jest coraz słabsza.

1. Praca czynnością człowieka

Człowiek codziennie poświęca pracy wiele czasu, już tylko z tego powodu jest dla niego niezmiernie istotne jak, gdzie i dla kogo pracuje. Praca należy do działań charakterystycznych dla człowieka. Jest to działanie ukierunkowane, które ma dać określone efekty i pomóc mu w budowaniu dobrego życia. Działanie to zarówno przez Hannah Arendt, jak i przez Sennetta określane jest jako *vita activa*. Sam termin *vita activa* posiada bardzo długą tradycję i wywodzi się z arystotelesowskiego pojęcia *bios politikos*, które najogólniej oznaczało życie poświęcone sprawom publicznym. Takiemu życiu, według Arystotelesa, mogli poświęcić się tylko ci, którzy byli

Ekonomiczna, Łódź 2011, s. 110. O zmianach jakie zaszły w sferze publicznej i prywatnej zob. J. Mysona Byrska, *O polityce, polityczności i antypolityce*, wyd. ITKM, Kraków 2016, s. 115 – 134.

¹⁵⁹ Por. J. Mysona Byrska, *Wykłady z etyki ogólnej*, dz. cyt., s. 12 i n.

wolni¹⁶⁰. Wolnymi z kolei byli ci, których życie nie polegało na podtrzymywaniu własnej egzystencji, czyli ci, którzy nie pracowali po to, by utrzymać się przy życiu.

Wraz z nastaniem średniowiecza cała *vita activa* podporządkowana została *vita contemplativa*, którą z kolei uznawano wówczas za najwyższą formę życia wolnego. Hanna Arendt w swoich rozważaniach stoi w sprzeczności z historycznym rozumieniem pojęcia *vita activa*, ponieważ uważa, że życie czynne i kontemplatywne są tak samo ważne. Dzięki temu, praca ludzka uznana przez filozofkę jako jedna z podstawowych czynności *vita activa*, zyskała większe uznanie¹⁶¹. Arendt uważa, że czynne życie ludzkie tworzą jeszcze inne czynności np. między innymi myślenie, które będzie również ważne dla Sennetta, ale nie uzna go za niezależną czynność, lecz coś, co przenika ludzkie działanie, w tym pracę. Sennett zakłada, że aby dobrze pracować, trzeba przemyśleć to, co się robi¹⁶².

Gdzie zatem należałoby umieścić człowieka pracującego: w sferze publicznej, czy prywatnej? Dzięki temu, że Arendt rozróżnia pracę od wytwarzania, tą pierwszą umiejscawia w sferze prywatnej, natomiast tą drugą w publicznej; mowa jest oczywiście o sferach w rozumieniu starożytnych¹⁶³. Przez ostatnie kilka wieków, o czym była już krótko mowa powyżej, w naszej kulturze zaszły zmiany, w wyniku których doszło do wchłonięcia sfery publicznej przez prywatną, a ta z kolei, jak twierdzi Sennett, nabrała cech intymności¹⁶⁴. Również Arendt obserwowała ten proces. O wpływie, jaki intymność wywiera na relację pomiędzy ludźmi i możliwości realizowania przez nich podstawowej społecznej natury człowieka była już mowa w pierwszym rozdziale pracy. Sfera intymna wywiera również istotny wpływ na człowieka pracy. Jej specyfika powoduje, że człowiek, który żyje w świecie zatartych i pomieszanych sfer, jak chce Sennett, postrzega i ocenia siebie, a także wartościuje swoje działania przez pryzmat wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska i miejsca pracy. Przy czym praca z jednej strony pozostaje sprawą prywatną człowieka, a z drugiej odbywa się w sferze publicznej, która z powodu celu pracy

¹⁶⁰ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s.17 - 18.

¹⁶¹ Por. Tamże, s. 20 - 21.

¹⁶² Taki wniosek można przyjąć na podstawie wagi jaką Sennett przywiązuje do opisu pracy pozbawionej myślenia. Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 95.

¹⁶³ Odnośnie różnic pomiędzy sferą publiczną a prywatną u starożytnych patrz. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 44 - 46.

¹⁶⁴ Por. R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 419-421.

jakim jest zarobek i zysk, traci charakter sfery bezinteresownych działań *pro publico bono*, na rzecz wspólnoty¹⁶⁵.

1.1 *Vita activa* jako warunek życia człowieka

Używany przez Arendt, a znany Sennettowi¹⁶⁶ termin *vita activa*, wywodzi się z filozofii starożytnej, gdzie był ściśle związany z działaniem człowieka i określany terminem *bios politikos* lub *bios prattikos*. Ten zaś według Arystotelesa był jednym ze sposobów życia człowieka wolnego, czyli takiego, którego obowiązki nie polegały na podtrzymywaniu się przy życiu¹⁶⁷. Pojęcie *bios politikos* ściśle wiąże się z polityczną naturą człowieka, która wyraża się w działaniu w państwie i na rzecz państwa. Takiemu życiu mógł poświęcić się tylko człowiek wolny. Sens życia wolnego człowieka albo stanowiło konsumowanie piękna (życie polegające na oddawaniu się uciechom cielesnym), albo spełnianie pięknych czynów (życie poświęcone trosce o sprawę polis) lub wreszcie kontemplowanie rzeczy wiecznych w tym również piękna, ponieważ pozostawało tam ono w nienaruszonym stanie. Pojęcie *bios politikos* nie oznaczało zatem jakiegokolwiek, dowolnego działania. Było ściśle związane z *polis*, czyli było to działanie na wskroś polityczne¹⁶⁸. Stagiryta inaczej niż współcześni rozumiał działanie polityczne. Aktywność polityczna polegała przede wszystkim na dążeniu do szczęścia, a życie szczęśliwe możliwe było jedynie w państwie dobrze zorganizowanym, takim w którym człowiek mógł rozwijać, czy jak pisał Arystoteles ćwiczyć w cnocie i doskonalić. Polityka dla Arystotelesa to etyka zastosowana do grupy, do wspólnoty¹⁶⁹. Życie szczęśliwe to życie dobre, a skoro tak, to również i działanie powinno być dobre. Według Arystotelesa dzięki działaniu człowiek mógł wypracować (wyćwiczyć) w sobie cnoty, jednakże ludzie „na ogół nie postępują w ten sposób, lecz, uciekając się do rozważań słownych, sądząc, że uprawiają filozofię i że dzięki temu osiągną wysoki poziom etyczny; zachowują się

¹⁶⁵ Por. J. Mysona Byrska, *O polityce, polityczności i antypolityce*, dz. cyt., s. 115 - 134.

¹⁶⁶ Sennett kilkakrotnie powołuje się na znajomość *Kondycji ludzkiej* Hannah Arendt. Por. np. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s.7.

¹⁶⁷ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, s. 16 - 22.

¹⁶⁸ Por. J. Taminiaux, *Bios politikos and bios theoretikos in the Phenomenology of Hannah Arendt*, [w:] „International Journal of Philosophical Studies”, Routledge, Taylor&Francis Group, t. 4, 1996, s. 215 - 232.

¹⁶⁹ J. Mysona Byrska, *O polityce, polityczności i antypolityce*, dz. cyt., s. 18.

przy tym podobnie jak chorzy, którzy uważnie słuchają, co mówi lekarz, nie spełniają jednak żadnego z jego zaleceń”¹⁷⁰.

Grecy nigdy nie uważali pracy, czy wytwarzania za *bios politikos*. Początkowo, w okresie przed wielkimi greckimi podbojami, praca była jeszcze postrzegana pozytywnie i nie była pozbawiana należnego jej szacunku. Wraz z postępującą kolonizacją, rozwojem handlowym oraz napływem nowych niewolników praca cieszyła się coraz mniejszym uznaniem. Czesław Streszewski tak pisze o rozumieniu pracy w czasach starożytnych:

„W warunkach gospodarki wymiennej i centralizacji państwowej powstała w Grecji warstwa arystokracji, która podobnie jak w późniejszych społeczeństwach średniowiecznych, oddała się całkowicie na usługi państwa, stając się grupą wojskową i rządzącą. Nic dziwnego, że przerzuciła ona niemal cały ciężar pracy fizycznej, a nawet w ogóle pracy gospodarczej na niewolników, i że pod jej wpływem wytworzyła się w myśli greckiej pogarda dla tej pracy”¹⁷¹.

Najcięższą, zmuśną, codzienną pracę wykonywali niewolnicy. Była to praca konieczna, niewdzięczna, męcząca i nieustanna. Trudno się dziwić, że wykonywać ją mieli ci, którzy stali najniżej drabiny społecznej.

Takie podejście do pracy stopniowo zmieniał się wraz z nastaniem chrześcijaństwa, ponieważ sam Chrystus pracował¹⁷². W średniowieczu pogląd na pracę uległ diametralnej transformacji, ponieważ najbardziej ceniono życie o charakterze kontemplacyjnym, a praca i wytwarzanie stały się częścią *vita activa*. Całe życie czynne człowieka miało charakter służebny wobec *vita contemplativa*, ponieważ utrzymywało przy życiu ciało, dzięki któremu człowiek mógł kontemplować. W średniowieczu *vita activa* wchłonęła niedocenianą przez Greków pracę dnia codziennego, by wszystko, co w życiu człowiek robi (włącznie z działaniem na rzecz państwa) służyło kontemplacji. *Vita contemplativa* jest pojęciem znanym Stagiryście, który jednoznacznie stwierdza, że na takie życie mogą pozwolić sobie tylko ci, którzy nie są przywiązani do troszczenia się o własne potrzeby życiowe, czyli ludzie majątni, za których pracują niewolnicy. Jak pisze Arystoteles

¹⁷⁰ Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, przeł. D. Gromska, [w:] „Dzieła wszystkie”, t. 5, wyd. PWN, Warszawa 1996, s. 109 - 110.

¹⁷¹ Cz. Streszewski, *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, wyd. KUL, Wrocław 2004, s. 43.

¹⁷² Por. J. W. Gałkowski, *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, wyd. KUL, Lublin 2004, s. 13 - 22.

dopiero „wtedy, gdy już zatroszczono się o prawie wszystkie potrzeby życiowe, o rzeczy potrzebne do wygody życia i przyjemnego spędzania czasu, zaczęto się rozglądać za tego rodzaju wiedzą”¹⁷³, za wiedzą i życiem kontemplacyjnym.

Samo pojęcie pracy w średniowieczu również się zmienia. Pracy zaczęto przypisywać większe znaczenie i obdarzono ją większym szacunkiem. W tej przepojonej religią epoce zwrócono uwagę na fakt, że sam Chrystus przez wiele lat swojego życia pracował fizycznie¹⁷⁴. Strzeszewski o tej zmianie pisze:

„Chrystus Pan uważany był za syna cieśli i sam, aż do nadejścia czasu swego posłannictwa, zajmował się rzemiosłem. Okres pracy fizycznej, pracy zawodowej nie był jakimś nieistotnym, ubocznym, nic nieznaczącym fragmentem Jego życia; był on organicznie wbudowany w całości Jego działalności historycznej, środkiem w służbie wyższych celów Jego Boskiego Posłannictwa”¹⁷⁵.

To, że Chrystus w swoim życiu pracował spowodowało, że cały chrześcijański świat, zaczął doceniać pracę ludzkich rąk. Człowiek pracujący to ktoś, kto pracując naśladuje Pana. Praca powinna być zatem zajęciem godnym szacunku, nie tylko koniecznym do podtrzymania przy życiu ludzkiego ciała, zdecydowanie mniej ważnego niż ludzka dusza.

Hannah Arendt zarzuca jednak średniowiecznym myślicielom zbytne skupienie na życiu kontemplatywnym, ponieważ to „zatarło rozróżnienia i artykulacje w obrębie samej *vita activa*”¹⁷⁶. Połączenie działania, pracy i wytwarzania w jedno rozmyło różnice jakie dostrzegali w nich starożytni. Nie pomogło w tym również nowożytne odwrócenie hierarchii w obrębie życia czynnego i kontemplacyjnego, jakie dokonało się w filozofii Karola Marksa czy Fryderyka Nietzschego, i przyznanie wyższości *vita activa* nad całym życiem człowieka, ponieważ nie wpłynęło to na doprecyzowanie pojęcia *vita activa*. Arendt sama stwierdza, że „moje użycie terminu *vita activa* zakłada, że troska leżąca u podstaw wszystkich aktywności, składających się na życie czynne, nie jest tożsama z główną troską *vita contemplativa* i nie jest ani od niej wyższa, ani niższa”¹⁷⁷. Każda praca, każda aktywność jaką wykonuje

¹⁷³ Arystoteles, *Metafizyka*, przeł. K. Leśniak, wyd. PWN, Warszawa 1983, 982b.

¹⁷⁴ Por. J. W. Gałkowski, *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, dz. cyt., s. 15.

¹⁷⁵ Cz. Strzeszewski, *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, dz. cyt., s. 110.

¹⁷⁶ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 22.

¹⁷⁷ Tamże. Należy tutaj dodać, że od chrześcijańskiego poglądu na *vita contemplativa* Arendt różni również to, że nie chodziło jej w nim o mistyczne doznanie Boga. Jak to ujął Richard Sennett „nie

i podejmuje człowiek dla Arendt znajduje swoje miejsce w obszarze *vita activa*, a poszczególne jej rodzaje nie zlewają się w jedno.

Podobnie do Arendt *vita activa* ujmuje Richard Sennett. Aktywność człowieka oznacza dla niego zarówno wytwarzanie, myślenie jak i pracę, zarówno wykonywaną w domu, dla rodziny, jak i wykonywaną zawodowo, zarobkowo. Bardzo często różnego rodzaju aktywności człowieka przenikają się. Na przykład człowiek, który chce dobrze pracować powinien według Sennetta „zrobić przerwę i przemyśleć swe działania”¹⁷⁸. Praca wiąże się u Sennetta z szacunkiem i to niezależnym od tego o jakim zawodzie jest mowa. Każda praca, ponieważ jest potrzebna, domowa, zawodowa, charytatywna lub jakakolwiek inna jest godna szacunku. Każda aktywność człowieka pomaga mu przeżyć w świecie. Z analizy tekstów Sennetta można wysunąć wniosek, że Sennett przypisuje znaczenie zarówno pracy bezpośrednio zaangażowanej w troskę o ciało, oraz pracy zarobkowej, niezależnie od wykonywanego zawodu, ponieważ dzięki niej człowiek zdobywa środki, dzięki którym może troszczyć się o swoje ciało¹⁷⁹.

Już wstępna analiza *vita activa* i związanej z nią współcześnie pracy pokazuje, że na pracę składają się różnego rodzaju czynności. Wszystkie razem dopiero dają obraz ludzkiej pracy.

1.2 Rodzaje czynności ludzkich

Praca zaliczana jest do podstawowych czynności człowieka, dzięki którym jest w stanie przetrwać. Dla Arendt, podobnie później dla Sennetta, jest to pierwsza z tego rodzaju czynności, przy czym praca jest podstawą kondycji człowieka¹⁸⁰. Praca, o której jest tu mowa, polega na utrzymaniu człowieka przy życiu: dostarczenia mu jedzenia, dbania o ubrania, o to, by było mu ciepło. Drugą wymienioną przez Hannah Arendt aktywnością człowieka, odmienną od pracy, jest wytwarzanie, dzięki któremu człowiek kreuje sztuczny świat, w którym choć odnajduje swój dom, liczy na to, że ten świat będzie dłużej trwał niż on sam. Dzięki wytwarzaniu człowiek jest światowy, obecny w świecie, co stanowi zarazem kolejny aspekt kondycji ludzkiej. Taki podział

wierzyła też w prawdy religijne czy naturalne, mogące stabilizować życie”, [w] R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 12.

¹⁷⁸ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 362.

¹⁷⁹ Por. Tamże, s. 32 - 39.

¹⁸⁰ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt. s. 11.

na pracę i wytwarzanie nie odpowiada Sennettowi, który pokazuje, że współcześnie przemieszaniu uległy nie tylko sfery publiczna i polityczna, lecz również praca i wytwarzanie stały się równie ważne i cenne.

Kolejną aktywnością człowieka, o której pisze zarówno Arendt jak i Sennett, jest działanie, które jako jedyne realizuje się między ludźmi. Cechą charakterystyczną działania, która je określa jest wielość. Arendt pisze: „Wielość jest warunkiem ludzkiego działania, ponieważ wszyscy jesteśmy tacy sami, to znaczy jesteśmy ludźmi, w taki sposób, że nikt nigdy nie jest taki sam jak ktokolwiek inny, kto żył, żyje lub żył będzie”¹⁸¹. Arendt podkreśla w tym miejscu, iż wszyscy ludzie należą do tego samego gatunku, ale przez istnienie wielości działania każdy człowiek odróżnia się od drugiego. Sennett również wskazuje, że człowiek jako swój twórca, ze względu na znaczenie pracy, tworzy się i kształtuje swój charakter jako jedyny i wyjątkowy. Każdy jest indywidualnością i jest inny niż ktokolwiek na świecie¹⁸².

Według Arendt działanie jest ściśle związane z mową. To dzięki niej człowiek jest tym, który działa, staje się sprawcą czynów. Działanie rozpoczyna się wtedy, kiedy zostaje ogłoszone światu przez działającego to, co czyni, bądź uczynił, bądź dopiero uczynić zamierza. Jednakże mowa jest istotna również dla innej aktywności człowieka – myślenia, które przez Arendt rozumiane jest jako niewidzialna, czysta aktywność umysłowa¹⁸³. Polega ono na wycofaniu się ze świata ludzi w kierunku swojego wnętrza, na wewnętrznym dialogu ze sobą, który trwa tak długo, jak długo realny świat nie upomni się o nas, nie przeszkodzi nam. By zaistnieć myślenie nie potrzebuje „drugiego”, „innego”, jednak Arendt zwraca uwagę, że zawsze dokonuje się ono w słowach. W człowieku natomiast istnieje potrzeba wypowiedzania swoich myśli i właśnie „język, to jedyne medium, za pomocą którego czynność myślenia może ujawnić się nie tylko światu zewnętrznemu, lecz także samej jaźni dokonującej tej czynności”¹⁸⁴. Również dla Sennetta mowa i komunikacja jest niezwykle ważna i umożliwia człowiekowi pracę.

Do podstawowych rodzajów aktywności człowieka, prócz myślenia, Arendt zalicza również wolę i władzę sądenia. Sennett nie pisze wprost o władzy sądenia, ale wskazuje, że człowiek myśli, tworzy i przez to również jest w stanie oceniać

¹⁸¹ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 12.

¹⁸² Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 8 - 9.

¹⁸³ Por. H. Arendt, *Myślenie*, przeł. H. Buczyńska-Garewicz, wyd. Czytelnik, Warszawa 1991, s.115.

¹⁸⁴ Tamże, s.152.

i władać (panować, zarządzać, kierować) swoim życiem¹⁸⁵. Szczególnie blisko ze sobą powiązane są zdolność myślenia i sądzenia. Dzięki sądzeniu urzeczywistnia się myślenie, ono „uobecnia je w świecie zjawisk, gdzie nigdy nie jestem sam i gdzie zawsze jestem zbyt zajęty, by myśleć”¹⁸⁶. Władza sądzenia wydaje sądy o tym, co jednostkowe odnosząc je do tego, co ogóle. Ta ogólna zasada, która ma pokierować nami dalej, wypływa z niej samej i stosuje się tylko do niej. To władza sądzenia decyduje o tym, co jest słuszne, błędne, dobre czy złe.

Natomiast ostatnia z wymienionych przez Arendt aktywności, wola, może każdą z pozostałych rozpoczynać i zatrzymywać. Może zarówno rozpocząć pracę, zakończyć wytwarzanie, jak i wstrzymać myślenie. Arendt zgadza się z twierdzeniem Dunsza Szkota, że wola jest przyczyną samej siebie i nic ani rozum, ani pożądanie, nie mają na nią wpływu. Jest ona najdoskonalszą z władz i to właśnie ona kieruje ludzkim życiem¹⁸⁷.

We wstępie do polskiego wydania *Myślenia* Marcin Król podkreślił, że Arendt wzywa ludzi do tego, by działać i myśleć, by nie działać bezmyślnie. Przecież myślenie powiązane jest z wolą (chceniem), dzięki któremu możemy wybierać (sądzić), a stąd – jak określił to Król – „już tylko krok do działania”. W przekonaniu Arendt istnieje niebezpieczeństwo, że w natłoku nagłych spraw, w procesie podejmowania decyzji będziemy opierać się tylko na prowizorycznych sądach, zwyczajach, nawykach a zapomnimy o myśleniu. „Brak myśli jest naprawdę ważnym czynnikiem w świecie ludzkim – statystycznie biorąc, najważniejszym – i bynajmniej nie dotyczy on tylko działania większości, lecz działania wszystkich”¹⁸⁸. Ludzkie życie zna tylko „jedną czynność, która mimo iż na wiele sposobów powiązana z zewnętrznym światem, nie jest z konieczności jawna, i po to, by być rzeczywistą, nie musi być ani widziana, ani słyszana, ani używana, ani konsumowana: jest to czynność myślenia”¹⁸⁹. Jednak do tego, by się objawić światu potrzebuje działania: choćby mowy lub pisania. Bez nich nikt nie potrafiłby pokazać, że myśli. Nie oznacza to jednak, że myślenie nie jest działaniem. Ono jest działaniem w najczystszej postaci, ponieważ „swoją niewidzialnością przypomina nasze wewnętrzne organy, których funkcjonowania jesteśmy także świadomi, mimo braku zdolności kontroli nad nimi.

¹⁸⁵ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 15.

¹⁸⁶ H. Arendt, *Myślenie*, dz. cyt., s. 263.

¹⁸⁷ Por. W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii*, wyd. PWN, Warszawa 1997, t. I, s. 285.

¹⁸⁸ H. Arendt, *Myślenie*, dz. cyt., s. 114.

¹⁸⁹ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 105.

Natomiast życie umysłu jest czystą aktywnością i jak wszelka aktywność może być rozpoczęta lub zatrzymana zgodnie z naszą wolą¹⁹⁰. W taki sam sposób ujmuje znaczenie woli Sennett, pokazując jednak, że człowiek, mimo że jest swoim własnym twórcą, we współczesnym świecie ograniczany jest przez zasady współczesnego kapitalizmu¹⁹¹. Zasada „nic na długo” oddziela wolę człowieka od jego działań¹⁹².

O zagrożeniach jakie niesie za sobą bezmyślność pisał również Sennett. Według niego brak myślenia doprowadza człowieka do sytuacji, w której ogarnia go niezrozumienie tego, co tak naprawdę robi. Dzieje się tak na przykład wówczas, gdy w pracy komputery przejmują za człowieka wysiłek myślenia. W konsekwencji „bezmyślny” człowiek zaczyna się gubić w otaczającej go rzeczywistości, ponieważ ta staje się dla niego nieczytelna. Sennett pisze o tym następująco: „gdy stojące przed nami zadania są upraszczane (...) stajemy się słabi. Nasze zaangażowanie w pracy jest bardziej powierzchowne, przestajemy bowiem rozumieć, co właściwie robimy”¹⁹³. Bezmyślność pojawia się, gdy myślenie nie jest niezbędne, gdy można nie myśleć. Udogodnienia często zdejmują z człowieka obowiązek zastanawiania się nad działaniem. Zbyt daleko idące mogą człowieka pozbawić najpierw samego nawyku myślenia nad swoim działaniem, a wraz z upływem czasu nawet spowodować trwały stan bezmyślności, w którym człowiek będzie trwał jednocześnie działając i pracując.

Prawdziwe myślenie polega na wycofaniu się w siebie i przez tę chwilę, kiedy człowiek myśli, nie może być ani widziany, ani słyszany. Wspiera się „językiem”, by upublicznić swoje myśli. Ale nie musi tego robić. W przypadku działania jest wręcz przeciwnie. Jest na wskroś widzialne i słyszalne, i przez to należy do sfery publicznej. Do tej samej sfery wydaje się przynależeć również praca człowieka, która stanowi treść *vita activa*.

1.3 Strefa prywatna versus sfera publiczna

Według Sennetta, który w tym wypadku pozostaje wiernym uczniem Arendt, wszystkie wcześniej wymienione aktywności ludzkie dokonują się w dwóch sferach: prywatnej i publicznej. Sens istnienia tych dwóch obszarów tłumaczy fakt, że na

¹⁹⁰ H. Arendt, *Myślenie*, dz. cyt., s. 115.

¹⁹¹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 7.

¹⁹² Por. Tamże, s. 35.

¹⁹³ Tamże, s. 97.

świecie istnieją takie sprawy człowieka, które muszą pozostać ukryte przed światem oraz takie, które bez publicznego ujawnienia tracą sens. Historycznie rozróżnienie tych dwóch dziedzin życia człowieka pochodzi od podziału na życie domowe i dziedzinę polityczną, gdzie na to pierwsze składała się troska o przedłużenie swojego życia, natomiast na drugie troska o wspólny świat. Taki podział jest obecny zarówno u starożytnych Greków, jak i Rzymian, gdzie był on szanowany i respektowany. „*Polis* nigdy nie naruszała prywatnego życia obywateli, zaś granice każdej posiadłości uważano za święte”¹⁹⁴. Strefa publiczna składała się z obywateli, którymi mogli stać się tylko dorośli mężczyźni, którzy „uwolnili” się od codziennej troski o swoje życie. Tylko oni mogli realizować w przestrzeni publicznej wolność i równość, na równi z innymi obywatelami brać udział w zgromadzeniach i decydować o losach ojczyzny. W sferze prywatnej równość i wolność były nieobecne. Panował tam ustój patriarchalny, w którym każdy z góry znał swoje miejsce i obowiązujące go zasady posłuszeństwa. Równość i wolność były więc ściśle związane ze sferą publiczną i miały charakter polityczny¹⁹⁵.

Różnica pomiędzy tym co prywatne, a tym co publiczne zaczęła zacierać się w średniowieczu. Sfera prywatna coraz bardziej wchłaniała publiczną. Najlepiej widać to na przykładach organizacji średniowiecznych, których zadaniem było chronienie interesów poszczególnych grup zawodowych, czyli tzw. gildii czy cechów, a które w swojej strukturze oraz spełnianych zadaniach przypominały rodzinę¹⁹⁶.

Proces ten postępował dalej, aż do momentu, kiedy nowożytni myśliciele odkryli istnienie prywatności, pojmowanej tak, jak rozumiemy ją dzisiaj. Rozważając problem zaniku sfery publicznej Sennett zauważa, że dokonywał się on nie tylko w erze nowożytnej, ale również na przestrzeni XIX wieku. Relację pomiędzy tym co prywatne, a tym co społeczne zachwiało pojawienie się osobowości, czyli „Ja [które] nie było już niczym więcej ponad to, co pokazywało w świecie (...) [czyli] zewnętrżność będącą kluczem do wewnętrznych uczuć”¹⁹⁷. Według Sennetta na osobowość składa się bowiem zarówno jej strój, jak i mowa oraz zachowanie.

¹⁹⁴ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 35.

¹⁹⁵ O różnicy między wolnością starożytnych i nowożytnych pisał B. Constant. Zob. B. Constant, *O wolności starożytnych i nowożytnych*, przeł. Z. Kosno, [w:] „Arka” 1992, nr 42 (listopad-grudzień), http://www.law.uj.edu.pl/~khdpiip/site/images/adm/File/Teksty/Constant_2.pdf, dostęp dnia: 20.12.2016.

¹⁹⁶ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 46 oraz R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 77.

¹⁹⁷ R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 254.

Dodatkowo osobowość jest czymś, dzięki czemu jednostka ujawnia swoje dyspozycje psychiczne i społeczne, i pomaga zachować spójność naszemu zachowaniu¹⁹⁸. To wszystko z kolei jest kluczem do odczytania uczuć, jakie tkwią wewnątrz osoby. Jeśli zatem ktoś ukaże się w sferze publicznej będąc ubranym w zgodzie ze swoim „ja”, zachowując się i mówiąc w sposób nieskrępowany, objawi tym samym swoje wnętrze. Ten proces oznacza dla Sennetta poszerzanie sfery prywatnej kosztem publicznej, gdzie ta pierwsza zmienia swój charakter i miesza się ze sferą publiczną¹⁹⁹.

Rozszerzenie sfery prywatnej spowodowała zmiana, która wiąże się z pojawieniem się liberalnego państwa, czyniącego człowieka wolnym zarówno do polityki jak i od polityki. Wolność od polityki, możliwość skupienia się na własnych ekonomicznych sprawach, to jedna z przyczyn dowartościowania pracy. Innej przyczyny owej zmiany, a także poszerzenia sfery prywatnej kosztem publicznej Arendt upatruje w pojawieniu się koncepcji państwa, które troszczy się o człowieka i otacza go opieką. Filozofka jest przekonana, że takie postulaty odnajdujemy między innymi w myśli Karola Marksa²⁰⁰. Kolejnym istotnym zjawiskiem jest tu również odpolitycznienie. Człowiek odchodzi od polityki z różnych przyczyn, przestaje się zajmować życiem publicznym, ogranicza działania *pro publico bono*, niejako w zamian skupiając się na działaniach dla siebie. Właśnie praca jest działaniem, które pozwala człowiekowi zadbać o jego własny los. Stopniowo praca staje się coraz ważniejsza i w świecie elastycznego kapitalizmu zajmuje w życiu człowieka pierwsze miejsce. Działania charakterystyczne dla sfery publicznej, bezinteresowne, wypierane są przez pracę zarobkową.

Problemem stanowi jednak samo działanie *pro publico bono*, czyli np. szeroko rozumiane czynienie dobra. Dobry uczynek, ze swej istoty powinien być wykonany ze względu na niego samego, a nie po to, by został dostrzeżony czy usłyszany. Gdy staje się on publiczny, traci część swojego dobra²⁰¹. Aby przetrwać, musi pozostać w ukryciu. Tak też powinien postępować człowiek czyniący dobro. Jeśli chce się poświęcić takiemu życiu, swoje uczynki musi dokonywać w ukryciu, co więcej najlepiej by było, gdyby sam w spełnione przez siebie dobro wątpił. Dokonywanie

¹⁹⁸ Por. Historisches Wörterbuch der Philosophie, t. 7, wyd. Schwabe & CO, Basel 1989, s. 345 – 354, hasło: Persönlichkeit.

¹⁹⁹ R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 254.

²⁰⁰ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 39, por. T. Bonacker, *Die politische Theorie des freiheitlichen Liberalismus*, [w:] A. Brodacz, G. S. Schaal (red.), „Politische Theorie der Gegenwart I“, dz. cyt., s. 187 - 189.

²⁰¹ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 85 - 86.

dobrze wymusza na jego sprawcy nieujawnianie się, czyli tak naprawdę ukrycie się przed światem, przed innymi. Taki człowiek schronienia nie znajdzie nie tylko w sferze publicznej, ale także w sferze prywatnej.

Tezę o tym, że sfera publiczna skurczyła się niemal do zera rozwija również Richard Sennett. Ujmuje ją jednak inaczej niż Hannah Arendt. Nie stawia jej w tak jednoznacznej w opozycji do sfery publicznej, jak to uczyniła Arendt i starożytni Grecy. Sfera prywatna jest dla Sennetta bardziej zwróceniem się pojedynczego człowieka „ku sobie”, ku swojemu intymnemu życiu. Życie publiczne jest natomiast formalne, jest tym, do czego jesteśmy jedynie zobowiązani. O życiu w sferze prywatnej Sennett pisze:

„My nie szukamy zasady, ale refleksji, zrozumienia tego, czym jest nasza psychika, co jest autentyczne w naszych uczuciach. Z przebywania w prywatności, wyłącznie w towarzystwie własnym oraz rodziny i bliskich przyjaciół, próbujemy uczynić cel sam w sobie”²⁰².

Życie prywatne jest budowane tylko przez bliskie relacje z innymi ludźmi. „Bliskie” oznacza takie, które dotyczą problemów człowieka i jako takie jawią się jako dobro dla człowieka. Według Sennetta na człowieku ciąży dziewiętnastowieczny strach przed życiem publicznym. Dopiero z czasem człowiek zrozumiał, że uznawana dotąd bezosobowość, czyli to, co Arendt opisuje jako niewidzialność i niesłyszalność, nie jest czymś złym. Jednak nie wszyscy ludzie potrafią stać się osobowościami, które łatwo mówią o intymnych sprawach reszcie ludzi, dlatego większość z nich stała się bardziej widzami życia publicznego, zdominowanego przez tyranię intymności, niż jego uczestnikami. Człowiek woli siedzieć sam przy stoliku w kawiarni i obserwować innych, niż razem z nimi dawać się obserwować. Według Sennetta jest to obraz współczesnej sceny, na której przyszło nam żyć. Można ją opisać jako „widzialność w miejscu publicznym, a zarazem izolacja od innych osób”²⁰³.

Osobami pochodzącymi ze świata publicznego człowiek interesuje się o tyle, o ile potrafią one uwiarygodnić swoją obecność, czyli odwołać się do swoich intymnych przeżyć. Można to określić jako obnażanie się wobec innych, odsłanianie swojej prywatności. Dopiero po ukazaniu własnego charakteru, pokazaniu kim ktoś jest, osoba może stać się osobą publiczną np. politykiem. Dodatkowo, obserwując dzisiejszy świat można wysunąć tezę, że obecnie przestrzeń publiczną zapełniają

²⁰² R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 12.

²⁰³ Tamże, s. 322.

ludzie, którzy mają odwagę by przekroczyć swój intymny świat i w niej wystąpić.

Zwrócenie się człowieka ku swojemu wnętrzu, ma olbrzymie konsekwencje dla relacji człowieka do jego pracy. Coraz częściej dostrzega on, że wykonywany przez niego zawód, czy zajmowana pozycja w pracy jest odbiciem jego zdolności, tym samym objawia innym swoje możliwości²⁰⁴. Jeśli zajmuje niskie stanowisko wszyscy mogą zobaczyć, że jest niewiele wart. W człowieku budzi się wówczas wewnętrzny narcyzm, który podpowiada mu wejście na ścieżkę awansu, czyli *de facto* poddania się reżimowi firmy, w której jest zatrudniony. To wszystko powoduje, że ludzie bardzo szybko potrafią stać się trybikami w maszynie zwanej korporacją. Awans umożliwi im zmianę swojego życiowego położenia, zmianę klasy na wyższą, a tym samym we własnym mniemaniu stają się więcej warci. „Kiedy przynależność klasowa staje się projekcją osobistych uzdolnień, logika szacunku dla samego siebie nakazuje pisać się do góry; jeśli komuś się to nie udaje – choćby nawet było wiadomo, że uniemożliwiają to przeszkody instytucjonalne – sytuację taką odbiera się jako osobista porażkę, nieumiejętność rozwoju własnej osobowości i swoich uzdolnień”²⁰⁵. Praca stała się czymś, co dzieje się w niejasnej sferze, Sennett mówi wręcz o zacieraniu się sfery prywatnej i publicznej. W konsekwencji można wysunąć wniosek, że człowiek przestał rozdzielać swoje życie na sferę prywatną i publiczną, przez co wszystko co robi, mieści się w obu tych sferach. W efekcie to, co się dzieje, również praca zawodowa, ma dla człowieka coraz większe znaczenie, oddziałując także na jego życie osobiste. Gdy włączymy w to tyranię intymności, która każe człowiekowi obnażać się ze swoimi skrywanymi problemami okaże się, że praca jest nie tylko sprawą publiczną i prywatną, ale jednocześnie intymną.

Spośród wszystkich czynności jakie za Arendt wymienia Sennett najważniejszymi są praca i wytwarzanie. To one, według Sennetta, pomagają nam zachować nasze życie w świecie. W dzisiejszych czasach, kiedy sfera prywatna przyjęła charakter intymny, a to co publiczne jest tylko formalnością, każda czynność człowieka jest zarówno jego prywatną, jak i publiczną sprawą. Prywatne zdolności człowieka odzwierciedlone przez zajmowaną pozycję w świecie pracy, wpływają z kolei na wewnętrzną samoocenę człowieka, co wpływa na charakter człowieka.

²⁰⁴ Por. Tamże, s. 533.

²⁰⁵ Tamże, s. 535.

2. Zasady etyki pracy

We współczesnym świecie przepełnionym ludźmi, których sensem życia wydaje się być praca, ważne jest dokonanie nowego namysłu nad nauką, która zajmuje się ustalaniem zasad dla tej ważnej działalności człowieka, czyli etyką pracy. W swoich publikacjach Richard Sennett z niezwykłą wnikliwością analizuje ten temat. Należy najpierw przybliżyć powszechne rozumienie etyki pracy i odpowiedzieć sobie na pytanie czym powinna zajmować się dzisiejsza etyka pracy? Następnie omówione zostaną zasady etyki pracy, które Sennett uważa za podstawowe: samokontrola i oszczędzanie. Obie są ważne, ponieważ dzięki nim osiągamy w pracy wymierne efekty. Pierwsza może pomóc człowiekowi np. lepiej zorganizować czas pracy, druga, przy zachowaniu umiaru, oszczędzić pieniądze.

Człowiek, który pracuje nie jest w pracy sam. Najczęściej znajdują się koło niego współpracownicy, koleżanki i koledzy po fachu, szefowie. Współczesna etyka pracy nakazuje ludziom współpracę, czyli zgodne realizowanie zadań. Sens pracy jest tu upatrywany w kooperacji. Wspólnym działaniem mają się wykazać przede wszystkim pracownicy firm, którzy są dzieleni na zespoły tzw. *teamworki*. Konsekwencją pracy w takich grupach jest rozmycie się odpowiedzialności. Przyglądając się zasadom działania zespołów okazuje się, że szef tylko nadzoruje pracę, a wśród pracowników nikt nie ma ochoty brać odpowiedzialności za działania wszystkich. Ludzie stają się przez to zagubieni i mają problemy z ocenianiem siebie samych. Z pomocą może przyjść zwrócenie się ku wspólnocie, jednak tą we współczesnym świecie ciężko zbudować. Poza tym zbudowanie prawdziwej wspólnoty, która mogłaby być świadkiem naszych przeżyć, dzięki której ukształtowałby się człowiekowi charakter odporny na wyzwania zasad nowej etyki, jest niemożliwe²⁰⁶.

²⁰⁶ Por. R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 206.

2.1 Etyka pracy w ujęciu Richarda Sennetta

Etyka jest nauką odnoszącą się do ludzkiego działania²⁰⁷. Jedną z podstawowych aktywności człowieka jest praca. Etyka pracy jest właśnie tą nauką, która bierze na swój warsztat rozważania dotyczące moralności w pracy, dokonuje ona namysłu nad najważniejszymi normami i zasadami rządzącymi światem pracy²⁰⁸. Sennett zastanawia się nad takimi regułami pracy, dzięki którym człowiek potrafi poradzić sobie w materialnym świecie oraz analizuje „w jaki sposób reguły pracy człowieka umiejętnego dają ludziom zakorzenienie w materialnej rzeczywistości”²⁰⁹. Sennett rozważa także jakie zasady etyczne rządzą i powinny rządzić dzisiejszym światem ludzi pracujących.

W tym miejscu konieczne jest odróżnienie etyki pracy od etyk tworzonych na potrzeby poszczególnych zawodów, czyli etyk zawodowych oraz od wszelkiego rodzaju etyk kodeksowych. Do ich zadań należy ustalanie norm jakie powinny obowiązywać w danym zawodzie, wartości jakie powinny być przestrzegane przez pracowników oraz zasady jakimi powinni kierować się oni we wzajemnych relacjach. Etyka pracy ma odmienny charakter niż etyki zawodowe. Jej ustalenia nie wnikają tak głęboko w niuanse wynikające z poszczególnych zawodów. Etyka pracy określa ogólne zasady i normy jakimi powinien kierować się człowiek w pracy jako takiej, aby mógł być dobrym pracownikiem.

Co zatem sprawia, że działanie człowieka zwane pracą jest tak wyjątkowe, że powstała etyka pracy? Praca jest czymś, co odróżnia człowieka od wszelkich innych istot na ziemi. Ma ona dwa wymiary: dzięki niej człowiek zaspokaja swoje potrzeby materialne oraz dostarcza ona człowiekowi satysfakcji. Zdaniem Sennetta, nie tylko praca *stricto* zarobkowa jest tą, która mieści się w ramach takiego opisu. Praca jaką wykonuje rodzic w domu jest również ważna i może dostarczać człowiekowi wszelakich korzyści, w tym przede wszystkim psychicznych²¹⁰. Dzięki każdej pracy człowiek może odnaleźć swoje miejsce na ziemi. Za jej przyczyną człowiek poznaje również samego siebie. Poznaje swoje ograniczenia oraz możliwości. Praca jest dla

²⁰⁷ Por. J. Mysona Byrska, *Wykłady z etyki ogólnej*, dz. cyt., s. 11.

²⁰⁸ Por. <http://etykapraktyczna.pl/encyklopedia/etyka>, dostęp dnia: 15.10.2016.

²⁰⁹ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 21.

²¹⁰ Por. Tamże, s. 17 - 18.

człowieka obowiązkiem, dzięki któremu zyskuje pewne uprawnienia²¹¹. Sennett we wszystkich swoich dziełach opisując człowieka sytuuje go zawsze w relacji do pracy.

Można przypuszczać, że Sennett zgodziłby się z Zygmunt Baumanem, że podstawowy nakaz etyki pracy brzmi obecnie: masz iść do pracy, bo „pracować jest rzeczą dobrą, nie pracować jest złem”²¹². Dla Sennetta poprzez pracę rozwija się charakter człowieka, dzięki niemu z kolei człowiek potrafi dać sobie radę we współczesnym kapitalistycznym świecie. Zatem Sennett nie wprost daje do zrozumienia, że praca jest obecnie naszym obowiązkiem. Praca powinna zatem umożliwiać człowiekowi nie tylko godziwe życie, ale również realizowanie w nim swoich potrzeb, pasji i przekonań religijnych. Ponad to wspierać go w spełnianiu naturalnej potrzeby posiadania rodziny²¹³.

W swoim centralnym punkcie etyka pracy sytuuje wartości jakimi powinien w pracy kierować się pracownik (będzie miała wtedy charakter etyki aksjologicznej), bądź takie jakie powinien mieć człowiek (etyka ontologiczna), bądź też cnoty jakimi powinien charakteryzować się pracownik (etyka aretologiczna). Sedno etyki pracy może stanowić również odpowiedzialność (etyka odpowiedzialności). Najprościej jednak etykę pracy ująć jako tą, która pyta o to, czym jest dobra praca, kim jest dobry pracownik, kim jest dobry pracodawca i jakie wartości człowiek powinien realizować w pracy. Tak też etykę pracy ujmuje Richard Sennett, a analizując reguły dobrej pracy podaje warunki, które powinna spełnić praca by mogła zostać uznana za dobrą. W takim ujęciu etyka pracy staje się jedną z etyk normatywnych. Pomaga zrozumieć, co trzeba zrobić, by być dobrym pracownikiem, dobrym pracodawcą, jak pracować dobrze i czym jest sama dobra praca.

Richard Sennett zauważa, że „w powszechnym rozumieniu etyka pracy oznacza przede wszystkim nakaz narzucenia sobie samodyscypliny w wykorzystaniu czasu; jedną z jej głównych wartości jest odroczona gratyfikacja”²¹⁴. Odroczona gratyfikacja to nic innego jak nagroda, awans lub podwyżka, którą może otrzymać pracownik za swoją ciężką, lojalną pracę dla firmy, ale niekoniecznie tuż po

²¹¹ Por. J. Majka, *Praca jako doskonalenie człowieka i świata*, [w:] Ateneum Kapłańskie 77.104 (1985), nr 1–2, s. 222 – 237.

²¹² Bauman wspomniany nakaz wypowiada w kontekście społeczeństwa produkcyjnego przesiąkniętego etyką protestancką. Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, przeł. S. Obirek, wyd. WAM, Kraków 2006, s. 23.

²¹³ O konieczności pogodzenia pracy zawodowej z posiadaniem rodziny mówi nawet Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Zob. Karta Praw Podstawowych, art. 33, por. J. Mysona Byrska, *O polityce, polityczności i antypolityce*, dz. cyt., s. 149 – 156.

²¹⁴ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt. s.135.

wykonaniu tej pracy. Odroczenie polega na tym, że należną zapłatę za systematycznie wykonywaną pracę, pracownik może otrzymać dopiero po jej ukończeniu np. po oddaniu skończonego projektu. Pracodawcę, który angażując pracownika postawił mu takie warunki, nie jest zainteresowany za co przez ten czas pracownik będzie żył. W tej sytuacji pracownik musi poradzić sobie sam. Problemów z uzyskaniem należności za pracę możemy napotkać wiele. Nierzadko w ramach cięć kosztów w firmie pracownicy muszą pogodzić się z utratą części zarobków za okres już przepracowany lub z obniżeniem wysokości ich pensji. Dodatkowo w dzisiejszych czasach mamy do czynienia z sytuacją, gdzie wręcz nie warto ciężko i długo pracować na rzecz firmy. Poświęcenie dla firmy bowiem niezwykle rzadko bywa nagradzane awansem albo podwyżką. Równie rzadko pracodawcy odwdzięczają się swoim podwładnym dodatkowym wynagrodzeniem. Przyczyną takich zachowań firm jest fakt, że są one nastawione na zysk, wymagają zatem od pracowników, by na ten zysk pracowali²¹⁵. Dodatkowe wynagrodzenia, podwyżki lub innego rodzaju gratyfikacje są niechcianym kosztem, na który firmy nie mogą sobie pozwolić, a jeśli już coś podobnego się pojawia, to zwykle pracownik za to płaci, lub firma uzyskuje innego rodzaju korzyść (np. zmniejszenie podatku).

Odroczona gratyfikacja jest więc, jak można wysądować z opisu pracy przedstawionej przez Sennetta, jedną z zasad współczesnej etyki pracy, która w znaczny sposób przyczynia się do ukształtowania wizerunku rynku pracy. Oprócz odroczonej gratyfikacji Sennett zwraca uwagę na jeszcze inne zasady, które związane są ze światem pracy. Są nimi: samodyscyplina, oszczędzanie, praca we wspólnocie oraz problem z odpowiedzialnością.

2.2 Samodyscyplina

Jedną z podstawowych zasad etyki pracy jakie wymienia Sennett jest zasada samodyscypliny. Samodyscyplinie przypisuje rolę centralnej cnoty. Cnota, jak można przeczytać w większości podręczników do etyki to: „stała skłonność i sprawność woli w czynieniu dobra, inaczej mówiąc trwała postawa woli. Grecy określali cnotę słowem *arete*; łacińskim odpowiednikiem jest *virtus*. Oba te słowa oznaczają dzielność, mężność i siłę. Początkowo mianem cnotliwego określano takiego

²¹⁵ Por. Tamże, s. 62.

człowieka, który w sposób najlepszy z możliwych rozwinął tkwiące w nim predyspozycje. Stała skłonność woli, którą jest cnota, to efekt pracy człowieka nad sobą. Cnotliwym, czyli działającym według cnoty, człowiek staje się jedynie dzięki swojej pracy nad sobą – i to zarówno dzięki teoretycznemu namysłowi, jak i praktycznym działaniom²¹⁶. Dzięki wykształconej cnotie człowiek może pracować nad swoim temperamentem, umysłem i świadomością w taki sposób, żeby móc coraz lepiej działać, coraz lepiej wykonywać swoją pracę. Kiedy będzie wytrwale „ćwiczył się w cnotcie” ma większe szanse osiągnąć wyznaczone cele, niż wtedy, gdy nie pracuje nad sobą.

Samodyscyplinę można uznać za cnotę, jeżeli zdefiniuje się ją jako umiar przy równoczesnym rozwoju indywidualnego potencjału²¹⁷. Słowo umiar w definicji samodyscypliny wskazuje na to, że człowiek powinien znać granice, po przekroczeniu których powinien przestać wymagać od siebie jeszcze więcej. Powinien dbać o swój osobisty rozwój, ale nie za wszelką cenę. Samodyscyplina to także panowanie nad sobą, władanie sobą. W różnych sytuacjach, szczególnie w tych, gdzie do głosu dochodzą emocje, człowiek zdyscyplinowany potrafi zapanować nad sobą, sprawić, że nie zrobi niczego pochopnie. Samodyscyplina z reguły wydaje się być czymś nieprzyjemnym. Człowiek sam sobie narzuca robienie czegoś, na co zupełnie nie ma ochoty. Robi to w imię osiągnięcia celu, o którym marzy, a z którym wiąże swoją przyszłość. Dzięki samodyscyplinie pracownik może rozwinąć swoje możliwości, panując jednocześnie nad samym sobą. Wydaje się, że w taki właśnie sposób Sennett rozumie samodyscyplinę zaliczając ją do zasad etyki pracy.

Samodyscyplina stała się obecnie jednym z ważnych i aktualnych problemów, dobrze opisywanych w literaturze przedmiotu²¹⁸ oraz w licznych publikacjach internetowych²¹⁹. Stała się ona również przedmiotem analiz w programach

²¹⁶ J. Mysona Byrska, *Wykłady z etyki ogólnej*, dz. cyt., s. 95.

²¹⁷ Taką definicję samodyscypliny przedstawiły Irena Koźmińska oraz Elżbieta Olszewska, autorki książki dla dzieci która jest poradnikiem dla rodziców jak nauczać wartości oraz definiuje podstawowe pojęcia etyczne jak np. miłość, przyjaźń czy odwaga. Zob. I. Koźmińska, E. Olszewska, *Z dzieckiem w świat wartości*, wyd. Świat Książki, Warszawa 2007.

²¹⁸ Np. N. Fiore *Nawyk samodyscypliny w pracy. Optymalna efektywność, maksymalne skupienie i motywacja*, przeł. K. Krzyżanowski, wyd. Helion, Gliwice 2014, czy inna pozycja tego samego autora *Nawyk samodyscypliny. Zaprogramuj wewnętrzznego stróża*, przeł. M. Głogowska, wyd. Helion, Gliwice 2008.

²¹⁹ Zob. na temat samodyscypliny: G. Gustaw, *5 filarów samodyscypliny. Jak to zrobić, żeby się zabrać do roboty*, [w:] www.polityka.pl z dnia 7 lutego 2014r., dostęp dnia: 12.08.2016 lub K. Jankowski, *Kilka sposobów rozwijania samodyscypliny*, [w:] www.strategiarealizacjicelow.pl dostęp dnia: 12.08.2016 oraz Anna Kaik, *Samodyscyplina. Ale jak to zrobić?*, online: <http://www.deon.pl/inteligentnezycie/poradnia/art,349,samodyscyplina-ale-jak-to-zrobic.html>, dostęp dnia: 12.08.2016.

telewizyjnych. Najczęściej przedstawia się w nich sposoby na to, jak osiągnąć „optymalną efektywność” wykorzystania czasu w pracy, by go nie marnować. Krok po kroku pokazuje się pracownikom jak efektywnie zarządzać własnym czasem pracy, ale zazwyczaj nie są omawiane szczegółowe rodzaje zachowań jakie powinno się stosować w pracy (np. natychmiast po przejściu do pracy należy rozpocząć działanie, należy wyznaczać sobie własne terminy ukończenia zadań, utrzymywać porządek na biurku itp.). Osiągnięcie samodyscypliny dla wielu pracowników nie jest prostą sprawą. Można przy tym odnieść wrażenie, że idzie tu raczej o konsekwentną organizację czasu pracy, niż samodyscyplinę w tradycyjnym tego słowa znaczeniu. Wydaje się, że Sennett największą uwagę poświęca samodyscyplinie w wykorzystaniu czasu: „W powszechnym rozumieniu etyka pracy oznacza przede wszystkim nakaz narzucenia sobie samodyscypliny w wykorzystaniu czasu”²²⁰. We współczesnym świecie, w którym człowiek ma coraz mniej czasu, właśnie jego oszczędzanie w pracy może mieć kluczowe znaczenie dla możliwości posiadania wolnego czasu już po niej.

Obecnie człowiek coraz częściej boryka się z organizacją własnego życia, w tym również zawodowego. Z pomocą śpieszą różni specjaliści: *coach*, trener, doradca personalny lub osobisty trener. Specjalista ma za zadanie pomóc w osiągnięciu zamierzonego celu (lub nawet we właściwym go określeniu). Najmodniejszym specjalistą od rozwoju osobistego jest obecnie *coach*. Sam *coaching* definiuje się jako „proces pomagania drugiej osobie, mający na celu dotarcie do jej szczytowych możliwości. Polega on na rozwijaniu silnych stron tej osoby, pomoc w pokonywaniu wewnętrznego oporu i przekroczeniu własnych ograniczeń”²²¹. *Coach*, podobnie jak katalizator reakcji chemicznych, jest pomocnikiem stojącym z boku, który przy użyciu specjalnych technik pomaga odkrywać swoje cele i wykorzystać do ich osiągnięcia nagromadzony wcześniej potencjał. Wielu pracowników poszukuje takiego wsparcia, by pomóc sobie w wypracowaniu nawyku samodyscypliny w pracy. Wprawdzie Sennett nie odnosi się wprost o *coachingu*, ale jego opis zagubionego, pozbawionego charakteru człowieka sugeruje, że taka profesjonalna pomoc przy samodyscyplinowaniu się może być potrzebna.

²²⁰ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 134.

²²¹ *Coaching jako instytucja*, [w:] <http://nf.pl/manager/coaching-jako-instytucja,,14335,155> , dostęp dnia: 11.11.2016.

2.3 Zasada oszczędzania

Oszczędzanie czasu w miejscu pracy jest postrzegane jako niezbędna pomoc w efektywnym zarządzaniu własną pracą. Jest nawet czymś pożądanym przez samych pracowników, ponieważ pomaga utrzymać właściwe proporcje między czasem pracy a czasem na życie prywatne. Dla Sennetta z tego tylko względu oszczędzanie (w domyśle czasu) jest ważną zasadą, którą zalicza do zasad etyki pracy i która jest niezbędna, by praca mogła być dobra, a pracownik był dobrym pracownikiem. Człowiek zyskuje czas dzięki samodyscyplinie, a także dzięki oszczędzaniu – inaczej mówiąc właściwym zarządzaniu swoim czasem.

O zasadzie oszczędzania czasu pisał już Max Weber, niemiecki myśliciel zajmujący się badaniem stosunków pomiędzy religią a gospodarką. O oszczędzaniu w kontekście czasu wypowiadał się on następująco:

„Marnowanie czasu jest więc pierwszym najcięższym grzechem. Życie jest zbyt krótkie i cenne, by «zatrzymywać» własne powołanie. Starta czasu na rozrywki towarzyskie, «leniwe pogawędki», luksus, nawet spanie dłużej niż jest to konieczne dla zdrowia (6, najwyżej 8 godzin) – wszystko to jest absolutnie naganne. (...) Czas jest nieskończenie cenny, gdyż każda stracona godzina jest zabrana służbie dla chwały Bożej”²²².

Według Webera zasada mówiąca o oszczędzaniu czasu została przeniesiona wprost z protestantyzmu do kapitalizmu, a stosując się do niej człowiek żyjący w kapitalistycznym świecie będzie nieustannie pracował. Wydaje się, że dla Sennetta z jednej strony organizacja czasu i oszczędzanie czasu pracy jest bardzo istotne, jednak z drugiej strony, może pojawić się niebezpieczeństwo wykorzystania zbyt dobrze zorganizowanego pracownika poprzez nałożenie na niego dodatkowych obowiązków.

Inną zasadą, która została wchłonięta przez kapitalizm i etykę pracy jest reguła dotycząca oszczędzania jako takiego. Dla Sennetta jest to reguła równie istotna jak poprzednie wchodzące w skład etyki pracy. Max Weber pisał o tym następująco: „Jeśli to ograniczenie konsumpcji zestawimy jeszcze z rozbudzonym dążeniem do zysków, to rezultat jest oczywisty. Było nim tworzenie kapitału dzięki ascetycznym

²²² M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, przekł. J. Miziński, wyd. Test, Lublin 1994, s. 148 - 149.

oszczędnościom”²²³. Duchem kapitalizmu jest, według Webera, zdobywanie bogactwa przy jak największym oszczędzaniu. Dla Sennetta gromadzenie bogactw powinno być ograniczone dobrem człowieka, który ma być celem wszelkich działań. Sennett, podobnie jak Weber, uznaje, że stosowanie obu wymienionych zasad na co dzień, (ponieważ ludzie faktycznie tak postępują i chcą zdobyć bogactwo jak najmniejszym kosztem) nie przynosi szczęścia. Sennett pisze: „Zdyscyplinowane wykorzystanie czasu wcale nie jest tak oczywistą, niepodważalną cnotą, jak mogłoby się na pierwszy rzut oka wydawać”²²⁴.

Takie podejście zastanawia. Dlaczego ceniona zawsze samodyscyplina i oszczędzanie miałyby mieć pewne negatywne konotacje? Co powoduje, że samodyscyplina i oszczędzanie może mieć negatywne skutki? Zdaniem Sennetta ciągłe pilnowanie czasu powoduje, że człowiek czuje się przygnieciony i traci siły na inne rzeczy. Przy czym Sennett pisze o sytuacji przejawionej, gdy dyscyplina czasowa jest bardzo rygorystyczna i każda minuta powinna być efektywnie wykorzystana.

Oczywiście pracownik stosujący zbyt dosłownie zasadę oszczędzania zarówno czasu jak i dóbr będzie dla firmy dobrym pracownikiem, ponieważ oszczędzając pieniądze, czas pracy, jak i materiały, minimalizuje koszty zwiększając jednocześnie zyski. Co więcej może okazać się, że zacznie oceniać sam siebie poprzez oszczędności jakie jest w stanie poczynić. Doprowadzić to może do myślenia następującego rodzaju: „jestem dobrym człowiekiem, dobrym pracownikiem, ponieważ dużo oszczędzam, a ponieważ inni nie oszczędzają tyle, co ja, w związku z czym nie zasługują na miano dobrego pracownika”. Takie myślenie powoduje, że człowiek zaczyna postrzegać swoją wartość jedynie poprzez pracę, ponieważ tu zaoszczędzić może najwięcej. Oszczędzając w pracy pieniądze i czas – swoje i pracodawcy – ocenia siebie samego jako dobrego, ponieważ trzyma się narzuconych zasad. Według Sennetta „(...) człowieka opętanego chęcią udowodnienia swej wartości poprzez pracę należy poddać egzorcyzmom i przepędzić nękające go furie”²²⁵. Człowiek jest dla amerykańskiego myśliciela wartością samą w sobie, powinien zatem być celem wszelkich działań i podporządkowanie go pracy lub udowadnianie wartości poprzez pracę jest niedopuszczalne. Praca ma służyć człowiekowi, a nie człowiek pracy.

²²³ Tamże, s.170 - 171.

²²⁴ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 144.

²²⁵ Tamże.

W tym miejscu Sennett pokazuje, że należy do myślicieli ceniących umiarkowanie. Zarówno samodyscyplina jak i oszczędzanie są ważnymi zasadami etyki pracy. Nie mogą być one jednak stosowane w nadmiarze, w sposób nieumiarkowany, wpływają na człowieka destrukcyjnie, nie pozwalają na prawidłowe funkcjonowanie w życiu zawodowym jak i w życiu prywatnym. Z kolei właściwie rozumiane i stosowane oszczędzanie zapobiega marnotrawstwu i jest zasadą bardzo pozytywną. W takim ujęciu oszczędzanie nie polega na odmawianiu sobie wszystkiego, ale na uzyskaniu równowagi pomiędzy wydatkami a zarobkami, by zapewnić sobie poczucie bezpieczeństwa np. w postaci odłożonych pieniędzy na tzw. czarna godzinę.

W skrajnym przypadku, czego Sennett nie opisuje, człowiek niewłaściwie stosujący zasadę oszczędzania odmawia sobie wszystkiego, co nie jest niezbędne do życia. Tym samym życie przestaje go cieszyć. Zbyt daleko posunięta oszczędność może doprowadzić do wypalenia w pracy. Człowiek nie chce wydawać pieniędzy na odpoczynek, na czas spędzony z rodziną, na wyjazdy na wakacje. To wszystko sprawia, że życie ulega „spłaszczeniu”. Zanikają wszelkie inne wymiary poza pracą. Zamiast zrelaksować się w czasie wolnym wśród przyjaciół i rodziny, lepiej zaoszczędzić, a to powoduje, że myśli stale krążą wokół pracy tak, jakby wcale człowiek jej nie przerwał. Tym samym siły przed kolejnym dniem pracy nie zostaną zregenerowane i człowiek będzie przychodził do pracy notorycznie zmęczony. Warto dodać, że jednym z etycznych obowiązków pracującego jest odpoczynek, dzięki któremu człowiek może odzyskawszy siły pracować efektywnie²²⁶.

Brak rozważań w stosowaniu zasady oszczędzania może się okazać zgubny dla zdrowia fizycznego i psychicznego pracownika. Istotne jest więc by nie zapominać o niezbędnym umiarze jaki należy stosować, czyli o właściwie rozumianej samokontroli w oszczędzaniu. Zrównoważone korzystanie z dyscyplinowania samego siebie jest nie tylko kluczem do ochrony siebie samego, ale także do samorozwoju i realizowania marzeń. Wydaje się, że to właśnie zaleca człowiekowi Sennett i w taki właśnie sposób proponuje rozumieć obie ważne dla etyki pracy zasady, zarówno oszczędzanie jak i samodyscyplinę.

W dobie współczesnego kapitalizmu pojawia się jeszcze jeden problem, o którym Sennett nie wspomina. Obecnie niewielu pracowników stać na prawdziwe

²²⁶ Por. M. Leśniak, G. Piątek, P. Król, (red.), *Etyka i duchowość pracodawcy XXI wieku: 30-lecie encykliki Jana Pawła II "Laborem exercens"*, wyd. Unum, Kraków 2012, s. 105.

oszczędzanie, czyli na odkładanie pieniędzy i gromadzenie ich dla celów innych niż koszty codziennego życia. Z reguły zarobki wystarczają na codzienne wydatki, spłacanie kredytów i ewentualnie drobne przyjemności dla dzieci (przynajmniej tak wygląda życie zwykłych ludzi w Polsce). Życie z dnia na dzień staje się jedyną alternatywą dla wielu dzisiejszych pracowników. W ich przypadku nie ma nawet mowy o realizowaniu siebie, a co dopiero o spełnianiu swoich marzeń. Oszczędzanie i samodyscyplina oznaczają tu coś więcej niż poddanie się mądrej zasadzie etyki pracy. To konieczność, od której nie ma ucieczki. Sennett pisze o pracownikach świata zachodu i problemu biedy, niskich płac oraz wyzysku nie porusza w swoich analizach.

Praca jest zatem czymś więcej niż tylko okazją do jak największego zaoszczędzenia wszystkiego. Praca to przede wszystkim możliwość zarobienia pieniędzy, które pozwalają utrzymać rodzinę i sfinansować różne przyjemności. Jeżeli ktoś myśli, że jest lepszy od drugiego, ponieważ więcej zaoszczędził podczas pracy, jest w błędzie. Praca oraz spełnianie jej zasad, nie czyni od razu dobrym człowiekiem, lecz pomaga stać się dobrym pracownikiem.

Przekonanie, że o wartości człowieka jako takiego decyduje to, jakim jest pracownikiem i jaką ma pracę, może doprowadzić do sytuacji, że kiedy utraciwszy pracę człowiek nie będzie mógł przypisać sobie jakiegokolwiek wartości. Według Sennetta to nie praca zarobkowa ostatecznie decyduje o poczuciu wartości konkretnego człowieka²²⁷. Jest z pewnością ważnym elementem samooceny, ale nie podstawowym i jedynym. Sennett wyraźnie pokazuje, że należy docenić każdy rodzaj pracy, również taki, który nie wiąże się z zarabkowaniem. Każdy rodzaj pracy jest wartościowy ze względu na znaczenie jakie ma dla człowieka, otaczających go ludzi i świata.

W ocenianiu samego siebie pomaga człowiekowi samodyscyplina, ponieważ dzięki niej może być bardziej efektywny w wykonywaniu obowiązków, co z kolei może podnieść wartość oceny jego pracy. Nawyk samodyscypliny nie powinien być wykorzystywany tylko w pracy. Przeniesiony na grunt domowy również przynosi wiele korzyści, choćby w postaci wygospodarowania dłuższego czasu na odpoczynek. Zawsze jednak należy zachować umiar, by ani zasada oszczędzania, ani samodyscypliny nie zawałdnęła życiem człowieka i nie podporządkowała go sobie.

²²⁷ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 18.

2.4 Wspólnota i obojętność

Etyka pracy w ujęciu Sennetta, prócz odroczonej gratyfikacji i samokontroli, opiera się również na idei, której treść brzmi następująco: dzisiejszy rynek kapitalistyczny wymaga przejścia od myślenia o samodzielnym, jednostkowym wykonywaniu zadań, do pracy w większych zespołach. Zwykle człowiek nie pracuje samotnie, w pojedynkę, ale tworzy grupę, która pracuje wspólnie. Takie wspólnoty tworzone są również poza pracą, np. w sąsiedztwie, w kościele czy (najważniejsza ze wspólnot) w rodzinie. O wspólnocie była już mowa w kontekście kondycji człowieka i budowaniu relacji międzyludzkich. Wspólnota jest jednak istotna również w pracy, ponieważ ludzie pracują pośród innych ludzi - z nimi, obok nich, dla nich – zawsze wykonują swoją pracę w kontekście wspólnotowym.

Współczesny kapitalizm, wciągając człowieka w spiralę elastyczności i zmienności utrudnia, a niejednokrotnie wręcz uniemożliwia budowanie prawdziwej, trwałej wspólnoty. Sennett definiując czym dla niego jest wspólnota i jak ją rozumie pisze: „(...) myślę o wspólnocie jako procesie wchodzenia w świat; w ramach tego procesu ludzie poznają wartości, ale też granice bezpośrednich relacji”²²⁸. We wspólnocie od pozostałych jej członków przejmowane są wartości, człowiek od innych uczy się co jest ważne życiu, doświadcza relacji z innymi ludźmi, dzięki czemu nie tylko dowiaduje się czegoś o sobie, ale poznaje także swoje granice, do których może dopuścić drugiego człowieka. W ten sposób człowiek prawdziwie wkracza w świat i dzięki poznawaniu wartości oraz innych ludzi, potrafi być w świecie²²⁹.

Sennett stwierdza, że współczesny człowiek przestał żyć w prawdziwych wspólnotach i trudno się z tym nie zgodzić. Przyczyny tej sytuacji są wielorakie. Alan Aldridge, brytyjski filozof kultury konstatował, że przyczynę trudności budowania wspólnot powinniśmy upatrywać w odejściu od wszystkich czynności, które wcześniej wykonywaliśmy razem, w grupie. Przyczyniły się do tego m.in. mechanizacja rolnictwa, zmierzch taśmowej pracy w fabryce, uniezależnienie się ludzi od lokalnych produktów, rynku pracy, usług czy nawet rozrywki. Nie bez wpływu pozostały także zmiany, jakie nastąpiły w budownictwie mieszkaniowym. Według Aldrigea w nowym budownictwie mieszkania są tak ciasne, że odzierają mieszkańców z intymności oraz

²²⁸ R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 354.

²²⁹ O znaczeniu wspólnoty dla budowania relacji międzyludzkich patrz: rozdział I podpunkt 3.2 tej pracy.

z ich rodzinnej wspólnoty przez „ciasnotę, przeludnienie (...), cienkie ściany”²³⁰. Wielopokoleniowe rodziny wspólnie troszczące się o gospodarstwo zanikają również na wsiach. Rolnicy nie muszą już pomagać sobie przy zbiorach, by zdążyć na czas – są przecież kombajny i inne nowinki techniczne. Coraz mniej ludzi zatrudnianych jest w fabrykach, ponieważ wiele czynności wykonują maszyny, a w wielkich miastach ludzie nie znają nawet swoich najbliższych sąsiadów, gdyż kontakty międzyludzkie w świecie pełnym udogodnień nie są konieczne do przeżycia, a czas spędza się przed komputerem lub telewizorem.

Gdy Sennett mówi o ważności wspólnoty w pracy nie ma na myśli wspólnoty prawdziwej, lecz coś co określane jest jako *teamwork*. Sennett pisze: „*Teamwork*, czyli etyka pracy zorientowana na grupę, a nie na jednostkę, wymaga, by ludzie przejawiali gotowość do kooperacji miast indywidualnej chęci wykazania się”²³¹. *Teamwork* to utworzona w pracy grupa współpracowników, którym zalecono współpracę. Oczekuje się, że *team* będzie pracował bardziej twórczo niż jednostki. W tak utworzonej sztucznej wspólnocie współpraca polega na dzieleniu się między sobą pomysłami, umiejętnościami oraz celami i związanymi z nimi zadaniami, które powinny zostać osiągnięte przez utworzony *team* dzięki wspólnemu wysiłkowi intelektualnemu i fizycznemu. Jednocześnie członkowie *teamu* powinni zrezygnować z osobistych korzyści płynących z dobrze wykonanej pracy.

Praca w grupach ma swoje plusy i minusy, o których Sennett nie pisze wprost. Za najważniejsze zalety pracy w zespole można uznać możliwość wzajemnej inspiracji, zwiększony potencjał grupy jako całości, łatwość w podejmowaniu ryzykownych zachowań oraz tworzenie lepszych rozwiązań. Do wad można zaliczyć przede wszystkim fakt tłumienia indywidualności, czyli osób myślących twórczo i niezależnie, podporządkowywanie członków grupy w imię spójności wartościom, które niekoniecznie są ważne dla każdego z osobna. Może pojawić się tzw. syndrom grupowego myślenia, który powoduje, że zespół ulega złudzeniu swojej mocy, nieomyłności, przez co może stracić poczucie rzeczywistości i nie zauważyć, że praca poszła w złym kierunku. Najbardziej znaczącym słabym punktem pracy zespołowej jest jednak sam człowiek. To w nim drzemią potencjalne chęci zapanowania nad grupą lub wręcz przeciwnie, niechęć do takiego samego zaangażowania się w pracę, jak pozostali jej członkowie.

²³⁰ A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 130.

²³¹ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s.144.

Pomimo wad wynikających z pracy we wspólnotach, w człowieku tkwi „tęsknota za spełnieniem we wspólnocie z innymi”²³². Aldridge porównuje ją do nieostrej fotografii, na której nie widać już wyraźnie co przedstawia, ale wiemy, że w chwili robienia zdjęcia ludziom znajdującym się na fotografii było dobrze i to budzi tęsknotę. Odnosząc się do tej kwestii Sennett pisze:

„Niepewność związana z elastycznością, brak głęboko zakorzenionego zaufania i zaangażowania, powierzchowność *teamworku*, a przede wszystkim widmo porażki i lęk, że człowiek nie osiągnie nic wartościowego, że poprzez pracę wcale nie zdoła «wziąć spraw w swoje ręce» – te właśnie okoliczności sprawiają, że ludzie zaczynają poszukiwać zaangażowania oraz głębi w innych sferach życia”²³³.

Pragnienie wspólnoty jest wielkie, ale w elastycznym świecie, przy ciągłym braku czasu na tworzenie i utrzymywanie relacji, bardzo trudno je zbudować. Miejsce pracy wydaje się nie być do tego optymalne. Mimo to *teamwork* uważany jest za wartościową formę pracy.

Sennett opisuje trzy przykładowe rodzaje wspólnot. Pierwszą jest wspólnota wiernych, w której skupiają się osoby o tym samym wyznaniu. Drugim rodzajem wspólnot są tzw. wspólnoty proste, gdzie ich członkowie utożsamiają się ze sobą i pracują na wspólne dobro np. kibuce. Trzeci wariant wspólnot to takie, które powinny dostarczać nam przyjemności np. podczas spotkań towarzyskich. Jednak naczelną cechą wszystkich wspólnot powinno być dążenie do poprawy jakości życia. Wspólnoty powinny troszczyć się o swoich członków, o ich rozwój i o ich dobro²³⁴.

Sennett uważa, że doświadczenie wspólnoty oraz odnalezienie się w niej może pomóc człowiekowi w przełamaniu przeżywania kryzysowej sytuacji w życiu. Warunkiem podstawowym, by uznać daną grupę za wspólnotę jest to, by ludzie nie uważali się za zbiór pojedynczych osób, ale utożsamiali się ze sobą. Jednostki stają się wspólnotą, gdy „żyjący w nich ludzie zaczynają posługiwać się zaimkiem «my»”²³⁵. W innym miejscu Sennett pisze tak: „Każda wspólnota to coś więcej niż zbiór obyczajów, zachowań czy postaw wobec innych. Jest to również tożsamość zbiorowa, sposób powiedzenia kim jesteśmy «my»”²³⁶. Sennettowi nie chodzi tu jednak o każdą

²³² A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 132.

²³³ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 193.

²³⁴ Por. R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 341 - 354.

²³⁵ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 192.

²³⁶ R. Sennett, *Upadek człowieka publicznego*, dz. cyt., s. 363.

możliwą zbiorowość, ale o taką, którą połączą namiętności i bliskie relacje. Sennett przestrzega jednak, że może się zdarzyć tak, że uczucia się zmieniają lub wygasną, a wówczas wspólnota może się rozpaść²³⁷.

W grupie kolegów z pracy raczej nie doświadcza się tego typu uczuć, dlatego człowiek bardzo chętnie szuka schronienia przed wszystkimi niebezpieczeństwami jakie niesie ze sobą kapitalizm np. przed niepewnością, lękami o dzień jutrzejszy, brakiem zaufania itp. we wspólnotach poza pracą. Wydaje się zatem, że uczestniczenie we wspólnocie może być swoistym antidotum na polepszenie coraz słabszej kondycji współczesnego człowieka.

Obserwacje otaczającego świata, mogą prowadzić do wniosku, że nie jest to takie łatwe do zrealizowania. Okazuje się bowiem, że współcześnie bardzo trudno zbudować prawdziwą wspólnotę, a dzieje się tak z wielu powodów²³⁸. Współczesne społeczeństwa są pluralistyczne np. pod względem religijnym lub wykształcenia, stąd też ludziom trudno odnaleźć wspólną podstawę do zbudowania wspólnoty. Człowiek pracując w elastycznym świecie, którego naczelną zasadą jest zmienność, doświadcza trudności w budowaniu wspólnoty. W korporacjach co chwilę ktoś odchodzi z pracy, ktoś zastępuje kogoś innego, jeszcze ktoś inny zostaje przeniesiony, a niejednokrotnie rozwiązany zostaje nawet cały zespół. Jeśli takie sytuacje zdarzają się stosunkowo często, ludzie pracujący w takiej atmosferze obojętnieją i przestają się przejmować losem drugiego. Zamykają się w sobie, nie dzielą się własnymi przeżyciami, nie próbują zaprzyjaźnić, nie są ciekawi problemów drugiego człowieka, koncentrują się jedynie na sobie i swojej pracy, którą mają do wykonania. Takie zachowanie można uznać za próbę ochrony siebie przed emocjami, jakie mogą dostarczyć człowiekowi rozstania w pracy. W trakcie realizacji zadań, kiedy ludzie długo i często przebywają w swoim towarzystwie mogą narodzić się przyjaźnie, pracownicy mogą się do siebie „przywiązać”, nawiązać nić sympatii. W niepewnych czasach, kiedy firmy często wymieniają pracowników, istnienie takich relacji jest zagrożone, ponieważ pracodawca w każdej chwili może w rozdzielić bliskie sobie osoby zwalniając jedną z nich²³⁹.

Pracownik, który większość dnia spędza w firmie nie ma czasu na podtrzymywanie przyjaźni poza nią. Pozbawiony kontaktu z kolegą w pracy, traci

²³⁷ Por. Tamże, s. 389 - 391.

²³⁸ Część powodów została omówiona w rozdziale I punkt 3 tej pracy.

²³⁹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 25.

również szansę na zbudowanie przyjaźni z nim po pracy, ponieważ nie ma jak spotkać się z nim „po godzinach”. By zaoszczędzić sobie właśnie takich rozczarowań wielu ludzi chowa się w sobie, nie dążąc do pogłębiania relacji. Jest to sposób chronienia siebie samego.

Trudno zatem się dziwić, że zdaniem Sennetta obojętność nie sprzyja budowaniu wspólnoty²⁴⁰. Podobnie jest z niedostrzeganiem konfliktów do jakich dochodzi pomiędzy pracownikami. Zdawać by się mogło, że w pracy jest się po to, by skutecznie, szybko i sprawnie współpracować, a nie po to, by rozmawiać o tym, co ludzi dzieli lub łączy. Okazuje się jednak, że do pracy przychodzi się pracować, ale nieuniknione jest to, że w wyniku działania zaczną pojawiać się nieporozumienia, które trzeba wyjaśnić. Artykułowanie konfliktów w otwarty sposób pozwala na osiągnięcie prawdziwej zgody, zgody która pozwala budować wspólnotę²⁴¹.

Według Sennetta wspólnota rodzi się „przede wszystkim z poczucia wzajemnej zależności”²⁴². W obecnych czasach ludzie nie chcą przyznać się do tego, że nie radzą sobie w życiu samodzielnie, czyli samotnie. Pragną być samowystarczalni, co często paradoksalnie okazuje się oznaczać samotność. Na myśl o uzależnieniu się od drugiego człowieka lub od jakiejś instytucji człowiek odczuwa coś więcej niż skrępowanie, a „uznanie wszelkiej zależności za powód do wstydu w żaden jednak sposób nie sprzyja zadzierzgiwaniu się mocniejszych więzi” – twierdzi Sennett²⁴³. Przyznanie się przed innymi do swojej słabości, a tu słabością okazuje się potrzeba bycia z drugim człowiekiem razem i tworzenia wspólnoty, deprecjonuje w oczach innych ludzi. Ciekawe, że wspomniana powyżej praca w *teamworku* nie jest postrzegana jako coś ograniczającego i jest zalecana.

Również Aldridge zwraca na to uwagę pisząc, że „nie możemy okazywać najmniejszej słabości, działając w gruncie rzeczy na przekór siebie. W nowoczesnym miejscu pracy koledzy i koleżanki nie są niczym więcej, jak przelotnymi znajomymi”²⁴⁴. Rozwijając tę myśl można dojść do wniosku, że także przed członkami innych wspólnot nie możemy uzewnętrzniać swojej potrzeby kontaktu, a być może również pragnienia pomocy ze strony innych. W ten sposób człowiek zamyka się nawet na najbliższych.

²⁴⁰ Por. Tamże, s. 205.

²⁴¹ Por. Tamże.

²⁴² Tamże, s. 194.

²⁴³ Tamże, s. 195.

²⁴⁴ A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 133.

Brak przyjaźni w pracy, obojętność zrodzona przez zmienność panującą w środowisku pracy, która wkrada się w relacje międzypracownicze oraz niechęć do uzależnienia się od innego człowieka powoduje, że nawet jeśli człowiek chciałby zanurzyć się we wspólnocie, to nie potrafi jej zbudować. Wspólnota nie istnieje. Tym samym człowiek nie ma z kim przeżywać swojego życia, z kim dzielić się swoimi doświadczeniami z pracy. Bez tego z kolei nie zbuduje on życiowej narracji, dzięki której kształtuje swój charakter, o którym była już mowa w rozdziale pierwszym.

2.5 Zagubiona odpowiedzialność

Współpraca stanowi dla Sennetta przewodnią zasadę etyki pracy, a to rodzi nowe zagrożenia. Pierwszym z nich jest fakt, że nieistotne staje się, kto w danej grupie przyczynił się do sukcesu, ewentualnie do porażki, ponieważ i tak przez szefów oceniana jest praca całego zespołu, a nie poszczególnych jej członków²⁴⁵. Zagubiona zostaje tu jednostka i jej poczucie dobrze wykonanej pracy oraz zaburzony zostaje proces brania odpowiedzialności za źle wykonane zadanie. Liczy się efekt końcowy.

W jeszcze gorszej sytuacji zostają postawieni pracownicy, kiedy nawet nie mogą pokazać rezultatów swojego zadania, ponieważ szef powierza im nowe obowiązki zmuszając ich jednocześnie do porzucenia poprzednich. Taka sytuacja nie tylko pozbawia człowieka myślenia o sobie w kategorii jednostki, ale dodatkowo nie daje mu satysfakcji z zakończenia własnego działania nawet, jeśli miałyby być to satysfakcja dzielona z innymi współpracownikami²⁴⁶.

Drugim zagrożeniem wynikającym z postawienia nakazu pracy w grupach w centrum etyki pracy jest problem, przed jakim stoją wszyscy bezpośredni szefowie *teamów*, którzy tylko nimi zarządzają, a na co dzień nie pracują nad projektem ramię w ramię z *teamem*. Aby skutecznie dowodzić zespołami, muszą wejść pomiędzy ludzi i radzić sobie między innymi z łagodzeniem konfliktów pojawiających się w zespołach, odsiewaniem dobrych pomysłów od złych, rozdzielaniem bieżących zadań itp. Podkreślmy – nie pracują razem z *teamem*, jedynie nim zarządzają. Szef jak pisze Sennett „jest «liderem» – najsprytniejsze słówko w słowniku nowoczesnego

²⁴⁵ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 156.

²⁴⁶ Na takie wnioski wskazuje opisana przez Sennetta historia Rose. Patrz. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 99 - 105.

zarządzania – lider nie rządzi i nie rozkazuje, lider jest po twojej stronie”²⁴⁷. Jednym słowem, znika szef zwierzchnik, a pozostaje szef, który tylko nadzoruje pracę nie uczestnicząc bezpośrednio w jej realizacji. Jest między ludźmi, ale przybiera rolę porządkowego, a nie tego, który bierze odpowiedzialność za poszczególne etapy pracy. Sennett pisze:

„Dziś władza [szef, dyrektor oddziału itp.] nie służy za uzasadnienie dla wydawanych poleceń, lecz ma jedynie «usprawniać» i umożliwiać pracę innym. W rezultacie ludzie stają się zdezorientowani; wciąż mogą odczuwać potrzebę, by poprzez pracę znajdować usprawiedliwienie swojego życia, ale ponad nimi nie ma nikogo, kto mógłby ich ocenić”²⁴⁸.

Szef konkretnego zespołu nie jest tym, który bierze odpowiedzialność za realizację zadania. Opowiada jedynie za przedstawienie gotowego projektu przed swoim przełożonym lub przez klientem. Nie dokonuje on bezpośrednio oceny postępowania pracowników w pracy, nie wydaje osądów na temat wywiązywania się przez nich z konkretnych zleconych zadań. Problem, o którym pisze Sennett, to tak zwany problem „dominacji bez zwierzchnictwa”²⁴⁹. Dominowanie tym wydaje się różnić od zwierzchnictwa, że nie wymaga ponoszenia odpowiedzialności za tych, nad którymi się dominuje. Zwierzchnictwo, to coś więcej niż czyste dominowanie; zwierzchnik, to ktoś, kto odpowiada za swoich ludzi, ma za zadanie wydawać im polecenia, pilnować wykonania planu działania, ale również pozostaje współodpowiedzialny za efekty działań podjętych przez podwładnych. Doprecyzowując: zwierzchnictwo jest sprzęgnięte z odpowiedzialnością, przed którą zwierzchnik nie może uciekać, ma ją ponosić²⁵⁰. Obecnie zagadnienie zwierzchnictwa jest w etyce pracy nieobecne, a wraz z nim zdaniem Sennetta znika również odpowiedzialność.

Kiedy szef nie jest zwierzchnikiem, pracownicy czują się zagubieni, ponieważ nie wiedzą, czy wykonują swoją pracę prawidłowo. Jeśli któryś z nich chciałby ocenić siebie przez pryzmat tego, czy jest dobrym pracownikiem, nie będzie umiał tego

²⁴⁷ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 151.

²⁴⁸ Tamże, s. 149.

²⁴⁹ Tamże, s. 159.

²⁵⁰ Roman Ingarden, filozof zajmujący się tematyką odpowiedzialności wskazuje, że logiczną konsekwencją odpowiedzialnego działania jest pociągnięcie podmiotu działania, czyli człowieka do odpowiedzialności (R. Ingarden, *Książeczka o człowieku*, przeł. A. Węgrzecki, wyd. Literackie, Kraków 2006, s. 75). Współcześnie problem tkwi właśnie w tym, że szef nie jest zobowiązany być człowiekiem działającym odpowiedzialnie. Nikt od niego tego nie wymaga, ma natomiast sprawnie i efektywnie zarządzać teamem.

zrobić. Nie wiedząc, czy jest dobrym pracownikiem, nie będzie potrafił ocenić siebie jako człowieka.

Zamiana roli jaką przybierają współcześni szefowie rodzi kolejne problemy. Pracownicy zaczynają pracować w atmosferze, którą według Sennetta śmiało można określić jako fikcyjną. Wmawia się im, że w zespole wszyscy są równi, że nikt ze sobą nie konkuruje. Sennett pisze:

„I tu w teorii *teamworku* zaczynają się fikcja i oszustwo: wmawia się nam, że członkowie zespołu wcale między sobą nie rywalizują. Co więcej, podwładni i przełożeni nie są już antagonistami – przecież szef jedynie zarządza procesami grupowymi”²⁵¹.

Szef jawi się więc tu jako ktoś, kto nie jest ani wrogiem, ani przeciwnikiem, ani przyjacielem. Jest wyłącznie liderem, który dopilnowuje prawidłowej pracy *teamu*. Co więcej, okazuje się, że w pewnych sytuacjach współpracownicy z jednego zespołu stają się dla siebie bardziej wymagający niż szefowie. W sytuacji, kiedy cały *team* będzie chciał szybko i na czas wykonać swoje zadanie, tymi którzy będą najbardziej naciskali poszczególnych pracowników o wzięcie nadgodzin lub zabranie pracy do domu, będą właśnie koledzy z zespołu. To zadanie powinno jednak należeć do ich zwierzchnika, który powinien być odpowiedzialny za terminowe skończenie zadania. Obecny szef nie jest jednak zwierzchnikiem.

Przykład powyższy obrazuje, co może się stać, kiedy w pracy zabraknie osób, które powinny brać odpowiedzialność za działania zespołów. Życie codzienne pokazuje, że ludzie chcą spotykać ludzi odpowiedzialnych. Nie zależy to wyłącznie od miejsca, w którym się znajdujemy, czy jesteśmy w sytuacji pracownika, czy pracodawcy. Według Sennetta w człowieku istnieje również wewnętrzna potrzeba zachowania odpowiedzialnego. Człowiek chce, by ktoś odpowiadał za wydawane polecenia, za swoje zachowanie, za podejmowane ryzyko, za wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Gdy rozmywa się poczucie realnej odpowiedzialności towarzyszy jej nie wypowiedziana przez nikogo wprost zgoda, by dochodziło do sytuacji, w których nikt nie będzie zmuszony brać bezpośredniej odpowiedzialności za cokolwiek. W konsekwencji rodzi to szereg sytuacji, gdy pracownicy nie czują się pewnie, ponieważ nie mają na czym się oprzeć. Dodatkowo istnieje duże ryzyko, że

²⁵¹ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 151.

pracownicy nie będąc za nic odpowiedzialni, nie będą wykonywać swojej pracy dostatecznie starannie.

Opis zagrożeń jakie niesie ze sobą zasada współpracy pokazuje w jaki sposób Sennett rozumie odpowiedzialność, którą uznaje za potrzebną, ale nieobecną zasadę etyki pracy. Zasada ta jest u niego ściśle związana z pojęciem zwierzchnictwa²⁵², pojmowanego przezeń jako sprawowanie nad kimś władzy. By realnie mieć taką władzę nad drugim człowiekiem ktoś, w tym wypadku szef, ma być do tego uprawniony, co oznacza, że powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje i być przez daną firmę zatrudniony (lub być jej właścicielem). Mając nad kimś władzę, szef powinien brać odpowiedzialność za pracę ludzi, czyli czuwać nad nimi, by ich praca była dobrze wykonywana, przynosiła zysk i nigdy nie była marnowana.

W dzisiejszych firmach stosunek szef - podwładny istnieje nadal, zagubiono natomiast zwierzchnictwo, które było gwarantem brania i ponoszenia odpowiedzialności przez właściwe osoby. Sennett tak opisał zjawisko zaniku zasady odpowiedzialności jednocześnie krytykując pracę zespołową, wspomniany i opisany powyżej *teamwork*:

„(...) w płytkiej grze pozorów, jaką stanowi praca zespołowa, władza jest wciąż obecna, za to znika zwierzchnictwo. Zwierzchnik to osoba, która bierze odpowiedzialność za sprawowanie władzy. W dawnego typu organizacjach o strukturze hierarchicznej szef mógł bez owijania w bawełnę mówić: «Ja tu rządę, wiem, co robić, macie mnie słuchać». We współczesnych technikach zarządzania próbuje się unikać zawartego w podobnych deklaracjach «autorytaryzmu», przy okazji jednak następuje ucieczka od odpowiedzialności”²⁵³.

Sennett dodaje jeszcze, że obecnie nie istnieje żadne rozwiązanie problemu zwierzchnictwa bez odpowiedzialności, ponieważ żyjemy w zmiennym i niepewnym świecie i to właśnie „zmiana» za wszystko odpowiada, a przecież «zmiana» nie jest osobą”²⁵⁴. Zmiana nie może ponosić odpowiedzialności.

²⁵² Por. Tamże, s. 149.

²⁵³ Tamże, s. 156.

²⁵⁴ Tamże, s. 157.

3. Istota pracy

Każdy człowiek pragnie, aby jego życie miało sens. Dzięki temu rozumie swoje działanie, potrafi je zmieniać w razie potrzeby, przewidywać jego skutki i brać za nie odpowiedzialność. Robert Palusiński pisze: „Jednak własny sens życia daje przede wszystkim szansę ciągłego rozwoju do końca życia i uodparnia na manipulacyjne zakusy popkultury oraz nieświadome przyjmowanie ról społecznych. Własny sens życia wiąże się z powstaniem człowieka-podmiotu, który posiada autonomię psychiczną, osobistą refleksję oraz własne plany życiowe”²⁵⁵. Dzięki temu, że życie człowieka posiada dla niego sens, człowiek potrafi być sobą i nadawać również sens własnej pracy. Dla Sennetta sens ludzkiej pracy wyraża się w jej istocie, w tym, że jest współpracą²⁵⁶.

Człowiek pozostaje sobą realizując wiele różnych zadań, zarówno tych wynikających z życia w rodzinie, z bycia uczniem, jak i tych, które przynosi człowiekowi praca. Na swojej drodze życiowej człowiek spotyka także innych ludzi, i choć ma ogromne trudności we wchodzenie z nimi w bliskie relacje oraz budowę wspólnot, to pozostaje wśród nich i razem z nimi funkcjonuje, pracuje, a często nawet współpracuje. Immanentną cechą każdej wykonywanej pracy, pojmowanej tak jak widzi ją Sennett jest to, że ma ona charakter społeczny, ponieważ ze swej istoty jest współpracą. Wnika to z samej natury człowieka, który w ujęciu Sennetta, tak jak u Arystotlesa i Hannah Arendt, jest istotą społeczną. Wszystko zatem, co człowiek wykonuje dzieje się albo obok ludzi, albo z ludźmi, albo wreszcie dla ludzi i poprzez ludzi. Dokładnie tak samo jest z pracą. Człowiek – czy tego chce, czy nie – „skazany” jest na pracę w grupie, a tym samym na współpracowanie z innymi pracownikami. Nawet w zawodach, które ze względu na swoją specyfikę wykonywane są w samotności, pojawiają się inni ludzie, by odebrać, ocenić lub podziwiać efekty pracy.

Jak już powiedziano powyżej w ujęciu Sennett istota pracy polega przede wszystkim na współpracy. Współpraca ta zostaje jednak wystawiona na próbę,

²⁵⁵ R. Palusiński, *Sens życia a sens pracy. Odkrywanie sensu pracy*, [w:] „Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie, w: Zarządzanie pracą”, Tom V, wyd. Informacji Ekonomicznej UJ, Kraków 2007, online: <http://robertpalusinski.blogspot.com/2016/09/sens-zycia-sens-pracy.html>, dostęp dnia: 11.11.2016.

²⁵⁶ Por. R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 16.

ponieważ od pracowników wymaga się, by jednocześnie ze sobą kooperowali i konkutowali. Konkurencja stanowi kolejną istotną cechę współczesnej pracy. Sytuacja, w której od pracownika wymaga się równocześnie współzawodniczenia i współpracy jest dla niego bardzo trudna i wymagająca, ponieważ może ciągle dochodzić do sporów, których nie ma jak rozwiązać w zgodzie z obu wymaganiami. Przy czym nie istnieją, lub mocno zaburzone są, relacje ufundowane na bazie przyjaźni i zaufania, a grupa ludzi z pracy nie jest wspólnotą, która według Sennetta, jest w stanie pomóc poszczególnym pracownikom w rozwiązaniu ich problemów²⁵⁷.

Sennett uważa, że ważną cechą ludzkiej pracy są również umiejętności²⁵⁸. Zauważa jednocześnie, że wraz z upływem czasu nastąpiła ich fragmentaryzacja. Chodzi tu przede wszystkim o to, że umiejętności wymagane od przedstawicieli poszczególnych zawodów są coraz bardziej szczegółowe i specjalistyczne w związku z czym, każdy jest wykształcony w wąskiej dziedzinie. W wielu czynnościach wykonywanych w pracy zastępują człowieka maszyny i komputery. Wszystkie te elementy pozwalają na dostrzeżenie diagnozowanego przez Sennetta problemu fragmentaryzacji umiejętności²⁵⁹, którego skutkiem jest brak lub fałszywe rozumienie wykonywanej pracy.

Pracę, w ujęciu Sennetta, charakteryzuje jej istota, czyli współpraca oraz umiejętności, które współcześnie ulegają rozproszeniu na wielu pracowników i mnogość niezależnie wykonywanych czynności. Zjawisko to Sennett nazywa fragmentaryzacją²⁶⁰. Tymczasem dobra praca wymaga współpracy wielu ludzi.

²⁵⁷ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 144 - 146.

²⁵⁸ Według Sennetta człowiekiem pracy jest fachowiec, a jego życie polega na rozwijaniu umiejętności. Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 17 - 21.

²⁵⁹ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 55 - 64.

²⁶⁰ Odnośnie fragmentaryzacji zob. pkt. 3 rozdz. II tej pracy

3.1 Praca jako współpraca

W pracy człowiek zwykle nie przebywa w samotności, ale pomiędzy ludźmi. Aby praca była w ogóle możliwa, niezbędna jest współpraca. Stanowi ona istotę pracy. Człowiek pracuje dla siebie, dla innych, z innymi itd. Sennett zakłada, że

„(...) współpraca to wymiana korzystna dla wszystkich uczestników. Obserwujemy ją w wypadku iskających się nawzajem szympanсів, dzieci budujących zamek na plaży, ludzi układających wspólnie worki z piaskiem, gdy nadchodzi powódź. Dostrzeżenie współpracy przychodzi nam bez trudu, gdyż – jak inne zwierzęta społeczne – tendencję do wzajemnego wsparcia mamy w genach; zwierzęta społeczne współpracują, by osiągnąć to, czego nie zdołałyby osiągnąć w pojedynkę”²⁶¹.

Dzięki pracy, która tak naprawdę polega na współpracy, możemy zrealizować więcej zadań, wyprodukować więcej przedmiotów, czy wygenerować większy zysk. Współpraca jest wpisana w naszą kondycję. Również Józef Tischner upatrywał istoty pracy we współpracy²⁶², dobra praca to dla niego zawsze współpraca, która jest rozmową człowieka z otaczającym światem i innymi ludźmi. Taka praca, która jest rozmową, według Tischnera daje człowiekowi szczęście²⁶³.

Na społeczny aspekt pracy zwraca również katolicka nauka społeczna. Problem pracy jest szeroko omówiony w encyklikach papieskich²⁶⁴. Już pierwsza z nich „*Rerum novarum*” Leona XIII ogłoszona w 1891 roku „podkreśla społeczny charakter pracy: człowiek «siły ma słabe» i to «go też skłania i wzywa do starania o pomoc drugich» (RN, 37)”²⁶⁵. Papież mówi zatem do wiernych, że w ich interesie jest współpracować, ponieważ tylko tak są w stanie pokonać swoją „pojedynczą” słabość.

Z analiz pism Sennetta wyłania się jeszcze jeden wniosek, iż współpracę należy odróżnić od rywalizacji. Ta, choć czasem może przynieść dobre skutki

²⁶¹ R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, s. 16.

²⁶² Por. J. Tischner, *Świat ludzkiej nadziei*, wyd. Znak, Kraków 1994, s. 74, por. J. Tischner, *Etyka solidarności oraz Homo sovieticus*, wyd. II rozszerzone, Znak, Kraków 2005, s. 11-138, również: E. Sperfeld, *Arbeit als Gespraech: Józef Tischners Ethik der Solidarnosc*, wyd. Karl Albert, Freiburg 2012.

²⁶³ Por. J. Mysona Byrska, *Praca jako źródło szczęścia i radości w społeczeństwie konsumpcyjnym*, [w:] „Racjonalia” / nr 5 / 2015, s. 109 i n.

²⁶⁴ Najważniejszymi encyklikami papieskimi mówiącymi o pracy oraz o człowieku w kontekście pracy są: *Rerum novarum* Leona XIII, *Quadragesimo anno* Piusa XI oraz *Laborem exercens* i *Centesimus annus* Jana Pawła II.

²⁶⁵ J. W. Gałkowski, *Ziemski los człowieka. Jana Pawła II myśl o pracy*, dz. cyt., s. 29.

i niekiedy towarzyszy współpracy, polega raczej na wzajemnym eliminowaniu się i wyścigu w osiąganiu lepszych wyników. Współpraca ma przeciwny charakter, ponieważ jej zadanie polega na wspólnym osiągnięciu danego celu. Współpraca może mieć charakter formalny (np. w pracy) lub nieformalny (np. na podwórku), a czasami może przybierać charakter rytuału religijnego lub grzecznościowego (zwykle „proszę”, „dziękuję” itp.)²⁶⁶.

Współpraca czy też kooperacja, jak często pisze Sennett, może mieć również wymiar negatywny. Współpraca staje się szkodliwa, kiedy przybiera postać zмовы. Sennett podkreśla nawet, że „zmowa (...) stanowi mroczną stronę kooperacji”²⁶⁷. Ludzie, którzy się zmówili, zaczynają ze sobą współdziałać tylko po to, by inni członkowie społeczności w wyniku ich działań ponieśli stratę: dochód, możliwość zarobienia, ciszę na osiedlu itp. Zmowa ma na celu szkodę tego, kto nie jest „z nami”. Z zewnątrz, działania ludzi w zmowie wyglądają na zgodne współdziałanie, jednak jest to jedynie pozór, ponieważ nie wszyscy w ich wyniku osiągną korzyść, kogoś spotyka krzywda. Zmowa zatracą charakter pracy jako współpracy; jej istotą jest bycie przeciwko.

Sennett stwierdza, że we współczesnym świecie pracy ludzie utracili kwalifikacje do współpracy, w jej miejsce łatwiej się „zmówić”. Przyczyniło się do tego wiele okoliczności. Pierwszą z nich jest nierówność, która dotyczy zarówno oceniania i „segregowania” dzieci ze względu na ich zdolności, jak i dokonywanie społecznych podziałów, ze względu na poziom osobistego bogactwa. Ludzie są uczeni nierówności od dziecka, dlatego często nie uświadamiają sobie tego, że to właśnie ona uniemożliwia współpracę²⁶⁸. Przy czym trzeba pamiętać, że wszystko to ma miejsce w demokratycznym państwie, w którym panuje formalna równość wobec prawa. Nierówności, na które wskazuje Sennett, istnieją jednak faktycznie i to w ramach państwa, dla którego równość jest jedną z podstawowych wartości.

Druga przyczyna osłabienia umiejętności i faktycznie mającej miejsce kooperacji wynika bezpośrednio ze sposobu zarządzania organizacjami, przedsiębiorstwami, korporacjami. Sednem problemu jest odseparowywanie od siebie pracowników, polegające po pierwsze na fizycznym ich rozdzieleniu oraz na

²⁶⁶ Por. R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 16.

²⁶⁷ Tamże, s. 17.

²⁶⁸ Por. Tamże, s. 182 - 187.

niedzieleniu się przez nich informacjami – jest to tzw. „efekt silosu: ludzie trzymają wiedzę dla siebie, nie angażują się w rozwiązywanie problemów, które nie są ich problemami. Zajmują się wyłącznie własną działką”²⁶⁹. Tak jest rozsądnie i bezpiecznie, ponieważ unika się możliwości okradzenia z pomysłu itp.²⁷⁰ Kolejnym problemem, na jaki zwraca uwagę Sennett, jest krótkotrwałość zatrudnienia²⁷¹. Współczesne formy zatrudnienia (umowa zlecenie, umowa na czas określony, o dzieło) przyczyniły się do tego, że zanim ludzie się poznają i rozpoczną współpracę już muszą kończyć wspólną przygodę w konkretnej firmie, ponieważ wykonali przydzielone im zadanie i rzeczą zupełnie normalną i oczekiwaną jest, że udadzą się do innych obowiązków w innych miejscu.

Sennett zwraca uwagę, że powszechnie panująca faktyczna nierówność w świecie formalnej równości²⁷², czyli równości rozumianej jako „takie samo traktowanie adresatów wszystkich norm”²⁷³ oraz odseparowywanie pracowników od siebie sprzyjają utracie i zanikowi umiejętności współpracy. Kooperację można jednak podtrzymać, jeśli ludzie zaczną ze sobą rozmawiać i podejmować wspólne działania. Interesujący jest właśnie ten pierwszy aspekt. Sennett pisze:

„Rozmowa jest jak próba, podczas której kompetencja słuchania odgrywa zasadniczą rolę. Dobre słuchanie to działanie interpretacyjne. (...) Rozmowę praktykować można na dwa sposoby: dialektyczny i dialogiczny. Ten pierwszy sprowadza się do gry przeciwieństw, dążącej do konsensusu. Drugi polega na przerywaniu się argumentami i doświadczeniami bez żadnego konkretnego celu”²⁷⁴.

Sennett uważa zatem, że aby dobrze wykonywać swoją pracę trzeba wiedzieć, że w swojej istocie polega ona na współpracy, którą człowiek może praktykować, jeśli w pracy będzie prowadził dialog z innymi.

Podobnie o dialogicznym charakterze pracy pisał Józef Tischner. Podhalański myśliciel uważa, że praca rodzi się z dialogu jaki toczy się między ludźmi. Pracownicy rozmawiają ze sobą, w wyniku czego dochodzi do porozumienia, które

²⁶⁹ Por. Tamże, s. 19 – 20.

²⁷⁰ Zob. J. Mysona Byrska, *Nienawiść - ważna zmienna życia publicznego*, [w:] „Kultura i wartości”, No 17 (2016), s. 64-65, <https://journals.umcs.pl/kw/article/view/2283/2726>, dostęp dnia: 17.06.2016.

²⁷¹ Por. R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 21.

²⁷² Odnosnie rozróżnienia na równość faktyczną i formalnoprawną zob. R. Tokarczyk, *Współczesne doktryny polityczne*, wyd. Wolters Kluwer business, Kraków 2010, s. 47.

²⁷³ *Równość formalna i materialna*, [w:] <http://www.lex-pol.pl/2012/11/rownosc-formalna-i-materialna/>, dostęp dnia: 11.11.2016.

²⁷⁴ R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 41.

umożliwia pracę. Praca z kolei „czyni człowieka «mieszkańcem ziemi», «terroryzuje» człowieka”²⁷⁵. W tym kontekście Tischner powiada, że: „Pracować na tym świecie znaczy: zakorzenieć się. Zakorzenie człowieka w świecie jest również owocem wzajemności, która przybiera postać współpracy. Człowiek pracuje z kimś i dla kogoś. Istotę współpracy urzeczywistnia relacja «z kimś». Z kimś nie znaczy po prostu obok”²⁷⁶. Praca „dochodzi do swej istoty, gdy staje się współpracą”²⁷⁷. Człowiek nieustannie pracując znajduje się pośród innych. Albo pracuje dla siebie i dla nich (np. na rzecz rodziny), albo wspólnie z innymi wytwarza dobra, albo wykonuje polecenia swoich szefów. Praca człowieka nie polega na wypełnianiu swoich obowiązków na bezludnej wyspie, tylko na ciągłej kooperacji z drugim człowiekiem, na budowaniu z nim relacji.

Istotę tak rozumianej pracy stanowi współpraca. Dzięki pracy i współpracy (kooperacji) z innymi człowiek zyskuje coś o wiele więcej, niż tylko to, co wytworzył własnymi rękami. Świat, na którym się urodził staje się naprawdę jego, czuje się w nim „u siebie”.

3.2 Konkurencja w warunkach kooperacji

Opieranie swoich działań na próbie podporządkowania się wymogowi zmienności, coraz szybszej wymianie informacji oraz powszechnej bezosobowości przynosi negatywne konsekwencje. Coraz trudniej jest ludziom współpracować ze sobą. Wystarczy, że w pracy chociaż jedna osoba inaczej zapatruje się na kwestię jakości²⁷⁸, a trudno będzie dojść do porozumienia. Podobnie, jeśli stan wiedzy o produktach szybko ulega zmianie, trudno nadążyć za spełnieniem oczekiwań rynku, a to również utrudnia kooperację. Współpraca zostaje również zaburzona, jeśli nie do końca wiadomo, kto stoi za nowatorskim pomysłem. Nie wiadomo, czy osoba, która

²⁷⁵ J. Tischner, *Etyka wartości i nadziei*, [w:] Tenże, „Wobec wartości”, wyd. „W drodze”, Poznań 1984, s. 124.

²⁷⁶ J. Tischner, *Filozofia dramatu*, wyd. Znak, Kraków 1998, s. 230.

²⁷⁷ J. Tischner, *Polski kształt dialogu*, wyd. Znak, Kraków 2002, s. 277.

²⁷⁸ Jakość pracy przez Sennetta jest rozumiana zarówno jako jakość efektów pracy (np. wytworzonego produktu) jak i jakość samej pracy. Wydaje się, że o jakości efektów pracy decyduje najczęściej klient (złego produktu nikt nie chce kupić), natomiast jakość samej pracy najczęściej jest oceniana zewnętrznie np. jest założona ogólnie jako oczekiwania postawione pracownikowi, któremu się dziękuje, jeśli ich nie spełnia.

jest twórcą nowej idei jest godna zaufania, czy można na niej polegać, czy ma doświadczenie i wiedzę, które sprawią, że cały zespół nie popełni błędu.

Oczywiście przyczyn mogących doprowadzić do konfliktów, utrudniających współpracę może być znacznie więcej. Niezależnie jednak od powodów sporów faktem jest, że może do nich dochodzić. Jak więc, w obliczu takich zagrożeń, zmotywować ludzi do tego, żeby podejmowali współpracę? By postrzegali współpracę jako coś dobrego? Sennett uważa, że dotychczas impuls do ciężkiej i rzetelnej pracy miał swoje źródła w dwóch imperatywach moralnych. Pierwszy nakazywał ludziom

„pracować na rzecz wspólnoty. Drugi (...), opierający się natomiast na konkurencji, zakładał, że rywalizowanie z innymi każe nam zwiększać swoje wysiłki. Zamiast społecznej spójności ceni się tu indywidualne osiągnięcia. Oba te sposoby okazały się mieć liczne wady. Żaden z nich – w swej najczystszej formie – nie służy fachowości”²⁷⁹.

Imperatywy motywujące ludzi do pracy nakazują im jednocześnie działać w grupie i konkurować. Sedno problemu dotyczącego trudności związanych ze współpracą leży w nakazie koegzystencji tych dwóch, wydawałoby się wykluczających zasad: konkurencji i kooperacji. Okazuje się, że kiedy równowaga pomiędzy rywalizacją a współpracą zostaje zachwiana korporacje, firmy, spółki osiągają mniejsze korzyści. Nie chodzi tylko o konkurencję zewnętrzną, ale przede wszystkim rywalizację wewnętrzną, pomiędzy poszczególnymi zespołami jednej firmy. Sennett mocno podkreśla, że nie można dopuścić do sytuacji, w której zespoły będą ze sobą tylko konkurować. W firmie należy dbać o zachowanie równowagi pomiędzy współpracą a współzawodnictwem²⁸⁰. I nie chodzi tu tylko o wymianę wiedzy o nowościach, ale przede wszystkim o dzielenie się rzeczami nowatorskimi, wymyślonymi od nowa przez konkretnych ludzi w zespołach. Dzięki wymianie informacji takie pomysły nie będą kurzyły się na półce schowane głęboko w segregatorze, ale będą mogły być wykorzystane przez inne zespoły. Kooperacja sprawi, że nie tylko część pracy jednego zespołu nie zostanie zmarnowana, ale inny zespół otrzyma pomoc w swojej pracy. Na takiej „wymianie” zyska cała firma²⁸¹.

W dzisiejszych czasach nie można również oczekiwać, że problem zachęty do współpracy zostanie rozwiązany przez system nagradzania pracowników. Członkowie

²⁷⁹ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 43. O fachowości będzie jeszcze mowa w kontekście fachowca w rozdziale IV podpunkcie 2.1 tej pracy.

²⁸⁰ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, s. 48 - 55.

²⁸¹ Por. Tamże.

zespołów za ciężką pracę otrzymują podwyżkę jedynie sporadycznie, nie wspominając już o ewentualnym awansie. „Dziś nagrody za wierną służbę straciły na znaczeniu”²⁸². Każdy pracownik traktuje swoich współpracowników jak konkurentów do niezwykle rzadko otrzymywanej podwyżki i awansu. Takie powody wystarczą, by nie dzielić się pomysłami. Nikt nie chce oddawać za darmo tego, co należy do niego.

Relacje jakie panują w firmach często daleko odbiegają od przyjaźni, gdzie nie ma problemu z przekazywaniem sobie nowych pomysłów. Sennett pisze: „Odkryliśmy – co zresztą potwierdzało się też w innych badaniach – że mało kto przyjaźni się ze swymi współpracownikami”²⁸³. Przyjaźń pomiędzy ludźmi daje również pewność, że człowiek, który jest przyjacielem nie wykorzysta drugiego. Według Sennetta motywowanie pracowników do osiągnięcia współpracy przy jednoczesnym konkurowaniu ze sobą za pomocą nagradzania w dzisiejszych firmach nie jest możliwe z jeszcze jednego powodu. Wydaje się, że firmom nie chodzi o to, by ludzie pracowali dla swojego indywidualnego zysku. Mają osiągać jak największe korzyści dla firmy. To dla niej mają zarabiać, dla niej podejmować wysiłek oraz pogłębiać swoje umiejętności i kwalifikacje. Wszystko dla zysku. Dodatkowo nagrody wydają się dla firm niepotrzebnym kosztem, takim na który nie mogą sobie one pozwolić, ponieważ niepotrzebnie zmniejszają zysk.

Problemu współpracy nie rozwiąże również (bezpłatny, bezkosztowy) system pochwał. Dobre słowo wypowiedziane przez szefa na pewno sprawi, że pracownikowi zrobi się miło. Na pewno zapamięta to zdarzenie, bo będzie ono wywoływało pozytywne skojarzenia. Same pochwały wydają się działać tylko przez określony czas. Nie można być wiecznie chwalonym, a nigdy nagrodzonym. Pochwała, kiedy człowiek jest zaangażowany i dobrze pracuje jest skuteczna, jeśli w jej następstwie pracownik osiągnie określoną korzyść.

Ostatecznie okazuje się, że kooperacja jest celem jaki wyznacza się pracownikom do realizacji, a nie daje się im żadnej zachęty, by chcieli go spełniać. Richard Sennett tak podsumowuje tą sytuację: „postępowanie zgodne z etosem fachowca, dążącego do jakości dla niej samej, nie przynosi dziś większych korzyści”²⁸⁴. Pracownik ma współpracować konkurując jednocześnie. W jaki sposób znajdzie w sobie chęci, by robić to codziennie nikogo nie interesuje. W tej kwestii jest pozostawiony sam sobie.

²⁸² Tamże, s. 52.

²⁸³ Tamże.

²⁸⁴ Tamże, s. 54.

Prezentowane przez Sennetta ujęcie wydaje się mocno pesymistyczne i jednostronne, ponieważ wydaje się on nie dostrzegać faktu, że samo konkurowanie przy równoczesnym kooperowaniu może być dla człowieka ciekawym doświadczeniem, w którym będzie chciał brać udział. Jednak Sennett bazuje na analizach socjologicznych²⁸⁵, a ich wyniki pokazują pesymistyczny obraz współczesnych relacji w zakładach pracy. Podobne wnioski wysuwa Robert D. Putnam, który analizując badania socjologiczne przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych pod koniec XX wieku pisze:

„U progu XXI wieku Amerykanie są znacznie mniej skłonni niż ich rodzice do tworzenia ze swoimi współpracownikami formalnych zrzeczeń. Nowe siły mogące sprzyjać kontaktom społecznym w pracy są równoważone przez równie nowe siły przeciwdziałające powstawaniu takiego typu więzi społecznych: trwałych, ale zarazem elastycznych i zróżnicowanych, które są niezbędne do życia społecznego i dobrego samopoczucia osobistego”²⁸⁶.

Ludzie z jednej strony spędzają więcej czasu w pracy, co powinno sprzyjać zadzierzganiam przyjaźni, a z drugiej np. komunikują się ze sobą w pracy za pomocą poczty elektronicznej, co zmniejsza ich częstotliwość spotkań „twarzą w twarz”, które są podstawą budowania bliskich relacji.

3.3 Fragmentaryzacja umiejętności i standaryzacja

Zasada równoczesnej konkurencji i współpracy pomiędzy pracownikami, choć przynosi firmom wiele korzyści, nie jest prosta do zrealizowania. Wyłaniający się tu problem zachęty pracowników do kooperacji nie jest jednak jedynym kłopotem z jakim boryka się obecnie świat pracy. Drugim zmartwieniem jest fragmentaryzacja umiejętności człowieka, o której wspomniano już wcześniej. Praca, której istotną częścią są umiejętności, zostaje coraz bardziej podzielona. Umiejętności to według

²⁸⁵ Sennett kilkakrotnie w swoich pismach odnosi się do różnych badań socjologicznych, których był inicjatorem lub współtwórcą, a które były przeprowadzane na różnych grupach i w różnym okresie czasu.

²⁸⁶ R. D. Putnam, *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, przeł. P. Sadura i S. Szymański, wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 157.

Sennetta „najogólniej rzecz by można (...) wyćwiczony sposób postępowania”²⁸⁷. Chodzi tu o powtarzalność ruchów, które pracownik wyrabia sobie po pewnym czasie w pracy²⁸⁸.

Dzisiejsza gospodarka jest zbudowana właśnie na takich bezmyślnie powtarzanych ruchach. Pracownicy postępują zgodnie z wyćwiczonym (wyuczonym) sposobem postępowania. Pracują realizując ściśle określone procedury. W przeszłości cała praca człowieka opierała się na powtarzalnych czynnościach. Jak podkreśla Sennett: „(...) sekwencja rozwijania umiejętności jest czasochłonna. Sprawność w sporcie, ciesiołce czy grze na instrumentach muzycznych wyrabia się – wedle jednego z oczekiwań – dzięki dziesięciu tysiącom godzin ćwiczeń”²⁸⁹. Obecnie wielu pracowników nie pracuje w jednym miejscu pracy aż tak długo, żeby wyrobić sobie umiejętności²⁹⁰, jakimi mógłby się pochwalić średniowieczny rzemieślnik czy czeladnik. Rzemieślnik raz po raz wykonywał te same ruchy, by wytworzyć jakiś przedmiot. W swoim działaniu miał być wyćwiczony. Ręce musiały robić wszystko z olbrzymią wprawą. Czynności tych nie wykonywał jednak bazując wyłącznie na biegłości własnych rąk. Pracując, myślał cały czas o następnym ruchu. Nie wykonywał bowiem tylko jednego elementu przedmiotu np. zelówki buta, ale tworzył cały but, od szkicu po gotowy wyrób. By produkt był rzetelnie zrobiony, nie mógł się pomylić na żadnym etapie jego wytwarzania. Gdyby tak się stało, musiałby zaczynać swoją pracę od początku. Co więcej musiał wiedzieć jaki powinien być efekt końcowy jego pracy.

Kiedy nadszedł czas rewolucji przemysłowej i w pracę rąk ludzkich wdarły się maszyny, ludzie zaczęli się obawiać, że nie będą już potrzebni²⁹¹. Maszyny, w przeciwieństwie do nich, nie męczyły się, mogły pracować dłużej i bardziej wytrwale. Człowiek nie okazał się jednak zbędny. Nadal to on był (i jest) tym, który obsługuje maszynę. Zmieniła się tylko forma jego pracy. Nie wytwarza on już jakiejś konkretnej rzeczy od początku do końca, tylko buduje jej fragment lub projektuje. Tym

²⁸⁷ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, s. 55.

²⁸⁸ Problem umiejętności u Sennetta jest bardziej skomplikowany. Obecnie świat pracy potrzebuje jedynie powtarzalności ruchów, które wykorzystuje się na wielu stanowiskach pracy. Dawniej prawdziwa rutyna, powtarzanie przez rzemieślnika czy fachowca określonych ruchów, służyła do ulepszania przez niego swoich umiejętności. Wyćwiczone umiejętności były kluczem do jakości osiąganey w pracy. Zob. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 297 - 328.

²⁸⁹ R. Sennett, *Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 262.

²⁹⁰ O „okresie trwałości” umiejętności zob. R. Sennett, *Fragmented politics, fragmented lives. The insurgents of my Sixties youth got what they wanted - in a perverse form*, [w:] Spiked, online <http://www.spiked-online.com/newsite/article/519#.WJNdW8d6i4>, dostęp dnia: 12.12.2016.

²⁹¹ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 57.

samym jego praca stała się bardzo nudna, powtarzalna i pozbawiona twórczego elementu. Nie zastanawia się nad następnymi częściami produktu jakie powinien wykonać, ponieważ w kółko wytwarza to samo. Ręka nie musi zatem, tak jak u rzemieślnika, czekać co podpowie jej głowa – jak metaforycznie ujmuje to Sennett. Może przebywać w swoim zamkniętym świecie kilku ruchów²⁹², wykonywanych niemalże mechanicznie, wykonując tylko mały fragment większej całości.

Kolejnym przełomem w korzystaniu w pracy z umiejętności pracowników, na którą wskazuje Sennett, była powszechna komputeryzacja²⁹³. Praca przy komputerze, tak jak praca przy maszynie, również może polegać na naprzemiennym wciskaniu klawiszy i produkowania łudząco do siebie podobnych raportów. Komputeryzacja przyniosła ze sobą także łatwość i szybkość poprawiania swoich błędów – wystarczy bowiem kliknąć kilka przycisków na klawiaturze komputera i wykasować błędne słowo, akapit, folder czy plik. To niewątpliwe udogodnienie spowodowało, że pracownicy zaczęli coraz rzadziej ponosić konsekwencje swojej nierzetelności (wyżej była już mowa o zanikaniu bezpośredniej odpowiedzialności za pracę). Komputeryzacja przyczyniła się również do tego, że wiele czynności za człowieka wykonuje sam komputer. Chodzi np. o dokonywanie skomplikowanych obliczeń, które dziś za człowieka wykonują specjalnie stworzone do tego programy. Tym samym człowiek został zwolniony z myślenia o rzeczach, na które jeszcze kilkanaście lat temu tracił bardzo wiele czasu. Dzięki komputerom wielu rzeczy nie trzeba również sprawdzać doświadczalnie. Komputer sam wyliczy, czy dana rzecz jest możliwa do zbudowania, czy nie.

Komputeryzacja sprawiła, że dzisiejszy pracownik w większości przypadków działa tak jak podpowiada maszyna i nie myśli; komputer w pewnym sensie wyręcza z myślenia. Według Sennetta nastąpiło rozdzielenie ręki od głowy, które konsekwentnie prowadzi do utraty umiejętności, nawet jeśli te są bardzo wyspecjalizowane i fragmentaryczne. Sennett zauważa również, że „(...) największy bowiem kłopot, jaki mamy z właściwym zorganizowaniem umiejętności [polega na tym, że] ręka i głowa nie są rozdzielone wyłącznie na poziomie analitycznym, lecz także – a może przede wszystkim – na poziomie społecznym”²⁹⁴. Fragmentaryzacja dokonuje się nie tylko na etapie myśli i pojęć, sięga głębiej. Osoby mające praktyczne

²⁹² Por. Tamże, s. 64.

²⁹³ Por. Tamże, s. 57.

²⁹⁴ Tamże, s. 64.

doświadczenie w zawodzie, nie mają żadnego wpływu na tych, którzy przygotowują dla nich projekty. Ich wiedza nie przenika się nawzajem, w wyniku czego dochodzi do błędów.

Fragmentaryzacja umiejętności oraz rozdzielenie głowy od ręki nie prowadzą człowieka do dobrego wykonywania pracy. Następne przeszkody jakie stają przed pracownikiem, który chce rzetelnie pracować, polegają na sprzecznych standardach, czyli różnych miarach jakości, do jakich pracownicy powinni się stosować. Na początku należy rozróżnić proces wykonywania pracy od jej ostatecznego efektu. Jedno i drugie może być poddane określonym standardom, bowiem kontrola jakości w firmach dosięga zarówno samego procesu pracy, jak i jej końcowego produktu. W świecie pracy dobry pracownik powinien dążyć do tego, by wykonywanie samej pracy oraz jej efekt pozostawały w zgodzie z wymogami jakości. Często zdarza się jednak, że pracownicy wykonują swoje obowiązki w taki sposób, by osiągnąć zamierzony efekt nie do końca spełniając przy tym wymogi dotyczące samego procesu w pracy. Bazując na swojej wiedzy zdobytej w ciągu lat są przekonani, że szereg czynności jakie nakazuje im zrobić kontrola jakości w trakcie pełnienia obowiązków, nie ma żadnego wpływu na gotowy produkt, który będzie spełniał odpowiednie kryteria jakości. Jest to nic innego jak konflikt, w którym „jedna miara zakłada konieczność dostosowania się do określonych standardów, druga zakłada konieczność postępowania zgodnie z praktycznym doświadczeniem”²⁹⁵. Rzetelny pracownik staje przed sprzecznymi wymogami. Nie wie, czy zaufać swojej wiedzy zdobytej na podstawie wieloletniego doświadczenia (przy jednoczesnym pobudzaniu samoświadomości wykonywanej pracy)²⁹⁶ i opierać się na niej podczas podejmowania decyzji, czy raczej zaufać procedurom jakości i wykonywać wszystko wedle ich wskazań. Ten konflikt według Sennetta wcale nie służy temu, by wykonywać dobrze swoją pracę.

Problem sprowadza się do tego, czy rzeczywiście można na tyle zaufać ludziom, że będą przestrzegać standardów jakości zarówno w procesie wytwarzania przedmiotów, jak i w uzyskaniu samego finalnego produktu? Czy może raczej należy pilnować ludzi przy pomocy reguł narzuconych i wypracowanych przez ekspertów? Doświadczenie uczy, że w życiu możemy spotkać zarówno takich pracowników, którzy będą przestrzegać zarówno swoich zasad, jak i reguł ogólnych. Można

²⁹⁵ Tamże, s. 74.

²⁹⁶ Por. Tamże, s. 71 - 72.

spotkać i takich, którzy w pracy nie będą się przejmowali ani zasadami, ani ogólnymi regułami.

Dla konsumentów kluczowe wydaje się być pytanie jak rozróżnić ich przed dokonaniem zakupu, czyli zanim będzie za późno? Zjawisko, z którym mamy tu do czynienia można nazwać marnotrawieniem ludzkiej pracy. Polega ono na tym, że człowiek, który pracuje dobrze i solidnie za zarobione przez siebie pieniądze kupuje produkt, który został wytworzony przez niedbałego pracownika. Nabywa zatem rzecz, która jest niepełnowartościowa. Ostatecznie okazuje się więc, że praca solidnego człowieka poszła na marne. Na marne idzie również praca tego pracownika, któremu przyszło współpracować z niesolidnym pracownikiem. Zjawisko to dobrze ujął Jarosław Legięć pisząc²⁹⁷:

„inna forma wyzysku pojawia się, gdy człowiek nabywa produkt czyjejś pracy, który jest bezużyteczny. Ktoś w dobrej wierze kupuje produkt wadliwy, które jest źle wykonany, a płaci on przecież za dany produkt swoją dobrze wykonaną pracę. Nabywając taki produkt, kupuje złą pracę, zostaje oficjalnie wyzyskany. Przez to między ludzi wkrada się nieufność. Pojawia się między nimi fałsz. Produkt ludzkiej pracy okazuje się produktem pozornym. Praca staje się pozorem pracy”²⁹⁸.

Tischner natomiast określa taką pracę jako pracę bez sensu: „Praca bez sensu może przybierać różne postacie, począwszy od pracy, która nie ma sensu wyłącznie dla człowieka pracującego (np. praca źle wynagradzana), a skończywszy na pracy, która dla nikogo nie ma sensu (np. praca od początku idąca na marne z powodu wadliwego funkcjonowania współpracowników [to jest właśnie przypadek, o którym pisze Sennett]). Praca bez sensu jest katogą człowieka. (...) Świat pracy staje się światem przekleństwa”²⁹⁹. Tischner podobnie patrzy na problem, który Sennett nazwał standaryzacją pracy. Niedotrzymywanie standardów w pracy, jest dla krakowskiego filozofa pozorem pracy, a dla Sennetta spełnianie wymogów standardu jest warunkiem rzetelnej pracy.

Aby praca miała swój sens, by była dobrze wykonywana, jej sedno polega na współpracy. Praca opiera się przede wszystkim na kooperacji ze współpracownikami, bo tylko tak człowiek jest w stanie stworzyć coś sensownego. Jak wcześniej zostało

²⁹⁷ Por. J. Tischner, *Wobec wartości*, dz. cyt., s. 123.

²⁹⁸ J. Legięć, *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, wyd. DEHON, Kraków 2012, s. 223.

²⁹⁹ J. Tischner, *Filozofia dramatu*, dz. cyt., s. 243.

pokazane, współczesny człowiek ma problem z budowaniem wspólnoty. Gdyby tak nie było nie istniałby dla niego problem wewnętrznej konkurencji. Człowiek nie bałby się, że inni ukradną jego pomysł bez jego wiedzy. Co więcej, chętnie by się nimi dzielił. Pozbawiony bliskich relacji w pracy człowiek nie czuje się zatem na tyle silny, by konkurować w pracy tym bardziej, że nie istnieje nic, co by go do tego zachęcało.

Nie tylko konkurencja jest problematyczna dla człowieka. Z biegiem czasu umiejętności, które również stanowią istotną cechę pracy, uległy fragmentaryzacji. Człowiek nie wykonuje już głową i rękami całego procesu produkcji jakiegoś przedmiotu. Wykonuje tylko jego fragment i to za pomocą maszyny. W ten sposób dystansuje się do tego, co wytwarza, a to z kolei powoduje, że przestaje rozumieć swoją pracę – może pojawić się zjawisko alienacji.

Również standaryzacja nie gwarantuje, że praca człowieka będzie miała sens. Nawet jeśli on będzie przestrzegał wymogów jakości, zawsze może znaleźć się inny, który tego nie robi. Może się zatem trafić, że za uczciwie zarobione pieniądze kupiony zostanie nieuczciwie wykonany towar, tzw. bubel. To efekt pracy pozornej, pracy, która została zmarnowana.

Wymaganie współpracy i konkurowania, przy jednoczesnej fragmentaryzacji umiejętności i wymaganiu spełniania określonych standardów sprawia, że człowiek coraz bardziej gubi się w rzeczywistości. Nie ma już w rękach konkretnych umiejętności, które dawały mu zabezpieczenie na przyszłość, ciężko mu się współpracuje z ludźmi, których tak naprawdę nie zna, męczy go nieustanne konkurowanie w pracy, które przynosi zyski głównie firmie, a na koniec zмага się ze strachem, że jego praca może zostać zmarnowana przez kogoś, kto nie przestrzega standardów. To wszystko w świecie ciągłej zmiany i niepewności powoduje, że człowiek może czuć się jeszcze bardziej wyobcowany.

Praca ludzka jest działaniem człowieka, którego celem jest utrzymanie go przy życiu. Dla Sennetta praca, by była dobrze wykonana, musi być przeniknięta myśleniem. Analiza zasad jakie rządzą dzisiejszą pracą pokazuje, jak bardzo wymogi etyki pracy są trudne do spełnienia. Zasady dominujące w procesie pracy mają za zadanie maksymalizację materialnych zysków. Zasady etyczne, które wskazują

Sennett, źle zinterpretowane zaczynają szkodzić człowiekowi. Zbyt zdyscyplinowany i kontrolujący się człowiek może zacząć pracować ponad siły. Człowiekowi z problemami nawiązywania relacji zaleca się pracę w grupach i nakazuje tworzenie wspólnot, których nie potrafi budować, a etyka pracy pokazuje, że jest to ważne dla człowieka.

Nieumiejącemu tworzyć wspólnot człowiekowi, narzucana jest zasada konkurencji. Tak samo trudne do zaakceptowania dla człowieka jest rozmycie się zasady odpowiedzialności i brak zwierzchnictwa. Nawet gdy konkretny człowiek stara się być odpowiedzialny za swoją pracę, w sieciowej strukturze firmy może brakować kogoś, kto weźmie bezpośrednią odpowiedzialność za całość. Czynniki te sprawiają, że człowiek, który w etyce pracy powinien znaleźć pomoc i oparcie, odnajduje trudne do zrealizowania nakazy.

Zmianie uległo również rozumienie istoty pracy. Współpraca stała się niezwykle trudna do osiągnięcia, fragmentaryzacja umiejętności doprowadziła do tego, że pracownicy nie rozumieją własnej pracy, a nieprzestrzeganie standardów może prowadzić do zmarnowania czyjejś pracy. Po raz kolejny z analiz pism Sennetta wyłania się zagubiony, zdezorientowany i zalękniony człowiek, który na co dzień zmagają się z przeciwnościami w pracy, jakie niesie ze sobą współczesny kapitalizm. Etyka pracy, którą opisuje Sennett powinna pomagać człowiekowi w dobrej pracy, ponieważ taka jest jej rola. Jednak w elastycznym i pełnym zmienności świecie jej implementacja okazuje się trudna.

Rozdział III. Praca jako dobra robota

Wielu ludzi marzy o dobrej pracy. Pragną, by zapewniła im ona spokojne życie, możliwość realizowania życiowego planu oraz przyszłość dla nich i ich rodziny. W odległej historii pracy Sennett odnajduje mistrza, który pracując w średniowiecznym warsztacie zapewniał sobie spokojny byt dla siebie i bliskich. Miał za zadanie spełnić tylko jeden warunek, a mianowicie wykonywać dobrą robotę i dążyć do wysokiej jakości w pracy.

W dzisiejszych czasach, kiedy rynkiem pracy rządzi elastyczność, ludziom coraz trudniej jest znaleźć stabilną pracę, która zapewnia dobrą perspektywę na przyszłość. Obecnie żadna z form zatrudnienia, od pracy na umowę, po staże i prace dorywcze nie daje człowiekowi poczucia pełnej stabilizacji. Każda forma zatrudnienia może zakończyć się nagłym wypowiedzeniem pod pretekstem dostosowywania się przez firmę do wymogów rynku. Tej sytuacji nie poprawia także samozatrudnienie, ponieważ kojarzy się ono z mniejszymi zabezpieczeniami socjalnymi i większą odpowiedzialnością.

Zwolnienie z pracy bardzo często wiąże się z utratą przez człowieka szacunku do siebie samego. Ludzie bardzo często uzależniają przyznanie komuś szacunku od tego, czy posiada on pracę, czy zarabia. Nie liczy się fakt, że ktoś pracuje w domu opiekując się dziećmi, czy troszczy się o osoby starsze. Szacunek przypisuje się tylko tej pracy, dzięki której dobrze się zarabia. Sennett przeciwstawia się takiemu spojrzeniu na kwestię szacunku. Uważa, że źródło szacunku znajduje się w charakterze człowieka. Problem w tym, że obecnie charakter człowieka jest skorodowany, w związku z czym człowiek nie potrafi poradzić sobie z nierównościami jakie występują wśród ludzi. Każdy człowiek jest obdarzony talentem, który może rozwinać. Wielu ludzi wydaje się dostrzegać u innych wyłącznie ich talenty nie biorąc pod uwagę pracy, jaką włożyli w ich rozwinięcie. Skorodowane charaktery postrzegają to jako nierówności, które stają się powodem do zawiści, a nie szacunku.

Czym będzie zatem dobra praca? Dla Sennetta dobra praca to ta, której podstawą jest fachowość³⁰⁰, lecz jak sam stwierdza, „pragnienie wykonywania dobrej pracy to wielce skomplikowana kwestia”³⁰¹. Każdy fachowiec, skupiony na doskonaleniu swoich ruchów, na rozwijaniu techniki pracy, na wykonaniu idealnego przedmiotu będzie tym, który wykonuje dobrą robotę. Jednak współczesny świat nie opiera się już na tak rozumianej dobrej robocie. W pracy ludzie przestali wytrwale pracować nad swoimi ruchami, nad sobą i nad swoimi charakterami. Dobra robota kojarzy się ze stabilną, dobrze płatną posadą, którą jednak coraz trudniej zdobyć. Dla Sennetta jest jednak inaczej.

Rozdział trzeci zawiera odniesienia, a nawet tematyczne powtórzenia problemów wskazywanych w rozdziałach poprzednich. Jest to jednak zabieg zamierzony i niezbędny, ponieważ dla klarowności analiz należy powrócić do podejmowanych już zagadnień dotyczących kondycji człowieka. Powtórzenia wynikają z faktu, że w swoich analizach Sennett często pokazuje różne aspekty danego problemu lub pojęcia w odmiennych kontekstach, odnosząc je jednak zawsze do sytuacji człowieka we współczesnym świecie. Przesunięte zostają akcenty i znaczenia, linią przewodnią pozostaje troska o człowieka, o jego pracę, dom, warsztat i zasady kierujące jego życiem w świecie pełnym elastyczności i zmienności.

1. Dobra robota

Analizy dobrej roboty Sennett rozpoczyna od porównania pracy wykonywanej w warsztacie funkcjonującym w przeszłości i tej wykonywanej obecnie. W czasach średniowiecznych, jeśli posiadało się w rękach określony fach, miało się dobrą pracę. Jeżeli mistrz produkował dobre towary, to ich jakość była najczęściej potwierdzana przez cech, do którego należał. O tym więc, że mistrz wykonał dobrą robotę, świadczył wykonany przez niego produkt. Gdy był on wysokiej jakości, gdy

³⁰⁰ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 39.

³⁰¹ Tamże, s. 326.

wykonawca w swojej pracy dążył do jakości, można było powiedzieć, że mistrz wykonał dobrą robotę³⁰².

Praca mistrza była stała i dawała poczucie bezpieczeństwa, chociaż mistrz ciężko pracował na tę pewność podnosząc jakość swojej pracy³⁰³. Jeśli mistrz wykonywał dobrą robotę, mógł być pewien, że dzięki pracy swoich rąk utrzyma rodzinę do końca swojego życia. Sennett pokazuje, że dzisiaj nikt nie ma takiej pewności, nawet jeśli ciężko pracuje. Praca stała się niestabilna. Istnieją różne formy zatrudnienia: od pracy na etat, przez wszelkiego rodzaju umowy i kontrakty, po samozatrudnienie. Jednak każda z nich może zostać człowiekowi odebrana z dnia na dzień. W wyniku różnych reorganizacji, potrzeb dostosowywania się do nowych warunków, nawet praca na etat, która uchodzi za tą dobrą pracę, może zostać wypowiedziana. W świecie pracy nie ma obecnie pewności i stabilizacji.

1.1 Warsztat i dom

Według Sennetta dobra praca ma swoje korzenie w pracy wykonywanej w średniowiecznych warsztatach³⁰⁴. W tamtych czasach warsztat był jednocześnie miejscem pracy, domem właściciela oraz miejscem, w którym mistrz przyuczał młodych ludzi do zawodu. W warsztacie uczniowie znajdowali wikt i opierunek. Niezależnie od pracujących w nim czeladników i mistrza, w zasadzie niejako w tym samym miejscu, toczyło się życie domowników. Synowie mistrza od najmłodszych lat byli przyuczani do wykonywania zawodu ojca. Uczyli się ramię w ramię z czeladnikami, którzy zostali przyjęci na naukę. Taka bliskość domu i warsztatu, w którym panowała opisana już zasada zwierzchnictwa dawała poczucie stabilizacji dla rodziny mistrza i jego uczniów³⁰⁵.

W warsztacie zatrudnionych było najczęściej kilkanaście osób, które uczyły się od mistrza. Stanowił on dla uczniów szkołę, która w określonym czasie miała nauczyć ich zawodu, dzięki któremu w przyszłości byli w stanie utrzymać siebie i swoją rodzinę. Od mistrza, który był jedynym nauczycielem zawodu, dowiadywali się wszystkiego, co w przyszłości miało być im potrzebne, by dobrze wykonywali swoją

³⁰² Por. Tamże, s. 32 - 33.

³⁰³ Por. Tamże, s. 91.

³⁰⁴ Por. Tamże, s. 77.

³⁰⁵ Por. Tamże, s. 88 - 91.

pracę. Uczyli się od niego w sposób bezpośredni: podpatrując jego ruchy oraz słuchając go, w jaki sposób najlepiej wykonywać daną rzecz. Sennett bardzo pozytywnie ocenia taki typ pracy warsztatowej.

Dodatkowo mistrz swoim autorytetem motywował uczniów do pracy. Osobisty nadzór nad wykonywaną pracą, ewentualna pochwała bądź nagroda od mistrza, stanowiły wystarczającą motywację do dobrej – czyli właściwej – pracy. Wszystko to było możliwe, ponieważ mistrz był zwierzchnikiem ucznia, był tym, który przekazywał swoje umiejętności. Sennett pisze: „«Zwierzchnictwo» (*authority*) to coś więcej niż tylko zajmowanie bardzo honorowej pozycji w sieci społecznej. Dla fachowca zwierzchnictwo jest pochodną umiejętności³⁰⁶. Podczas nauki uczniowie powinni słuchać mistrza, respektować jego zwierzchność, ponieważ to od niego się uczą. Tym, co uprawnia mistrza do wydawania poleceń są posiadanie przez niego określone umiejętności³⁰⁷. Uczniowie, jeśli chcą je osiąść, chcą się ich nauczyć, muszą uznać zwierzchnictwo swojego nauczyciela. Reasumując zjawisko zwierzchnictwa można za Sennettem jeszcze raz podkreślić czym jest dla niego warsztat: „Lepsza definicja warsztatu powiada, że jest to przestrzeń produkcji, gdzie ludzie konfrontują się z problemami zwierzchnictwa”³⁰⁸.

Uczniowie mieli nad sobą konkretnego zwierzchnika, natomiast mistrz go nie posiadał, ponieważ nie było nikogo, kto miałby większe umiejętności niż on sam. Dzięki temu mistrz był w swoim warsztacie i w swojej pracy autonomiczny. To, że mistrz był autonomiczny, a uczeń musiał się podporządkować mistrzowi, nie oznaczało od razu, że w średniowieczu mistrzowie traktowali swoich uczniów jak niewolników. Działo się tak, ponieważ bardzo często mistrzowie składali przysięgę o charakterze religijnym, że będą rozwijać umiejętności ucznia, czyli, że będą ich uczyć, a nie wykorzystywać do ciężkiej pracy³⁰⁹.

Wiara chrześcijańska i jej moralność służyła w tamtych czasach nie tylko jako ochrona przed traktowaniem ucznia jak niewolnika, ale również jako pomoc w zachęceniu do pracy. „U zarania doktryny Kościoła czas wolny postrzegany był jako niebezpieczna pokusa, a pragnienie odpoczynku uznawano za prostą drogę do gnuśności”³¹⁰ – pisze Sennett. Nie tylko uczniowie i ich mistrz w warsztacie mieli

³⁰⁶ Tamże, s. 86.

³⁰⁷ Por. Tamże, s. 90.

³⁰⁸ Tamże, s. 78.

³⁰⁹ Por. Tamże.

³¹⁰ Tamże, s. 82.

ciężko pracować, by nie popaść w lenistwo. Również kobiety żyjące w domach przy warsztatach miały mieć ciągle zajęte ręce. Odpoczynek był niewskazany, a nawet niebezpieczny, szczególnie dla kobiet. Mógł bowiem nakłonić je do grzeszności. To przekonanie było powodem, dla którego w średniowieczu kobiety nieustannie w wolnych chwilach tkwały i haftowały.

W czasach średniowiecznych każdy mistrz należał do cechu³¹¹. Zapewniało to nie tylko poczucie bezpieczeństwa, ale również ułatwiało prowadzenie warsztatu. Przynależność taka powodowała, że choć w warsztacie mistrz był niezależny, poza warsztatem podlegał władzom cechu. Byli tacy, którzy dobrowolnie rezygnowali z tej zależności. Można powiedzieć, że od tej chwili stawali się w pełni autonomiczni. Jednak każda decyzja ma swoje dwa oblicza. Wcześniej jakość wyrobów konkretnego mistrza gwarantowana była przez cech, do którego należał. Jeśli mistrz nie należał do cechu (co zdarzała się bardzo rzadko), wkupywał się w łaski możnych tamtego świata, by zapewnić sobie uznanie innych i zbyć swoich produktów³¹². Nie wystarczyło, że rzeczy, które wyrabiał były solidne, lub że przybierały charakter dzieł sztuki. Rzemieślnicy sami dbali o swój rynek zbytu. W ten sposób uzależniali się od woli swoich klientów. Zmieniały się także relacje jakie panowały w warsztatach. Mistrz nie musiał już składać przysięgi, że wykształci uczniów. Mógł zatrudniać pracowników, którym płacił za wykonywaną pracę. W ten sposób, jeśli był wybitnym specjalistą lub odkrył coś wyjątkowego w procesie tworzenia rzeczy, swoją wiedzę mógł zabrać ze sobą do grobu. Niezależny mistrz nie musiał nikomu powierzyć swoich sekretów eliminując w ten sposób ewentualną przyszłą konkurencję. Jednak, jak pisze Sennett:

„W warsztacie, gdzie dominuje osobowość i wyjątkowość mistrza, dominuje także wiedza milcząca. Gdy mistrz umiera, wszystkie nieuświadomione spostrzeżenia, wszystkiego nieuświadomione ruchy, wszystkie nieuświadomione drobne odkrycia, które składały się na całości jego pracy przepadają na zawsze. I tak zresztą nie ma sposobu na to, by ową wiedzę milczącą wysłować”³¹³.

Nie tylko mistrz, który wystąpił z cechu i bał się konkurencji nie przekazywał wszystkiego swoim uczniom. Nawet mistrz, który do cechu należał i starał się nauczyć swoich uczniów wszystkiego, co wiedział, posiadał jeszcze, według Sennetta, wiedzę

³¹¹ Por. Tamże, s. 79 - 85.

³¹² Por. Tamże, s. 86.

³¹³ Tamże, s. 107.

milczącą, czyli taką, którą nie sposób było wypowiedzieć, a już na pewno przekazać. Najczęściej wiedza ta „umierała” razem z mistrzem.

Zdaniem Sennetta konflikt jaki rozgrywa się w warsztatach w czasach średniowiecznych pozostaje aktualny do dziś. Nierozstrzygnięta zostaje kwestia sporu pomiędzy autonomią a zwierzchnictwem³¹⁴. Sennett opowiada się po stronie mistrza. Lepiej, żeby w warsztacie o standardach jakości decydował ten, który jest zwierzchnikiem, który dopilnowuje bezpośrednio tego, co się w nim wytwarza, a nie sztywne z góry narzucone reguły. W ten sposób poprzez przykład, uczniowie uczą się wytwarzać produkty dobrej jakości, do których nikt nigdy nie będzie miał żadnych zastrzeżeń.

Dzięki takiemu produktowi, a tak naprawdę dzięki dobrej pracy, rzemieślnik zyskiwał szacunek swoich klientów. W ten sposób jego praca pomagała mu się utrzymać, czyli mówiąc krótko: żyć. Słowa Jarosława Legięcia, mogą być puentą dla słów Sennetta: „Efektem dobrze wykonanej pracy jest wdzięczność, podziękowania i sprawiedliwa zapłata. Dzięki dobrze wykonanej pracy spotykam się z szacunkiem człowieka. To przyczynia się do tego, abym żył i egzystował”³¹⁵.

Dobłą pracą będzie zatem taka praca, której efektem będzie jakość. Dzięki takiej pracy człowiek może zapewnić sobie szacunek innych, a w konsekwencji również utrzymanie. W myśli Sennetta gwarantem dobrze wykonywanej pracy będzie ktoś, kto na wzór średniowiecznego mistrza, ma umiejętności stanowiące podstawę prawa do zwierzchnictwa. W ten sposób osoba taka buduje autorytet, który nie tylko zapewni dobrą sprzedaż wyprodukowanych przedmiotów, ale również referencje dla jego pracowników. Dobra robota to praca osoby, która zna się na tym, co robi, czyli fachowca³¹⁶.

1.2 Stabilność miejsca pracy

Wielu ludzi doświadcza niepewności miejsca pracy. Dookoła słyszy się o zwolnieniach, o tym, że ludzie, którzy pracowali od lat, tracą pracę. Nie dochodzi do tego jednak z winy pracownika, czyli np. z powodu popełnionych błędów w pracy, notorycznych spóźnień itp. Dzieje się tak, ponieważ rynek pracy dostosowując się do

³¹⁴ Por. Tamże.

³¹⁵ J. Legięć, *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, dz. cyt., s. 223.

³¹⁶ O fachowcu będzie mowa w niniejszej pracy w rozdziale IV podpunkcie 2.1.

wymogów kapitalistycznego rynku przyjmuje zasadę elastyczności funkcjonalnej. Pojęcie to Guy Standing definiuje w następujący sposób: „istotą elastyczności funkcjonalnej jest umożliwienie firmom zmiany struktur podziału pracy szybko i bez ponoszenia kosztów, a także przesuwania robotników między różnymi zadaniami, stanowiskami i miejscami pracy”³¹⁷. Zjawisko to przekładając się na życie konkretnego człowieka powoduje, że nikt nie może być pewny tego, że miejsce pracy, które do tej pory zajmował, będzie na niego czekać następnego dnia. Może się okazać, że firma zaproponuje mu zatrudnienie wiele kilometrów od dotychczasowego miejsca pracy. Dla wielu ludzi taka zmiana miejsca pracy równa się jej utracie.

Z elastycznością funkcjonalną wiąże się jeszcze jedno zjawisko. Pracodawcy coraz częściej podpisują ze swoimi pracownikami indywidualne umowy tzw. kontrakty, których warunki negocjowane są z każdym z nich z osobna. Kontrakt zawsze ma określoną długość, a świadczenia dodatkowe zależą od porozumienia zawartego między pracodawcą a pracownikiem³¹⁸. Kontrakty wydają się szansą na dobrą pracę, ponieważ w swym charakterze przypominają etat. Problemy zaczynają się dopiero w chwili, gdy pracodawca wypowie kontrakt zgodnie z zapisami umowy lub okres trwania kontraktu się skończy. Okazuje się wtedy, że pracownik zostaje z problemem sam, nie ma wsparcia w grupie, która byłaby w podobnej sytuacji. Kontrakt nie jest dla pracownika gwarantem miejsca pracy, nie daje stabilności, o którą chodzi Sennettowi.

Elastyczność, o jakiej pisze Standing, zawiera w sobie również zjawisko określane jako demontaż zawodów: „W erze globalizacji rządy po cichu rozmontowały instytucje «samoregulacji» zawodów i branż, a w ich miejscu wzniosły zawile systemy regulacji państwowych”³¹⁹, które spowodowały, że coraz więcej ludzi musiało na nowo zdobywać licencje zawodowe. W ten sposób wiele osób, mając określony zawód, stanęło przed sytuacją, w której nie mogli już pracować w swojej profesji, ponieważ albo nie było jej w nowej regulacji, albo posiadali stare, nieważne uprawnienia. Do takiego stanu rzeczy przyczynił się również mechanizm o jakim mówi Sennett: polega on na możliwości utraty kwalifikacji potrzebnych do wykonywania określonego zawodu w wyniku straty pracy. Sennett tak pisze: „gdy

³¹⁷ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 96.

³¹⁸ *Zamiast umów o dzieło i zlecenia – kontrakt na pracę*, artykuł na podstawie wywiadu z Piotrem Lewandowskim napisany przez Elżbietę Mamos, [w:] Polskie Radio, data publikacji: 30.07.2014, <http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1190759,Zamiast-umow-o-dzielo-i-zlecenia—kontrakt-na-prace>, dostęp dnia: 12.11.2016.

³¹⁹ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 100.

amerykański lub europejski inżynier traci pracę na rzecz tańszego inżyniera z Indii, traci zarazem możliwość aktualizowania swoich umiejętności poprzez praktykę”³²⁰. Nie praktykując swojego zawodu, nie ma szans na utrzymanie lub zdobycie nowej licencji, a bez niej nie ma szans na pracę. Z czasem pracownik traci swoje umiejętności, które są gwarantem posiadania pracy.

Nie bez znaczenia dla braku stabilności pracy jest również płynność podziału pracy sprowadzająca się do ciągłego przyznawania pracownikom nowych zadań, rozmycia się granic miejsca pracy (obecnie można wykonywać swoją pracę w domu, kawiarni czy nawet parku) oraz zmiennych godziny pracy. Jednak największy wpływ na poczucie niepewności związanej z pracą ma elastyczność płacy. Obecnie można spotkać pracowników, których zarobki oddają swoją wysokością kondycję firmy, w której są zatrudnieni³²¹. Jest to tzw. elastyczność płacy, o której Jarosław Urbański pisze:

„Elastyczność płacy określa się jako dostosowanie zasad wynagradzania do potrzeb zakładu pracy. W szerszej skali, zmierza się do zniesienia wszystkich ograniczeń, które nakazywałyby pracodawcom trzymać się określonych reguł przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń czy sposobu i czasu ich wypłacania”³²².

Pracownicy coraz częściej nie są zabezpieczeni żadnymi dodatkowymi świadczeniami, co wzmaga ich poczucie niepewności. Niskie zarobki również przyczyniają się do poczucia zagrożenia, ponieważ nie pozwalają na odłożenie pieniędzy na czas, kiedy ewentualnie zostanie się bez pracy³²³. To poczucie „niezabezpieczenia się” na czarną godzinę rodzi lęk przed dniem jutrzejszym.

Takich problemów nie miał średniowieczny mistrz opisywany przez Sennetta. Zmagał się z trudami pracy, z problemami sprzedaży swoich produktów, z zapotrzebowaniem rynku, ale jego miejsce pracy było stabilne. Wiedział, że rano je zastanie tam, gdzie pozostawił je wieczorem, że jego umiejętności nie zostaną podważone w jednej chwili, że nikt nie będzie zaniżał wartości jego pracy do tego stopnia, że będzie czuł, że jego byt jest zagrożony. Dodatkowo zawsze miał wsparcie cechów (o ile sam z niego nie wystąpił). W razie kłopotów nie pozostawał sam.

³²⁰ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 128.

³²¹ Por. M. Dec, *Elastyczny system wynagrodzeń – dostosowanie kosztów systemu płac do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa*, artykuł znajduje się na portalu Upturn, <http://www.upturn.pl/TEXT3>, dostęp dnia: 24.11.2016.

³²² J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, wyd. Książka i Prasa, Warszawa 2014, s. 111.

³²³ Por. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 108 - 109.

Marzeniem każdego dzisiejszego pracownika jest taka praca, która gwarantuje stałe miejsce jej wykonywania, w której można rozwijać swoje umiejętności realizując tym samym projekt kariery zawodowej. Każdy pracownik życzyłby sobie pracy o pewnym, a nawet rewaloryzowanym o inflację dochodzie. Praca powinna gwarantować świadczenia w razie choroby oraz finansowe zabezpieczenie na starość. Ponadto, dobra praca powinna też przynosić satysfakcję z jej wykonywania, a ta pojawia się zawsze tam, gdzie za pracą podąża szacunek.

W ostatnich latach powszechne stało się samozatrudnienie, o którym Sennett nie pisze. Zagadnienie to uzupełnia jednak problematykę dobrej pracy. Pytanie jednak czy uwolnienie się od umów z pracodawcami, od zależności jaka wkłada się pomiędzy pracownika i pracodawcę, którzy podpisują umowę o pracę, da pracownikowi dobrą, stabilną pracę o jakiej marzy?

1.3 Problematyczność samozatrudnienia i salariat

W polskim prawodawstwie nie istnieje definicja osoby samozatrudnionej. Najogólniej można spróbować określić ją jako przedsiębiorcę, który prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. Z reguły dotychczasowi pracownicy etatowi godzą się na przejście na samozatrudnienie w wyniku nacisku ze strony pracodawcy. Ci drudzy, kierowani chęcią optymalizacji kosztów, oferują pracownikom dalszą stałą współpracę, ale na nowych warunkach³²⁴.

Kiedy pracodawca proponuje pracownikowi założenie jednoosobowej firmy, czyli samozatrudnienie się, ten najczęściej nie ma wyboru: albo pracuje nadal, na nowych warunkach, albo traci pracę. W czasach, kiedy światem rządzi pieniądź, a utrata pracy oznacza nie tylko utratę źródła utrzymania, ale również pewności siebie i szacunku innych ludzi³²⁵, pracownik z reguły godzi się na przyjęcie nowych warunków.

Istnieje kilka atutów samozatrudnienia. Pierwszy polega na tym, że od chwili kiedy pracownik sam się zatrudni, sam zaczyna być sobie szefem. Teraz samodzielnie decyduje kiedy i jak długo będzie pracować. Dodatkowo otwierają się przed nim nowe szanse, choćby w postaci świadczenia usług kilku „pracodawcom”. Dzięki temu osoba

³²⁴ Por. Rafał Lewandowski, *O wadach i zaletach samozatrudnienia*, [w:] <http://wyborcza.biz/biznes>, 03.02.2014, dostęp dnia: 11.11.2016.

³²⁵ Por. R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 235.

samozatrudniona nie ogranicza się do jednego świadczeniobiorcy, co poszerza jej możliwości. Dodatkowym atutem założenia jednoosobowej firmy są relatywnie niższe opłaty na ubezpieczenie społeczne, które w sytuacji osoby prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą zależą od stałej podstawy opodatkowania, a nie osiągniętych dochodów. Generowanie wyższych kosztów uzyskania przychodów również jest zaletą samozatrudnienia³²⁶.

Listę plusów samozatrudnienia uzupełnia lista minusów. Do nich z pewnością należą: nieustanne poszukiwanie zleceń dla swojej firmy, niepewność miesięcznego dochodu, konieczność samodzielnego opłacania składek do ZUS, perspektywa mniejszej emerytury oraz to, co najłatwiej dostrzec: brak płatnego urlopu wypoczynkowego. Również sytuacja, kiedy osoba samozatrudniona ulegnie wypadkowi, bądź poważnie zachoruje, nie jest dla niej tak dobra, jak wtedy, kiedy pracuje się na etacie³²⁷. Zasada rządząca samozatrudnieniem jest prosta: nie pracujesz – nie zarabiasz. Dodatkowo samozatrudnienie wymaga od człowieka zwiększenia zakresu odpowiedzialności karnoskarbowej. Od chwili posiadania własnej firmy podatnik sam odpowiada za prowadzenia ksiąg skarbowych oraz sam dokonuje płatności podatków i wszelkich innych opłat związanych z działalnością firmy. Cięży zatem na nim większa odpowiedzialność.

Jak wiele wyborów w życiu człowieka, również wybór pomiędzy etatem a samozatrudnieniem ma również swój głębszy kontekst. Kiedy osoba decyduje się porzucić swoją dotychczasową pracę na etat lub kiedy jest do tego przymuszona przez pracodawcę, rezygnuje tak naprawdę z poczucia bezpieczeństwa generowanego przez bycie pracownikiem u kogoś. Staje twarzą w twarz z nowymi problemami. Niepewność zleceń, brak stałych godzin pracy, nowa odpowiedzialność stanowią duże wyzwania dla osoby przyzwyczajonej do stałego miejsca pracy, stałych godzin, pewnego, comiesięcznego wynagrodzenia, i co za tym idzie, bezpiecznego jutra. Dla banków ktoś posiadający umowę o pracę na czas nieokreślony jest najbardziej wiarygodnym klientem. To właśnie dlatego takim osobom najłatwiej planuje się swoją

³²⁶ Por. A. Jasińska-Biliczak, *Problem samozatrudnienia — rola i miejsce mikroprzedsiębiorstw w gospodarce regionalnej*, [w:] Barometr Regionalny tom 13 nr 4, wyd. Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu, Zamość 2015, http://br.wsza.edu.pl/zeszyty/pdfs/br42_10jasinska.pdf, dostęp dnia: 3.09.2016.

³²⁷ Por. K. Miazek i A. Bujalski, *Wady i zalety samozatrudnienia*, [w:] <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Wady-i-zalety-samozatrudnienia-3268627.html>, dostęp dnia: 3.09.2016.

przyszłość, w której jest miejsce na rodzinę, nowy dom, a nawet na hobby. Istnieje możliwość zrealizowania swojego planu życiowego.

Stając zatem przed wyborem: etat czy prowadzenie jednoosobowej firmy człowiek staje przed wyborem pomiędzy bezpieczeństwem a poczuciem wolności i zwiększonej odpowiedzialności za swoje działanie. Samozatrudnienie nie jest dobrym rozwiązaniem dla osoby, która od pracy oczekuje, że przyniesie jej poczucie stabilności. Ten rodzaj pracy wymaga od człowieka większej odwagi, wiary we własne możliwości i większego zaangażowania w pracę. Nie wszystkich jednak stać na taki krok. Richard Sennett przestrzega osoby, które chcą dokonać wyboru wolności, że „(...) w naszych czasach jednak nowa ekonomia polityczna zdradziła owo ludzkie pragnienie wolności. Odraza, jaką żywi ona wobec biurokratycznej rutyny, oraz nieustanne zmierzanie ku większej elastyczności wytworzyły raczej nowe struktury władzy i kontroli, a nie warunki, które czyniłyby nas wolnymi”³²⁸. W innym miejscu również podkreśla to słowami „nadeszła era nowej władzy. Elastyczność zrodziła bałagan, ale nie wolność”³²⁹. Sennett wydaje się mówić, że wraz z wyborem wolności prowadzenia jednoosobowej firmy i porzuceniem bezpieczeństwa etatu, tak naprawdę człowiek dobrowolnie decyduje się na nałożenie na siebie kontroli przez różne instytucje państwowe, a nie na wolność. Dostosowanie się do warunków elastycznego rynku i pójście za głosem serca w kierunku wolności od sztywności etatowej pracy, wcale nam tej wolności nie gwarantuje.

Niejednokrotnie jednak w życiu dochodzi do sytuacji, w których pracodawcy, nie zważając na sytuację pracownika, zmuszają go do otworzenia działalności gospodarczej. Jak się okazuje, nie jest to jednak najgorsza sytuacja w jakiej pracownik może się znaleźć. Może on zostać przez pracodawcę „poproszony” o przejście na umowę zlecenie lub o dzieło. Umowa zlecenia polega na tym, że „przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla zleceniodawcy”³³⁰, natomiast przez umowę o dzieło rozumie się, że „przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia”³³¹. Oba rodzaje umów charakteryzuje to, że są wyłączone spod ochrony kodeksu pracy oraz nie obowiązują przy nich przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia. Niejednokrotnie praca takiej osoby łudząco przypomina

³²⁸ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 57.

³²⁹ Tamże, s. 74.

³³⁰ <http://poradnik.ngo.pl/> z dn. 8.06.2016, dostęp dnia: 11.09.2016.

³³¹ Tamże.

pracę etatowego pracownika z tą różnicą, że nie chroni go kodeks pracy oraz nie ma zapewnionej osłony socjalnej.

Czy pracodawca może zmusić pracownika do tego, by przeszedł na tego rodzaju zatrudnienie? „Czy zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną jest zawsze dozwolone? Nie. Jak stanowi artykuł 281 kodeksu pracy, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których powinien być zgodnie z przepisami prawa pracy zawrzeć umowę o pracę, podlega karze grzywny(...). Dlaczego więc pracodawcy decydują się na taki krok? Ponieważ przynosi im to wiele korzyści”³³². Jego praca skończy się wraz z wypełnieniem umowy. W trakcie jej realizacji jest całkowicie uzależniony od swojego pracodawcy. Osoba prowadząca jednoosobową firmę, znajdując zleceniodawcę, który zaoferuje jej lepsze warunki, zawsze może go zmienić.

Czy zatem Sennett mógłby uznać taką pracę na etat za dobrą? Wydaje się, że tak, ponieważ w tym niestabilnym świecie niesie za sobą największe korzyści. Pojęciem salariatu posługuje się Guy Standing. Dla niego jest to jedna z bardziej uprzywilejowanych grup w dzisiejszym społeczeństwie. Zatrudnieni na etat znajdują się zaraz za najwyższą grupą, za elitą. Standing pisze:

„Niektórzy jego członkowie mają nadzieję na awans do elity, jednak większość po prostu czerpie radość z oznak swojego statusu: co miesięcznych pensji, płatnych wakacji i świadczeń pracowniczych zapewnianych przez przedsiębiorstwa, dofinansowanych często przez państwo. Salariat jest ulokowany w wielkich korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej, włączając w to służbę cywilną”³³³.

Jak stwierdza Standing, pracujący na etat naprawdę mają się dobrze. Ale czy na pewno mogą czuć się bezpiecznie? Wydaje się jednak, że nie. Urzędy, agencje, korporacje nie są wolne od usprawniania i obniżania kosztów pracy. One również zwalniają pracowników. Praca na etat jest dobra, ale jak każda inna nie daje człowiekowi pełnego poczucia bezpieczeństwa.

Dobra praca to taka, której efektem jest poczucie bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego. W ujęciu Sennetta to praca, która jest stała, której miejsce pracy jest

³³² A. Dampc, *Samozatrudnienie – szansa na zarobek czy problemy?*, [w:] www.gratka.pl z dn. 03.06.2016, dostęp dnia: 11.09.2016.

³³³ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 44.

stabilne. Dobra praca daje człowiekowi możliwość realizowania siebie, nie tylko pod względem kariery zawodowej, ale także pod postacią wolnego czasu po pracy, w czasie którym można rozwijać swoje zainteresowania. Jest to również praca, za którą człowiek darzony jest szacunkiem.

2. Dobra praca a szacunek

Szacunek jest czymś, co nie jest dane człowiekowi na zawsze. Można go zdobyć, albo utracić, np. tracąc pracę. Można go mieć mniej lub więcej. Jedno jest pewne: szacunek oparty jest na relacji wzajemności. Źródłem tak rozumianego szacunku jest charakter człowieka.

W swoich pismach Sennett podkreśla wagę szacunku, ponieważ bez niego ludzie nie potrafiliby odnaleźć się w świecie nierówności, zależności i współczucia³³⁴. Nierówności wynikają przede wszystkim z tego, że ludzie obdarzeni są różnego rodzaju talentami. Ci, którzy posiadają konkretny talent, mogą w życiu osiągnąć więcej. W świecie pracy coraz częściej jednak wymagania szybko się zmieniają i talent może okazać się już nieprzydatny. Obecnie ważniejsze jest wykazanie się potencjalnością, rozumianą jako otwartość na czekające człowieka zmiany. To właśnie jest talent na miarę naszych czasów. Jednak talenty nie są jedynymi źródłami szacunku. Obok nich Sennett wymienia również samodzielność.

We współczesnym świecie ludzie boją się ujawnienia swojej zależności. Obecnie człowiek powinien być samodzielny: sam się utrzymywać, dbać o swoje sprawy. Jeśli taki nie jest, traci zdobyty wcześniej szacunek. Podobnie dzieje się w przypadku współczucia. Udzielanie pomocy innemu człowiekowi jest dla Sennetta źródłem największego szacunku³³⁵. Tylko wtedy, gdy ludzie dają siebie innym, zacierają nierówności.

³³⁴ O nierówności, zależności i współczuciu w ujęciu Sennetta będzie mowa poniżej.

³³⁵ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 71.

2.1 Szacunek jako zasada

Na świecie nie ma chyba ani jednego człowieka, który nie chciałby być szanowany. Najczęściej człowiek wymaga od innych ludzi szacunku, zapominając o tym, że sam też powinien okazywać im szacunek. Jest to bowiem relacja o strukturze wzajemności. Jest to „stosunek do osób i rzeczy uważanych za wartościowe i godne uznania”³³⁶. Szanowane jest tylko to, co cenione i poważane. W zagadnieniu pracy tym, co wzbudza uznanie jest dobrze wykonywana praca. „Robienie czegoś dobrze mieści się w ramach obiektywnych działań, za które ludzie są szanowani i które pozwalają im szanować samych siebie”³³⁷ – pisze Sennett. Jeśli ktoś robi coś dobrze, słusznym jest, że oczekuje szacunku ze strony innych. Nie wolno jednak zapominać, że to powinno budzić również szacunek do samego siebie³³⁸.

Dlaczego Sennett pisze o szacunku, szczególnie w kontekście szacunku do siebie samego? Odpowiedź wydaje się zamykać w słowach: ponieważ w obecnych czasach coraz więcej ludzi traci szacunek do siebie przez zdarzenia, które nie są przez nich zawinione. Na skutek uelastycznienia się rynku pracy, ludzie są zwalniani. Doświadczają wówczas czegoś, co utożsamiają z obniżeniem ich pozycji społecznej. Tracą pracę, dzięki której byli szanowani. W tym kontekście Standing pisze: „Takie opowieści o utracie statusu są wystarczająco dobrze znane. Alarm powinno wywołać poczucie, że choć występują one lokalnie, stanowią naturalną cechę współczesnego rynku pracy”³³⁹. Coraz więcej ludzi doświadcza utraty szacunku w wyniku braku pracy. Również utraty szacunku do siebie samego.

Szacunek można zatem zyskać oraz utracić. Sennett tak o tym pisze: „Szacunek, podobnie jak inne społeczne cechy, nie jest statyczny. Możemy go mieć mniej lub więcej”³⁴⁰. Sennett twierdzi, że nie tylko możemy kogoś darzyć szacunkiem bądź nie, możemy również żywić do kogoś większy bądź mniejszy szacunek. Jako, że nie jest on statyczny, możemy zacząć kogoś mniej szanować na skutek jego działań.

³³⁶ Internetowe wydanie Słownika Języka Polskiego, PWN, Hasło: szacunek, <http://sjp.pwn.pl/slowniki/szacunek.html>, dostęp dnia: 09.10.2016.

³³⁷ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 44.

³³⁸ O szacunku dla siebie zob. także M. Żardecka-Nowak, *Polityczno-prawne podstawy kształtowania się poczucia własnej wartości i zaufania do innych*, [w:] „Zaufanie w życiu publicznym”, red. W. Zuziak, J. Myszańska Byrska, wyd. UPJPII, Kraków 2014, s. 39 – 54.

³³⁹ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 69.

³⁴⁰ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 52.

Właśnie dlatego, że szacunek nie jest czymś jednorazowo potwierdzonym i zdobytym, ludzie wiedzą, że bardzo szybko mogą go utracić.

Jak zatem rozpoczyna się darzenie kogoś szacunkiem? Fundamentalnym początkiem jest spotkanie. O spotkaniu Józef Tischner tak napisał:

„Spotykając drugiego (innego), spotykam go w horyzoncie, który w ogóle umożliwia spotkanie i zarazem jest jego dziełem. Spotkany inny i ja wraz z nim znajdujemy się w przestrzeni, w której coś jest lepsze, a coś jest gorsze, dobre lub złe. Przestrzeń ta nie jest zwykłą przestrzenią geometrii Euklidesa, lecz przestrzenią hierarchiczną. (...) Powiedzmy więc: spotkanie jest otwarciem agatologicznym horyzontu doświadczenia międzyludzkiego. Horyzont agatologiczny to taki horyzont, w którym wszystkimi przejawami innego i moimi włada swoisty logos – logos dobra i zła, tego, co lepsze i co gorsze, wzlotu i upadku, zwycięstwa i przegranej, zbawienia i potępienia. Na czym to polega? Tego przy spotkaniu jeszcze nie wiem. Wiem jednak, że gdy spotykam zawsze o coś takiego chodzi”³⁴¹.

Tischner wyraźnie podkreślił, że gdy spotykamy drugiego powinniśmy się na niego otworzyć w horyzoncie wartości. Powinniśmy umieć uznać, co jest w drugim dobre, a co złe. Wydaje się, że Sennett zgodził by się z polskim filozofem, że dopiero przy tak rozumianym spotkaniu może dojść do pojawienia się szacunku. Kiedy spotykamy drugiego, zdaniem Sennetta, nie możemy pomylić go ze sobą: „Trzeba uznać fundamentalny fakt, że inni się od nas różnią. Lekcja brzmi zatem następująco: jeśli kogoś szanujesz, nie projektuj nań siebie samego”³⁴². Najczęściej do takich sytuacji projektowania siebie na drugiego dochodzi w relacjach miłości lub w pracy. Jednak Sennett takiej „pomyłki” nie potępia. Od niej bowiem może właśnie rozpocząć się relacja oparta na szacunku. Oczywiście ostatecznie

„(...) prędzej czy później odkrywamy, że nasze wyobrażenia o partnerach, dzieciach czy współpracownikach nie są zgodne z prawdą. Jeśli jednak nie narazimy się na takie odkrycie, to wpadniemy w pułapkę autoreferencyjności: nic poza nami samymi nie będzie wydawać się realne. Mylenie siebie z innymi może natomiast

³⁴¹ J. Tischner, *Filozofia dramatu*, dz. cyt., s. 63.

³⁴² R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 53.

stanowiąć punkty wyjścia do tworzenia kolejnych relacji, załączek więzi społecznej”³⁴³.

Szacunek opiera się zatem na takim spotkaniu, o którym pisał Tischner: kiedy widzę drugiego w prawdzie, kiedy spotykam go w horyzoncie wartości. Jeśli mylimy innego ze sobą, dalej szanujemy siebie, a nie tego innego. Jeśli będziemy tkwić w tej pomyłce, to możemy rozpocząć inną relację, np. na bazie wspomnianej sympatii, w której musimy wczuć się w doświadczenie drugiego. Nie będzie to jednak relacja oparta na szacunku.

Aby dobrze zrozumieć pojęcie szacunku, ponieważ jest ono „fundamentalnym elementem doświadczenia relacji społecznych, a także doświadczenia siebie”³⁴⁴ powinno się je odróżnić od innych pojęć, często ze sobą mylonych. Pierwszym z nich jest „status”, który według Sennetta polega na ustaleniu w społeczeństwie „czyje potrzeby mają większe znaczenie i kto cieszyć się będzie większym uznaniem”³⁴⁵. Każda grupa społeczna, każde społeczeństwo buduje sobie swoją hierarchię osób, którą zapełnia według własnego klucza poszczególnymi jednostkami. W ten sposób bardzo szybko można zorientować się, kto jest ważniejszy, a kto mniej ważny. Tu osobom przypisuje się odpowiedni status. Nie jest to jednak szacunek.

Odrębnym jest również pojęcie „prestżu”. Prestiż skorelowany jest z przywołanym powyżej pojęciem „statusu”, ponieważ „odsyła nas do emocji, które status pobudza w innych ludziach”³⁴⁶. Należy pamiętać, że wysokie miejsce zajmowane w hierarchii społecznej może wcale nie pociągać za sobą prestiżu. Co więcej, może być od niego zupełnie niezależne. Można sobie wyobrazić taką osobę, która znajduje się wysoko w hierarchii, np. wysoko postawiony polityk, który na skutek swoich działań może całkowicie stracić prestiż. O prestiżu bardzo często mówi się, gdy chodzi o zawody o wysokim wskaźniku zaufania społecznego np. lekarz czy sędzia. Właśnie tu najbardziej widać, czym prestiż różni się od szacunku. Choć to prestiżowe zawody, to osoby je wykonujące wcale nie muszą być godne szacunku. Zarówno pojęciu statusu, jak i prestiżu, brakuje wzajemności, czyli tego, na czym opiera się szacunek.

Relacji wzajemności nie brakuje z kolei innemu terminowi, który należy odróżnić od szacunku. Tym pojęciem jest „uznanie”. Z reguły coś jest uznawane,

³⁴³ Tamże.

³⁴⁴ Tamże, s. 57.

³⁴⁵ Tamże, s. 61.

³⁴⁶ Tamże.

ponieważ wykazano, że to coś jest słuszne, właściwe i konieczne. Za człowieka uznanego uważa się z kolei takiego, który ma ugruntowaną i dobrą opinię lub jest po prostu popularny³⁴⁷. Na gruncie społecznym najczęściej chodzi o uznanie inności poglądów czy wyznawanego systemu wartości przez drugiego człowieka³⁴⁸. Jednak dla Sennetta, choć w terminie uznania mieści się pewna relacyjność, to jednak pojęcie to „nadal nie jest na tyle pojemne, by uwzględnić świadomość wzajemnych potrzeb”³⁴⁹.

Podobnie jak poprzednie, termin „honor” również nie może być mylony z szacunkiem. Honor „to osobista godność człowieka, prawość moralna, doskonałość moralna człowieka zasadzająca się na posiadaniu pełni cnót, stanowiąca jedno z podstawowych dóbr osobowych; forma uznania i czci oddawanej osobie z racji jej autorytetu lub pełnionych funkcji”³⁵⁰. Honor powszechnie kojarzy się z zasadami, którymi należy się bezwzględnie kierować w życiu. Człowiekiem honorowym może zostać każdy niezależnie od statusu, jaki zajmuje w hierarchii społecznej. Mimo że honor może usuwać różnice występujące w danej grupie, to może również, zdaniem Sennetta, „prowadzić do przemocy wobec osób, które do niej należą”³⁵¹. W obronie swojego honoru jakaś grupa ludzi np. gang, może atakować i niszczyć inne grupy. Wydaje się, że mamy tu do czynienia ze zdegenerowanym pojęciem honoru, czego Sennett nie zauważa. Sprowadzony jest on tu bowiem do roli uzasadnienia prowadzonej obrony swoich interesów przez gangi. Natomiast na pewno słuszny jest wniosek Sennetta, że kiedy się szanuje innego człowieka, nie ma miejsca na agresję i przemoc.

Ostatnim pojęciem analizowanym przez Sennetta jest godność. Jego rozumienie godności skupia się na uznaniu własnej wartości i wyrażaniu szacunku do siebie, dlatego „traktowanie godności jako wartości uniwersalnej nie daje nam żadnych wskazówek w kwestii praktykowania wzajemnego szacunku”³⁵²; Sennett nie mówi o godności osoby ludzkiej i nie analizuje również kwestii godności jako wartości uniwersalnej. To, że szanujemy siebie nie jest równoznaczne z tym, że będziemy potrafili szanować innych.

³⁴⁷ Por. Słownik Języka Polskiego, PWN, wydanie internetowe, hasło: uznanie, <http://sjp.pwn.pl/slowniki/uznanie.html>, dostęp dnia: 02.09.2016.

³⁴⁸ Por. R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 62.

³⁴⁹ Tamże.

³⁵⁰ *Powszechna Encyklopedia Filozofii*, dz. cyt., t. 4, s. 582, hasło: honor.

³⁵¹ Tamże, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 63.

³⁵² Tamże, s. 66.

Wszystkie zatem wymienione pojęcia, od statusu po godność, są czymś odmiennym niż szacunek. Część z nich może mieć charakter wzajemności, ale tylko szacunek według Sennetta, otwiera człowieka na pełną wzajemność, gdzie ja nie rozplywa się w drugim i gdzie ja może uznawać nie tylko swoją wartość, ale także wartość drugiego.

2.2 Źródło szacunku a nierówności

Źródłem szacunku według Sennetta jest charakter człowieka. Píše:

„(...) charakter jest elementem subiektywnego życia nastawionym na teksty społeczne, ale ma też wymiar osobisty, co skłania ludzi do interpretowania tych tekstów po swojemu. Rozkaz: «szanuj innych!», nie może być wykonany wyłącznie dzięki kierowaniu się jednorodnym zestawem sztywnych reguł. Od jednostki zależy, na ile zechce się temu rozkazowi podporządkować, a także sposób, w jaki to uczyni”³⁵³.

Od poszczególnego człowieka zależy, czy będzie szanował innych ludzi, czy nie będzie tego robił. Każdy człowiek może poprzez swój charakter interpretować prawa, rytuały, wartości, czyli wszystko to w świecie, co ma właściwości społeczne i zdecydować, czy będzie je szanował, czy nie. Z tej perspektywy akt szacunku wydaje się być nieprzejrzysty i zagmatwany.

Charakter człowieka jest według Sennetta tym, dzięki czemu człowiek ma zdolność do wchodzenia w relacje z ludźmi³⁵⁴. To dzięki niemu potrafimy budować stosunki z innymi i to on stanowi podwaliny szacunku. Człowiek może budować swój charakter na trzy sposoby: przez rozwój samego siebie, przez troskę o siebie oraz przez dawanie siebie innym³⁵⁵. W tym pierwszym przypadku chodzi o rozwój własnego talentu. Sennett podkreśla, że społeczeństwo nie lubi, kiedy ludzie się marnują. Zadaniem ludzi zatem powinna być ciągła troska o samorozwój. Istota drugiego sposobu rozwoju charakteru zawiera się w dążeniu do samodzielności. Według Sennetta „samowystarczalność daje szacunek. Nowoczesne społeczeństwo gardzi pasożytnictwem”³⁵⁶, dlatego wszyscy powinni troszczyć się o swoją

³⁵³ Tamże, s. 67.

³⁵⁴ O charakterze zob. rozdział I podpunkt 1.2 tej pracy.

³⁵⁵ Por. R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, s. 70 - 71.

³⁵⁶ Tamże, s. 70.

niezależność. Ostatni sposób rozwoju charakteru – przez dawanie siebie innym – polega na odwdzięczaniu się wspólnocie. Posiadając jakiś talent możemy się nim dzielić z innymi. Możemy go pokazywać innym, jak pianista na koncercie, jak doskonały władca podczas swoich rządów. To pokazywanie jest jak wymiana, która „jest zasadą ożywiającą charakter tych, którzy wspólnocie pragną się odwdzięczyć”³⁵⁷.

Z tymi trzema sposobami kształtowania charakteru wiążą się trzy problemy. Pierwszy dotyczy tego, że szacunek zawdzięczamy talentowi. Sięgając wstecz, do czasów omawianych już średniowiecznych warsztatów można dostrzec, że osobiste talenty mistrza dawały mu nie tylko uznanie w społeczeństwie (czasem nawet na dworze króla), ale również spokojne i stabilne życie. Był oceniany przez pryzmat owoców swojej pracy. Obecnie, we współczesnym społeczeństwie, które otwarte jest na karierę każdego człowieka, liczy się nie tylko to, co dany człowiek potrafi zrobić, ale również jego potencjalne zdolności. „Nowoczesne organizacje oceniają «człowieka jako całość», ze szczególnym naciskiem na to, kim może się ów człowiek stać. W pracy, podobnie jak w edukacji, werdykt, «masz ograniczony potencjał», jest o wiele bardziej okrutny niż stwierdzenie, «popełniłeś błąd»”³⁵⁸. Potencjał jako taki nie niesie ze sobą żadnej treści. Jest to pewne przyrzeczenie, że się coś spełni, brakuje jednak wyraźnego doprecyzowania.

Niepewne czasy wymagają od pracowników wykazywania się potencjalnością. Od człowieka żąda się częstego dostosowywania swoich aktualnych umiejętności do nowych wymagań. Wymusza się nawet na nim zdobywanie nowych umiejętności. Standing tak opisał to zjawisko: „rzeczywiste umiejętności zostały poświęcone na rzecz uzyskania większej liczby certyfikatów”³⁵⁹. Człowiek ma wykazywać się przed pracodawcą, że jest potencjalnie gotowy na naukę czegoś nowego. Ciekawie o tej sprawie pisał Alan Aldridge: „Ze względu na zwiększającą się niepewności i przypadkowość karier, pojęcie pewności pracy zastąpione zostało przez przeświadczenie, iż bezpieczeństwo zależy w byciu «zatrudnialnym» (*employable*). Zatrudnialności nie osiąga się, konstruując pewien zasób tradycyjnych umiejętności, ponieważ kapitalizm wciąż je neguje i dezaktywuje. Starsi pracownicy nie mogą przekazywać zakumulowanych umiejętności młodszymi pokoleniom. Najważniejsze umiejętności nagle stają się nic nie warte, a niegdysiejsze prace na całe życie są dziś

³⁵⁷ Tamże, s. 71.

³⁵⁸ Tamże, s. 85.

³⁵⁹ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 157.

zaledwie mglistymi wspomnieniami”³⁶⁰. W przywołanym fragmencie daje się zauważyć wielość skutków jakie przynosi zwrócenie się w kierunku potencjalności pracownika, przy jednoczesnym zlekceważeniu jego aktualnych zdolności. Aldridge zauważa, że zatrudnialność, czyli stała potencjalność do robienia czegoś nowego, może pomóc nam w uzyskaniu bezpieczeństwa w pracy. Będziemy zawsze gotowi (przynajmniej potencjalnie) na jej zmianę. Da nam to swego rodzaju poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Nie wolno tylko zapomnieć, że jest to bezpieczeństwo, które opiera się na możliwości akceptowania zmian. Czy takie poczucie bezpieczeństwa może być jednak podstawą stabilizacji w życiu?

Z pojęciem talentu wiąże się jeszcze jedno zjawisko. Nie wszyscy ludzie posiadają takie same talenty. Najlepiej daje się to zaobserwować u dzieci. Podczas szkolnych akademii wszystkie deklamują wierszyki, śpiewają i tańczą, ale tylko niewiele spośród nich robi to naprawdę dobrze. Oczywiście rodzice są oczarowani występem swoich pociech, ale już w grupach tak małych dzieci widać, że nie wszystkie mają taki sam talent artystyczny. Mimo to w społeczeństwie narodził się „postulat sprawiedliwego nagradzania zdolności”³⁶¹, ponieważ ludzie odczuwali większą niesprawiedliwość, kiedy byli oceniani z perspektywy dziedzicznych przywilejów. Jeśli ktoś był ich pozbawiony, to pomimo ogromnego talentu, nie mógł zrobić kariery. Sennett jest w tej kwestii optymistą. Píše: „Mówiąc ogólniej, nierówności w talentach stanowić mogą tylko jeden, niekoniecznie najistotniejszy element kształtowania praktyk szacunku”³⁶². Talenty nie są zatem jedynym źródłem uzyskania szacunku.

Posiadając jakiś określony talent można zostać fachowcem lub mistrzem. Według amerykańskiego myśliciela, żeby być fachowcem trzeba zatracić się w swojej pracy, co powoduje, że fachowiec zbyt dużą wagę przywiązuje do szacunku do samego siebie. To wcale nie musi zrodzić relacji wzajemności. Dodatkowo, mimo iż najczęściej wykonuje on dobrą pracę, to w dzisiejszych czasach nie wykazuje się potencjalnością, a współczesne społeczeństwo szanuje człowieka właśnie za jej posiadanie. Inaczej jest z mistrzem, który wchodzi w relację ze swoim uczniem, ponieważ daje on wzór do naśladowania. W ten sposób może wzbudzić relację wzajemnego szacunku. Jednak jest ona zagrożona, kiedy uczeń poczuje zazdrość

³⁶⁰ A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 58.

³⁶¹ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 89.

³⁶² Tamże, s. 91.

o talent mistrza. Wówczas pojawia się kwestia nierównych talentów wzbogacona o zjawisko krzywdzących porównań. Porównywanie się z innymi może bowiem doprowadzić człowieka do niskiej samooceny. Najczęściej jednak ludzie oceniają się zbyt niesprawiedliwie w wyniku czego sami sobie wyrządzają krzywdę.

Osobisty talent może jednocześnie pozwolić człowiekowi na samorealizację, ale może również, tak jak to jest w przypadku fachowca, zamknąć go na relacje z innymi. Sennett pisze jednak, że: „najlepszą ochroną przed krzywdzącymi porównaniami, jaką potrafię sobie wyobrazić, jest doświadczenie fachu”³⁶³. Fachowiec, mimo iż może porównywać się z innymi, to dzięki temu, że jest skoncentrowany na swoich czynnościach, potrafi zachować szacunek do siebie. W ten sposób chroni się przed niską samooceną.

Podobnie do Sennetta o nierówności wynikającej z talentów pisał Karl Jaspers: „Idea równości wszystkich ludzi jest w oczywisty sposób fałszywa, gdy chodzi o ich charaktery i uzdolnienia jako poddających się psychologicznym badaniom istot. Jest także fałszywa w odniesieniu do realiów społecznego ładu, w którym w najlepszym razie istnieć może równość szans i równość wobec prawa”³⁶⁴. Jaspers twierdzi, że zarówno z psychologicznego, jak i ze społecznego punktu widzenia ludzie zawsze będą się różnić ze względu na talenty i charaktery. Jako jednostki ludzie powinni być równi wobec prawa i mieć takie same szanse. Współcześnie jednak można zauważyć, że ludzie, którzy mają więcej talentu potencjalności, będą mieli większą szansę w świecie pracy, a to może stać się przyczynkiem do nierówności.

Istnieją jednak nierówności, o których Sennett nie wspomina. O tym zagadnieniu pisze Standing. W wyniku wielu czynników min. komputeryzacji, automatyzacji, równouprawnienia kobiet wiele zawodów zaczęło się „feminizować”. W wielu jednak przypadkach kobiety od samego początku zajmowały się pracami elastycznymi np. wieczorne sprzątanie biur, praca na pół etatu itp. Dość powszechny jest także fakt, że kobiety zatrudnione na tym samym stanowisku co mężczyźni zarabiają mniej. Chociaż Standing podkreśla, że nierówności zarobkowe zmniejszają się powoli, to „w rzeczywistości różnice w zarobkach i dochodzie społecznym wynikające z różnicy genderowej pozostały dalej niesprawiedliwe”³⁶⁵. Głos Standinga wskazuje, że w wyniku różnicy płci, kobieta obdarzona talentem, będzie i tak gorzej

³⁶³ Tamże, s. 105.

³⁶⁴ K. Jaspers, *Filozofia egzystencji*, przeł. D. Lachowska i A. Wołkiewicz, wyd. PIW, Warszawa 1990, s. 42.

³⁶⁵ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 139.

postrzegana niż mężczyzna mogący się pochwalić takimi samymi uzdolnieniami co ona. Jak to możliwe, że taki sam talent budzi różny szacunek? Na to pytanie nie znajdziemy u Sennetta odpowiedzi.

Pewne rozwiązanie problemu nierównych talentów można znaleźć w pismach Kotarbińskiego: „Nie każdego stać na osiągnięcie mistrzostwa, ale każdego stać na wysiłek jak największego możliwego przybliżenia się doń”³⁶⁶ Każdy człowiek może troszczyć się o rozwój swojego talentu do tego stopnia, że w konsekwencji może zostać mistrzem. Każdy może to osiągnąć dzięki swojej pracowitości. Kotarbiński zauważa jeszcze jedną ważną rzecz. W rozwoju talentów ważne jest „przystosowanie zamierzeń do uzdolnień”³⁶⁷. Kluczem do osiągnięcia sukcesu, czyli w tym wypadku mistrzostwa, jest dobre rozpoznanie swojego talent, a potem dostosowanie do niego podjętych działań. Przykładem może być muzyk. Jeśli ktoś dostrzeże u siebie talent muzyczny, to powinien rozpocząć naukę gry na instrumencie, a nie uczyć się gry w piłkę. Rzeczywiście teoria mówiąca o przystosowaniu zamierzeń do uzdolnień może być pomocna w świecie, w którym panują nierówności.

2.3 Szacunek a zależność i współczucie

Drugim problemem jaki wiąże się ze sposobami kształtowania charakteru i ma wpływ na szacunek, jest niesamodzielność. Charakter człowieka kształtuje się poprzez troskę o siebie, która sprowadza się do dążenia do samodzielności. Dzisiejsze społeczeństwo nagradza szacunkiem właśnie tych, którzy żyją tak, iż nie muszą być od kogoś zależni. „Obawa przed zależnością oznacza raczej troskę o utratę samokontroli oraz, z psychologicznego punktu widzenia, poczucie wstydu wynikające z uzależnienia od innych”³⁶⁸. Dotyczy to nie tylko ludzi młodych, ale także tych, którzy przez pewien czas byli już samodzielni. Przykładem takiej grupy mogą być ci, którzy utracili pracę. W wyniku bezowocnych poszukiwań nowego zatrudnienia, zmuszeni są do przyjęcia pomocy: od państwa w postaci zasiłku lub od ludzi dobrej woli np. od fundacji w postaci pomocy bezpośredniej. Jednak wielu z nich w wyniku uzależnienia się od pomocy zaczyna odczuwać wstyd³⁶⁹. Mają oni wrażenie, że nie

³⁶⁶ T. Kotarbiński, *Medytacje o życiu godziwym*, wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1986, s. 49.

³⁶⁷ Tamże.

³⁶⁸ R. Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, dz. cyt., s. 39 - 40.

³⁶⁹ Por. R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 124.

zasługują na szacunek. Remedium na ewentualne zabezpieczenie się przez popadnięciem w zależność jest ćwiczenie się w dorosłości. „Dorosłość to zdolność formułowania własnych, rozumnych opinii. Zdolność ta zyskuje nam estymę innych”³⁷⁰. To właśnie dążenie do dorosłości, do samodzielnego podejmowania decyzji stanowi szansę na uzyskanie szacunku.

Sennett formułuje w tym miejscu przestrozę: „warto przestrzec przed utożsamianiem wartości człowieka z faktem wykonywania przezeń pracy”³⁷¹. Człowiek nie zdobywa szacunku tylko i wyłącznie dlatego, że pracuje. Źródłem szacunku jest charakter i to on decyduje o wartości człowieka. Dla Sennetta godne szacunku są również te czynności, których powszechnie nie uznaje się za pracę, a na pewno nie za pracę zarobkową. Chodzi tu przede wszystkim o wspomnianą już kilkakrotnie pracę w domu³⁷². Troska o rodzinę, czy opieka nad osobami starszymi jest również dla Sennetta pracą, która powinna wzbudzać szacunek.

Z analizy przeprowadzonej przez amerykańskiego myśliciela wynika, że ludzie najbardziej boją się ujawnienia swojej zależności. Powiedzenie komuś o tym, że potrzebuje się pomocy, napawa człowieka lękiem. Nikt nie chce zdradzić drugiemu tak wstydliwego problemu. Najłatwiej przyznać się do tego przed bliskimi, osobami które się zna i wie, że nie zostanie się potępionym i nie utraci ich szacunku. Natomiast sytuacja, w której trzeba ujawnić obcym swoją zależność i poprosić ich o pomoc, budzi we współczesnym człowieku lęk.

Problem zależności można pokonać dzięki wyrobieniu w sobie postawy autonomicznej. Człowiek sam powinien być autonomiczny i powinien również tą autonomią obdarzać innych. Sennett tak opisuje sposób, w jaki zjawisko to budzi się w człowieku: „Stajesz się niczym niemowlę dotyczące swej matki; stopniowo rozumiesz, że twoje doświadczenie różni się pod wieloma względami od mojego, nie zrywasz jednak relacji”³⁷³. Początek relacji opartej na autonomii polega na wzajemnym zrozumieniu, że drugi może być inny i na zaakceptowaniu tego faktu. Kiedy dochodzi do aktu akceptacji okazuje się, że osoby tworzące daną relację są sobie równe. „Obdarzenie drugiego człowieka autonomią obie strony czyni równymi – o ile ów dar zostaje odwzajemniony”³⁷⁴. Równość jest możliwa tylko wtedy, gdy obie

³⁷⁰ Tamże, s. 113.

³⁷¹ Tamże, s. 118.

³⁷² Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 18, s. 36.

³⁷³ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 128.

³⁷⁴ Tamże, s. 128 - 129.

strony uznają swoją autonomię, czyli rozumieją, że się różnią. Natomiast ci, którzy nie doświadczą równości w relacji, nigdy nie odczują szacunku do drugiego. Z poczucia niższości bowiem nigdy nie narodzi się szacunek.

Trzeci sposób kształtowania charakteru stanowi najgłębsze źródło szacunku. Jest to sytuacja, w której człowiek daje siebie innym oferując swoją pomoc. Podstawą tej pomocy najczęściej jest współczucie, które może być błędnie odczytane jako litość³⁷⁵, której Sennett wydaje się, że przypisuje pejoratywny charakter. Dodatkowo akt dawania może być „sposobem manipulowania innymi lub służy utwierdzeniu się w przekonaniu o własnej dobroczynności”³⁷⁶. Oferowanie pomocy może być odczytane jako szczodrość lub jako miłość w rozumieniu chrześcijańskiej *caritas*. Sennett uważa, że szczodrość może być sposobem na manipulowanie innymi, ponieważ obdarowany może czuć się zobowiązany do spełniania oczekiwań darczyńcy. Z kolei miłość zwana *caritas* dla chrześcijan to przede wszystkim wypełnianie woli Boga³⁷⁷, to pragnienie dobra i chęć czynienia go w pokorze. Dzięki *caritas* człowiek może stać się lepszym chrześcijaninem. Inaczej rozumiała *caritas* Hannah Arendt³⁷⁸, ponieważ pominęła ona aspekt pokory jaki pojawia się w etyce chrześcijańskiej³⁷⁹. Arendt uznała, że w *caritas* najważniejsze są uczucia ofiarodawcy, dlatego też twierdziła, że takie dawanie nie powinno być podstawą systemu socjalnego. Pomoc socjalna nie powinna zawierać w sobie współczucia³⁸⁰. Arendt zwróciła uwagę na jeszcze jedną kwestię, że litość może być powodem do zadowolenia: „litość – jako sentyment – może dawać zadowolenie sama w sobie, a to niemal automatycznie prowadzi do gloryfikacji jej przyczyn, czyli cierpienia innych”³⁸¹. Litość dla Arendt jest więc nie tylko sentymentem, ale również wypaczeniem współczucia. Alternatywą dla litości jest, według Arendt, solidarność. O wspólnotie zbudowanej na solidarności pisał z kolei takimi słowami Józef Tischner: „Wspólnota solidarności różni się od wielu innych wspólnot tym, że w niej pierwsze

³⁷⁵ Słownik Języka Polskiego podaje następujące definicje: współczucie to „uczuciowa solidarność z osobą cierpiącą”, <http://sjp.pwn.pl/slowniki/wspolczuc.html>, dostęp dnia: 12.12.2016 oraz litość to „współczucie dla kogoś”, <http://sjp.pwn.pl/szukaj/litość.html>, dostęp dnia: 12.12.2016.

³⁷⁶ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 143.

³⁷⁷ Por. Benedykt XVI, *Encyklika Caritas in veritate*, [w:] http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/benedykt_xvi/encykliki/caritas_in_veritate_29062009.html, dostęp dnia: 6.10.2016.

³⁷⁸ Por. H. Arendt, *Der Liebesbegriff bei Augustin. Versuch einer philosophischen Interpretation*, wyd. Springer, Berlin 1929.

³⁷⁹ Por. E. Young-Bruehl, *Hannah Arendt. For Love of the World*, wyd. Yale University Press, Yale 1982, s. 490 - 500.

³⁸⁰ Por. R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 152.

³⁸¹ H. Arendt, *O rewolucji*, przeł. M. Godyń, wyd. Czytelnik, Warszawa 2003, s. 108.

jest «dla niego», a «my» przychodzi potem. Najpierw jest ranny i jego krzyk. Potem odzywa się sumienie, które potrafi słyszeć i rozumieć ten krzyk. Dopiero stąd rośnie wspólnota³⁸². Solidarność to bliskość, której punktem wyjścia jest pochyłające się nad cierpiącym sumienie. Tak tworzy się wspólnota oparta na solidarności. W takiej właśnie wspólnocie, opartej na solidarności, można zrealizować to, o czym pisze Sennett: niesienie pomocy. Dzięki pomaganiu, znikają nierówności. Pomagając, niweluje się różnice. W pomaganiu jest „pewien interes własny, ale także akceptacja społecznych dystansów. Być może mamy tu pewną wskazówkę, jak szacunek do samych siebie i uznanie dla innych mogą funkcjonować w społeczeństwie nierówności³⁸³. Niesienie pomocy, dawanie innym, jest źródłem największego szacunku, bo ma moc zrównywania nierówności.

Dla amerykańskiego myśliciela kwestia szacunku jest niezmiernie istotna. Postuluje jego stałą obecność w relacjach społecznych. Według niego „brak szacunku rodzi pragnienie zemsty. Tak właśnie wyglądają mroczne skutki niedoboru szacunku w społeczeństwie³⁸⁴. Ludzie zamiast szanować innych, bo są bardziej utalentowani, bo osiągnęli własną pracę więcej lub mają inny talent, zaczynają ich nienawidzić i mszczą się na nich. Tak właśnie być nie powinno. Powodem takiej sytuacji jest skorodowany charakter człowieka, który nie potrafi udźwignąć ciężaru wzbudzania szacunku. Nie istnieją również wspólnoty, w których ludzie potrafiliby dawać sobie innym, niemożliwe zatem jest niwelowanie różnic, jakie dzielą ludzi. Kolejny raz opis kondycji współczesnego człowieka dokonany przez Sennetta jest pełen goryczy i beznadziei.

3. Rutyna

Nieustanne wykonywanie tych samych czynności może znudzić każdego człowieka. Praca, która polega właśnie na takich rutynowych czynnościach jest nieciekawa i w żaden sposób go nie rozwija. Przykładem tak zorganizowanej pracy

³⁸² J. Tischner, *Etyka solidarności*, wyd. Znak, Kraków 2000, s. 16.

³⁸³ R. Sennett, *Szacunek w świecie nierówności*, dz. cyt., s. 210.

³⁸⁴ Tamże, s. 55.

jest fordyzm³⁸⁵, który w wielu fabrykach funkcjonuje do dziś. Richard Sennett wskazuje jednak, że należy odróżnić zwykłą, nudną rutynę od tej, którą praktykuje fachowiec. Człowiek umiętny, czyli fachowiec, dzięki powtarzalności doskonali swoje ruchy. Robi to, by jego czynności oraz produkt nad jakim pracuje były jak najlepsze. Dzięki rutynie dąży do podniesienia jakości swojej pracy. Jej właśnie zawdzięcza zrozumienie swojej pracy oraz kształtowanie swojego charakteru.

3.1 Rutyna jako sprawność

Wraz z powszechną mechanizacją człowiek miał nadzieję, że jego praca stanie się ciekawa i lekka. Założenie to okazało się nie w pełni słuszne. Praca zaczęła coraz bardziej przypominać bezmyślnie powtarzane ruchy, dzięki którym człowiek zdobywał niezbędną sprawność, by wykonywać swoją pracę. Tym samym stała się monotonna i nudna. Richard Sennett powołuje się w tym miejscu na opisy pracy jakie w swoich dziełach przedstawili Dennis Diderot, francuski pisarz i filozof oraz Adam Smith, pierwszy filozof ekonomii³⁸⁶. Obaj pisali, że wraz z podziałem pracy na poszczególne etapy wytwarzania rzeczy, pracownicy do tego stopnia wyspecjalizowali się w swoich zadaniach, że cała praca polegała na wykonywaniu zgoła kilku czynności. W efekcie pracownicy popadali w rutynę. Diderot nie widział w tym nic złego. Według niego taka praca nie upokarzała człowieka, nie deprecjonowała go w żaden sposób. Swoje spostrzeżenia opisał w *Encyklopedii* wydawanej we Francji w latach 1751-1772. Artykuły, które się w niej znajdowały, opisywały czynności jakie ludzie wykonują w swojej pracy: w rolnictwie, przemyśle czy rzemiośle. Całość była bardzo bogato ilustrowana, by przybliżyć czytelnikom wygląd używanych przez pracowników narzędzi i maszyn. Jej treść obejmowała „całokształt wiedzy ówczesnej, reprezentując postępowe poglądy społeczne i polityczne”³⁸⁷. Autorzy poszczególnych haseł propagowali idee mówiące o tym, że postęp w naszym życiu zawdzięczamy nauce.

³⁸⁵ O fordyzmie będzie mowa poniżej, w tym rozdziale w podpunkcie 3.2.

³⁸⁶ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 36 - 37.

³⁸⁷ Z. Libera, *Oświecenie*, wyd. Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1991, s. 24.

Denis Diderot w rutynie codziennych obowiązków dostrzegał cnotę, która może mieć charakter wychowawczy dla człowieka³⁸⁸. Rutyna rozumiana jako biegłość, sprawność w tym, co się robi powoduje, że człowiek nieustannie ćwiczy się w tym, by wszystko wykonywać dobrze³⁸⁹. Tak rozumiana rutyna może mieć walor wychowawczy, bo uczy robić rzeczy dobrze. Przeciwnie na tą sprawę zapatrywał się Adam Smith, który twierdził, że nieustanne wykonywanie dzień po dniu tego samego nudzi i przytłacza człowieka. Smith pisał: „Człowiek, który spędza całe swe życie wykonując kilka prostych czynności, których skutki są być może takie same lub prawie takie same, nie ma okazji rozwinąć swej inteligencji, ani też ćwiczyć pomysłowości, by wynaleźć sposoby pokonania trudności, które się nigdy nie zjawiają. Dlatego też człowiek taki odzwyczaja się z natury rzeczy od tego rodzaju wysiłku i staje się na ogół tak ograniczony i ciemny, jak tylko stać się może istota ludzka”³⁹⁰. Sennett myśl Smitha komentuje następująco: „robotnik nie ma kontroli nad swoją pracą. (...) Powtarzalność z jaką wykonuje swoje zadania, wprawia go z czasem w ośpienie. Dlatego właśnie przemysłowa rutyna niszczy charakter człowieka”³⁹¹. Sennett stwierdził, że rutyna polegająca na bezmyślnym powtarzaniu ruchów niszczy charakter człowieka, bo oddala go od pracy. Powoduje, że człowiek o niej nie myśli, tylko zaczyna wykonywać kilka ruchów. Nie zależy mu na dobrze wykonanej pracy, tylko na jak najszybszym jej wykonaniu. Jest to jednak niepełny obraz poglądów jakie głosi Sennett na temat rutyny.

Amerykański myśliciel podkreśla, że „skłonni jesteśmy utożsamiać powtarzalność z rutyną; wykonywanie danej czynności raz za razem ma rzekomo przytępiać nasze zmysły”³⁹², a tak nie jest, ponieważ „rutyna dobrego fachowca nie ma statycznego charakteru. Ewoluuje i pozwala fachowcowi na samodoskonalenie”³⁹³. Kiedy fachowiec uczy się wytwarzać daną rzecz, nie „zatrzymuje się” na etapie opanowania kilku ruchów. Może dążyć do doskonalenia swoich ruchów tak, by te

³⁸⁸ O życiu i twórczości Denisa Diderota w swojej monografii pisze Marian Skrzypek w: *Diderot*, wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1982r. (*Diderot* ukazał się w serii *Myśli i ludzie*). W swojej książce Skrzypek przedstawił Diderota nie tylko jako pisarza-filozofa, ale także jako człowieka ciężko pracującego nad wydaniem *Encyklopedii* oraz doradcę carycy Katarzyny II.

³⁸⁹ Por. M. Falkowska i J. Dąbrowska, *W poszukiwaniu ideału wychowawcy*, [w:] „Toruński Przegląd Oświatowy” 45 MINUT”, Marzec 2006 Nr 1, http://www.przedszkole10torun.pl/templates/upload/w_poszukiwaniu_ideału_wychowawcy.pdf, dostęp dnia: 20.09.2016.

³⁹⁰ A. Smith, *Teoria uczuć moralnych*, dz. cyt., s. 520 - 521.

³⁹¹ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 43.

³⁹² R. Sennett, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 123.

³⁹³ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 325.

wytwarzały jak najlepszy produkt. Dzięki rutynie fachowiec rozwija swoje umiejętności, a dzięki nim z kolei zakorzenia się w świecie. Sennett pisze: „Gdy ludzie nauczą się robić to, co robią, naprawdę dobrze, zaczynają w pełni odczuwać swą pracę: stają się zdolni do dogłębnego jej przemyślenia”³⁹⁴. Rutyna rozumiana jako sprawność w tym, co się robi, może człowiekowi pomóc przemyśleć i zrozumieć pracę. Może zakorzenić go w określonej rzeczywistości. Tischner pisał: „Pracować na tym świecie znaczy: zakorzenić się”³⁹⁵. Przywiązanie do świata oznacza dla polskiego filozofa potwierdzenie tego, że świat jest dla człowieka, że dzięki pracy człowieka przybliża się do prawdy o ziemi, na której żyje. Oznacza również to, że praca może go zabić, bo „człowiek umiera umęczony pracą”³⁹⁶. Można rozwinąć tę myśl tak: jeśli człowiek będzie doskonalił swoje umiejętności, tak jak fachowiec Sennetta i nie zatrzyma się na bezmyślnym wykonywaniu ruchów, tylko w tym co robi będzie dążył do sprawności, może umierać spokojnie, bo może być dumny z pracy, którą wykonał. Będzie umierać zakorzeniony w świecie.

Rutyna, rozumiana jako mądre doskonalenie się człowieka w tym co robi, jest źródłem dobrej pracy, może pomóc człowiekowi zrozumieć pracę, którą wykonuje, odkryć jej sens. Wielu ludzi upatruje sensu pracy w tym, że dzięki niej zarobi pieniądze, które umożliwią im przeżycie, i jeśli zarabiają dobrze, mogą godnie żyć i realizować swoje pasje. Dzięki pracy człowiek nie popada w nudę, może się rozwijać, stawać się lepszym i mądrzejszym, pomagać innym. „Praca ludzka (...) nie jest tylko sposobem wytwarzania i zarabiania, lecz służy także rozwojowi samego człowieka, który jest jej podmiotem i jako taki powinien być postrzegany zarówno przez władze państwowe, jak i pracodawców. (...) Pracy nie można postrzegać wyłącznie jako sposobu zarabiania środków potrzebnych do życia, lecz także jako pracy dla siebie i na swoim, pomimo iż pracuje [się] we wspólnocie i dla wspólnoty”³⁹⁷. Praca powinna dawać człowiekowi coś więcej niż pieniądze, satysfakcję i nabywane przyjemności. Powinna pozostawiać w człowieku trwałe ślady, który go ubogaci, mówiąc językiem Sennetta, powinna budować historię jego życia i kształtować jego charakter. „Rutyna [z kolei] to działanie powtarzalne, brakuje jej

³⁹⁴ Tamże, s. 33.

³⁹⁵ J. Tischner, *Filozofia dramatu*, dz. cyt., s. 230.

³⁹⁶ Tamże, s. 232.

³⁹⁷ J. Szyran, *Sens ludzkiej pracy*, [w:] „Posłaniec św. Antoniego z Padwy”, 15(2010) nr 1, Kraków 2010, s. 20 - 21.

zatem historii”³⁹⁸. Kiedy rutyna sprowadza się do bezmyślnie powtarzanych ruchów nie buduje spójnej narracji człowieka, nie kształtuje jego charakteru. Rutyna może być pomocna w budowie charakteru dopiero wtedy, gdy przyczyni się do zrozumienia pracy jako całości, pomoże w jej przemyśleniu, kiedy sama stanie się czymś więcej niż tylko powtarzaniem tego samego, a zacznie być przyczyną doskonalenia umiejętności. Dzięki takiej rutynie, człowiek wykonuje dobrą pracę, a tylko taka ma sens.

3.2 Fordyzm

Rutyna dla Sennetta to coś więcej niż zwykła, bezmyślna powtarzalność ruchów. Ale właśnie na takiej rutynie przez wiele lat opierała się praca człowieka. Najlepszy przykład „panowania” rutyny przypada na lata, kiedy to Henry Ford wprowadził do swoich fabryk samochodów taśmociąg. Zanim jednak się to stało, produkcja samochodów opierała się na pracy rzemieślników. Warsztatów było wiele i w każdym z nich pracowali fachowcy. Każdy rzemieślnik musiał umieć wykonać wiele czynności, od budowy silnika po malowanie karoserii. W ten sposób praca konkretnego fachowca opierała się na wykonywaniu wielu zróżnicowanych czynności. Kiedy na początku XX wieku Ford otworzył swoją fabrykę, zmieniło się podejście do produkcji samochodów. Fabryka w Highland Park na długie lata stała się przykładem działania nowej technologii produkcji.

Forma wprowadzonej przez Forda organizacji pracy nosi nazwę fordyzmu. „Fordyzm to skrajna forma podziału pracy: każdy pracownik wykonuje jedno działanie, wymierzone precyzyjnie za pomocą badań czasu i ruchów (*time-and-motion studies*). Efekty z kolei ocenia się poprzez odniesienie do zakładanych celów, które także mają charakter czysto ilościowy”³⁹⁹. Pracownicy stali przy wolno przesuwającej się taśmie i montowali poszczególne elementy samochodu. Każdy pracownik robił codziennie to samo. Najważniejsza była ilość wyprodukowanych samochodów w jak najszybszym czasie. Twórcą zasady *time-and-motion studies* był Frederick W. Taylor, który był psychologiem pracy⁴⁰⁰. Jego zasada miała na celu zracjonalizować i maksymalnie usprawnić ówczesną pracę przy taśmie. Obliczył on, ze stoperem

³⁹⁸ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 202.

³⁹⁹ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 67.

⁴⁰⁰ Por. A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 47.

w ręku, ile czasu potrzebuje człowiek na wykonanie określonych czynności. Na tej podstawie obliczono wystarczający czas do produkcji jednego Forda. Dzięki temu, nie tylko przyspieszono produkcję, ale zmaksymalizowano zyski dla firmy.

Pracownicy fabryki Forda nie byli fachowcami. Rzemieślnik był zbyt wysoko wykwalifikowany, by pracować w tej fabryce. Pracownikiem Forda był wyspecjalizowany robotnik, który miał „wykonywać wszelkiego rodzaju drobne czynności wymagające niewiele myślenia czy rozeznania”⁴⁰¹. Zatrudnienie znalazła zatem duża grupa imigrantów i ludzi, którzy nie posiadali żadnego zawodu. Wystarczyło szybkie przeszkolenie i można było zacząć pracę. Zarobki były wysokie, dzięki czemu pracownicy stawali się potencjalnymi nabywcami samochodów, które produkowali. Tego zresztą życzył sobie sam Ford⁴⁰², ponieważ napędzało to produkcję i zysk.

Jedno, co można przypisać pracownikom Forda tamtych lat to to, że praca stanowiła dla nich źródło tożsamości. Pomimo, iż mogła uchodzić za nudną, była stabilna i dobrze płatna, więc umożliwiała ludziom bycie sobą. Mogli spełniać się w życiu prywatnym, bo było ich na to stać. Mogli planować przyszłość, bo mieli stałe źródło dochodu. Razem tworzyli również grupę robotniczą. „Zdaniem wielu komentatorów przejście od fordyzmu do elastycznej specjalizacji spowodowało upadek klasy społecznej, partii politycznych, lokalnych wspólnot i świata pracy jako najważniejszego źródła tożsamości”⁴⁰³. Istniało zatem coś, co w epoce fordyzmu spajało robotników. Nie była to jednak rutyna. Wręcz przeciwnie. Był to sprzeciw wobec pracy opartej na rutynie, sprzeciw wobec samego fordyzmu.

Z tak opisaną rutyną możemy spotkać się także i dziś. Do dzisiaj istnieją fabryki, w których praca wielu ludzi polega na wykonywaniu wciąż tego samego i nie mają szans na doskonalenie swoich umiejętności. W korporacjach ludzie również narzekają na rutynę. Sennett stwierdza: „Dzisiejsze społeczeństwo, tworząc coraz bardziej elastyczne instytucje, poszukuje nowych sposobów na wypalenie wstrętnej rutyny”⁴⁰⁴. Jak wynika z opisu kondycji współczesnego człowieka dokonanej przez Sennetta elastyczność nie jest remedium na rutynę. Elastyczność rodzi niepewność,

⁴⁰¹ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 46 - 47.

⁴⁰² Por. A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 48.

⁴⁰³ Tamże, s. 55.

⁴⁰⁴ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 55.

a ta zdaniem Aldridga, który zgadza się w tej kwestii z Andre Gorzem⁴⁰⁵, francusko-austriackim filozofem, może oznaczać zmierzch społeczeństwa, którego podstawą jest praca. Antidotum na rutynę, może stanowić sama jej dwoista natura, która: „może poniżać, ale może też chronić. Może zabijać pracę, ale może też scalać życie”⁴⁰⁶. Wystarczy tylko zadbać o to, by w swoim życiu nie dać się jej poniżyć i zabić. Jeśli człowiek będzie nieustannie dbał o rozwój swoich umiejętności, będzie się doskonalił, rutyna może mu pomóc być w pełni sobą. Może mu pomóc rozwijać swój charakter i dzięki temu osiągnąć spójną narrację. Może także mu pomóc w wykonywaniu dobrej roboty, a to z kolei, przeniesie go w świat wzajemnego szacunku.

3.3 Rutyna podstawą pracy dla jakości

Jakość pracy w ujęciu Sennetta jest istotna, ponieważ jego zdaniem stanowi podstawę dla dobrej pracy. Sennett pisze: „Fachowcy (...) skupieni są na dążeniu do jakości, na wykonywaniu dobrej pracy – taka jest właśnie, wedle mych założeń, podstawowa cecha człowieka umiętnego”⁴⁰⁷. Fachowiec został tu przez Sennett określony jako człowiek umiętny. Umiejętność „to wyćwiczony sposób postępowania”⁴⁰⁸. Tylko dzięki niezwyklej wytrwałości i powtarzalności ruchów, w trakcie których ciągle je doskonalimy, nasza praca ma szansę stać się dobrą pracą, czyli pracą o oczekiwanych efektach, zgodnych z zamierzeniami. Podstawą każdej umiejętności jest zatem rutyna. To ona przyczynia się do tego, że fachowiec może dążyć do podnoszenia jakości swojej pracy i swoich wyrobów.

Oczywiście z pomocą fachowcom przychodzą maszyny, które potrafią pracować dużo szybciej, w sposób powtarzalny i bezbłędny. Nie muszą ćwiczyć latami, by coś było dobrze zrobione. Jednak maszyny nigdy nie ulepszą wykonywanej czynności. Będą zawsze działały tak, jak zostały zaprogramowane. Będą tworzyły rzeczy zgodne z pierwowzorem, czyli modelem. „Model ucieleśniony przez idealną maszynę sugeruje, że ową rzecz można wykonać bezbłędnie (...). Model to propozycja, nie rozkaz. Jego doskonałość ma nas zachęcać nie do imitacji, lecz

⁴⁰⁵ Por. A. Gorz, *Reclaiming Work: beyond the wage-based society*, wyd. Polity, Cambridge 1999.

⁴⁰⁶ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 51.

⁴⁰⁷ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 39.

⁴⁰⁸ Tamże, s. 55.

innowacji”⁴⁰⁹. Można za Sennetta dopowiedzieć: ma zachęcać do dokonywania postępu. Bez ciągłego dążenia do doskonałości, do ulepszania tego, co już jest, postęp nie byłby możliwy. Człowiek stałby w miejscu i robił wciąż jednakowo identyczne rzeczy, nie licząc na to, że można je ulepszyć.

Jednak kluczem do tego, by coś robić dobrze jest sprawstwo i zdolności. Bez nich dążenie do jakości nie jest możliwe. Według Sennetta wszyscy posiadamy podobne zdolności, dzięki którym możemy stać się umiejętnymi ludźmi. „Większość różnic wynika z naszych motywacji i znaczenia, jakie ma dla nas jakość”⁴¹⁰ – stwierdza Sennett. Problem leży zatem w tym, by człowiek pragnął pracy dla jakości i bycia sprawcą. Jeśli człowiek nie będzie chciał czegoś zrobić dobrze, nie może oczekiwać, że dobrze wykona swoją pracę.

Sennett przestrzega jednak, że dążenie do jakości może zmienić się w obsesję, kiedy człowiek będzie za bardzo jej pragnął i nieustannie o niej myślał. Obsesyjne dążenie do jakości może doprowadzić do tego, że „ci, którzy ową obsesją są opętani, pragną dominować lub izolować się od współpracowników”⁴¹¹. Zatem dążenie do jakości może spowodować, że ludzie zaczną odseparowywać się od innych lub rządzić innymi. Tymi, którzy w drodze do jakości podążają samotnie są eksperci. Z ekspertem spotykamy się już w średniowiecznym warsztacie. Był nim mistrz. Wraz ze swoimi współpracownikami, innymi członkami cechów, ze swoimi stałymi klientami tworzył wspólnotę, na którą cały czas był otwarty. Dziś również w małych warsztatach, które jeszcze istnieją, spotykamy prospołecznych ekspertów, którzy potrafią tłumaczyć swoim klientom zawile kwestie. Bardzo często jednak tam, gdzie dochodzi do zaburzeń w relacjach społecznych, kiedy stają się one mniej bezpośrednie, eksperci, którzy nie są prospołeczni uważają, że ich wiedza jest nieprzekazywalna. Skutkiem zamykania się na innych (nawet na kolegów po fachu) jest zanikanie umiejętności⁴¹² oraz pozbawienie się wiedzy o znaczeniu swojej pracy dla innych.

Sennett wyróżnia ekspertów prospołecznych i aspołecznych. Tych pierwszych można nazwać mentorami, którzy starają się o to, by ich wiedza została zrozumiana przez zwykłych ludzi. „Eksperci aspołeczni próbują z kolei zawstydzać, izolować się lub wręcz wchodzić w konflikty z otoczeniem”⁴¹³. Sennett uważa, że eksperci

⁴⁰⁹ Tamże, s. 135.

⁴¹⁰ Tamże, s. 298.

⁴¹¹ Tamże, s. 302.

⁴¹² Por. Tamże, s. 305.

⁴¹³ Tamże, s. 309.

aspołeczni w ferworze swojego zachowania mogą wręcz zapomnieć o dążeniu do jakości.

Zbyt mocne dążenie do podniesienia jakości może zatem zakończyć się paradoksalnie zapomnieniem o jakości. Dążenie do perfekcji może mieć posmak negatywny: „W psychologii mówi się na przykład o «perfekcjonizmie», czyli o niezdrowej chęci konkurowania z samym sobą”⁴¹⁴. Człowiek chce nieustannie wykonywać coś lepiej, niż robił to dotychczas. Wszystkie wykonywane czynności uznaje za niedostatecznie dobre i chce je poprawić. Zdaniem Sennetta rutyna może pomóc człowiekowi wygrać z obsesją, ponieważ dzięki niej fachowcy potrafią odnaleźć odpowiedni rytm pracy. Właściwy rytm pracy, o który chodzi Sennettowi, pomaga fachowcowi skoncentrować myślenie na aktualnie wykonywanym przedmiocie. Dzięki temu przestaje obsesyjnie myśleć o perfekcji, jaką chce nadać swoim ruchom.

Może się jednak okazać, że fachowiec ulegnie obsesji na punkcie perfekcji tworzonego przedmiotu. Wówczas czeka go wielkie rozczarowanie. Doskonałość może oznaczać śmierć dla pracy fachowca, ponieważ będzie zmuszony zakończyć swoje działanie. Może się również tak stać, że dzieło nigdy nie będzie dla twórcy na tyle dobre, aby pokazać je światu. Bez pokazywania, czyli bez zaangażowania odbiorcy, każde dzieło pozostaje martwe.

Sednem dążenia do jakości są zarówno chęci robienia czegoś dobrze (najlepiej żeby nie przybrało charakteru obsesji), jak i zdolności. Sennett wychodzi z założenia, że wszyscy posiadamy podobne zdolności, które jesteśmy w stanie rozwinąć na tyle, by stać się fachowcem. Spośród wszystkich zdolności jakie ludzie posiadają najważniejsze są trzy: zdolność lokalizowania, kwestionowania i otwierania. Pierwsza z nich „pozwała określić, które elementy problemu są najważniejsze i gdzie dokonują się rzeczy najistotniejsze”⁴¹⁵. Jeżeli człowiek już zlokalizuje sedno problemu, to właśnie na tym powinien koncentrować swoją uwagę. Zatem zdolność lokalizowania pozwala człowiekowi skonkretyzować i uchwycić istotę problemu.

Zdolność kwestionowania z kolei jest refleksją nad odnalezionymi problemami. Dzięki niej człowiek potrafi zbadać o to, co podpowiedziała mu zdolność lokalizowania. Sennett pisze: „W ten oto sposób doświadczamy zaciekawienia, zawieszając z konieczności podejmowanie decyzji, by obmyślić możliwe

⁴¹⁴ Tamże, s. 310.

⁴¹⁵ Tamże, s. 339.

rozwiązania”⁴¹⁶. Ostatnią zdolnością, o której mówi Sennett, jest zdolność otwierania, która polega na umiejętności zobaczenia problemu w szerszym kontekście i wyjściu poza dotychczasowo przyjmowane rozwiązania. Dzięki tej zdolności człowiek potrafi zmieniać swoje nawyki. Ta zdolność wykorzystywana jest obecnie przez firmy, które często zmieniają pracownikom ich miejsca pracy i związane z tym zadania. Dzięki otwarciu się na nowe, człowiek szybko zmienia swoje nawyki tak, by pasowały do nowej sytuacji.

W ujęciu Sennetta każdy człowiek jest zatem obdarzony pewnymi zdolnościami, dzięki którym może odkrywać, badać i otwierać się na nowe problemy. Oczywiście jedni będą potrafili robić to w mniejszym stopniu, inni w większym, ale różnice nie są na tyle duże, by ktoś był tych zdolności całkowicie pozbawiony. Większe znaczenie mają pytania o to, czy człowiekowi się chce korzystać ze swoich zdolności, czy ma ochotę ćwiczyć swoje umiejętności dzień po dniu, czy chce je rozwijać dążąc do podniesienia jakości swojej pracy. Problem według Sennetta leży w motywacji do pracy⁴¹⁷, a idąc głębiej sięga samego pytania o sens pracy. Gdy praca człowieka ma sens, motywacja powinna pojawić się sama. Praca powinna zatem dawać coś więcej niż pieniądze, satysfakcję i możliwość nabywania przyjemności. Powinna pozostawiać trwałe ślady, który człowiek wzbogaca. Mówiąc językiem Sennetta, praca, aby mogła być nazwana dobrą pracą, musi budować historię życia i kształtować charakter. Jeśli rzeczywiście praca będzie mieć takie znaczenie dla człowieka, to nie będzie problemu z motywacją do pracy. Współczesny kapitalistyczny świat osłabia motywację do pracy⁴¹⁸. Sens pracy jest szczególnie ważny w odniesieniu do motywacji do pracy. Jeśli człowiek wykonuje zawód, do którego stracił powołanie, lub nie jest to zawód powszechnie uważany za zawód „sensotwórczy” jak np. lekarz⁴¹⁹, to praca taka może stać się działaniem wymagającym często dużo większego wysiłku od człowieka niż taka, którą człowiek wykonuje wewnętrznie zmotywowany, przekonany o jej znaczeniu i głębokim sensie.

Sennettowskie dążenie do jakości powiązane jest ze wspomnianą już w tej pracy arystotelesowską enetelechią. Sennett uważa, że aby wykonywać dobrą pracę, należy oprzeć się na dobrze rozumianej rutynie oraz nie poddawać się obsesjom. W ten sposób człowiek będzie budował swój charakter, który jest źródłem relacji

⁴¹⁶ Tamże, s. 341.

⁴¹⁷ O motywacji do pracy była już mowa w rozdziale II podpunkcie 3.2 tej pracy.

⁴¹⁸ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 43.

⁴¹⁹ Por. R. Palusiński, *Sens życia a sens pracy. Odkrywanie sensu pracy*, dz. cyt.

opartej na szacunku. Pamiętając jak Arystoteles rozumiał charakter⁴²⁰ i znając pojęcia używane przez Sennetta można spróbować poszukać podobieństwa w ujęciu Sennetta do koncepcji Arystotelesa. Charakter człowieka u Arystotelesa kształtuje się poprzez przyzwyczajenia (określony, powtarzalny ruch – rutyna u Sennetta) i jest właściwością duszy, która zdolna jest pójść za rozumem (czyli odrzucić obsesję, perfekcję – Sennett). Arystoteles w swoich pismach podkreślał też, że człowiek powinien dążyć do entelechii, czyli doskonałości (do jakości w pracy – Sennett), bo tylko tak stanie się dobrym człowiekiem (tylko wtedy jego praca będzie dobrą pracą – Sennett). Człowiek zatem, aby być szczęśliwym, aby jego życie miało sens, powinien budować swój charakter doskonaląc swoje umiejętności dzięki rutynie, bo to może mu pomóc przetrwać w kapitalistycznym świecie.

Świat współczesny wydaje się coraz mniej potrzebować umiejętności zdobywanych latami⁴²¹. Zbyt szybko zmieniają się wymagania rynku, by człowiek mógł zdążyć odpowiednio do nich doskonaląc swoje umiejętności. Odbija się to niekorzystnie na kondycji człowieka i przyczynia do postępującej korozji charakteru, o czym była mowa w rozdziale pierwszym.

Sennett wskazuje, że obecnie trudno jest znaleźć pracę, która byłaby dobra i spełniała warunki, które są niezbędne, by człowiek mógł dobrze pracować, rozwijać siebie i własny charakter. Średniowieczny wzorzec mistrza i jego fachowość zasadniczo nie przystają do dzisiejszych czasów. Współczesny człowiek nie ma czasu na doskonalenie swoich umiejętności, ponieważ zbyt szybko zmieniają się wymagania w pracy. Nawet jeśli doświadcza konieczności stałego powtarzania czynności, to jest to tylko zwykła rutyna, a nie ćwiczenie się w doskonałości czy dochodzenie do perfekcji i podnoszenie dzięki temu jakości pracy.

Dobra praca, tak jak pokazuje przykład średniowiecznego mistrza, powinna dawać człowiekowi poczucie bezpieczeństwa. Próba poszukiwania formy pracy, która dawałaby człowiekowi taką pewność jest w dzisiejszym świecie skazana, zdaniem Sennetta, na niepowodzenie. Kapitalistyczny świat, ze swoimi zasadami elastyczności, globalizacją oraz cięciem kosztów skutecznie temu przeciwdziała. Tradycyjne formy

⁴²⁰ Por. Arystoteles, *Etyka Eudemejska*, dz. cyt., 1220a39-1220b3.

⁴²¹ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt. s. 325.

zatrudnienia, tak jak wspomniany wyżej salariat, są coraz mniej dostępne szerokim rzeszom pracowników. Pozbawiony poczucia bezpieczeństwa człowiek zaczyna gubić się w otaczającej go rzeczywistości.

Ważnym wyznacznikiem dobrej pracy dla Sennetta jest szacunek, o którym jako o warunku dobrej pracy mówi się rzadko. Obecnie często utożsamia się „posiadanie” szacunku z posiadaniem pracy. Sytuacja na rynku pracy pokazuje, że praca nie ma stabilnego charakteru i można ją łatwo stracić. W konsekwencji ludzie zatem nieustannie boją się o to, że utracą zdobyty szacunek i to nie tylko szacunek innych ludzi, ale również szacunek do siebie samych. Bez szacunku z kolei trudno człowiekowi odnaleźć się w świecie nierówności, zależności i współczucia. Wszystko to dzieje się dlatego, że źródłem szacunku jest według Sennetta charakter człowieka, a ten jest skorodowany i w wielu sytuacjach nie potrafi sprostać wyzwaniom współczesnego elastycznego świata.

Dobrze rozumiana rutyna w przeszłości pozwalała człowiekowi na doskonalenie się i pośrednio pomagała rozumieć świat. Obecnie panuje deficyt czasu na ćwiczenie się w tych samych czynnościach, a tym samym człowiek jest pozbawiany możliwości nabycia rutyny, która pośrednio decydowała o sensie jego pracy oraz życia.

Z opisu Sennetta można wywnioskować, że człowiek doskonale wie, jak powinna wyglądać dobra praca, jaka praca jest dobra dla niego, jakiej szuka. W niestabilnym świecie bardzo trudno jest to uzyskać. Żadna forma zatrudnienia, nawet salariat, nie dają obecnie człowiekowi trwałego poczucia bezpieczeństwa oraz pewności. Elastyczność i niestabilność osłabiły charakter człowieka, a w efekcie tego ludzka kondycja jest na tyle słaba, że trudno sprostać wyzwaniom współczesnego świata.

Rozdział IV. Dobry pracownik

Dobry pracownik u Sennetta to postać pracująca, myśląca i działająca. Do bycia dobrym pracownikiem nie jest konieczne posiadanie dobrej pracy; jest to od siebie niezależne. Co więcej wydaje się, że można być złym pracownikiem i mieć dobrą pracę oraz odwrotnie. Aby zrozumieć kim jest sennettowski dobry pracownik trzeba odwołać się do myśli Hannah Arendt, ponieważ jej koncepcja stanowi dla Sennetta punkt odniesienia. Tylko na tle koncepcji pracy i wytwarzania sformułowanej przez Arendt można zrozumieć i właściwie przeanalizować kim dla Sennetta jest dobry pracownik.

W rozdziale czwartym omówione zostanie rozróżnienie przyjmowane przez Arendt i przejęte przez Sennetta: *animal laborans* i *homo faber* to dwa typy człowieka odpowiadające dwóm rodzajom wykonywanych czynności: pracy i wytwarzaniu. Choć Hannah Arendt nie doceniła działalności *animal laborans*, to według Richarda Sennetta właśnie jego praca zasługuje na najwyższy szacunek. *Animal laborans* to dla Sennetta fachowiec w pocie czoła przy pomocy rutyny rozwijający swoje umiejętności. To on dzięki odnajdywaniu sensu pracy zakorzenia się w świecie i właśnie dlatego *animal laborans* powinien stać się przewodnikiem dla *homo faber*.

Sytuacja nie jest jednak taka prosta. Wraz z wprowadzeniem do świata pracy kapitalistycznych zasad fachowiec, czyli przykład dobrego pracownika dla Sennetta, przestał być już tak powszechnie potrzebny⁴²². Jego dobra praca i dbałość o jakość pracy dla współczesnego świata nie mają takiej wartości jak w przeszłości. Zamiast doświadczenia potrzebna jest otwartość na zmiany. Dobry pracownik to zwykle młody, niedoświadczony, skłonny do zmian i potrafiący się podporządkować człowiek. Elastyczność, jakiej wymaga się obecnie od pracownika, ma swoje

⁴²² Współcześnie fachowcy potrzebni są nadal, ale nie tak masowo jak w przeszłości.

konsekwencje, ponieważ powoduje, iż człowiek traci poczucie bezpieczeństwa oraz pewności, a to mocno utrudnia planowanie i panowanie nad własnym życiem. Praca staje się wyzwaniem, pracy trzeba szukać, zabiegać o nią i bez gwarancji, że dobrze wykonywana zapewni stałe zatrudnienie. Elastyczny świat nowego, zmiennego kapitalizmu wykreował nowy rodzaj pracownika. Pojawia się prekariusz, pracownik, który cierpi z powodu braku jakiegokolwiek rodzaju bezpieczeństwa związanego z pracą.

Konsekwencją życia pośród ciągłych zmian jest często życie w pojedynkę, bez rodziny i przyjaciół, z obniżonym poczuciem wartości. Nie liczy się już doświadczenie, przywiązanie do miejsca pracy oraz wierność swojemu powołaniu, liczy się coś, czego nie można nawet precyzyjnie zdefiniować, a tylko ogólnie określić jako gotowość na nowe.

1. W świecie *animal laborans* i *homo faber*

W świecie pracy, według Sennetta i jego nauczycielki Hannah Arendt, możemy spotkać dwa typy człowieka: *animal laborans* i *homo faber*. Każdy z nich wykonuje inny rodzaj pracy. *Animal laborans* troszczy się o życie człowieka, natomiast *homo faber* urzeczowia świat. Praca *animal laborans* jest o wiele mozolniejsza. Efekt jego pracy jest niemalże natychmiast konsumowany. *Homo faber* z kolei wytwarza przedmioty, które charakteryzują się trwałością⁴²³.

W wyniku rewolucji przemysłowej wytwarzanie, czyli to co robi *homo faber*, w wielu przypadkach zostało zastąpione pracą – charakterystycznym działaniem dla *animal laborans*. Stało się to za sprawą maszyn, które przyspieszyły proces produkcji, sprawiając tym samym, że zaczęto produkować dużo i szybko, a wytwarzane produkty nie są już tak trwałe jak wcześniej.

Hannah Arendt przypisała *animal laborans* mniejszą rolę⁴²⁴. Według Sennetta niesprawiedliwie odebrała mu zdolność myślenia oraz prowadzenia dyskusji. Dla Sennetta istotą pracy jest współpraca. Bez myślenia i mówienia praca człowieka

⁴²³ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 151.

⁴²⁴ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt. s. 362.

byłaby niemożliwa. Dzięki tym dwóm czynnościom oraz dzięki temu, że wypełniona jest ona mozołem i rutyną, *animal laborans* rozumie swoją pracę. Zakorzenia się w świecie, jest w nim w pełni. Z tych właśnie powodów *animal laborans* może zostać przewodnikiem dla *homo faber* i nauczyć go rozumieć pracę. Praca zarówno *animal laborans* i *homo faber* jest godna szacunku, jednak to *animal laborans* jest tym, który wydaje się być dla Sennetta wzorem dobrego pracownika, wzorem, którego coraz rzadziej potrzebuje się w obecnych czasach.

1.1 Świat pracy i wytwarzania

Sennett bezpośrednio odwołuje się do koncepcji Hannah Arendt dotyczącej rozróżnienia ludzi pracujących na *animal laborans* i *homo faber*, dlatego najpierw zostanie omówiony świat pracy i wytwarzania w myśli Hannah Arendt, ponieważ to on warunkuje istnienie wymienionych typów ludzi. Pojawienie się *animal laborans* i *homo faber* jest ściśle związane z podziałem aktywności człowieka jakiego filozofka dokonuje w obrębie omawianej już *vita activa*. Analizując koncepcję Arendt, należy przypomnieć dwa najważniejsze dla tego zagadnienia pojęcia: pracę i wytwarzanie. Najistotniejsze jest zwrócenie uwagi na różnice jakie między nimi zachodzą, bo one bezpośrednio determinują inny sposób bycia w świecie *animal laborans* i *homo faber*.

Pamiętając, że praca człowieka polega przede wszystkim na wykonywaniu wszystkich czynności mających na celu utrzymanie człowieka przy życiu, a wytwarzanie na produkowaniu przedmiotów, które ułatwiają człowiekowi życie na ziemi, pierwszą różnicą między nimi jaką można zauważyć jest ich relacja do świata przyrody. Wytwarzanie będzie tą dziedziną, która w większym stopniu przyczynia się do degradacji środowiska⁴²⁵. Wytwarzając przedmioty człowiek czerpie budulec ze świata przyrody i długo, a czasami nawet w ogóle go jej nie oddaje. Inaczej jest z pracą. Choć ona również czerpie z przyrody, efekty końcowe jej działań bardzo szybko wracają do przyrody np. choćby w postaci resztek wyrzucanych do śmieci. Dodatkowo, to właśnie do pracy należy dbanie o świat, w którym żyje człowiek. Troska ta polega między innymi na ochronie świata przed skutkami działań przyrody np. przed powodziami. Arendt tak pisze: „opieka nad światem i ochrona go przed (...) naturalnymi procesami jest częścią codziennego mozołu, wymagającego monotonnego

⁴²⁵ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 154.

spełniania uciążliwych i powtarzalnych zajęć”⁴²⁶. Różnica pomiędzy wytwarzaniem a pracą skoncentrowana jest zatem na relacji tych dwóch odmiennych aktywności do świata. Współzależność pracy i świata jest o wiele bardziej bezpośrednia, polega wręcz na wymianie materii pomiędzy człowiekiem a światem przyrody. Relacja ta jest bardziej symetryczna i dlatego wymaga od człowieka o wiele większego codziennego wysiłku, by ją utrzymać.

Druga różnica jaka zachodzi pomiędzy pracą a wytwarzaniem sprowadza się do szybkości konsumowania dóbr jakie się w ich wyniku pojawiają⁴²⁷. Dobrym przykładem dla zobrazowania tej różnicy jest wyobrażenie sobie upieczonego z mrożonym bochenka chleba i wytworzonego z trudem noża potrzebnego do pokrojenia go. Chleb zostaje zjedzony przez człowieka prawie natychmiast, bo inaczej straci swoją przydatność, natomiast nóż służy człowiekowi latami. Różnicy tej nie zmienia nawet fakt, że tych nietrwałych rzeczy na co dzień człowiek potrzebuje znacznie więcej, i że tak naprawdę nie stanowią one o trwałym (np. możliwym do odziedziczenia) jego bogactwie. „Produkty powstałe na skutek pracy przez swą obfitość nie stają się trwalsze, nie mogą być gromadzone i przechowywane, aby stały się częścią czyjejs własności; przeciwnie, jest aż nadto prawdopodobne, że podczas zawłaszczania znikną lub «zniszczej bezużytecznie», jeśli nie zostaną skonsumowane «zanim się zepsują»”⁴²⁸. Można postawić tezę, że człowiek pracy potrzebując nieustannie rzeczy świeżych, tym samym krótkotrwałych, sam zmusza się do pozostania w kieracie życia codziennego.

Arendt przyjmuje, że praca człowieka polega również na pracy na rzecz następnych pokoleń. Ma tu na myśli płodzenie dzieci. Nie ma ono wymiaru troski o konkretne życie ludzkie, ale o życie, zachowanie człowieka jako gatunku. Płodność jest nagrodą z codzienny trud i dzięki niej człowiek „pozostanie częścią przyrody przyszłości swoich dzieci i ich potomstwa”⁴²⁹. Myślicielka podkreśla również, że to właśnie dzięki pracy człowiek doświadcza błogosławieństwa i może osiągnąć szczęście. Tego uczucia

„(...) nie odnajdzie się w wytwarzaniu i nie należy go mylić z nieuchronnie krótkim okresem radości i ulgi, jaki następuje po dokonaniu dzieła i towarzyszy każdemu osiągnięciu.

⁴²⁶ Tamże, s. 111.

⁴²⁷ Por. Tamże, s. 158 - 159.

⁴²⁸ Tamże, s. 120.

⁴²⁹ Tamże, s. 118.

Błogosławieństwem pracy jest to, że wysiłek i nagroda następuje bezpośrednio po sobie tak szybko, jak produkowanie i konsumowanie środków potrzebnych do utrzymania się przy życiu, tak więc szczęście współlistnieje z samym tym procesem, tak samo jak przyjemność współlistnieje z funkcjonowaniem zdrowego ciała”⁴³⁰.

Niewiele dalej Arendt pisze, że człowiek ma prawo dążyć do tego szczęścia, bo to prawo jest tak samo podstawowe jak prawo do życia. Zatem to praca, a nie wytwarzanie, mogą pomóc człowiekowi osiągnąć prawdziwe szczęście. Dzięki wytwarzaniu może uzyskać jedynie radość i ulgę.

Różnice jakie zachodzą w obrębie pracy i wytwarzania polegają na wykonywaniu przez człowieka innych czynności, na produkowaniu innych dóbr, a nawet na innej nagrodzie jaka spotyka go za jego aktywność. Człowiek pracujący i człowiek twórca muszą się zatem różnić, ponieważ żyją w „innych” światach, które odmiennie ich determinują. Tak też będzie rozumiał *animal laborans* i *homo faber* Sennett.

1.2 *Animal laborans* i *homo faber*

Animal laborans – jego głównym zadaniem jest utrzymanie się przy życiu i dbanie o swoje życie, jest zaśluchany w potrzeby swojego ciała tak bardzo, że w swojej pracy nie wykorzystuje ciała w sposób wolny. Nie kieruje nim wedle swobodnej woli, ale każda jego czynność zdeterminowana jest nakazami jego ciała. Spełnianie wszystkich cielesnych wymogów, które polega na szybkim produkowaniu środków do przetrwania i ich natychmiastowym konsumowaniu powoduje, że człowiek staje się bezświatowy. Nie chodzi tu jednak o to, że *animal laborans* „ucieka przed światem, lecz [o to, że] jest z niego wydalony, do tego stopnia, że zostaje uwięziony w prywatności własnego ciała, schwytyany w pułapkę zaspokajania potrzeb, w których nikt nie może mieć udziału i których nikt nie może w pełni zakomunikować”⁴³¹. Tak Sennett opisał tę sytuację: „owa istota [*animal laborans*]

⁴³⁰ Tamże, s. 119.

⁴³¹ Tamże, s. 131.

może tak dalece zatracić się w swej pracy, że zapomni o otaczającym ją świecie. (...) Nic innego się nie liczy: *animal laborans* traktuje pracę jako cel sam w sobie”⁴³².

Całe życie *animal laborans* polega na podporządkowaniu się wymogom ciała i jego przestrzeń zacieśnia się wokół tego do tego stopnia, że świat jest już poza nim. Takie życie jest pełne bólu, wyrzeczeń i poświęcenia. Z pomocą dla *animal laborans* może przyjść *homo faber*. To dzięki narzędziom jakie on produkuje *animal laborans* może zmniejszyć nakład pracy wkładany w troskę o życie⁴³³. Jednak, jak wyrokuje Arendt, od tego trudu *animal laborans* nigdy się nie uwolni. Żmudny, codzienny wysiłek jest wpisany w jego kondycję i istnieje tylko dlatego, że się jemu poddaje. Wynalazki, które zawdzięcza *homo faber* pod postacią pralki, zmywarki, żelazka, samochodu itp. łagodzą jedynie ten ból ciągłego wysiłku, lecz go nie niwelują. Te wszystkie przedmioty, które *animal laborans* otrzymuje od człowieka wytwórcy, przestają mieć instrumentalny charakter, ponieważ stają się czymś więcej⁴³⁴. Stają się niezbędną pomocą w utrzymaniu ludzkiego życia. Zyskują nową, wewnętrzną wartość, która nie została im nadana przez ich wytwórcę.

Homo faber natomiast nie używa całego swojego ciała do wykonywania czynności. Do tego służą mu ręce. One go „słuchają” i wykonują to, co zostanie im polecane przez głowę. Dzięki temu w swoim działaniu *homo faber* jest wolny, bo tworzy nie to, do czego zmusza go chęć przetrwania, ale to, co chce zrobić. Co robi więc *homo faber*? Arendt pisze: „Wyrabia niekończącą się różnorodność przedmiotów, których suma stanowi świat rzeczy stworzonych przez człowieka. Są one po większej części, ale nie wyłącznie, przedmiotami użytku i posiadają trwałość”⁴³⁵. Charakteryzuje je nawet taka długowieczność, która może pozwolić im przetrwać przez wiele pokoleń. Dzięki tej trwałości stają się one w pewien sposób niezależne od ludzi, którzy tylko je wytwarzają i ich używają. Ta długotrwałość przedmiotów pomaga człowiekowi stabilizować jego świat. Dzięki nim człowiek wie, że nie trzeba nieustannie robić wszystkiego od nowa, że coś już jest i to coś nie marnuje się w jednej chwili. Ten stworzony przez ludzi świat przekracza subiektywność poszczególnego człowieka i staje się obiektywny⁴³⁶. Dzięki tej obiektywności człowiek zyskuje coś więcej niż bezpieczeństwo. Zyskuje miejsce, w którym może

⁴³² R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 14.

⁴³³ Por. H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 134.

⁴³⁴ Por. Tamże, s. 161.

⁴³⁵ Tamże, s. 151.

⁴³⁶ Por. Tamże, s. 153.

budować wspólnotę. Tak Sennett oto określa *homo faber*: „*homo faber* tymczasem to, wedle Arendt, człowiek wykonujący pracę kształtującą wspólne życie”⁴³⁷. Tworzy przedmioty, które służą wspólnocie, tworzy je dla wspólnoty.

Cały proces pracy *homo faber*, czyli wytwarzanie, sprowadza się do urzeczowiania świata. *Homo faber* bierze w swoje ręce to, co daje mu świat i zamienia to w produkt swoich rąk. Z konkretnego materiału robi konkretną rzecz. W wyniku jego działań świat przyrody ulega zniszczeniu. Dokonuje na nim aktów przemocy, wyrывая z niego to, co jest mu potrzebne. Jest prawdziwym władcą ziemi. „Ów element pogwałcenia i przemocy obecny jest w każdym wytwórstwie i *homo faber*, stwórca ludzkich artefaktów, zawsze był niszczycielem przyrody. *Animal laborans*, który swoim ciałem z pomocą zwierząt domowych daje pożywienie życiu, jest może panem i władcą wszystkich żywych stworzeń, lecz nadal pozostaje sługą przyrody i ziemi; dopiero *homo faber* zachowuje się jak pan i władca całej ziemi”⁴³⁸ – pisze Arendt. To on czyni sobie ziemię poddaną. Rozporządza jej zasobami uprzedmiotawiając jej dobra, tworząc dla siebie bezpieczny, dobrze znany świat. Nie jest jednak tym, kto nadaje mu ostateczny sens. Nie jest także tym, kto stanowi kryterium prawdy dla świata. Arendt sama nie określiła, kto ma stanowić ostateczną miarę dla świata. Pisała o tym następująco: „nie musimy tu (...) decydować, czy człowiek, czy bóg winien być miarą wszystkich rzeczy; pewne jest, że miarą tą nie mogą być ani popędy konieczności życia biologicznego i pracy, ani utylitarystyczny instrumentalizm fabrykacji i użytku”⁴³⁹. Prawda dla świata nie jest zatem zawarta ani w działaniu *homo faber*, ani *animal laborans*. Prawda dla świata jest, według Sennetta, zawarta w działaniu obu tych typów ludzi⁴⁴⁰.

Arendt podkreśla również to, że z czasem rewolucja przemysłowa zaczęła powoli zastępować wytwórstwo pracą. Stało się tak dlatego, że za pomocą maszyn⁴⁴¹ człowiek zaczął produkować rzeczy znacznie szybciej, w związku z czym nie musiały być one już aż tak trwałe. W wyniku tego procesu, przedmioty wytworzone przez człowieka straciły swoją cechę trwałości, i tak jak produkty tworzone do utrzymywania się przy życiu, zaczęły być szybko konsumowane. Wytwórstwo stało

⁴³⁷ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 14.

⁴³⁸ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 154.

⁴³⁹ Tamże, s. 192.

⁴⁴⁰ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 14 - 15.

⁴⁴¹ H. Arendt, *Kondycja ludzka*, dz. cyt., s. 162 i n.

się potrzebne jedynie przy projektowaniu przedmiotów, natomiast ich produkcją zajmować się zaczęli pracownicy przez podział pracy na działy.

1.3 *Animal laborans* przewodnikiem dla *homo faber*

Animal laborans to dla Arendt wół roboczy zaprzęgnięty do pracy służącej podtrzymywaniu swojego życia. Zdaniem Sennetta „*animal laborans* skupia się wyłącznie na pytaniu «jak?», *homo faber* zaś pyta «dlaczego?»”⁴⁴². Według Sennetta praca arendtowskiego *homo faber* nie ma charakteru przymusu tylko dowolności i dlatego może on zastanawiać się nad sensem wykonywanych działań. Z takim dookreśleniem i przypisaniem takich ról dla *animal laborans* i *homo faber* Sennett się nie zgadza. „Podział ten wydaje mi się sztuczny, gdyż deprecjonuje pracę ludzi myślących praktycznie”⁴⁴³ stwierdza Sennett.

Pierwszym zarzutem jaki Sennett kieruje pod adresem Arendt to to, że odebrała *animal laborans* zdolność myślenia. Według filozofki, człowiek myśli wycofuje się w siebie i tylko za pomocą mowy (słów) może wyrazić to, co pomyślał. Myślenie jest dla Arendt aktywnością totalną. Nie można jednocześnie robić nic innego. Sennett sprzeciwia się takiemu rozumieniu czynności myślenia⁴⁴⁴. Dla niego każdy człowiek, także *animal laborans*, potrafi myśleć. Ale nie tylko siedząc i nic nie robiąc, potrafi myśleć także przy swojej pracy.

Animal laborans, według Sennetta, został także pozbawiony przez Arendt zdolności do prowadzenia dyskusji. Każdy, kto kiedykolwiek pracował wie, że tylko nieliczni ludzie pracują bez kontaktu, czy rozmów z osobami trzecimi. Pozbawiając ludzi myślenia i rozmowy, zamykając ich tak jak Arendt w bezświatowości, pozbawiamy człowieka możliwości współpracy, a to dla Sennetta stanowi poważny błąd. Według niego rozmówcą *animal laborans* niekoniecznie ma być od razu inny człowiek, może nim być np. materia nieożywiona, ale jako taka stanowi człon relacji, w którą w formie dialogu wchodzi na co dzień *animal laborans*.

Myślenie i dialog, wymiana myśli pomiędzy ludźmi w pracy jest dla Sennetta podstawą rozumienia przez człowieka swojej pracy. Praca ma dla człowieka sens tylko wtedy, kiedy wie on co robi. Ludzie „muszą dobrze rozumieć procesy wytwarzania

⁴⁴² R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 15.

⁴⁴³ Tamże.

⁴⁴⁴ Por. Tamże, s. 362.

rzeczy. Słowem, muszą opanować umiejętność myślenia materialistycznego, co akurat nie współgra dobrze z filozofią Arendt⁴⁴⁵ – tak Sennett podsumowuje odebranie ludziom pracy zdolności myślenia.

Co zmienia przypisanie *animal laborans* zdolności myślenia? Dzięki temu, że człowiek myśli i może zrozumieć sens swoich czynności, według Sennetta, potrafi przekazać swoje umiejętności i nauczyć ich wykonywania drugiego człowieka. W ten sposób tworzy się cała wiedza o tworzeniu przedmiotów, która stanowi ważną część kultury materialnej. Często poprzez kulturę materialną rozumiane są tylko i wyłącznie gotowe przedmioty wykonywane przez *animal laborans* i *homo faber*. Według myśliciela tak nie jest. Nie tylko gotowy pokarm, przedmioty użytkowe, czy dzieła sztuki (czyli wszystko to, co tworzą *animal laborans* i *homo faber*) stanowi treść materialnego dorobku człowieka. Kultura materialna to również treść informacji o tym, w jaki sposób daną rzecz należy wykonać⁴⁴⁶.

Co więcej, w tworzeniu kultury materialnej większe znaczenie ma praca jaką wykonuje *animal laborans*, bo to on zмага się na co dzień z pracą, którą trzeba zrozumieć, by chcieć wykonywać ją codziennie. Dzięki rozumieniu pracy zostaje jej nadany sens, a wraz z sensem pojawia się również siła potrzebna do jej wykonywania. Właśnie z tego powodu „*animal laborans* wydaje się [być] znakomitym przewodnikiem dla *homo faber*”⁴⁴⁷. To dzięki niemu praca, jej materialne oblicze, może zostać zhumanizowane. Wystarczy, że *animal laborans* nauczy *homo faber* rozumieć swoją pracę, zrozumieć wytwarzanie materialnych dóbr.

Wydaje się, że Sennett, choć pozwolił *animal laborans* być przewodnikiem dla *homo faber*, żadnego z nich, tak jak Arendt uczyniła z *homo faber*, nie uznał za ważniejszego. Wydaje się, że jeden z nich stał się jednak dla niego wzorem dobrego pracownika: to *animal laborans*⁴⁴⁸. *Animal laborans* to inaczej fachowiec. Praca fachowca jest podobna do pracy *animal laborans*, ponieważ również polega na codziennym trudzie i rutynie, na codziennej trosce o życie swoje oraz świata. Fachowiec jest tym, o którym Sennett pisze, że jest dobrym pracownikiem⁴⁴⁹.

⁴⁴⁵ Tamże, s. 15.

⁴⁴⁶ O tym, że wiedza o wykonywaniu rzeczy jest dla Sennetta ważna i stanowi element kultury materialnej świadczą przytoczone przez niego trzy różne opisy przepisów: jeden na pularde Julii Child, drugi na poulet Elizabeth David, i trzeci na poulet Madame Benshaw, zob. [w:] R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 230 - 239.

⁴⁴⁷ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 16.

⁴⁴⁸ Por. Tamże. s. 362 - 363.

⁴⁴⁹ Odnosnie fachowca patrz rozdział IV podpunkt 2.1 niniejszej pracy.

2. Dobry pracownik

Współcześnie trudno określić kim jest dobry pracownik. Zdecydowanie łatwiej jest opisać kim on nie jest. Według Sennetta dobry pracownik to fachowiec. Obecnie przymioty wykonywane przez fachowca są coraz mniej powszechnie potrzebne⁴⁵⁰. Rozwijanie umiejętności, dążenie do jakości w pracy, do stworzenia idealnego dzieła – to wszystko czynności, na które obecnie nie ma czasu. W świecie pracy pojawił się nowy typ pracownika zwany prekariuszem. Prekariusz, o którym mowa będzie poniżej, pozbawiony jakiegokolwiek poczucia bezpieczeństwa, ma nikłe szanse zostać sennettowskim dobrym pracownikiem.

2.1 Fachowiec

Dla Sennetta, jak powiedziane zostało już powyżej, dobrym pracownikiem jest przede wszystkim ten, kto jest dobrym fachowcem. Fachowiec to ktoś, kto rozwija swoje umiejętności. Podstawą jego działania są czynności, które sprowadzają się do rutynowo wykonywanych ruchów. Jednak fachowiec „prowadzi w myślach dialog z konkretnymi praktykami: dialog ten ewoluuje i przybiera formę trwałych nawyków”⁴⁵¹. Fachowiec, wykonując określone ruchy, dokonuje technicznego namysłu nad nimi i przy udziale wyobraźni, doskonali je oraz przedmiot, nad którym pracuje. Podczas swojej pracy fachowiec tworzy również reguły, za pomocą których on sam lub inni ludzie mogą wykonać daną pracę dobrze. Dzięki tym regułom ludzie zakorzeniają się w materialnej rzeczywistości. Sennett pisze: „Kultura materialna to w sumie obraz tego, co ludzie potrafią uczynić. Z pozoru nie ma żadnych granic; w rzeczywistości jednak granicę wyznaczają nieszczęścia, jakie sami na siebie

⁴⁵⁰ Z tym stwierdzeniem Sennetta można zgodzić się o tyle, o ile uzna się, że obecnie fachowcy potrzebni są tylko tam, gdzie zjawi się wymagający, czyli mogący dużo zapłacić klient. Większość ludzi pracy, którzy zmagają się na co dzień z elastycznością i zmiennością, nie stać na luksusowe, wytworzone ręcznie przedmioty np. samochody, ubrania od krawca czy uszyte na wymiar buty. Miejsce fachowca we współczesnym świecie zajmuje ekspert – specjalista, który wie jak coś powinno zostać wykonane, ale sam tego nie robi, ponieważ nie jest fachowcem z umiejętnościami, ale ekspertem posiadającym ekspertcką wiedzę. Odnośnie ekspertów i ich roli dzisiaj zob. J. Baudrillard, *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*, dz. cyt., s.229 – 230.

⁴⁵¹ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 18.

sprowadzamy, świadomie, nieświadomie, bądź za sprawą przypadku”⁴⁵². Sennett charakteryzując w ten sposób kulturę materialną, zachęca ludzi do myślenia o konsekwencjach swoich czynów. Amerykański myśliciel przestrzega przed efektem puszkii Pandory. Na etapie pracy nad bombą atomową, jak pisze Sennett, jej główny twórca Robert Oppenheimer, niczym arendtowski *animal laborans*, był pochłonięty troszczeniem się o swoje dzieło, czyli bombę. Dopiero po jej użyciu, gdy Oppenheimer zobaczył skutki swojej pracy, zaczął zastanawiać się nad rolą techniki w życiu człowieka. Choć apelował do ludzi, by nie bali się nowości technicznych, nie potrafił jednak udzielić żadnej rady w kwestii, jak przezwyciężyć ten strach⁴⁵³. Jak wskazuje Sennett, Arendt zaproponowała, by wszystkie takie kwestie rozstrzygać w debacie publicznej. Tylko mowa i działanie w sferze publicznej (które w niniejszej pracy zostały już omówione) mogą pomóc człowiekowi zrozumieć i dostosować się do zmieniającej się rzeczywistości.

Przykładem pochodzącym z życia Oppenheimera Sennett zdaje się mówić coś więcej. Efektem pracy fachowca powinien być dobry produkt, ale dobry nie tylko w rozumieniu doskonałości czy przydatności, ale także w rozumieniu moralnym. Fachowiec powinien zawsze zastanowić się nad skutkami swojego dzieła, by później nie żałować tego, co zrobił. Opisuując fachowca należy według Sennetta odróżnić fach od sztuki⁴⁵⁴, ponieważ sztuka może być (ale nie musi o czym poniżej) czymś krótkotrwałym i proces jej powstawania nie musi być poprzedzony doskonalonymi od wielu lat umiejętnościami oraz dogłębną znajomością rzeczy. Dzieło sztuki może powstać nagle, może być oryginalne i być wykonane przez zdolnego, ale jeszcze niedoświadczonego człowieka. Fachowiec z kolei powinien znać całą wiedzę na temat swojego fachu, powinien wypracować sobie odpowiednie ruchy, co jest długotrwałym procesem.

Istnieją jednak takie dziedziny sztuki, które również wymagają wielu lat ćwiczeń, podobnie jak praca fachowca, który jest dla Sennetta kimś pomiędzy wirtuozem a amatorem⁴⁵⁵. Fachowiec wydaje się stać pomiędzy nimi, symbolizując coś w rodzaju złotego środka. Różnica pomiędzy sztuką a fachem nie jest zatem aż tak wielka, ponieważ w obu tych dziedzinach chodzi o swego rodzaju ekspresję, obie są na swój sposób pracami technicznymi, przy czym, jak pisze Sennett, „dotyczy to

⁴⁵² Tamże, s. 26.

⁴⁵³ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., 11.

⁴⁵⁴ Por. Tamże, s. 161.

⁴⁵⁵ Por. Tamże, s. 53.

w równym stopniu modelowania garnków i wychowywania dzieci”⁴⁵⁶. Sennett stawia pracę rodzica i muzyka ćwiczącego latami na równi z pracą fachowca. Pod jednym tylko warunkiem: muszą to robić dobrze. W tym ujęciu bardzo wyraźnie widać, że dla Sennetta każda praca, nie tylko praca zarobkowa, jeśli spełnione są między innymi warunki fachowości, może być dobrą pracą i należy ją docenić. Nie ma przy tym znaczenia, czy przynosi wymierne zyski finansowe czy nie.

Fachowiec to ktoś, kto w życiu codziennym poświęca się przedmiotom, tworzy coś, co jest namacalne i uchwytne. Sennett podkreśla, że fachowiec posiada tak zwaną świadomość materiałową, która polega na koncentrowaniu się na czymś, co chce się zmienić, przetworzyć, ukształtować. W trakcie tworzenia przedmiotu, fachowiec może zrobić coś zupełnie nowego, co będzie wyglądało inaczej niż dotychczas, ale będzie służyć temu samemu celowi. Jest to zjawisko, które Sennett nazywa metamorfozą⁴⁵⁷. Metamorfoza może mieć charakter ewolucji rodzaju i wtedy najczęściej dotyczy zmian jakie zachodzą w obrębie detali i szczegółów. Może również przybrać formę łączenia dwóch elementów, tworząc w ten sposób zupełnie inny, nowy przedmiot. Trzecim, jak pisze Sennett,

„(...) rodzajem metamorfozy, które stanowi największe wyzwanie dla twórcy, jest natomiast zmiana domeny. Określenie to – ukute przez mnie samego – odnosi się do sytuacji, gdy narzędzie lub procedurę, dotychczas stosowane przy określonych zadaniach, zaczyna się stosować do zadań zupełnie innych”⁴⁵⁸.

Przykładem zmiany domeny może być użycie prostokątnych łączy używanych w tkaninach jako wzór do wytyczania ulic w miastach. Zjawisko to wymaga od fachowca największego aktu myślenia, polega bowiem na użyciu czegoś starego, znanego, do zupełnie innej dziedziny. Tym samym fachowiec okazuje się być prawdziwym twórcą, kimś kto zmienia, tworzy i kształtuje rzeczywistość. Nie trudno zrozumieć dlaczego Sennett tak bardzo ceni pracę fachowca. To od niej i jej jakości będzie zależał szeroko rozumiany rozwój świata. Wydaje się przy tym, że to właśnie fachowiec, dzięki temu, że myśli i tworzy, jest w stanie zmienić świat i sytuację człowieka na lepsze. W tym miejscu najbardziej uwidacznia się różnica pomiędzy Arendt a Sennettem w spojrzeniu na pracę *animal laborans*. Fachowiec, który wydaje

⁴⁵⁶ Tamże, s. 355.

⁴⁵⁷ Por. Tamże, s. 164.

⁴⁵⁸ Tamże, s. 166.

się być dla Sennetta odpowiednikiem *animal laborans* jest w jego ujęciu istotą myślącą, podczas gdy dla Arendt to tylko bezmyślny wół roboczy pochłonięty rutynową, nudną troską o życie.

Ze świadomością materiałową związane jest także zjawisko zwane obecnością, równie ważne dla Sennetta jak sama świadomość pozwalająca tworzyć⁴⁵⁹. Już w czasach starożytnych rzemieślnicy zaznaczali swoją obecność na produktach poprzez wypalanie lub malowanie na nich swojego nazwiska. Robiono to po to, żeby ludzie wiedzieli, że ten dobry produkt, który nabyli, został zrobiony przez konkretnego rzemieślnika. W ten sposób fachowiec zapewniał sobie reklamę i renomę, a jednocześnie brał na siebie odpowiedzialność.

Współcześnie w tej kwestii zaszła daleko idąca zmiana. Fachowiec, jak stwierdza Sennett, ma trudne życie w świecie elastycznego kapitalizmu, a fachowo, solidnie wykonane przedmioty przegrywają bardzo często z przedmiotami o niższej jakości i cenie, która dla wielu osób staje się wyznacznikiem. Wyrób fachowca, gdy opatrzony był nazwiskiem gwarantował tym samym odpowiednią jakość. Podpis fachowca stanowił coś w rodzaju marki, którą ceniono i szanowano. Na skutek różnego rodzaju przeobrażeń zaszła jednak zmiana nie tylko odnośnie miejsca dla fachowca w świecie pracy, ale również dla wyrobów fachowo sporządzonych. Naomi Klein, kanadyjska pisarka, tak opisuje zjawisko, które pojawia się w latach osiemdziesiątych XX wieku:

„Można zaryzykować stwierdzenie, iż astronomiczne dochody, jakie międzynarodowe korporacje zdobyły w ciągu ostatnich piętnastu lat, jak również ich potężny wpływ na kulturę, mają swoje źródło w niewinnej na pozór idei, wymyślonej przez teoretyków zarządzania w połowie lat 80., wedle której aby odnieść sukces, firma musi stworzyć przede wszystkim markę, rozumianą jako przeciwstawienie produktu. Wcześniej, chociaż świat korporacji zawsze zdawał sobie sprawę, iż trzeba dbać o swoje dobre imię, poważny fabrykant zajmował się przede wszystkim produkcją towarów”⁴⁶⁰.

Zmiana, którą opisuje Klein jest bardzo istotna. Produkt i marka to dwie osobne sprawy. Marka może być świetna, produkt nie, lub odwrotnie. Co więcej obecnie bardziej ufa się marce i bardziej liczy się marka niż jakość konkretnego towaru.

⁴⁵⁹ Por. Tamże, s. 169.

⁴⁶⁰ N. Klein, *No Logo*, przeł. H. Pustula, wyd. Świat Literacki, Izabelin 2004, s. 18.

Przykładowo nie istotne jest np. precyzyjnie wykończenie T-shirtu, tylko jego metka. Praca prawdziwego fachowca, który dba o jakość produktu, nie jest już potrzebna. Miejsce fachowca zajęła marka – dość często ludzie kupują markę, a w drugiej kolejności pytają o jakość produktu, która obecnie nie jest związana z marką w sposób nieodłączny⁴⁶¹.

Dzisiejszym społeczeństwem, jak pisze Sennett rządzi „samotrawiąca namiętność”. Zwrot ten może „(...) oznaczać pasję, która sama się spala ze względu na swoją intensywność; możemy go też odczytać brutalniej: używając rzeczy, zużywamy je. Możemy namiętnie pożądać nowej sukienki, lecz kilka dni po jej zakupie ekscytacja noszeniem stroju opada. (...) Nadmiar i marnotrawstwo łączą się w samotrawiącej namiętności”⁴⁶². Istotą tego zjawiska jest fakt, że człowiek wciąż pożąda nowych rzeczy. Nie wymaga od nich wysokiej jakości, ponieważ woli nowość. Temu zjawisku towarzyszą moda, która jest motorem nowych zakupów, oraz planowane postarzanie produktów⁴⁶³. W kontekście fachowca bardziej interesujące wydaje się być zjawisko nazywane postarzaniem produktów, ponieważ bezpośrednio przyczynia się do marnotrawienia jego pracy. Celowe postarzanie nowych rzeczy napędza potrzebę ich kupowania. Zdaniem Sennetta „(...) rzeczy są celowo tworzone jako nietrwałe, aby ludzie chcieli kupować nowe”⁴⁶⁴, aby kapitalistyczna gospodarka dalej mogła osiągać jak największy zysk. Po raz kolejny potwierdza się obserwacja Sennetta, że praca fachowca zorientowana na jakość i trwałość nie jest już powszechnie pożądana.

Ostatnim zjawiskiem związanym ze świadomością materiałową, które Sennett wymienia jako problematyczne dla fachowca i przeszkadzające w dobrej pracy jest antropomorfizacja⁴⁶⁵. Polega ona na obdarzaniu przedmiotów ludzkimi cechami. Najczęściej zjawisko to wykorzystują twórcy reklam, którzy mówią o uczciwej pożyczce, życzliwym banku lub inspirującej kuchence. Twórcy reklam chcą w ten sposób przekonać, że produkt jest wyjątkowy, że jest jedyny w swoim rodzaju. Inspirująca kuchenka jest przecież o wiele lepsza od tej, która nie inspiruje. Dodatkowo, jeśli człowiek uważa siebie samego za inspirującego, uczciwego czy

⁴⁶¹ Odnośnie marki i jakości markowych produktów zob. K. Cikała – Kaszowska, *Ponowoczesna koncepcja szczęścia*, [w:] „Logos i ethos. Szczęście i radość”, 2016_(40)_numer_specjalny_1, s. 71 i n.

⁴⁶² R. Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, dz. cyt., s. 110 - 111.

⁴⁶³ Por. D. Mazur, *Szczęście w nabywaniu*. „Samotrawiąca namiętność” społeczeństwa konsumentów, [w:] „Logos i ethos. Szczęście i radość”, 2016_(40)_numer_specjalny_1, s. 77 - 91.

⁴⁶⁴ R. Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, dz. cyt., s. 112.

⁴⁶⁵ Por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 175.

zyczliwego, chętniej utożsamia się z reklamowanym produktem, dzięki czemu szybciej go kupi. Antropomorfizacja przedmiotów, która również związana jest ze świadomością materiałową, wydaje się deprecjonować pracę fachowca. Problem polega na tym, że tak samo jak we wskazywanym przez Sennetta zjawisku obecności, przestaje tu liczyć się jakość produktu i jego trwałość. Ważne jest natomiast przypisanie rzeczy takiej cechy, z powodu której ludzie chętniej ją kupią, ale wówczas kupują wyobrażenie o przedmiocie, które często nie ma nic wspólnego z samym przedmiotem (wspomniana „inspirująca” kuchenka). Wysiłek fachowca kolejny raz okazuje się nieistotny, bo – jak pisze Sennett: „fachowcami stajemy się wówczas, gdy pragniemy zrobić coś dobrze dla samej jakości. Możemy znaleźć sfery życia, w których odzwierciedlony jest starożytny model fachowości, lecz w instytucjach naszego społeczeństwa ludzie, chcący być prawdziwymi fachowcami, spotykają się z pogardą, obojętnością lub niezrozumieniem”⁴⁶⁶. Dzieje się tak, ponieważ dzisiaj fachowcy przestają być powszechnie potrzebni. Nikt nie wymaga wytwarzania dobrych i trwałych produktów chyba, że będą to bogaci klienci, których na to stać, a takim nie jest współczesny zwykły pracownik. Dzisiejsze produkty mają być przede wszystkim tanie i powszechnie dostępne. Jakość zastąpiona zostaje przez ilość⁴⁶⁷.

Nastąpiła również fragmentaryzacja umiejętności fachowców⁴⁶⁸, ponieważ trudno dzisiaj znaleźć czas potrzebny do ich wykształcenia. Ostatecznie, w myśl marketingowych zasad, odebrano fachowcom również sam produkt. Zdewaluowano wartość, jaką przywiązywano do jakości towarów, na rzecz renomy marki i kreującej ją reklamy. Fachowiec, który mógłby uchodzić za wzór dobrego pracownika, nie ma kiedy i nie ma jak pracować dobrze. Sennett pisze jednoznacznie: „Dla fachowca, z całą dogłębnnością jego dociekań, nie ma tu po prostu miejsca”⁴⁶⁹. Tu, czyli w świecie elastycznego kapitalizmu nastawionego na zysk, który można wypracować kosztem niższej jakości, ale większej ilości.

Wraz z zanikiem fachowców oraz ich fachowości zaburzone zostają relacje społeczne. Teza Sennetta brzmi: „nasze cielesne zdolności w zakresie kształtowania przedmiotów są tymi samymi zdolnościami, które wykorzystujemy w kształtowaniu

⁴⁶⁶ Tamże, s. 185 - 186.

⁴⁶⁷ Odnośnie ilości, która współcześnie zastępuje jakość zob. J. Mysona Byrska, *Wartości w świecie konsumpcji. Porównanie poziomu rozwoju społeczeństwa konsumpcyjnego w Polsce i na Słowacji*, w red. L. Kopciuch, „Filozofia w praktyce”, wyd. UMCS, Lublin 2015, s. 60 in.

⁴⁶⁸ O zjawisku fragmentaryzacji umiejętności była mowa w rozdziale II w podpunkcie 3.3 niniejszej pracy.

⁴⁶⁹ R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 346.

relacji społecznych”⁴⁷⁰. Fachowe tworzenie przedmiotów przy pomocy rutyny uczy człowieka jak tworzyć dobre przedmioty, jak uczynić je lepszymi, a może nawet doskonałymi. Doświadczenie zdobyte na przedmiotach pozwala człowiekowi wytrwale ćwiczyć relacje z innymi ludźmi. One również potrzebują ulepszania i udoskonalania, stałej, codziennej pracy. Jeżeli tego zabraknie relacje pomiędzy osobami zanikają, a tworzenie wspólnot staje się niemożliwe. Sennett w tym miejscu ponownie pokazuje swoje przekonanie o ważności warunków życia, a przede wszystkim pracy, dla kondycji człowieka. Fachowość w pewien sposób symbolizuje dobrą pracę, która się przekłada na dobre relacje międzyludzkie z korzyścią dla kondycji człowieka.

Fachowiec powinien być dumny ze swojej pracy. Duma jest według Sennetta najwyższą nagrodą za jego kompetencje i poświęcenie⁴⁷¹. W swoim codziennym trudzie fachowiec pokazuje, że jest jak *animal laborans*, czyli pracujące zwierzę, którego Hanna Arendt nie doceniła. *Animal laborans* w ujęciu Sennetta potrafi jednak myśleć, przewidywać skutki, budować doświadczenie i rozwijać umiejętności – tym samym zasługuje na szacunek. Jednak Sennett, jako pragmatyk, zdaje sobie sprawę z tego, że praca *animal laborans*, praca fachowca, nie zawsze prowadzi do szczęścia i sukcesu. Czasem jest pełna bólu i żalu, ponieważ elastyczny świat kapitalizmu nie potrzebuje fachowców, a ich miejsce zajmują między innymi eksperci.

2.2 Zmiana pracownika

Współczesny świat wydaje się nie potrzebować fachowców, fachowa praca ma mniejsze znaczenie niż w przeszłości. Pozostaje jednak pytanie: jak do tego doszło i jak przebiegał proces przeobrażania się dawnego pracownika w dzisiejszego? Jak sugeruje Jeremy Rifkin, który podobnie jak Sennett krytycznie podchodzi do przemian współczesnego świata pracy, do zmiany tej przyczyniła się rewolucja przemysłowa, a konkretniej mechanizacja i upowszechnienie dostępności produktów luksusowych⁴⁷². Zmienił się rynek pracy i charakter, a jednocześnie dzięki owym zmianom dobra różnego rodzaju stały się powszechnie dostępne. Tradycyjnych miejsc

⁴⁷⁰ Tamże, s. 355.

⁴⁷¹ Por. Tamże, s. 361.

⁴⁷² O pragnieniu luksusu współczesnego człowieka zob. U. Jarecka, *Luksus w szarej codzienności. Społeczno-moralne konteksty konsumpcji*, wyd. IFiS PAN, Warszawa 2013.

pracy jest coraz mniej, pracuje się inaczej, w efekcie zmienia się pracownik i zasadniczy charakter jego pracy.

Pierwszym symbolem tych przeobrażeń jest zmiana wyglądu stroju do pracy. Dawniej, kiedy człowiek wykonywał wiele czynności bezpośrednio przy produkcji, kombinezon chronił go nie tylko przed niebezpieczeństwami, ale także przez pobrudzeniem. W dzisiejszych fabrykach kombinezony wielu pracowników zawsze są czyste (a przynajmniej powinny być). Zazwyczaj nie stoją oni bezpośrednio przy produkcji, tylko schowani są za panelami sterującymi pracą maszyn i komputerów. „W centrum fabryki znajduje się oszklone pomieszczenie pełne sprzętu komputerowego i elektronicznego. Robotnicy w czystych, zgrabnych kombinezonach programują i obserwują komputery, które nadzorują i kontrolują proces produkcji”⁴⁷³ – pisze Rifkin, a Sennett wydaje się z tym zgadzać. Coraz więcej ludzi zaczęło przychodzić do pracy w białym kołnierzyku, ponieważ w ciężkiej i „brudnej” pracy zastępowały ich komputery i maszyny.

Zmiany zawitały również do biur i nie chodzi tu wyłącznie o ubiór pracowników. Przekształcenia dotyczą nowego myślenia o biurze jako takim. „Nowe sztuczki elektroniczne skracają czas i przestrzeń i sprawiają, że o biurze nie myśli się w kategoriach przestrzennych, lecz czasowych”⁴⁷⁴. Coraz częściej nie jest wymagana praca w siedzibie firmy. Pracownik może pracować z domu, kawiarni lub z innego dowolnego miejsca. Rozwój technologiczny pozwala firmom oszczędzać na kosztach lokalowych, a pracownik może czuć się pozornie swobodniej. Pojawia się kategoria pracownika, który fizycznie nie jest obecny w pracy, ale jednak jest w pracy, ponieważ pracuje. Takie podejście do miejsca pracy może powodować, że pracownik traci kontakt z innymi ludźmi pracującymi w tej samej firmie.

W wielu innych miejscach np. w sektorze usług czy handlu również mamy do czynienia z nowym typem pracownika. Najczęściej jest to pracownik „w krzemowym kołnierzyku”⁴⁷⁵, czyli robot bądź automat. Obecnie dzwoniąc na infolinię najprawdopodobniej najpierw usłyszymy automat, który przełączy rozmowę do konsultanta – człowieka dopiero wtedy, kiedy nie zdoła rozwiązać problemu. Podobnie w handlu. „W coraz większej liczbie magazynów funkcjonują kontrolerzy «w krzemowych kołnierzykach», zaś prawdziwych ludzi, którzy obserwują urządzenia

⁴⁷³ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 174.

⁴⁷⁴ Tamże, s. 194.

⁴⁷⁵ Por. Tamże, s. 178.

i sterują ruchem, jest niewielu”⁴⁷⁶. Nie ma potrzeby zatrudniać ludzi do pracy, którą o wiele lepiej i szybciej wykonają roboty. Zresztą ludzie jako konsumenci sami przyczyniają się do automatyzacji procesu dokonywania zakupów. Wybierając formę zakupów przez internet, w wielu przypadkach pomijają się pracę wykonywaną przez człowieka, w efekcie czego dużą część zakupów mogą przygotować roboty.

Mechanizacja wdarła się także w dziedzinę pracy specjalistów. Architekci, lekarze czy naukowcy również bardzo chętnie sięgają po pomoc robotów. Wiele czynności, które wcześniej musieli wykonać osobiście, robią teraz za nich roboty. Niesie to ze sobą również pozytywne skutki takie jak w przypadku medycyny. Dzięki pomocy specjalistycznych urządzeń lekarze są w stanie zdiagnozować i wyleczyć większą ilość ludzi i ich chorób.

Istota problemu wprowadzenia nowych technologii do pracy polega na tym, że dawniej „realizacja zadań należała do robotników, a więc w procesie produkcji występował pewien element subiektywny. Wykonując harmonogram pracy każdy nadawał procesowi produkcji swój własny charakter. Przejście od harmonogramów do programowania produkcji zupełnie zmieniło relacje między robotnikiem a pracą”⁴⁷⁷. Robotnicy, rzemieślnicy, pracownicy stali się obserwatorami procesu produkcji, a nie ich głównymi sprawcami. Ich umiejętności i kwalifikacje oraz doświadczenie przestały mieć aż takie znaczenie. Sennett uważa, że sednem tego zjawiska jest zwolnienie ludzi z myślenia w pracy, ponieważ przestało być ono potrzebne⁴⁷⁸. Mechanizacja pracy człowieka przyniosła ze sobą nieoczekiwane skutki. Jednym z nich jest zanik średniej klasy społecznej⁴⁷⁹, czyli zanik tych, którzy zarabiali „wystarczająco” – nie na tyle, by być bogatym i nie na tyle, by być biednym⁴⁸⁰. Nie chodzi tu o awans klasy średniej, ale jej degradację. Na zmianie tej zyskali z kolei najbogatsi, którzy bogacą się jeszcze bardziej oraz specjaliści wysokiej klasy, których praca jest wysoko opłacana.

W starciu z maszynami, robotami i komputerami, w człowieku rodzi się poczucie niepewności. Maszyny wykonują pracę powtarzalnie, dokładnie i nie męczą

⁴⁷⁶ Tamże, s. 196.

⁴⁷⁷ Tamże, s. 234.

⁴⁷⁸ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 95.

⁴⁷⁹ Por. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, dz. cyt., s. 219 - 222.

⁴⁸⁰ Por. M. Janik, *Menadżerowie i robole, czyli o schyłku klasy średniej*, gazetaprawna.pl, z dnia: 20.02.2016, <http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/923710,historia-zachodu-schylek-klasy-sredniej.html>, dostęp dnia: 12.12.2016.

się przy tym. Ludzie sami stworzyli sobie pracownika idealnego, który biegłości w wykonywaniu zadań nie musi zdobywać latami. Wszystko to miało być po to, by człowiek miał lepsze życie.

„Dziś wielu ludzi nie umie zrozumieć, jak to się stało, że komputer i pozostałe nowe technologie informatyczne, które miały dać im wolność, zmieniły się w mechaniczne potwory zabierające im płacę i zatrudnienie, zagrażając podstawom utrzymania. Dawno temu przekonano (...) robotników, że jeśli będą coraz bardziej wydajni, to kiedyś uwolnią się od ustawicznej harówki. Obecnie po raz pierwszy świta im w głowie, że wzrost produktywności nie prowadzi do dłuższego czasu wolnego, lecz do kolejki po zasiłek dla bezrobotnych”⁴⁸¹

– pisze Rifkin. Chęć uwolnienia się od mokołu i trudu pracy spowodowała również pojawienie się fenomenu prekaryzacji.

2.3 Prekariusz

Obraz współczesnego pracownika wskazywany przez Sennetta należy uzupełnić o fenomen, który obserwowany jest od wielu lat, a którego występowanie nasiliło się ze względu na pogłębiającą się elastyczność świata. Współczesny pracownik coraz częściej jest kimś, kogo Guy Standing określa prekariuszem⁴⁸². „Mianem prekariatu określimy ludzi cierpiących na brak siedmiu rodzajów bezpieczeństwa związanych z pracą”⁴⁸³. Gdy Sennett pisze o elastyczności, zmienności i niestabilności współczesnego świata pracy ma na myśli to, co Standing nazywa brakiem bezpieczeństwa. Do siedmiu rodzajów bezpieczeństwa Standing zalicza bezpieczeństwo: na rynku pracy, zatrudnienia, miejsca pracy, samej pracy, reprodukcji i umiejętności, dochodu oraz reprezentacji. Zawierają się tu wszystkie czynniki, które we współczesnym świecie Sennett postrzega jako deficytowe. Wskazane rodzaje bezpieczeństwa nie obejmują jednak prekariuszy. Nie należy im się ochrona przed zwolnieniem, ochrona przed wypadkami, możliwość doskonalenia

⁴⁸¹ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 64.

⁴⁸² Słowo prekariat pochodzi od połączenia słowa proletariat oraz „precarious”, czyli niepewny. Wprowadzone ono zostało przez włoskich i francuskich badaczy w latach 80. i 90. XX wieku.

⁴⁸³ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 49.

umiejętności, zapewnienie stałego dochodu, czyli wszystko to, co jeszcze w połowie XX wieku gwarantowane miała zdecydowana większość wszystkich pracowników. Prekariusze są dziećmi globalizacji, a dokładniej wprowadzenia zasady elastyczności na rynek pracy. Wraz z zastosowaniem tej zasady elastyczne stało się wszystko: od płac, przez zatrudnienie i miejsca pracy, aż po umiejętności. Standing, tak jak Sennett, widzi ogromny negatywny wpływ kapitalizmu nastawionego na zysk na kondycję człowieka i jego pracy.

Prekariuszy nie można utożsamiać z ubogimi pracującymi bądź z niepewnym zatrudnieniem, ponieważ prekariusze nie opierają i nie budują swojej tożsamości w oparciu o wykonywaną pracę lub posiadany zawód. Dzieje się tak dlatego, ponieważ najczęściej są zatrudniani na krótko lub na stanowiska nowo utworzone, które nie zapewniają im przynależności zawodowej. To wszystko sprawia, że nie mają przed sobą perspektywy na karierę, na awans, co jest tożsame z brakiem przyszłości⁴⁸⁴. Ich los jest bardzo podobny do zbywateli, czyli denizenów. Denizen „to ktoś, kto z takiego czy innego powodu ma w porównaniu z obywatelem ograniczone prawa”⁴⁸⁵ – pisze Standing. Obecnie można zauważyć, że coraz więcej ludzi szuka pracy w obcym państwie. Emigracja powoduje, że pomimo iż posiadają europejski paszport oraz prawo pobytu lub handlu, nie posiadają pełni praw obywatelskich kraju, w którym podjęli pracę. Są emigrantami ekonomicznymi z prawem pobytu, ale nie posiadają takich samych praw politycznych (prawa wyborcze). Są zatem w jeszcze gorszej sytuacji niż prekariusze.

Istnieje kilka sytuacji, z powodu których pracownicy mogą stać się prekariuszami. Pierwsza z nich polega na decyzji o pracy na umowę o pracę tymczasową. Bardzo trudno, zdaniem Standinga, jest wydostać się z kręgu pracy tymczasowej. Jeśli pracownik raz przyjmie taką pracę, jego szanse na przyszłą karierę lub zostanie salariuszem maleją prawie do zera. Innym powodem, który przyczynia się do prekaryzacji konkretnej osoby, jest decyzja na zatrudnienie się w niepełnym wymiarze godzin. Pojawia się wówczas pewna pułapka. Większość pracowników zatrudnionych na niepełny wymiar czasu pracy z reguły przebywa w pracy dłużej niż to jest zapisane w umowie. Pracuje się dłużej po to, by utrzymać swoje miejsce pracy. Istnieją osoby, które mogą być zadowolone z pracy na pół etatu (np. matki, które chcą

⁴⁸⁴ Por. J. Mysona Byrska, *Zbywatele, prekariusze i praca w świecie konsumpcji*, [w:] „Filo – Sofija. Z problemów współczesnej filozofii (II). Tom II Metodologiczne problemy procedur badawczych współczesnej nauki i techniki”, Nr 29 (2015/2/II), s. 205 – 218.”, Nr 29 (2015/2/II), s. 205-217.

⁴⁸⁵ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 55.

pracować i równocześnie troszczyć się o dzieci i dom), jednak nikt nie chce przebywać w pracy dłużej, niż przewiduje umowa. Inną grupą, która może stać się prekariatem, są zależni i niezależni wykonawcy. Niebezpieczeństwo popadnięcia w prekariat grozi im w chwili, kiedy zostaną przydzieleni do zadań, nad którymi nie mają kontroli. Jeszcze innym sposobem znalezienia się w prekariacie jest praca typu *call center* oraz praca stażysty. Pierwsza z nich jest pracą kompletnie wyalienowaną, a druga nie zapewnia żadnego zatrudnienia po jej skończeniu, ale daje pozornie ważny punkt w CV.

O wszystkich, którzy staną się prekariuszami można powiedzieć, że są sprekaryzowani, co oznacza: „(...) być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w teraźniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia”⁴⁸⁶. Niepewność egzystencji, brak szans na rozwój, o których pisze Standing są zbieżne z analizami Sennetta. Chociaż Sennett nie pisze wprost o prekariuszach, jego opis kondycji współczesnego człowieka pracy jest tożsamy z analizami Standinga. Fachowiec, będący przeciwieństwem prekariusza, posiada umiejętności, które przez całe życie może rozwijać, ma tożsamość zawodową, ma poczucie bezpieczeństwa i szanse na rozwój. Jego egzystencja jest stabilna, jest ceniony i poważany. Jednak, jak przyznaje Sennett, właśnie dla takich ludzi w dzisiejszym świecie nie ma już miejsca lub jest go bardzo niewiele. Współczesna praca opisana przez Sennetta ma właśnie prekarny charakter, jest niepewna i nie dostarcza człowiekowi poczucia bezpieczeństwa. Z tego powodu nie można jej nazwać dobrą pracą. Współczesny człowiek dryfuje⁴⁸⁷ po rzeczywistości, w której nie może odnaleźć swojej drogi, dzięki której mógłby zrealizować swój plan na życie lub w ogóle jakiś plan stworzyć.

Jan Sowa opisując sytuację dzisiejszego człowieka pracy – prekariusza – odwołuje się do trzech pojęć zaczerpniętych z filozofii Martina Heideggera: zamieszkiwania⁴⁸⁸, troski i lęku: „Heidegger definiuje «zamieszkiwanie świata» jako «bycie wprowadzonym w spokój, pozostawanie w przestrzeni wolnej, która

⁴⁸⁶ Tamże, s. 60.

⁴⁸⁷ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 7.

⁴⁸⁸ O problemie zdomowienia się i zakorzenienia na gruncie filozofii polskiej pisał Józef Tischner. Por. J. Tischner, *Filozofia Dramatu*, dz. cyt., s. 239 - 243.

zachowuje wszystko”⁴⁸⁹. Heideggerowskie *Dasein*, czyli jestestwo, przytomność, zawsze znajduje się w pobliżu tego, co jest oswojone przez nie samo. Jest to przestrzeń, która wszystko zachowuje i wprowadza *Dasein* w krąg spokoju i wolności. *Dasein* rozumie świat, który zamieszkuje w przeciwieństwie do dzisiejszego prekariusza. Dla dzisiejszego człowieka, według Sennetta, świat pracy jest nieczytelny. Ludzie nie mają czasu zaangażować się w pracę, przez co jej nie rozumieją. Całe podejście do pracy staje się powierzchowne. „Powierzchnowość może (...) stać się źródłem cierpień ludzi, którzy będą próbowali odczytać i zrozumieć otaczający ich świat lub siebie samych”⁴⁹⁰. Do tego wszystkiego dochodzi jeszcze niepewność, którą rodzi proces globalizacji i kapitalizacji. Zachodzące zmiany na całym świecie są dla człowieka nieprzejryste, co dodatkowo zaburza jego rozumienie świata. „Prekarność to sytuacja, w której tak naprawdę nie jesteśmy w stanie zamieszkiwać świata. Zostaliśmy w niego wrzuceni, ale nie jesteśmy w nim zdomowieni”⁴⁹¹. Wymogi elastyczności i otwartości na zmiany, wyrrywają pracownika z jego dotychczasowego miejsca, nie pozwalają mu tak, jak heideggerowskiemu *Dasein*, zamieszkać w świecie.

Drugie pojęcie jakie zostało przez Sowę wybrane z filozofii Heideggera to troska. „*Dasein* rozumie siebie samo jako troskę, jest ona pierwotną, całościową strukturą konstytuującą jego bycie. *Dasein* jest troską, tzn. jego bycie jest troskaniem się”⁴⁹² – pisze Jacek Filek. W życiu człowieka chodzi o to, by troszczyć się o życie. W dzisiejszym świecie prekariusz nie ma jak troszczyć się o siebie, ani o swoich bliskich. Jarosław Urbański pisze wprost: „Prekarność rodzi się zatem z deficytu troski”⁴⁹³. Jeśli człowiek nie ma jak spełniać się w trosce, zagrożony jest także wspólnotowy charakter jego życia, o czym Sennett wielokrotnie wspomina. Sowa rozszerza ten problem: „Powoli zmierzamy w kierunku świata, w którym nie tylko pewne pozycje podmiotowe są prekarne, ale w ogóle sam świat jako taki – jako środowisko oraz jako całość życia – staje się zagrożony. Słyszymy co jakiś czas o wyginięciu kolejnego gatunku, o topnieniu lodowców itp. Można więc powiedzieć,

⁴⁸⁹ J. Sowa, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*, [w:] „Robotnicy opuszczają miejsca pracy”, wyd. Muzeum Sztuki, Łódź 2010, s. 110.

⁴⁹⁰ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 98.

⁴⁹¹ J. Sowa, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*, dz. cyt., s. 110.

⁴⁹² J. Filek, *Filozofia odpowiedzialności XX wieku*, wyd. Znak, Kraków 2003, s. 122.

⁴⁹³ J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, dz. cyt., s. 54.

że sytuacja środowiska jest sytuacją prekarną, że środowisko wymaga od nas troski”⁴⁹⁴.

Hannah Arendt pisała o *animal laborans*, że jego zadaniem jest troszczenie się nie tylko o swój byt, ale także o cały świat. Jeśli *animal laborans*, sennettowski fachowiec, nie ma jak troszczyć się o siebie i świat, bo świat rezygnuje z jego umiejętności, to zagrożone staje się wszystko to, co go otacza – również przyroda i sam świat. Ostatnim pojęciem opisującym życie *Dasein* jest lęk. Heidegger opisał kilka rodzajów lęku min. przestach, grozę, przerażenie, jednak: „Wszystkie modyfikacje lęku jako możliwości samopoczucia (*Sich-befinden*) wskazują na to, że jestestwo jako bycie-w-świecie jest «lękliwe». Tej «lękliwości» nie należy pojmować w ontycznym sensie faktycznej, «odosobnionej» predyspozycji, lecz jako egzystencjalną – oczywiście nie jedyną – możliwość istotowego położenia jestestwa w ogóle”⁴⁹⁵. Problem współczesnego prekariusza polega na tym, że heideggerowska „lękliwość” może stać się jedyną możliwością opisującą jego bycie w świecie. Lęk jest uczuciem, które towarzyszy prekariuszowi na co dzień. Tak naprawdę może się okazać, że przesłoni wszystkie inne uczucia.

Życie prekariusza, jego sytuacja w świecie, nie jest łatwa. Nie ma swojego miejsca na ziemi, nie ma jak troszczyć się o siebie i otaczający go świat, a dodatkowo cały czas trawi go lęk. Prekariusze „(...) są nękani wieloma formami społecznej i ekonomicznej niestabilności, brak im poczucia tożsamości zawodowej. Ich życie nie układa się w żadną opowieść. Wielu zmuszanych jest do ciągłych zmian niedających żadnych perspektyw miejsc pracy, które znaczą dla nich tyle, ile niewielkie wynagrodzenie”⁴⁹⁶. Tak właśnie wygląda kondycja dzisiejszego człowieka pracy. Tak opisuje ją Sennett, chociaż nie używa pojęcia prekariusza.

⁴⁹⁴ J. Sowa, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*, dz. cyt., s. 115.

⁴⁹⁵ M. Heidegger, *Bycie i czas*, przeł. B. Baran, wyd. PWN, Warszawa 1994, s. 202.

⁴⁹⁶ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 21.

3. Pracownik w świecie

Sytuację współczesnego człowieka można określić słowem wykorzenienie, co najlepiej pokazuje analiza sytuacji rodzinnej według Sennetta. Obecnie młody człowiek ma zbyt niepewną egzystencję, by mógł pozwolić sobie na założenie rodziny – twierdzi Sennett⁴⁹⁷. Przyczynia się do tego również brak czasu, bez którego nie można wychować dzieci i podtrzymywać rodzinnych więzów. Jeśli już ktoś posiada rodzinę i cierpi na nieustanny brak czasu dla niej, to jego dzieci mogą mieć kłopoty z nawiązywaniem poprawnych relacji z innymi. Nienauczone budowy relacji w domu, będą miały problemy z ich tworzeniem również poza nim.

W pracy człowiek też jest w trudnej sytuacji. Nieustannie przychodzi mu mierzyć się z elastycznością i zmiennością. Ciągłe dostosowywanie się do nowych wymagań polegające na szybkiej zmianie miejsca pracy, rodzaju pracy, czasu pracy, doprowadza człowieka do utraty poczucia bezpieczeństwa. Co więcej, widząc, że świat pożąda obecnie tylko młodych i niedoświadczonych pracowników, człowiek traci poczucie własnej wartości. Jego doświadczenie i wiek dawniej były atutem, a nie zbędnym balastem⁴⁹⁸. Tak sytuacja pogłębia tylko poczucie wykorzenienia ze świata.

3.1 Pracownik a rodzina

W elastycznym świecie wydaje się, że nie ma ludzi, którzy mieliby poukładany świat. Jak można wyjaśnić stworzone na potrzeby tej pracy pojęcie „poukładanego świata”? Wystarczy opisać jeden dzień z życia żyjącego w nim człowieka. Wstaje on rano i ma czas na zjedzenie śniadania, odwiezienie dzieci do szkoły, nie spóźniając się przy tym do pracy. Oczywiście pracę zaczyna o ósmej. Tam spotyka kolegów, z którymi jest w przyjacielskich stosunkach, ma szefa, który bierze odpowiedzialność za pracę swoich pracowników i w końcu zna swoje obowiązki. Z pracy wychodzi punkt szesnasta, więc jak co dzień, zdąży odebrać dzieci ze szkoły. Wraca do domu, gdzie razem ze współmałżonkiem, który również na czas wraca z pracy, przygotowują

⁴⁹⁷ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 21 - 22.

⁴⁹⁸ Por. Tamże, s. 124 - 126.

obiad, po czym dzieląc się obowiązkami odrabiają z dziećmi lekcje i rozwożą je na zajęcia dodatkowe. Gdy przychodzi wieczór, mogą dzięki wystarczającym zarobkom planować najbliższe wakacje lub kupno nowego samochodu. Mają czas na rozmowę, rozwiązywanie ewentualnych problemów. Wraz z nadejściem elastycznego kapitalizmu runął „poukładany świat”. Nie ma już stabilnej pracy, stałych godzin pracy, pewnego miejsca pracy, trzeba nieustannie się doszkalać itd. Jednym słowem, wydaje się, że brakuje czasu na dom, na rodzinę, na wychowywanie dzieci⁴⁹⁹. Kotarbiński pisał: „Niełatwe jest wychowanie, jeżeli oboje rodzice muszą opuszczać dom dla uprawiania zawodu, pozostawiając dzieci bez nadzoru, bez opieki, bez dorady, bez obrony przez złym towarzystwem”⁵⁰⁰.

Według Józefa Tischnera w życiu człowieka istnieją cztery miejsca, które zapewniają mu ład. Poza domem, Tischner wymienia również warsztat, świątynię i cmentarz, jednak spośród nich dom jest „przestrzenią najbliższą człowiekowi (...). Wszystkie drogi człowieka przez świat mierzą się odległością od domu. (...) Człowiek zapytany, skąd pochodzi – wskazuje na dom”⁵⁰¹. Człowiek urodził się w domu, wychował się w nim i pragnie go dla siebie stworzyć w swoim dorosłym życiu. Dzieci pozbawione rodzinnego ciepła, niejednokrotnie czują nawet większą potrzebę stworzenia domu, niż te, które zbyt długo były pod opieką rodziców. W człowieku istnieje zatem naturalna potrzeba budowy domu i wypełnienia go rodziną. Elastyczny kapitalizm ogranicza człowiekowi możliwość spełnienia tej potrzeby. Nie mając stałego dochodu, unormowanego trybu czasu pracy, czując tylko niepewność, człowiek nie chce ryzykować – ze strachu przed niezawinionym niepowodzeniem – budowy domu i założenia rodziny. Nawet jeśli to robi, to pod warunkiem zaakceptowania faktu, że ponosi duże ryzyko⁵⁰².

Richard Sennett, by uwiarygodnić swoją diagnozę trudnej sytuacji życia rodzinnego w kapitalistycznym świecie, wprowadza do swojej narracji postać Enrica, młodszego znajomego, z którym przy kolacji przeprowadził rozmowę dotyczącą elastycznego życia jego czterdziestoletniego rozmówcy. Enrico ma żonę, dzieci i dom.

⁴⁹⁹ Por. T. Ślipko, *Zarys etyki szczegółowej*, t. II *Etyka społeczna*, wyd. II poszerzone, WAM, Kraków 2005, s. 173 – 175.

⁵⁰⁰ T. Kotarbiński, *Medytacje o życiu godziwym*, dz. cyt., s. 99.

⁵⁰¹ J. Tischner, *Filozofia dramatu*, dz. cyt., s. 228.

⁵⁰² O problemie wpływu bezrobocia na życie rodzinne zob. M. Duda, *Bezrobocie przyczyną destrukcji życia rodzinnego*, [w:] J. Mazur (red.), „Praca kluczem polityki socjalnej. Materiały sympozjum w 25-lecie wydania encykliki «Laborem exercens» Jana Pawła II”, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2007.

Przyznaje jednak, że jego życie to ciągle przeprowadzki. Co z tego, że ma dom, skoro niestabilna sytuacja na rynku zmusza go i jego żonę do ciągłych przeprowadzek, przez co nie prowadzą stabilnego życia w jednym miejscu. Sennett potwierdza słowa Rica pisząc, że „obecnie młody Amerykanin po dwóch latach college’u może spodziewać się, że w ciągu czterdziestu lat na rynku pracy miejsce zatrudnienia zmieni co najmniej jedenaście razy, a swoje podstawowe umiejętności co najmniej trzykrotnie”⁵⁰³. Taka wiedza o przyszłości czekającej na młodego człowieka nie zachęca go do założenia rodziny, tym bardziej, że jest to wizja, która od samego początku pozbawia go przebywania w jakiegokolwiek wspólnocie. Nie dość, że założenie rodziny wydaje się być dla niego karkołomnym zadaniem, to jeszcze przy tylu przeprowadzkach nigdy nie zazna uczucia bycia częścią wspólnoty sąsiedzkiej czy lokalnego kościoła. Dla sąsiadów i okolicznych ludzi zawsze będzie człowiekiem, który nie posiada przeszłości. Nie zna wspólnoty, nie uczestniczył w niej, w związku z tym dla tej konkretnej wspólnoty jest nowy i dopiero ma stać się kimś, kto do niej przynależy.

Rico, sam wychowany według klucza, którego podstawą była stabilizacja, jak wielu współczesnych rodziców czuje, że nie potrafi pogodzić ze sobą wymogów zmienności kapitalistycznego rynku z wymogiem zapewnienia rodzinie stabilizacji. Hasło „nic na długo” komplikuje jego życie i sprawia, że nie wie jak być dobrym rodzicem. Odebrany mu został czas wolny, który powinien przeznaczać na bycie z rodziną. Sennett pisze, że Rica „niepokoi, że jego rodzina pogrąża się w anarchii i że zaniedbuje dom – potrzeb dzieci nie da się przecież zaprogramować tak, by współgrały z wymogami pracy”⁵⁰⁴. Pewnych życiowych sytuacji nie da się przewidzieć. Wystarczy, że dziecko ulegnie wypadkowi, a świat rodzica wywraca się do góry nogami. Naturalną potrzebą dziecka jest wtedy potrzeba bliskości mamy i taty. W naturalnym odruchu rodzice (a przynajmniej jedno z nich) powinni zrezygnować ze swoich zawodowych ambicji, by spełnić potrzebę dziecka. Najczęściej kończy się to zwolnieniem z pracy. Elastyczny rynek nie jest cierpliwy i nie poczeka na rodzica zaabsorbowanego sprawami rodziny. Nawet, jeśli są one tak ważne. Bardzo łatwo jest wtedy wyrzucić dziecku krzywdę i przedłożyć swoją pracę nad potrzebę dziecka. Kotarbiński, wiele lat wcześniej, a mimo to jakby dokładnie o tym, co diagnozuje Sennett, pisał: „A przecież do niespornych prawd należy i ta, że żadne dziecko nigdy nie przyszło na świat na własną prośbę. Wątpliwym darem istnienia obdarzyli je

⁵⁰³ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 22.

⁵⁰⁴ Tamże, s.21.

rodzice, bardzo często, że tak powiemy, niechący. Ale ten dar, bez daru dodatkowego w postaci zapewnienia odpowiednich warunków, przekształca się w krzywdę wyrządzoną. Rodzice są odpowiedzialni wobec dziecka za śmiałość wydania go na świat bez jego zgody. Mają wobec niego dług do spłacenia⁵⁰⁵. I spłacają ten dług właśnie w sytuacjach, kiedy w potrzebie poświęcają się mu bezgranicznie. Koniecznie w tym miejscu należy dodać, że obecnie spłacenie tego długu skutecznie uniemożliwia rodzicom elastyczna rzeczywistość. Rodzice stają przed wyborem moralnym: poświęcić pracę, by pomóc dziecku w chwili wypadku, czy stracić pracę, by mu pomóc, ale nie mieć za co go potem utrzymać. Dlatego wiele osób nie chcąc stawiać przed takimi dylematami, nie decyduje się na założenie rodziny.

Odebranie rodzicom czasu wolnego rodzi konsekwencje w postaci niedostatecznie rozwiniętych relacji rodzinnych. Rodzina do tej pory spełniała bardzo ważną funkcję. Uczyla żyć razem. Tak pisze o tym Allan Bloom, myśliciel, który podobnie jak Sennett opisuje trudną sytuację współczesnego człowieka: „Najważniejszą lekcją, jakiej uczyla niegdyś rodzina, było istnienie tej jedynej nierozzerwalnej więzi, która łączyła ludzi na dobre i na złe⁵⁰⁶. Rodzice, nie mając czasu dla swoich pociech, nie uczą ich uczuć. Nie pokazują, jak dbać o miłość w rodzinie, jak ją pielęgnować. Na to wszystko bowiem trzeba mieć czas. Dzieci, bez przykładu płynącego od rodziców nie będą miały od kogo się tego nauczyć. Zostaną tym samym odarte z części „bagażu”, jaki każdy człowiek powinien wynieść z domu. Braki w „bagażu” to nic innego jak skorodowany charakter. Tego zagrożenia boi się również Alasdair MacIntyre pisząc: „Odebrawszy dzieciom ich opowieści pozostawilibyśmy je nie wpisane w żaden scenariusz, uczynilibyśmy z nich wylęknione jąkały w ich słowach jak i czynach⁵⁰⁷. Już na wejściu w dorosłość nieprawidłowe relacje w rodzinie czynią człowieka niezdarnym do życia w społeczeństwie. Tak „wychowany” młody człowiek nie potrafi ani prowadzić dialogu z innymi, ani działać w prawidłowy sposób. Jest po prostu skrzywiony i wylękniony. Nie zbuduje w ten sposób swojej spójnej opowieści.

Przez brak czasu wychowanie dzieci dalekie będzie od ideału. Nauka zasad, jakimi człowiek powinien kierować się w życiu, jest czasochłonna. Podobnie jak w nauce uczuć, potrzebne jest dawanie przez rodziców przykładu. Rodzice sami

⁵⁰⁵ T. Kotarbiński, *Medytacje o życiu godziwym*, dz. cyt., s. 97.

⁵⁰⁶ A. Bloom, *Umysł zamknięty*, przeł. T. Bieroń, wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 141.

⁵⁰⁷ A. MacIntyre, *Dziedzictwo cnoty*, dz. cyt., s. 386.

muszą, poprzez swoje zachowanie pokazywać, że przestrzegają zasad. Muszą zatem być dostatecznie długo w domu, by dzieci mogły zaobserwować to zjawisko. Dodatkowo muszą mieć czas, by uczyć zasad wytrwale i codziennie już od samego początku życia dziecka. Nie jest to proste zadanie. Dziecku zasady trzeba powtarzać wielokrotnie i być przy tym bardzo konsekwentnym. „I nie ustępować, ilekroć wypadnie czegoś wymagać lub na coś nie pozwalać, budząc niechęć i złość doraźną. Ale co za radość, jeżeli pokona się to wszystko i będzie się mogło sobie powiedzieć, że się wzięło twórczy udział w urobieniu osobowości istoty kochanej, wedle intencji godnych upodobania”⁵⁰⁸. Kotarbiński unaocznia nam, że praca rodzica może dostarczyć człowiekowi nagrody w postaci dobrze wychowanego dziecka, tyle tylko, że współcześnie pracujący rodzice w elastycznym świecie nie ma tyle czasu, by zadbać o dobre wychowanie dziecka, a tym samym o nagrodę dla siebie.

Sennettowski Rico wpisuje się w obraz współczesnego zagubionego rodzica. „Jest typowym człowiekiem naszych czasów”⁵⁰⁹, którego życie wypełnione niepewnością, nie zachęca jego młodszych „kolegów” do zakładania rodziny. Ważnymi konsekwencjami niezakładania przez młodych ludzi rodzin mogą być, prócz starzenia się społeczeństw i upadku systemów emerytalnych, problemy z przekazywaniem kultury. Aldridge twierdzi, że dziś przekazywanie tradycji, która niesie ze sobą pewne treści kultury, nie ma już sensu, bo jest przestarzała i nie przystaje do dzisiejszej rzeczywistości. Natomiast wiedza o kulturze, a w zasadzie pamięć o jej wytworach materialnych i duchowych, powinna być szerzona, ale jej przekazywanie może być zagrożone. „Zanik rodziny i innych form organicznej wspólnoty zaburza przekazywanie kultury z pokolenia na pokolenie”⁵¹⁰. Aldridge przestrzega nas, że bez rodziny grozi nam wykorzenienie i zapomnienie.

3.2 Pracownik w pracy

Zdaniem Sennetta nieustanne wymyślanie instytucji od nowa, elastyczna specjalizacja oraz koncentracja bez centralizacji wprowadzają na rynek pracy zamęt. Ten bałagan, o którym pisze, sięga jeszcze głębiej. Okazuje się, że innymi cechami powinien charakteryzować się człowiek, który jest szefem firmy, a innymi szeregowy

⁵⁰⁸ T. Kotarbiński, *Medytacje o życiu godziwym*, dz. cyt., s. 100.

⁵⁰⁹ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 35.

⁵¹⁰ A. Aldridge, *Konsumpcja*, dz. cyt., s. 96.

pracownik tej samej spółki, korporacji czy fabryki. Szef powinien umieć jedynym ruchem przestawić się na nowy produkt, zamknąć niejako przeszłość za sobą i rozpocząć działalność w nowym kierunku⁵¹¹. Dodatkowo powinien to robić z pewnością siebie, tak aby ci, którymi dowodzi wiedzieli, że obrali słuszny kierunek zmian. Elastyczny szef to dobry szef, a dobry szef to taki, który zapewni firmie przetrwanie. Cechy, które tak sprawnie pozwalają kierować dużym przedsiębiorstwem wcale nie muszą być etycznie dobre. Na skutek decyzji „góry” szeregowi pracownicy najczęściej tracą pracę, znikają z rynku małe, zależne firmy produkujące np. podzespoły, pensje ludzi zostają obniżone, warunki socjalne pracowników mogą się pogorszyć. Skutków moralnie niejednoznacznych decyzji szefostwa może być wiele. Trzeba rzeczywiście nadawać się na właściciela lub dyrektora dużego przedsiębiorstwa. Nie tylko trzeba być elastycznym, ale również umieć podejmować w błyskawiczny sposób trudne decyzje o niejednoznacznym charakterze etycznym. Cechy charakteru szefów, choć czynią z nich tych, kim są, nie pozwalają przetrwać zwykłym szeregowym pracownikom. „Tymczasem dla ludzi stojących niżej w hierarchii te cechy charakteru okazują się na dłuższą metę destrukcyjne: trzy elementy systemu elastycznej władzy powodują korozję charakterów zwyczajnych pracowników, którzy starają się grać wedle reguł nowego reżimu”⁵¹² – pisze Sennett.

Amerykański myśliciel zwraca uwagę na to, że pracownicy już od początku zatrudnienia nie przywiązują się do swojej pracy. W dzisiejszych czasach doszło do tego, że obojętnie gdzie się pracuje (w fabryce butów, cukierków czy żarówek) praca i tak polega na tym samym, na obsługiwaniu jakiejś maszyny, na wciskaniu odpowiednich przycisków, podkładaniu czegoś, wyjmowaniu, mocowaniu; mówiąc językiem Standinga praca jest sprekaryzowana. Praktycznie urządzenie wykonuje większość pracy za człowieka, który je tylko obsługuje i dogląda. Tak jak dawniej narzędzia pomagały rzemieślnikowi wytworzyć jakiś przedmiot, tak teraz człowiek pomaga maszynie sprawnie działać. Zupełnie obojętne jest, co ta maszyna produkuje⁵¹³. Tym samym dla pracownika mniej istotne staje się, gdzie będzie pracował: w piekarni czy w wytwórni soku, jeśli znów będzie stał przy urządzeniu i je tylko obsługiwał. To właśnie powoduje, że człowiek dzisiaj nie przywiązuje się do swojego miejsca pracy.

⁵¹¹ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 77 - 79.

⁵¹² Tamże, s. 79.

⁵¹³ Por. Tamże, s. 87.

Obecnie znacznie trudniej niż dawniej jest określić kim miałby być dobry pracownik. Sennett sugeruje, że najlepszymi pracownikami są dziś ci, którzy potrafią wykonywać swoją pracę przy niewielkim zaangażowaniu swojej inteligencji. Wciskanie wciąż tych samych przycisków, obojętnie czy przy produkcji ulotek, czy podczas ich projektowania, sprawia, że praca umysłu człowieka sprowadza się do minimum, angażowanie myślenia przestaje być potrzebne⁵¹⁴. Dodatkowo okazuje się, że pracownik wykonujący wciąż ten sam fragment produktu nie rozumie całości wykonywanej pracy w zakładzie, w którym jest zatrudniony. Ale takie rozumienie własnej pracy nie jest potrzebne ani pracownikowi, ani jego pracodawcy. Ostatecznie właśnie to wzmacnia jego brak zainteresowania tym, co robi, co skutkuje nieprzywiązaniem się do miejsca pracy, co z kolei w świecie pełnym niepewności i elastyczności jest cechą bardzo pożądaną.

Można zgodzić się z Sennettem, że cechą charakterystyczną współczesnego pracownika jest niezaangażowanie i powierzchowność w podejściu do wykonywanych obowiązków. Píše: „Praca jest niezmiernie łatwa, a jednocześnie zupełnie nieczytelna. Elastyczność rozdziela to, co powierzchowne, i to, co tkwi głębiej, ci zaś, których głos jest słabszy, zmuszeni są do pozostawania na powierzchni”⁵¹⁵. To właśnie takich pracowników, którzy niespecjalnie angażują się w codzienne wykonywanie swoich zawodowych obowiązków, potrzebuje elastyczny kapitalizm⁵¹⁶. Jeśli bowiem na rynku zmieni się zapotrzebowanie i firma z dnia na dzień będzie musiała przestawić się na wytwarzanie innego produktu pracownicy, którzy nie będą przywiązani do produktu, który wytwarzają, z pewnością nie będą mieli problemu z przeniesieniem się na inne stanowisko pracy i z produkowaniem czegoś innego. Bez większych komplikacji zaczną obsługiwać inne urządzenie, rozpoczną korzystanie z nowego typu oprogramowania, czy nawet używając tej samej maszyny, będą produkować kolejny przedmiot.

W związku z istnieniem zapotrzebowania przez elastyczny kapitalizm na nieangażujących się i nieprzywiązujących się do swojej pracy pracowników, można zapytać, czy doświadczenie jakie człowiek zdobywa w pracy ma jeszcze jakieś znaczenie? Okazuje się, że odpowiedź na to pytanie jest kłopotliwa. Współcześnie nie istnieje zapotrzebowanie na ludzi, którzy są wykwalifikowani i kompetentni –

⁵¹⁴ Por. Tamże, s. 86 - 87.

⁵¹⁵ Tamże, s. 97.

⁵¹⁶ Por. Tamże, s. 91.

a przynajmniej tak widzi to Sennett⁵¹⁷. Doświadczony pracownik z reguły to ktoś, kto już ma odpowiedni staż pracy, a zatem również i wiek. Nie chodzi tu tylko o ludzi, którzy kończą swoją pracę zawodową ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego. Dotyczy to także osób znacznie młodszych, tych tuż po czterdziestce, czyli takich, które prócz bogatego doświadczenia zawodowego, posiadają również „zobowiązania prywatne” np. posiadają rodzinę, dzieci. Patrząc na nich przez pryzmat współczesnego kapitalizmu widać wyraźnie, że nie spełniają oni podstawowego wymagania: elastyczności. Pracownicy z tej grupy wiekowej najczęściej bardzo niechętnie zostają dłużej w pracy, ponieważ wzywają ich obowiązki rodzicielskie. Równie niechętnie jeżdżą na delegacje, szczególnie te kilkudniowe, z tego samego powodu⁵¹⁸. Dodatkowo w chwili restrukturyzacji przedsiębiorstwa zaczynają piętrzyć się problemy związane z przeniesieniem takiego pracownika w inne miejsce pracy np. do innej miejscowości, ponieważ ten może tego nie chcieć ze względu na swoje dzieci lub pracę współmałżonka. Drugorzędną sprawą jest tu fakt, czy takie podejście do pracownika jako człowieka jest etyczne? Pracodawca nie zastanawia się nad tą kwestią. Dla niego pracownik ma realizować powierzone mu zadania bez względu na sytuację rodzinną. Z perspektywy szefa lepszy będzie zatem taki pracownik, który nie posiada „zobowiązań prywatnych”⁵¹⁹. Pracownik ma być otwarty na zmienne wymagania szefa. Nie ważne jest tutaj to, z jakich pobudek będzie spełniał wolę przełożonego. Czy będzie to wrodzona pracowitość, brak asertywności, czy w końcu chęć przyspieszenia swojej kariery. We wszystkich przypadkach dla młodego pracownika zostać dłużej w pracy nie jest większym problemem. Ma on tylko nadzieję, że szef zapamięta, że to on podjął się dłuższej, mozolnej pracy po godzinach, że był dyspozycyjny w każdej chwili. Sytuacja taka jawi się dla niego nie jako strata, ale jako szansa na poprawę swojej pozycji w pracy. Nasuwa się jeden wniosek: lepiej być młodym pracownikiem i nie mieć rodziny, niż „starym”⁵²⁰ i doświadczonym.

⁵¹⁷ Por. Tamże, s. 129.

⁵¹⁸ Por. J. Niedbał, *Praca w korporacji – sposób na ciekawe życie czy kula u nogi?*, [w:] Bankier.pl, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Praca-w-korporacji-sposob-na-ciekawe-zycie-czy-kula-u-nogi-2795063.html>, dostęp dnia: 14.11.2016.

⁵¹⁹ Takich pracowników Zygmunt Bauman nazywa „pracownikami o zerowym oporze”, czyli bez żadnych zobowiązań, które mogłyby spowodować odmowę wykonania polecenia. Zob. Z. Bauman, *Konsumowanie życia*, przeł. M. Wyrwas-Wiśniewska, Kraków 2009, s. 15, również: J. Mysona Byrska, *Praca jako źródło szczęścia i radości w społeczeństwie konsumpcyjnym*, [w:] „Racjonalia” / nr 5 / 2015, s. 114.

⁵²⁰ Cudzyśłów w jakim znalazło się słowo stary, to zabieg celowy, ponieważ ciągle należy pamiętać, że jest tu mowa o ludziach tuż po czterdziestym roku życia, czyli powszechnie, poza rynkiem pracy, uważanych za ludzi w średnim wieku, a nie starych.

Oczywiście wymaganie od pracownika ciągłej elastyczności również dyrektorów i szefów determinuje do pewnych zachowań. Muszą oni ciągle wymieniać swoją kadrę pracowniczą na nową, młodszą, nawet jeśli odbywa się to kosztem szkoleń i przyuczania do zawodu. Pracodawcom opłaca się jednak taka wymiana kard, nie tylko ze względu na osiągnięcie stałej gotowości do podejmowania nowych wyzwań przez personel, ale także ze względu na to, że taki młody, niedoświadczony pracownik nigdy nie podważy zdania szefa. Nie zasugeruje nawet innego rozwiązania danego problemu. Dzieje się tak z kilku powodów. Po pierwsze pracownik taki nie ma jeszcze doświadczenia na swoim stanowisku, nie bardzo orientuje się w planach swojej firmy oraz w sposobie jej działania. Dodatkowo nie do końca zna jeszcze wszystkie szczegóły projektu, nad którym przyszło mu pracować, nie zna historii pracy nad nim oraz wszystkich osób, które przy nim pracują. W takiej sytuacji młodemu pracownikowi w ogóle nie przyjdzie do głowy kwestionować słowa szefa. Nie będzie robił tego również ze względu na to, iż jako świeżo zatrudniona osoba, ciągle jest wdzięczny za otrzymanie pracy i za szansę jaką dała mu firma. Z tego powodu przez najbliższy czas będzie wykonywał swoje obowiązki bez podważania poleceń wydawanych przez swoich przełożonych. To właśnie jest podstawowa cecha jaka odróżnia go od swojego „starego” kolegi, który pomny na swoją wiedzę oraz doświadczenie może próbować podważać opinią szefostwa. Sennett tak o tym pisze:

„wiedza jaką z biegiem lat [pracownik] nabył o danej firmie lub o tajnikach swojego zawodu, może łatwo okazać się przeszkodą dla przełożonych, którzy postanowili wprowadzić nowe porządki. Z punktu widzenia instytucji, skoro młodzi pracownicy są bardziej elastyczni, są także bardziej podatni na namowy do podejmowania ryzyka oraz bezwarunkowo ulegli”⁵²¹.

Z tego właśnie punktu widzenia „ludzi w średnim wieku (...) uważa się tu za nieproduktywnych i nieelastycznych, traktuje niczym uschnięte drzewa, a wiedza, jaką zdobywali przez lata, nie liczy się niemal w ogóle”⁵²². Dla dyrektora, czy prezesa wygodna jest zatem sytuacja, kiedy to on w oczach swoich pracowników jest tym najbardziej doświadczonym, tym do którego ma się zaufanie, że wybrana przez niego strategia rozwoju firmy jest jedynym słusznym kierunkiem. W oczach takiego niedoświadczonego zespołu jego autorytet nigdy nie zostanie zdewaluowany.

⁵²¹ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 126.

⁵²² Tamże, s. 104.

W ostatecznym rozrachunku można wysunąć następujący wniosek: idealnym pracownikiem jest ten, który nie do końca angażuje się w swoją pracę, nie utożsamia się z nią, jest na tyle mało doświadczony, że nie podważa poleceń przełożonych i w każdym momencie jest dyspozycyjny. W tym miejscu nasuwa się pytanie o to, kto z nas potrafi być młodym i niedoświadczonym pracownikiem (z reguły jednak doświadczenie przychodzi z wiekiem) przez całe życie, i w dodatku będąc przez ten cały czas człowiekiem zawsze gotowym na zmiany? Innymi słowy: czy wraz z upływem czasu jaki dokonuje się nieuchronnie w życiu człowieka jesteśmy w stanie żyć w pracy ciągle udowadniając wszystkim, że jesteśmy tak jak młodzi pracownicy, nieustannie gotowymi na zmiany, na przekwalifikowanie się, na podejmowanie nowych wyzwań?

Na to pytanie każdy człowiek odpowiada sobie sam, ale obserwując ludzi z otoczenia można dostrzec, iż większość z nich chce w swoim życiu zawodowym nabierać doświadczenia, chce być w czymś dobra, pragnie robić coś lepiej niż inni i czuć się przy tym potrzebna. Jednym słowem, pracownicy nie chcą przez całe swoje życie zawodowe być niedoświadczonymi „młodymi ludźmi” gotowymi na zmianę⁵²³. Od życia, ale również od pracy, oczekują stabilizacji. Sennett dodatkowo zauważa, że zjawisko, którego podstawą jest poczucie niepewności i zagrożenia na jakie naraża nas, z konieczności przyjęta postawa stałej gotowości do modyfikowania swojego życia w pracy, zatacza coraz szersze kręgi: „Gotowość do podejmowania ryzyka nie jest już cechą zarezerwowaną jedynie dla wąskiej sfery nadzwyczaj śmiałych jednostek czy zawodowych inwestorów. Ryzyko staje się koniecznością, z którą muszą zmagać się całe rzesze ludzi”⁵²⁴, bo jak argumentuje dalej „współczesną kulturę ryzyka wyróżnia to, że trwanie w jednym miejscu, w bezruchu, automatycznie uznaje się za porażkę. Niezmiennność, stabilność wydaje się niemal śmiercią za życia – stąd ważniejsze jest, by poruszać się, nie bacząc na cel. (...) W prawdziwym życiu tym, co popycha do podjęcia ryzyka, jest po prostu strach: strach, by nie przespać momentu, w którym należało coś zrobić. W dynamicznym społeczeństwie ludzie bierni giną”⁵²⁵.

Powszechne ryzyko kojarzy nam się z postawieniem wszystkiego na jedną kartę. Bez znaczenia jest tutaj tak naprawdę fakt, czy robi się to wykorzystując szansę

⁵²³ Por. Ł. Guza, *Wypaleni przez Mordor. „Praca w korporacji doprowadziła mnie do skrajnego wyczerpania...”*, [w:] *dziennik.pl*, <http://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/492192,praca-w-korporacji-wypaleni-przez-mordor-rozmowa-z-katarzyna-skoczek.html>, dostęp dnia: 11.11.2016.

⁵²⁴ R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 105.

⁵²⁵ Tamże, s. 115 - 117.

jaka się nadarzyła (np. ktoś zaproponował inne stanowisko, o którym człowiek marzy), czy rozstaje się z pracodawcą, zwalniając się z pracy, nie mając nic w zamian. Główne ryzyko jawi się tu w samym zamknięciu rozdziału życia, który jest dobrze znany (tu: dotychczasowa praca) i wyborze tego, co nieznane. Łączy się to z pragnieniem zmiany tego, co człowieka otacza oraz ze strachem, że zaprzepaści swoją szansę i wymogiem sprostania temu co nowe.

W dobie współczesnej zmiana pracy jest dość powszechna. Okazuje się, że nikt nie chciałby uchodzić za kogoś, kto nie bierze losu w swoje ręce, nawet jeśli awans nie wydaje się możliwy. Richard Sennett pisze wręcz o tzw. „pozornym awansie”. Firmy nie mają już hierarchicznej struktury tylko sieciową, zmieniając więc miejsce pracy a człowiek „miał poruszać się do góry, chodzi bokiem niczym krab”⁵²⁶.

Współczesny pracownik znajduje się obecnie w trudnej sytuacji. Wobec nakazu dostosowywania się do zmian wymaga się od niego dyspozycyjności nie tylko w zakresie czasu pracy i jego miejsca, ale także w zakresie szybkiej ich zmiany. To wszystko prowadzi do tego, że dzisiejszy prekariusz nie ma czasu dla rodziny lub w ogóle nie ma czasu jej założyć. *Work-life balance*⁵²⁷, czyli podział na życie w pracy i życie w domu jest trudne do osiągnięcia. Dzieje się tak nie tylko za sprawą nowoczesnej technologii, ale także za sprawą zleceń „na wczoraj”. Pracownicy często wychodząc z budynku, w którym pracują, nie wychodzą z pracy. Nie tylko wyjście z pracy jest trudne, także w pracy człowiek jest zmuszony do ciągłego udowadniania, że jest na tyle niedoświadczony i młody, żeby firma nie zechciała podziękować mu za współpracę. Skutkiem udawania niedoświadczonego i młodego, czyli gotowego na wszystko pracownika jest pozór bezpieczeństwa zatrudnienia. Jeśli bowiem firma będzie chciała zredukować zatrudnionych, to i tak to robi, niezależnie od starań pracownika.

Przed niepewnością człowiek się broni poprzez zmniejszenie swojego zaangażowania się w pracę. Taka postawa wykorzenia go jednak ze świata pracy i sprawia, że sama praca staje się dla niego coraz bardziej nieprzejrzysta. W ten sposób naraża się także na erozję poczucia własnej wartości.

⁵²⁶ Tamże, s. 113.

⁵²⁷ Por. *Work-life balance to mit. Dlaczego równowaga jest niemożliwa?*, [w] natemat.pl, <http://natemat.pl/136359,work-life-balance-to-mit-dlaczego-rownowaga-jest-niemozliwa>, dostęp dnia: 11.11.2016.

W wyniku przeobrażeń na rynku pracy, doceniony przez Sennetta *animal laborans* nie może znaleźć dla siebie stałego miejsca. Nikt już nie ma czasu dla mozolnego kształcenia umiejętności. Pracownik ma być gotowy na zmianę, a nie powoli budować swoją karierę. Sennettowski fachowiec zanika, a w jego miejsce pojawia się zalękniony prekariusz. Nie stało się to jednak z dnia na dzień.

Człowiek, aby ułatwić sobie pracę, zaczął zastępować siebie samego maszynami. W ten sposób chciał oderwać się od ciężkiej pracy. Proces ten przyniósł jednak nieoczekiwane i niepożądane skutki. Zamiast wolnego czasu człowiek zyskał konkurenta, z którym w wielu dziedzinach nie ma szans zwyciężyć. Maszyny pracują szybciej i wydajniej. Nie potrzebują żmudnego dochodzenia do wprawy. Wyćwiczone umiejętności, które były do tej pory podstawą w pracy człowieka przestały mieć tak duże znaczenie jak w przeszłości. Kapitalizm wysunął za to inne wymagania wobec człowieka. Chce, by ten był zawsze gotowy na to, co przyniesie jutro. A jutro może zażądać od człowieka wszystkiego: od porzucenia swoich dotychczasowych sprawności, przez zmiany w pracy, po naukę nowych kompetencji.

W ten sposób narodził się człowiek sprekaryzowany, który ma trudności z założeniem rodziny, ciągle zmienia godziny pracy, miejsce pracy, a także rodzaj wykonywanej pracy. To wszystko sprawia, że nie jest już pewny niczego, nawet swojej wartości. Nie rozumie swojej pracy przez co wykorzenia się ze świata, w który wprowadził go coraz mniej potrzebny dziś fachowiec. Prekariusz, mimo iż jego życie jest pozbawione perspektyw na przyszłość, dla pracodawcy jest pracownikiem idealnym. Można wymagać od niego wszystkiego, przy minimalnych kosztach. Jest to pracownik, który nie posiadając innej możliwości podejmuje się nowych wyzwań, byleby tylko zapewnić sobie najbliższą przyszłość. O poczuciu bezpieczeństwa może jednak zapomnieć. Prekariusz to człowiek skazany na dryfowanie po świecie, w którym nie może znaleźć sobie stałego własnego miejsca. Dobra praca, taka jak ją ujmuje Sennett, pozostaje dla prekariusza wyzwaniem, bardzo trudnym do zrealizowania i urzeczywistnienia.

Rozdział V. Perspektywy dla dobrej pracy

Rozpowszechnienie zasad elastycznego kapitalizmu w świecie pracy, o których pisze nie tylko Richard Sennett, ale również Jeremy Rifkin, Alan Aldridge czy Guy Standing, zrodziły u człowieka poczucie niepewności, które ma ogromny wpływ na kondycję współczesnego pracownika oraz na świat, w którym żyje. Praca, która zapewniłaby pewną przyszłość oraz stabilizację, w świecie elastycznego kapitalizmu wydaje się nieosiągalna. Dodatkowo, zdaniem Sennetta, mechanizacja, automatyzacja i komputeryzacja bezpośrednio przyczyniły się do tego, że pracy dającej stabilizację i możliwość stałego, pewnego rozwoju jest coraz mniej. Stała, stabilna praca z dostępnej szerokim rzeszom ludzi staje się dziś trudno osiągalnym marzeniem. Pytanie jakie wyłania się w tym kontekście, dotyczy możliwości zmiany panującej obecnie sytuacji niepewności i elastyczności. Czy poprzez odpowiednie decyzje można stworzyć takie warunki pracy, by człowiek pracujący czuł się bezpiecznie? Czy na rynku pracy, w gospodarce istnieją takie rozwiązania, które zapewniłyby pracownikowi większe poczucie bezpieczeństwa? Poszukiwanie odpowiedzi na te pytania stanowi treść ostatniego rozdziału niniejszej pracy.

Kluczowym problemem wydaje się więc znalezienie takich propozycji, które pomogą człowiekowi rozwiązać trudności z jakimi boryka się na skutek wszechobecnej niepewności. Sennett w swoich pismach stosunkowo rzadko pisze o możliwych rozwiązaniach tego problemu, w związku z czym nie przedstawia konkretnych gotowych propozycji, które mogłyby stanowić źródło przemiany warunków pracy dzisiejszych pracowników. Z pomocą ludziom, których życie pełne jest niepewności, przychodzi jednak zaproponowana przez Guya Standinga karta prekariatu. Jej głównym zadaniem jest przeciwdziałanie niesprawiedliwości, jaka spotyka coraz większą grupę pracowników. Innym pomysłem rozwiązania trudnej sytuacji współczesnego człowieka jest koncepcja bezwarunkowego dochodu podstawowego, o którym Sennett wspomina, i która wydaje się stanowić możliwe

rozwiązanie opisywanych przezeń problemów. Podobnie jak karta prekariatu bezwarunkowy dochód podstawowy ma na celu przeciwdziałanie skutkom zmniejszania się ilości miejsc pracy oraz pomoc w rozwiązaniu problemu panowaniem nad czasem (organizacją czasu i jego właściwym planowaniem) o czym szeroko pisze Sennett. Jest to koncepcja, która wymaga daleko idących zmian i, tak jak wspomniana powyżej karta prekariatu, jest tematem analiz poniższego rozdziału.

Zachęcanie społeczeństwa do udziału w działalności charytatywnej jest kolejną próbą zwiększenia się ilości pracy dla ludzi. Poprzez działalność charytatywną ludzie nie tylko zaczynają sami „coś robić”, ale ich praca przyczynia się do zaktywizowania osób, na rzecz których pracują. Bardzo często praca charytatywna jest pierwszą pracą jaką podejmują, dzięki czemu nabywają pierwsze w swoim życiu doświadczenia zawodowe. Praca charytatywna ma jednak jeszcze większy wymiar edukacyjny: uczy się dzielić z innymi – a to jest bezcenne doświadczenie.

Próbie poprawy sytuacji pracowników stanowi tworzenie tzw. turkusowych firm. Praca w turkusowej firmie mogłaby zostać uznana przez Sennetta za przykład dobrej pracy. Dzisiejszy świat potrzebuje także humanistów, których samodzielność myślenia może być swoistym antidotum na zgubne działanie kapitalistycznych zasad. Pozostaje jednak pytanie czy kondycja dzisiejszego człowieka pozwala mu jeszcze na wykonywanie dobrej pracy? Wszystkie wymienione powyżej propozycje wyjścia z sytuacji panującej powszechnie niepewności są przedmiotem poniższego rozdziału.

1. Karta prekariatu – elementarz dobrej pracy

Niepewność jest jednym z kluczowych słów opisujących dzisiejszy świat pracy. Zjawisko to w kontekście kondycji współczesnego pracownika oraz jego pracy jest szeroko analizowane przez Richarda Sennetta, a także przez Rifkina i Aldridgea. Z kolei Guy Standing, niepewność określa mianem prekarności⁵²⁸, a ludzi którym przyszło się z nią zmagać prekariuszami i prekariatem⁵²⁹. Prekariat, to wciąż powiększająca się grupa ludzi, która nie ma zapewnionych podstawowych praw pracy

⁵²⁸ Por. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 43.

⁵²⁹ Sytuacja prekariusza oraz jego charakterystyka została szerzej omówiona w rozdziale IV podpunkcie 2.3 niniejszej pracy.

gwarantujących bezpieczeństwo, świadczenia socjalne i stabilność pracy. To nowa grupa społeczna, która pracuje na umowy czasowe, zlecenia, dorywczo, czyli ponosi skutki wprowadzenia elastyczności na rynku pracy. Prekariusze na co dzień doświadczają niestabilności ekonomicznej i społecznej, przez co trudno im planować swoje życie, a w efekcie ich życie nie stanowi spójnej opowieści⁵³⁰. Brak stałej, stabilnej pracy utrudnia możliwość samorozwoju. Co więcej, sytuacja ekonomiczna prekariusza charakteryzuje się tym, że pozbawiony jest on pewności zarobienia wystarczającej ilości gotówki, która pozwoliłaby na sfinansowanie podstawowych potrzeb egzystencjalnych. Prekariusz w jednej chwili może stracić pracę – nie chronią go żadne prawne regulacje charakterystyczne dla pracowników etatowych. Typowa dla prekariatu jest trudna i niepewna sytuacja ekonomiczna. Wydaje się, że nie ma obecnie dobrych rozwiązań sytuacji w jakiej się znaleźli we współczesnym kapitalistycznym świecie nastawionym na czysto materialnie rozumiany zysk.

Według Standinga prekariusz wraz z upływem czasu staje się coraz bardziej sfrustrowany, pełen lęku i gniewu związanego z sytuacją w jakiej się znalazł. Grono prekariuszy powiększa się, ponieważ prekaryzacji ulegają coraz częściej młodzi ludzie, którzy po ukończeniu studiów i odbyciu stażów nie znajdują pracy w ogóle lub wykonują taką, która nie wymaga od nich konkretnego, kierunkowego wykształcenia. Bardzo często prekaryzacji ulegają również kobiety decydujące się na założenie rodziny. W świecie, w którym sennettowskiej dobrej pracy jest coraz mniej, każdy, kto ma jakiegokolwiek zobowiązania mogące przeszkodzić w dyspozycyjności musi się liczyć z tym, że nie będzie optymalnym pracownikiem i trudno mu będzie znaleźć dobrą pracę. Kobieta z małymi dziećmi dyspozycyjna nie jest. Szansą byłaby praca na pół etatu. Praca w tzw. niepełnym wymiarze godzin bez zaplecza praw należących się etatowemu pracownikowi jest przez Standinga słusznie uważana za pracę prekarną⁵³¹.

Prekaryzacji ulegają coraz częściej osoby starsze otrzymujące niską emeryturę, której wysokość wymusza podejmowanie typowej pracy prekarnej (w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowej, na umowę zlecenie itp.). Prekaryzacji często ulegają również pracownicy należący do mniejszości narodowych, osoby niepełnosprawne, byli więźniowie oraz tzw. zbywatele, czyli ludzie, którzy mieszkają na stałe w obcym sobie państwie, pracują w nim legalnie, ale nie mają żadnych praw politycznych przynależnych jego obywatelom. Prekariuszem może zostać każdy, niezależnie od

⁵³⁰ Por. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 21.

⁵³¹ Por. Tamże, s. 140 – 143.

wykształcenia, wieku, pochodzeniu i tożsamości. Tym, co łączy osoby sprekaryzowane jest brak stabilnej pracy, stałych przewidywalnych dochodów, perspektywy rozwoju zawodowego, który też przekłada się na rozwój własny oraz stabilność egzystencji.

W opinii Standinga grupa prekariuszy stale się powiększa, co wydaje się być przede wszystkim rezultatem obowiązującej na rynku zasady elastyczności, o której była już mowa w rozdziale I⁵³². Do rozrostu grupy sprekaryzowanych przyczynia się według niego również globalizacja, utowarowienie firm, demontaż zawodów i sektora publicznego⁵³³, czyli wszystkie zjawiska, które wpływają destabilizująco na rynek pracy.

Aby uniknąć jeszcze znaczącego rozrastania się grupy prekariatu Standing proponuje stworzenie tzw. Karty prekariatu, której głównym celem byłaby „odbudowa etosu opartego na wielkich wartościach i empatii”⁵³⁴. Wydaje się, że głównym zadaniem Karty prekariatu jest doprowadzenie do zaniku prekaryzacji. Standing punktem wyjścia dla swojej koncepcji czyni kryzys gospodarczy lat 2007-2008; jest to zatem idea relatywnie nowa. Według amerykańskiego myśliciela „władza sprawowana po 2008 roku przez dominujące grupy interesu miała negatywny charakter – powodowała nędzę mniejszości, prekariatu i zbywateli, ale nie potrafiła zaproponować atrakcyjnej wizji tego, co nas czeka”⁵³⁵.

Standing jest przekonany, że świat pracy powinien ulec daleko idącej transformacji. Przemiany te powinny opierać się na trzech zasadach progresywnych. Obecnie według amerykańskiego myśliciela potrzeba prekariatowi progresywnego remedium, które może być ucieleśnione jedynie przy pomocy dynamicznych zasad dopasowujących się do każdego prekariusza tak, by zapewnić mu minimum bezpieczeństwa. Pierwsza zasada mówi o tym, że na czele zmian zgodnie z przewidywaniami Standinga powinien stać prekariat, a w szczególności należący do niego wykształceni młodzi ludzie, którzy staną się siłą napędową nadchodzącej transformacji. Według Standinga młodzi i wykształceni ludzie obecnie najszybciej się ze sobą porozumiewają (np. przez portale społecznościowe), a to zapewnia komunikację niezbędną do przeprowadzenia zmian. Postulat mówiący, że na czele zmian powinni stać młodzi, wykształceni ludzie nie jest nowy, w swej istocie

⁵³² Por. Tamże, s. 21 – 27.

⁵³³ Por. tamże, s. 75 – 135.

⁵³⁴ G. Standing, *Karta prekariatu*, dz. cyt., s. 391.

⁵³⁵ Tamże, s. 139.

przypomina propozycje postmarksistów, którzy również przyjmują, że zmiany powinny być przeprowadzane przez ludzi młodych, głównie studentów stanowiących elitę społeczeństwa⁵³⁶.

Druga zasada Karty prekariatu dotyczy stworzenia nowych form zbiorowego działania. Dawne związki zawodowe oraz dotychczasowe instytucje i organizacje pozazwiązkowe mają zostać zastąpione przez stowarzyszenia skupiające ludzi wokół wspólnych interesów ponadzawodowych. Wszechobecne zdaniem Standinga protesty uliczne, które odbywają się pod różnymi hasłami przeciwko postępującej prekaryzacji, będą jednoczyć ludzi przeciwko obecnym związkom zawodowym dbającym wyłącznie o interesy swoich dotychczasowych członków (czyli tych, którzy posiadają stałe zatrudnienie, stałą pracę i wyraźnie określoną przynależność zawodową). Związki zawodowe stoją według niego na straży interesów grupy, która może poszczycić się największym poczuciem bezpieczeństwa. Nie reprezentują prekariuszy i to właśnie dla nich należy stworzyć nowe formy wspólnego działania, czyli stowarzyszenia, które będą wyrazem interesów ludzi pracujących niezależnie od wykonywanej pracy i dzięki temu przyjdą z pomocą prekariatowi⁵³⁷.

Trzecia zasada progresywna Karty mówi o trzech nakładających się na siebie walkach prekariatu z instytucjami państwowymi a resztą społeczeństwa: o uznanie, o reprezentację i o redystrybucję⁵³⁸. Według Standinga współczesne protesty uliczne to praktyczna walka o uznanie, o tożsamość oraz o uświadomienie szerokim rzeszom ludzi kim jest prekariusz i z jakimi kłopotami się boryka. Standing pisze: „(...) świadomość prekarnego życia nie przekłada się w prosty sposób na uznanie wspólnej tożsamości. Trzeba, żeby opowieści o wspólnych wyzwaniach stopiły się we wspólną narrację”⁵³⁹. Tym samym Standing dostrzega problem charakterystyczny dla dopiero powstającej klasy: brak świadomości istnienia jako licznej grupy. Z podobnym problemem borykali się socjaliści, gdy w XIX wieku powstawała klasa robotnicza. Dopiero wtedy, gdy ludzie nawzajem zrozumieją swoje położenie i połączą siły, mogą sobie pomóc. Nowa klasa, za jaką Standing uważa prekariat, powinna – podobnie jak swego czasu proletariat – zyskać świadomość własnego istnienia i siły, i rozpocząć

⁵³⁶ Zob. T. Gabiś, *Postmarksizm czyli świadomość określa byt*, [w:] „Nowe Państwo” 2007, nr 4, www.tomaszgabis.pl/2009/10/08/postmarksizm-czyli-swiadomosc-okresla-byt, dostęp dnia: 09.12.2016, zob. również: D. Schulz, *Die politische Theorie des Neo – Marksismus: Bob Jessop*, [w:] A. Brodacz, G. S. Schaal, „Die politische Theorien der Gegenwart II”, wyd. UTB, Opladen & Farmington Hills 2006, s. 383 – 410.

⁵³⁷ Por. G. Standing, *Karta prekariatu*, dz. cyt., s. 143 - 144.

⁵³⁸ Por. Tamże, s. 145.

⁵³⁹ Tamże, s. 146.

walkę o uznanie swoich postulatów⁵⁴⁰. Prekariat powinien walczyć o reprezentację w każdej instytucji, gdzie tylko istnieje potrzeba obrony jego interesów: „Reprezentacja oznacza, że prekariat musi posiadać niezależny, wyróżniający się i skuteczny głos w każdej instytucji państwa, szczególnie tych, z którymi stykać się muszą prekariusze”⁵⁴¹. Dotyczy to nie tylko sfery politycznej, ale także szeroko rozumianej administracji oraz wszelkiego rodzaju agencji.

Trzecie zadanie jakie stoi przed prekariatem, gdy już uzyska świadomość tożsamości, to walka o redystrybucję zasobów, która polegać ma na: trosce o własne poczucie bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego (jakie daje np. salariatowi stała etatowa praca), kontroli nad czasem (także pracy), równym dostępie do wspólnych dóbr, wyrównaniu szans w dostępie do edukacji oraz zniwelowaniu nierówności dochodowych i majątkowych. Również ten postulat jest z ducha socjalistyczny. Przy czym trzeba wyraźnie zaznaczyć, że sam Standing nie jest socjalistą, a jedynie ze względu na panującą sytuację przyjmuje rozwiązania, które jego zdaniem mogą zmienić rzeczywistość ludzi pracy na lepszą. Wydaje się, że Standing pragnie równych szans dla wszystkich, ale w sensie umożliwiania rozwoju, a nie unifikacji.

Wszystkie wymienione zasady zostały przez Standinga szczegółowo dookreślone i opisane w proponowanej przez niego Karcie prekariatu. Standing formułuje 29 artykułów, które stanowią jej sedno. Zastrzega jednak, że „nie stanowi ona wyczerpującego programu”⁵⁴² i że jest dokumentem otwartym. Karta prekariatu ma być czymś, o czego wprowadzenie w życie powinien walczyć prekariat i stanowi zbiór postulatów, których realizacja ma na celu poprawę aktualnej sytuacji. Jacek Żakowski analizując propozycję Standinga zauważa, że sam autor nie mówi dokładnie ani kto ma być bezpośrednim sprawcą zmian, ani dlaczego miałyby to zrobić i jak powinny wyglądać takie działania. Według Żakowskiego Standing nie przedstawia planu wprowadzenia w życie Karty prekariatu i ogranicza się jedynie do postulowania zmian. „Krytyka i sprzeciw – jak pisze Żakowski – wobec rzeczywistości to warunki konieczne naprawiania świata. Ale dalece niewystarczające. Bez planu, lub choćby jego wizji, nic dobrego się nie zdarzy, bo nie wyrwiemy się z dryfu”⁵⁴³.

⁵⁴⁰ Odnośnie proletariatu i marksizmu zob. A. Miś, *Filozofia współczesna główne nurty*, wyd. Scholar, Warszawa 2006, s. 79 – 88.

⁵⁴¹ G. Standing, *Karta prekariatu*, dz. cyt., s. 149.

⁵⁴² Tamże, s. 3.

⁵⁴³ J. Żakowski, *Słowo wstępne* [w:] G. Standing, *Karta prekariatu*, dz. cyt., s. XI.

Dryfowanie, czyli nie panowanie nad tym, co się dzieje i przyzwolenie by decydowali inni, jest również problemem dla Sennetta⁵⁴⁴. Ktoś, kto dryfuje nie stara się o polepszenie swojej sytuacji, płynie niesiony falą i w ten sposób poprzez swoją bierną zgodę akceptuje skutki elastycznego kapitalizmu. Dryfowanie jest do pewnego stopnia wygodne: dryfujący nie odpowiada za to, co się dzieje - jest przecież w dryfie. Karta prekariatu pozostaje do pewnego stopnia utopijną propozycją i wydaje się mieć nikłe szanse na stanie się realną alternatywą, dzięki której los prekariuszy mógłby ulec polepszeniu.

Postulat ochrony przed prekaryzacją, która zagraża coraz większej liczbie ludzi na całym świecie jest z całą pewnością słuszny. Standing jedynie proponuje zmiany jakie powinny zajść, by warunki życia i pracy prekariatu uległy poprawie, jednocześnie nie podając jednoznacznego, realistycznego planu wprowadzenia ich w życie. Karta prekariatu pozostaje postulatem, apelem do młodych wykształconych ludzi, których zadaniem jest zapoczątkowanie postulowanych zmian. Standing wskazuje również na konieczność działań jakie powinny podejmować nowego rodzaju stowarzyszenia strzegące praw pracowniczych prekariatu. Prekariat powinien wyciągnąć rękę po wspólne dobra, które mu się należą, powinien zawalczyć o równe szanse dla siebie i swoich dzieci oraz zapewnić sobie takie poczucie bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego, jakie posiadają stali pracownicy. Myśliciel nie określa jednak dokładnie jak, kiedy oraz czyimi rękami ma się dokonać ta zmiana, co z kolei sprawia, że Karta pozostaje jedynie postulatem o widocznym podobieństwie do postulatów z „Manifestu komunistycznego” Karola Marksa i Fryderyka Engelsa⁵⁴⁵, którzy wzywali klasę robotniczą do działania na rzecz polepszenia sytuacji pracy.

2. Dochód podstawowy – źródło bezpieczeństwa społecznego

Jedną z propozycji rozwiązań trudnej sytuacji współczesnego człowieka na rynku pracy, którą Sennett uważa za politycznie niewykonalną⁵⁴⁶, jest wprowadzenie

⁵⁴⁴ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 13-35.

⁵⁴⁵ Por. F. Engels, K. Marks, *Manifest komunistyczny*, wyd. Jirafa Roja, Warszawa 2011.

⁵⁴⁶ Por. Katarzyna Wężyk, *Ludzie dobrej roboty skrzyknijcie się. Rozmowa z Richardem Sennettem*, [w:] wyborcza.pl,

tw. bezwarunkowego dochodu podstawowego. Pierwszy spójny i w miarę dopracowany pomysł, aby każdemu mieszkańcowi bez wyjątku wypłacać świadczenia o równej wysokości pojawia się u angielskiego radykała Thomasa Spencea⁵⁴⁷. Koncepcja bezwarunkowego dochodu podstawowego polega na tym, że każdy obywatel państwa, niezależnie od swoich dochodów, zarówno dorosły jak i dziecko, otrzymuje od państwa określoną kwotę pieniędzy, dzięki której będzie mógł zapewnić sobie minimum egzystencjalne. Jak podkreśla Standing, świadczenie to powinno mieć charakter finansowy, a nie celowy np. w postaci bonów na żywność, czy ubrania⁵⁴⁸: „Co do zasady – pisze – transfery pieniężne mają charakter emancypujący: zapewniają bezpieczeństwo ekonomiczne, które pozwala podejmować życiowe decyzje i rozwijać własne zdolności”⁵⁴⁹. Otrzymałą kwotę każdy dysponuje samodzielnie bez żadnych odgórnych ograniczeń. Jeśli dochód podstawowy byłby wypłacany w innej formie niż gotówka, byłaby to według Standinga pewna forma zniewolenia⁵⁵⁰. Papież Leon XIII w encyklice *Rerum Novarum* zwracał uwagę na konieczność ustalenia „słusznej płacy”, która pozwala człowiekowi na opłacenie wszystkich rachunków, zakup żywności, niezbędnych sztuk odzieży oraz oszczędzanie⁵⁵¹. Idea papieża Leona XIII wydaje się pobrzmiewać w koncepcji bezwarunkowego dochodu podstawowego, który każdemu człowiekowi miałaby umożliwić bezpieczne pod względem socjalnym życie.

Zwolennicy wypłacania każdemu dochodu podstawowego, skupieni m. in. wokół Basic Income European Network jak Karl Widequist z Georgetown University-Quatar uważają, że każdy człowiek ma prawo do tego rodzaju dywidendy wypracowanej przez poprzednie pokolenia⁵⁵². Dzięki temu może osiągnąć poczucie bezpieczeństwa zapewniane dawniej dzięki ochronie systemu ubezpieczeń

http://wyborcza.pl/magazyn/1,124059,18016369,Ludzie_dobrej_roboty_skrzyknijcie_sie_Rozmowa_z.html, dostęp dnia: 12.12.2016.

⁵⁴⁷ Por. *Bezwarunkowy dochód podstawowy - postulat godny rozważenia*, [w:] „Praktyka Teoretyczna” nr 2 (12) / 2014, www.praktykateoretyczna.pl/PT_nr12_2014_Dochod_podstawowy/00, dostęp dnia: 12.12.2016. O problemie dochodu podstawowego zob. A. Exner, W. Rätz, B. Zenker (red.), *Grundeinkommen. Soziale Sicherheit ohne Arbeit*, wyd. Deuticke, Wiedeń 2007 oraz M. Franzmann (red.), *Bedingungsloses Grundeinkommen als Antwort auf die Krise der Arbeitsgesellschaft*. Velbrück Wissenschaft, Weilerswist 2010, a także G. Werner: *Ein Grund für die Zukunft: das Grundeinkommen*, wyd. Freies Geistesleben, Stuttgart 2007.

⁵⁴⁸ Podobnie o tym problemie pisze J. Rifkin. Por. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 322.

⁵⁴⁹ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 335.

⁵⁵⁰ Por. Tamże.

⁵⁵¹ *Rerum Novarum*, online, <http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm>, dostęp dnia: 12.12.2016.

⁵⁵² Por. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 337.

społecznych, który to system współcześnie jest coraz mniej wydolny. Ryszard Szarfenberg, profesor zajmujący się polityką społeczną podkreśla, że „zwolennicy dochodu podstawowego uważają, że stanowi on dużo skuteczniejszą ochronę przed ubóstwem niż obecny system świadczeń pieniężnych połączony z usługami rynku pracy, a ponadto, że zapewni on ludziom dobro w dzisiejszych czasach bardzo rzadkie i tym cenniejsze – pewność środków utrzymania, bez względu na aktualną sytuację zawodową i rodzinną”⁵⁵³. Dzięki temu również w sytuacji utraty zdolności do pracy, której współczesny pracujący człowiek często się obawia, zachowane zostaje podstawowe bezpieczeństwo finansowe.

Teoria dochodu podstawowego może budzić również zrozumiały sprzeciw, jest socjaldemokratyczna, skierowana do wszystkich bez względu na istniejące różnice. Krytycy obawiają się obniżenia podaży pracy oraz zmniejszenia u niektórych ludzi chęci do pracy⁵⁵⁴. Przeciwnicy wprowadzenia dochodu podstawowego wskazują także na duże koszty wprowadzenia tego rozwiązania w życie oraz na możliwość wywołania inflacji spowodowanej przez powszechne wypłaty gotówki. Jednym z przeciwników bezwarunkowego dochodu podstawowego był John Rawls⁵⁵⁵, który twierdził, że niesprawiedliwe jest rozdawanie pieniędzy wypracowanych przez innych (z zapłaconych podatków) bez sprawdzenia czy na pewno przyczynią się one do wzrostu gospodarczego⁵⁵⁶. Państwo nie posiada własnych pieniędzy, a jedynie środki wypracowane przez jego obywateli i mieszkańców. Zdaniem liberałów krytykujących bezwarunkowy dochód podstawowy niesprawiedliwym, a nawet bardzo krzywdzącym, jest rozdawnictwo cudzych pieniędzy – a własnych państwo nie posiada⁵⁵⁷. Wydaje się zatem, że przeciwnicy dochodu podstawowego obawiają się, że pieniądze wypłacane w jego ramach zostałyby zmarnotrawione i w sposób demoralizujący wpłynęły na ludzi, którzy zamiast wykorzystać otrzymane środki

⁵⁵³ R. Szarfenberg, *Dochód dla każdego! Z Ryszardem Szarfenbergiem o dochodzie podstawowym rozmawia Maciej Szlinder*, [w:] „Praktyka Teoretyczna 2013”, <http://www.praktykateoretyczna.pl/dochod-dla-kazdego-z-ryszardem-szarfenbergiem-o-dochodzie-podstawowym-rozmawia-maciej-szlinder/>, dostęp dnia: 24.11.2016.

⁵⁵⁴ Por. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 336.

⁵⁵⁵ Zob. J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, przeł. M. Panufik, J. Pasek, A. Romaniuk, wyd. PWN, Warszawa 1994, J. Rawls, *Liberalizm polityczny*, przeł. A. Romaniuk, wyd. PWN, Warszawa 1998.

⁵⁵⁶ Por. J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, dz. cyt., s. 401 - 414.

⁵⁵⁷ Por. A. Swift, *Wprowadzenie do filozofii politycznej*, przeł. A. Krzynówek, wyd. WAM, Kraków 2010, s. 39-40, również: s. 141 - 142 – Swift pisze o tzw. „pasażerach na gapę”, którzy chcą korzystać z dóbr, ale nie zamierzają w żaden sposób ich współfinansować, co jest niesprawiedliwe wobec tych, którzy te dobra wypracowują.

finansowe by polepszyć swoją sytuację, biernie oczekiwaliby na kolejne formy opieki i pomocy.

Standing jest w tej kwestii optymistą: „Zdecydowana większość nie chciałaby utrzymywać się tylko z dochodu podstawowego. Chce ona pracować i stymuluje ją możliwość podwyższenia materialnego i społecznego poziomu życia”⁵⁵⁸. Wydaje się, że Standing wierzy, że pieniądze pochodzące z dochodu podstawowego miałyby stanowić dla człowieka pewien środek bezpieczeństwa, który w sytuacji wyjątkowej np. w chwili utraty pracy spełniałby swoje podstawowe zadanie, tzn. pomógł godnie przetrwać trudny moment. W codziennej egzystencji człowieka stanowiłby jedynie dodatek pozwalający na polepszenie swojej sytuacji, ponieważ każdy człowiek pomimo otrzymywania dochodu podstawowego miałby stałe zatrudnienie. Standing, jak widzimy, zakłada tu pozytywną naturę człowieka.

Według Standinga poczucie bezpieczeństwa jakie zapewnia dochód podstawowy nie ma na celu usunięcia niepewności w ogóle. Niepewność pozostanie, ale będzie miała charakter umiarkowany⁵⁵⁹. Dzięki temu człowiek jest w stanie poradzić sobie z ewentualnymi kłopotami, zwłaszcza z utratą pracy, która każdemu może się przytrafić. Dla Standinga właśnie takie poczucie bezpieczeństwa jest „uniwersalną ludzką potrzebą”⁵⁶⁰.

Dochód podstawowy wypłacany każdemu przyniósłby według Standinga jeszcze jeden ważny skutek: dałby ludziom kontrolę nad czasem – a konkretniej – umożliwiłby wolniejsze tempo życia. Człowiek nie byłby zmuszony do podejmowania każdego rodzaju pracy, którą zaoferowano. Dzięki pieniądзом z dochodu podstawowego, które zapewniałyby przeżycie, miałby czas na przemyślenie oferty, poszukanie lepszej, ciekawszej pracy. Standing uważa, że ludzie byłiby nawet skłonni pracować za mniejszą stawkę niż obecnie, ponieważ dochód podstawowy i tak zapewniałby im warunki do życia⁵⁶¹. Dzięki dochodowi podstawowemu ludzie

⁵⁵⁸ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 339.

⁵⁵⁹ Por. Tamże, s. 340.

⁵⁶⁰ Tamże.

⁵⁶¹ Temu twierdzeniu Standinga przeczy to, co stało się w Polsce, kiedy ruszył program 500+ w 2016 roku, którego celem jest wypłacanie rodzicom ubogim 500 zł na każde dziecko oraz wszystkim pozostałym rodzicom niezależnie od ich sytuacji finansowej na każde drugie i następne dziecko. Dyskonty, które z jednej strony zyskały tym sposobem nowych klientów, z drugiej straciły chętnych do pracy. Rodzice wybrali bowiem pracę w domu, niż pracę za niewielkie pieniądze, mimo iż w obu przypadkach otrzymywali by tzw. 500+. Pieniądże z programu potraktowane zostały jako możliwość rezygnacji z pracy zawodowej na rzecz spokojnej pracy w domu dla rodziny, a nie jak chciałby Standing, jako poczucie bezpieczeństwa umożliwiające podjęcie pracy za mniejsze pieniądze. Por. <http://natemat.pl/186833,biedronka-ma-klopot-przez-500-zl-na-dziecko-takiego-efektu-sie-nie->

podejmowałiby, jak dowodzi Standing, bardziej przemyślane decyzje, ponieważ mogliby poświęcić im więcej czasu. Dochód podstawowy nie zlikwiduje jednak chciwości i zachłanności, i nie jest w stanie przeciwdziałać ryzykownym zachowaniom jak np. zaciąganie kredytów przez ludzi, których na to nie stać. Zadaniem bezwarunkowego dochodu jest zapewnienie podstawowego bezpieczeństwa i minimum egzystencjalnego. Trzeba sobie zdawać sprawę z faktu, że nie jest to remedium na wszystkie istniejące problemy.

Standing zakłada, że przy całej niepewności oraz braku poczucia socjalnego i ekonomicznego bezpieczeństwa z jakimi zмага się człowiek, wciąż posiadałby on w sobie dość chęci, by pracować pomimo otrzymywania dochodu podstawowego. Myśliciel zdaje się wierzyć, że człowieka nie opanuje chciwość i lenistwo, ponieważ pragnie on polepszać swój byt. Sennett postrzega kondycję współczesnego człowieka inaczej. W jego opinii człowiek posiada skorodowany charakter, wartości etyczne tracą dla niego na znaczeniu, a tym samym przestają stanowić mocny punkt odniesienia do działania. Ze względu na słabą kondycję wydaje się, że człowiek przyjąłby pieniądze i popadł w bezczynność biorąc, co mu dają, a z czasem żądając więcej⁵⁶².

Wypłacanie wszystkim obywatelom dochodu podstawowego jest jednak pewnym antidotum na sytuację, o której pisze Sennett, czyli na coraz mniejszą ilość miejsc pracy, zabieranej człowiekowi przez maszyny⁵⁶³ – roboty i komputery. Dzięki dochodowi podstawowemu może pojawić się poczucie podstawowego bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego oraz zmniejszyć odczucie niepewności i niestabilności, o których Sennett pisze, że w życiu człowieka stopniowo stają się czymś normalnym⁵⁶⁴. Dochód podstawowy pomagałby również panować nad czasem, którego według Sennetta współczesnemu człowiekowi brakuje zarówno dla samego siebie, jak i dla rodziny. Sennettowskie panowanie nad czasem to nic innego jak

[spodziewali](http://www.pulshr.pl/fmcg/biedronka-ma-klopoty-przez-500-coraz-trudniej-o-pracownikow-siec-podnosi-pensje,36458.html) dostęp dnia: 24.11.2016 lub por. <http://www.pulshr.pl/fmcg/biedronka-ma-klopoty-przez-500-coraz-trudniej-o-pracownikow-siec-podnosi-pensje,36458.html> dostęp dnia: 24.11.2016.

⁵⁶² Jest to problem spotykany w pracy socjalnej. Czasami trudno aktywizować ludzi przyzwyczajonych do otrzymywania pomocy. Por. T. Kamiński, *Etyka pracownika socjalnego*, wyd. Polskie Towarzystwo Pracowników Socjalnych, Częstochowa 2003.

⁵⁶³ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 95-97 oraz por. R. Sennett, *Etyka dobrej roboty*, dz. cyt., s. 58-60.

⁵⁶⁴ Por. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 34-35.

możliwość takiej organizacji czasu pracy, by życie nie ograniczało się do czynności zawodowych⁵⁶⁵.

Sennett nie wspomina o bezwarunkowym dochodzie podstawowym jako o rozwiązaniu problemów współczesnego pracownika. Może czyni to z podobnych powodów z jakich Szwajcarzy latem 2016 roku odrzucili w referendum ideę wypłacania dochodu podstawowego wszystkim swoim obywatelom. Obawiali się podniesienia podatków, napływu nowych obywateli oraz braku pracowników na rynku pracy⁵⁶⁶. Koncepcja dochodu podstawowego niesie ze sobą różnego rodzaju ryzyko i spotyka się z krytyką. Problem ubywających miejsc pracy pozostaje otwarty⁵⁶⁷.

3. Praca społeczna – forma aktywności społecznej

Na współczesnym rynku pracy maleje liczba miejsc pracy, a sennetowskiej dobrej pracy zaczyna coraz bardziej brakować. Jedną z prób rozwiązania tego problemu jest zaangażowanie się ludzi w pracę społeczną, która może przynieść pomoc tym, którzy nie mają pracy lub tkwią w biedzie. Według Sennetta nie jest to propozycja tylko i wyłącznie dla tych, którzy posiadają dobre zaplecze finansowe. Jest to propozycja również dla tych, którzy są biedni, bezradni i samotni. Jak praca społeczna może pomóc w wyjściu z biedy? Sennett tak pisze o tym zjawisku: „Lokalny aktywista musiał – i musi – pobudzić do działania ludzi ubogich, sparaliżowanych przez biedę, czy to imigrantów, czy po prostu przegranych w rynkowej grze. Aby wydobyć ich z pasywności, trzeba koncentrować się na bezpośrednich doświadczeniach, zamiast gadać o złym kapitalizmie”⁵⁶⁸. Przytoczony cytat wskazuje na sedno problemu, czyli na pasywność. Biedny nie widzi możliwości działania. Według Sennetta sama rozmowa o sytuacji osoby pozbawionej pracy i perspektyw nie przyniesie nic dobrego – wręcz przeciwnie – może tylko ugruntować myślenie takiej osoby o sobie, jako o kimś przegranym bez przyszłości. Lokalny

⁵⁶⁵ O panowaniu nad czasem zob. rozdział II podpunkt 2.2 i 2.3 tej pracy.

⁵⁶⁶ Zob. B. Niedziński, *Szwajcarzy odrzucili bezwarunkowy dochód podstawowy. To dopiero początek dyskusji*, [w:] gazetaprawna.pl, <http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/949416,bezwarunkowy-dochod-podstawowy-referendum-szwajcaria-wyniki.html>, dostęp dnia: 24.11.2016.

⁵⁶⁷ Por. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, dz. cyt., s. 328.

⁵⁶⁸ R. Sennett, *Razem. Rytuał, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 77.

aktywista powinien zatem odwołać się do indywidualnych doświadczeń i na ich podstawie pobudzić do aktywności, do działania.

O zaangażowaniu się w pracę społeczną pisze również Rifkin, dla którego sektor niezależny w Stanach Zjednoczonych, w ramach którego działają wolontariaty, jest mediatorem pomiędzy sektorami prywatnym i publicznym⁵⁶⁹. Ten trzeci sektor stanowi dla niego sferę, „w której umowy powiernicze ustępują miejsca więzom wspólnotowym, gdzie ofiarowywanie własnego czasu innym zastępuje sprzedawanie innym swoich usług⁵⁷⁰”, a który działa już na wielu płaszczyznach społecznych: edukacji, opieki zdrowotnej, nauki, obrony praw itd. i rozwija się nadal. W Ameryce istnieje długa historia stowarzyszania się ludzi wokół realizacji konkretnego celu. Na łatwość z jaką Amerykanie stowarzyszają się zwrócił już uwagę Alexis de Tocqueville w książce „O demokracji w Ameryce”, którą napisał w 1831 roku po podróży do Ameryki. Tocqueville pisze: „Niezależnie od wieku, pozycji i poziomu umysłowego Amerykanie nieustannie się stowarzyszają. Mają nie tylko towarzystwa handlowe i przemysłowe, do których należą wszyscy, ale również mnóstwo innych: istnieją stowarzyszenia religijne i moralne, stowarzyszenia o poważnym i błahym charakterze, stowarzyszenia zajmujące się ogólnymi i bardzo szczegółowymi sprawami, stowarzyszenia wielkie i małe. (...) W ten właśnie sposób zakłada się w Ameryce szpitale, więzienia, szkoły”⁵⁷¹.

Z tekstów Tocquevilla wyłania się obraz Amerykanów, którzy od początku istnienia swojego społeczeństwa chętnie jednoczyli się na rzecz potrzebujących. To demokratyczny duch równości i wolności zastosowany w praktyce społecznego życia. Sennett opisując swoje doświadczenia związane z pracą społeczną i socjalną również odwołuje się do tak rozumianej aktywności amerykańskiego społeczeństwa⁵⁷². Rifkin, pomimo iż zauważa zaangażowanie się Amerykanów w działalność społeczną, daje dodatkowe wskazówki jak jeszcze bardziej zaktywizować społeczeństwo. Chce, aby oprócz ulg podatkowych w postaci odliczeń od podatków kwot przeznaczanych na cele charytatywne istniało coś, co nazywa „ukrytą płacą”, która polega na tym, że każdy wolontariusz mógłby wyliczyć sobie liczbę godzin, które spędził na

⁵⁶⁹ Por. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, dz. cyt., s. 303.

⁵⁷⁰ Tamże, s. 301.

⁵⁷¹ A. De Tocqueville, *O demokracji w Ameryce*, przeł. M. Król, wyd. PIW, Warszawa 1976, s. 334.

⁵⁷² Por. R. Sennett, *Razem. Rytuał, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 73-79.

wolontariacie i z tego tytułu uzyskać „podstawę do zwolnienia z części podatku”⁵⁷³. Wydaje się, że rozwiązanie Rifkina pod postacią ukrytej płacy miałooby dwojaki skutek: zachęcałoby ludzi do jeszcze większego angażowania się w wolontariat, a z drugiej strony mogłoby się stać dodatkową możliwością pozyskania pieniędzy. Do takiego rozwiązania można mieć jednak poważne zastrzeżenie: trzeba być płatnikiem podatku (czyli trzeba mieć pracę), aby skorzystać na odliczeniu od podatku ukrytej płacy. Ukryta płaca nie przyczynia się zatem bezpośrednio do zwiększenia miejsc pracy, ponieważ skorzystać z niej mogą tylko pracujący i tylko dla nich jest zachętą do charytatywnej pracy na rzecz innych i wspólnoty. Nie jest to propozycja dla bezrobotnych, którzy nie mają żadnych dochodów.

Inną propozycją Rifkina jest płaca socjalna za pracę społeczną. Według niego „płaca socjalna – zamiast zasiłku – dla milionów ubogich Amerykanów, jako wynagrodzenie za ich pracę dla sektora społecznego, może pomóc nie tylko tym ludziom, ale również wspólnotom, którym ich praca będzie służyć”⁵⁷⁴. Propozycja Rifkina polega na tym, aby osoby, które nie mają pracy nie pobierały zasiłków, ale były zaangażowane w pracę społeczną, za którą otrzymywałyby płacę socjalną. W ten sposób trzeci sektor zostałby jeszcze bardziej zaktywizowany, a praca ludzi do niego należących przyniosłaby wymierny zysk wspólnotom, na rzecz których by pracowali. Jest to bardzo ciekawa propozycja, ponieważ człowiek otrzymujący taką płacę nie czuje się bezrobotny i nie dotyczą go negatywne skutki bezrobocia⁵⁷⁵.

Chociaż Sennett wielokrotnie pozytywnie wypowiada się o pracy wolontariuszy i wszelakich stowarzyszeń wyraża również swoje obawy: „Społeczni konserwatyści i ich marzenia o zastąpieniu państwa socjalnego lokalnym wolontariatem nie wytrzymują (...) zderzenia z realiami gospodarczymi. Gdy pieniądze wypływają ze wspólnoty, coraz trudniejsze staje się przekonanie ludzi do pracy wolontariackiej”⁵⁷⁶. Według Sennetta po dłuższym czasie aktywności na danym terenie grupie wolontariuszy coraz trudniej jest im znaleźć sponsorów dla swojej działalności charytatywnej. Myśliciel wskazuje przy tym, że w społecznościach lokalnych jest coraz mniej pieniędzy, ponieważ coraz więcej ludzi nie ma dobrej pracy, nie ma nawet w ogóle pracy, coraz trudniej jest zatem rozwijać wolontariat,

⁵⁷³ J. Rifkin, *Koniec pracy, Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, dz. cyt., s. 319.

⁵⁷⁴ Tamże, s. 321.

⁵⁷⁵ Odnośnie skutków bezrobocia zob. M. Seweryński, J. Wojtyła (red.), *Społeczne aspekty bezrobocia: skutki i przeciwdziałanie*, wyd. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2002.

⁵⁷⁶ R. Sennett, *Razem. Rytuał, zalety i zasady współpracy*, dz. cyt., s. 327.

gdyż ten opiera się na darowiznach. Działalność w wolontariacie przynosi jeszcze kilka znanych powszechnie skutków: wolontariusze uczą się w nim jak pracować, uczą się współpracy z innymi, a czasami nawet zdobywają swoje pierwsze doświadczenia zawodowe. Dodatkowo uczą się czegoś, co wydaje się być bezcenne: pracy, która ma charakter pomocy wynikającej z potrzeby serca.

4. Turkusowe firmy – wyraz zaufania społecznego

Jednym z ciekawszych rozwiązań mających na celu poprawę sytuacji współczesnych pracowników oraz polepszenie warunków pracy jest wprowadzenie do firmy zasad tzw. turkusowej organizacji pracy. Pojęcie kolorowych firm wprowadza Frederic Laloux przy opisie różnych rodzajów organizacji pracy. „Kolorowe firmy”⁵⁷⁷ to: firma czerwona, w której władza jest całkowicie scentralizowana (np. gangi, mafie); bursztynowa, która charakteryzuje się hierarchizacją oraz rygorystycznymi procedurami (np. wojsko, szkolnictwo, kościoły); pomarańczowa, w której zarządza się poprzez wyznaczanie celów w postaci pokonania konkurencji i osiągnięcia jak największego zysku (np. korporacje czy społeczne szkolnictwo); zielona, której struktura przypomina piramidę, skupioną na tym, żeby motywować pracowników do pracy przez skupianie się wokół wspólnych wartości (np. rodzina – która jest metaforą takiej firmy); i w końcu turkusowa, której organizacja jest w pełni elastyczna⁵⁷⁸.

Turkusowa organizacja pracy w firmie charakteryzuje się wprowadzeniem kilku głównych zasad⁵⁷⁹. Pierwsza z nich mówi o tym, że jej członkowie nie mają żadnych stanowisk, a co za tym idzie, nie ma działów ani hierarchii. Pracownicy nie spotykają się na naradach zwoływanych z góry przez szefów – do spotkania dochodzi dopiero wtedy, kiedy pojawi się potrzeba wyjaśnienia jakiegoś problemu. Ponieważ w firmie nie ma szefów, o tym w jakiej kolejności będą realizowane projekty

⁵⁷⁷ Zob. F. Laloux, *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, przeł. M. Konieczniak, wyd. Studio EMKA, Warszawa 2015. Zob. też A. J. Blikle, *Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu*, wyd. Helion, Gliwice 2016.

⁵⁷⁸ Zob. F. Laloux, *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, dz. cyt., lub Malwina Użarowska, *Turkusowe firmy przyszłości*, [w:] <http://www.uwazamrze.pl/arttykul/1123417/turkusowe-firmy-przyszlosci>, dostęp dnia: 12.12.2016.

⁵⁷⁹ Por. M. Stachura (wywiad z A. J. Blikle), *Turkusowe firmy*, [w:] „Sens w pracy”, wydanie specjalne NR 6/2016, s. 26-29.

wnaturalny sposób decydują sami pracownicy. Brak tytułów i związanych z nimi stanowisk powoduje również, że zakres obowiązków każdego pracownika jest zmienny i dostosowuje się do bieżących potrzeb firmy. Również o wysokości zarobków decydują sami pracownicy, co powoduje, że nie ma między nimi znaczących różnic, a wypracowany ewentualny dodatkowy zysk jest dzielony po równo. Rządzi zasada zaufania i współpracy.

Wydaje się, że cała organizacja pracy w turkusowych firmach opiera się na założeniu, że podstawowym celem w życiu człowieka nie jest osiągnięcie materialnych korzyści, tylko dążenie do dobrego życia rozumianego jako życie uczciwe i dostatnie. Dla Sennetta dobra praca jest swego rodzaju gwarantem dobrego życia, bo dzięki niej można osiągnąć stabilizację finansową, zrealizować swoje cele, marzenia, plany, mieć czas – na budowanie relacji, na założenie rodziny, na odpoczynek, hobby. Dobre życie to takie, w którym człowiek doświadcza szacunku, umacnia swój charakter i zapełnia swoje życie narracją, dzięki której zawsze może być sobą. Wraz z realizacją celu jakim jest dobre życie przy pomocy turkusowej organizacji pracy ewentualne korzyści finansowe zostaną osiągnięte niejako przy okazji. Wszyscy pracownicy bowiem zgodnie współpracują realizując swój cel – dobre życie – wspierając jednocześnie rozwój (nie tylko finansowy) firmy. Koncepcja turkusowych firm wydaje się zakładać u swojego źródła optymistyczną wizję człowieka: uczciwego, solidarnego, rzetelnego, sumiennego itd. Co więcej założone jest również, że każdy dąży do dobrego życia, które rozumiane jest tak samo.

W turkusowych firmach nie istnieje również zjawisko, które Sennett nazywa nieczytelnością pracy⁵⁸⁰. Każdy pracownik posiada dostęp do wszystkich informacji o firmie (włącznie z finansami), dzięki czemu zna cele i poszczególne etapy swojej pracy. W turkusowej firmie panują również określone zasady zachowania, które opierają się na wspólnie zaakceptowanych wartościach, dzięki czemu są przez wszystkich przestrzegane.

Przedstawione zasady turkusowej organizacji pracy wskazują jedynie na pewne ramy, w obrębie których poszczególne turkusowe firmy mogą się różnić. Andrzej Jacek Blikle tak mówi o tym: „To bardzo ciekawe, że Laloux wybrał właśnie turkusowy kolor na opis nowego modelu pracy. Każdy turkus jest inny, a po rozcięciu

⁵⁸⁰ Por. R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, dz. cyt., s. 81 - 98.

kamienia na dwie połówki także one się od siebie różnią”⁵⁸¹. Ważne jest jedynie to, że w tego rodzaju firmach pracownicy czują się wolni i szczęśliwi, mogą wykorzystywać swoje talenty i pracować kreatywnie. Nikt nie mówi, co trzeba robić i w jakiej kolejności, nikt nie narzuca zadań do wykonania. Dzięki temu, że znane są cele i realizowane są projekty w firmie, które pracownicy sami tworzą, każdy wie, co ma robić. To poczucie wolności powoduje, że człowiek czuje się w pracy spełniony, dzięki czemu nie istnieje problem z opisywaną przez Sennetta motywacją do pracy. Motywacją do pracy w turkusowej firmie jest wspomniana już chęć dobrego życia, którą realizuje się pracując właśnie w takiej firmie.

Problematyczny wydaje się jednak fakt, że cała struktura i organizacja pracy w turkusowych firmach opiera się na wzajemnym zaufaniu, braniu odpowiedzialności⁵⁸² za to, co się robi oraz na otwarciu się na współpracę. Współczesny człowiek, wedle diagnozy Sennetta, ma problem właśnie z zaufaniem, odpowiedzialnością oraz tworzeniem i współdziałaniem we wspólnocie. Jego kondycja, tak jak ją widzi Sennett, oraz charakter nie są w stanie udźwignąć ciężaru pracy w turkusowych firmach. Charakter sennettowskiego człowieka jest skorodowany, a on sam nie potrafi we właściwy sposób ukierunkować swojego działania. W turkusowej firmie tylko ten, kto wie co jest dobre, kto ma świadomość tego, co chce osiągnąć, potrafi współpracować i może efektywnie pracować bez nadzoru darzony zaufaniem przez innych współpracowników. Mając na uwadze stan kondycji współczesnego człowieka, który pokazuje Sennett, wydaje się, że turkusowe firmy stanowią zbyt duże wyzwanie dla skorodowanego ludzkiego charakteru. Jedynie poprawa ludzkiej kondycji mogłaby umożliwić wprowadzenie zasad pracy turkusowej firmy na szerszą skalę.

5. Humanizacja pracy

W swoich analizach Richard Sennett nie wspomina wprawdzie o kwestii nauczania przedmiotów humanistycznych w szkołach i ich znaczeniu dla

⁵⁸¹ M. Stachura, *Turkusowe firmy*, dz. cyt., s. 26.

⁵⁸² Wydaje się, że w turkusowych firmach zanika problem z opisywaną przez Sennetta zwierzchnością, ponieważ nie istnieją szefowie, którzy mieliby być zwierzchnikami, pozostaje jednak wiele innych problemów min. problem organizacji i koordynacji pracy, czy odpowiedzialności za efekty i szkody.

funkcjonowania rynku pracy, wydaje się jednak, że dla poprawy kondycji i charakteru pracującego człowieka humanistyka ma ogromne znaczenie. Jak pokazuje Martha C. Nussbaum świat nastawiony na materialny zysk nie kształci humanistów, ponieważ uważa, że nie są mu oni potrzebni. Obecnie wielu ministrów edukacji na świecie odpowiadając na potrzeby rynku proponuje, by uczyć młodych ludzi konkretnych zawodów po to, by w przyszłości mogli stać się efektywnymi pracownikami. Takie podejście odpowiada kapitalistycznym gospodarkom nastawionym na materialny zysk. Standing pisze: „Według włoskiego premiera Silvia Berlusconi, wszyscy studenci powinni wiedzieć, iż najważniejsze są «trzy i» – *inglese, internet, impresa* (angielski, internet, przedsiębiorczość). Zamiast opowiadać o kulturze czy historii, dzieci trzeba uczyć, jak być sprawnym konsumentem i pracownikiem”⁵⁸³. W ten sposób według Standinga przygotowuje się nową kadrę do bycia sprawnymi pracownikami oraz konsumentami. Z takim podejściem do nauczania przyszłych obywateli nie zgadza się Martha C. Nussbaum.

Według Nussbaum edukacja młodych ludzi nastawiona jest na to, by danemu krajowi przynieść jak najwyższy wzrost gospodarczy⁵⁸⁴. Głównym celem współczesnej edukacji nie jest jej zdaniem nauczanie dzieci oraz młodzieży samodzielnego i krytycznego myślenia, tylko przyuczenie ich do konkretnego zawodu, by w przyszłości budowali potęgę gospodarczą swojego kraju. Nussbaum uważa, że wiedza historyczna, a w zasadzie każda wiedza humanistyczna mogą doprowadzić do „krytycznego myślenia na temat klas, ras czy płci, na temat tego, czy zagraniczne inwestycje naprawdę przynoszą korzyść ubogim mieszkańcom terenów wiejskich i czy demokracja może przetrwać, kiedy pod względem podstawowych szans życiowych utrzymują się tak wielkie nierówności”⁵⁸⁵. Wiedza humanistyczna w takim ujęciu może stanowić swoiste zagrożenie dla państw, których celem jest szybki rozwój gospodarczy, ponieważ myślenie krytyczne powoduje stawianie niewygodnych pytań. Państwo zorientowane na wzrost gospodarczy nie potrzebuje ludzi krytycznie myślących, tylko posłusznych pracowników, wykonujących polecenia.

Nussbaum uważa, że w ten sposób kraje opierające się na takim modelu edukacji pozbawią się w przyszłości nie tylko krytycznie myślących pracowników, ale także obywateli wychowanych do życia w demokracji. Demokracja wymaga od

⁵⁸³ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, dz. cyt., s. 155 - 156.

⁵⁸⁴ Por. M. C. Nussbaum, *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, dz. cyt., s. 33.

⁵⁸⁵ Tamże, s. 37.

swoich obywateli samodzielnego podejmowania decyzji np. podczas wyborów. Jeśli od najmłodszych lat nie będzie się uczyć dzieci dokonywania samodzielných wyborów, nie będą potrafiły tego robić również jako dorośli ludzie. Pozbawienie ludzi młodych wiedzy humanistycznej odbędzie się także z niekorzyścią dla nich samych. Według Nussbaum „prawo do udziału w podejmowaniu decyzji wpływających na nasze funkcjonowanie jest niezbywalnym elementem godnego życia”⁵⁸⁶. Zagrożona będzie więc nie tylko sama demokracja, ale również umiejętność godnego życia jej obywateli.

Rozwiązaniem tej sytuacji jest dla Nussbaum proponowany przez nią paradygmat rozwoju człowieka, który promuje demokrację stawiającą „na poczesnym miejscu fundamentalne prawa, których nie może odebrać jednostce kaprys większości”⁵⁸⁷. Tymi fundamentalnymi prawami są m. in.: wolność słowa, zrzeszania się, kultu religijnego, edukacji i zdrowia. Państwo powinno pomóc młodym pokoleniom nabywać umiejętności niezbędne do tego, by w przyszłości potrafili respektować te prawa i również je realizować. Do tego konieczna jest jednak edukacja humanistyczna, ponieważ to ona stanowi zaczyn krytycznego myślenia. Według Nussbaum „jeśli nie będziemy podkreślać fundamentalnego znaczenia nauk humanistycznych i sztuk, one z czasem znikną, ponieważ nie generują finansowych zysków. Robią jednak coś o wiele bardziej cennego: kształtują świat, w którym warto żyć, osoby, które w innych dostrzegają pełnych ludzi wraz z ich własnymi przemyśleniami i odczuciami zasługującymi na szacunek i zrozumienie. Wreszcie kształtują państwa zdolne do pokonania strachu i podejrzliwości oraz zastąpienia ich racjonalną, opartą na wzajemnym zrozumieniu debatą”⁵⁸⁸. Nauki humanistyczne nie generują zysków tak, jak nauki ścisłe, są jednak nieodzowne do tego, by budować społeczeństwo, w którym warto żyć.

Świat nastawiony na wąsko rozumiany materialny zysk ma zatem nie tylko negatywny wpływ na samego człowieka jak to opisuje Sennett. Nastawianie tylko i wyłącznie na wzrost gospodarczy powoduje zmiany w systemie edukacji, od którego żąda się spełnienia wymagań rynku. Brak humanistycznej edukacji powoduje według Nussbaum, że człowiek nie umie krytycznie myśleć, podejmować samodzielných decyzji, a to są właśnie umiejętności niezbędne w demokratycznym państwie.

⁵⁸⁶ Tamże, s. 41.

⁵⁸⁷ Tamże.

⁵⁸⁸ Tamże, s.162.

Nussbaum przestrzega, że jeśli od najmłodszych lat nie będzie się uczyć ludzi krytycznego myślenia, świat zapełni się chciwymi i mechanicznie wyuczonymi ludźmi nastawionymi na materialny zysk⁵⁸⁹. Według Sennetta taki świat będzie pełen nierówności, pozbawiony szacunku do drugiego człowieka, przez co utrwali się zdiagnozowana przez niego korozja charakteru.

Przestroga Nussbaum o odchodzeniu w edukacji od nauk humanistycznych ma ogromne znaczenie dla każdego człowieka. Każdemu powinno zależeć, aby edukacja przyszłych pokoleń gwarantowała w przyszłości swobodę korzystania ze wszystkich należnych praw, by światem nie rządziła chęć materialnego zysku, tylko idea poszanowania praw innych, by człowiek nie był podporządkowany zasadom rynku, ale tym rynkiem świadomie kierował i zarządzał. Sennett wydaje się być w tym całkowicie zgodny z Nussbaum.

Uzależnienie świata pracy od naczelnej zasady kapitalizmu, którą jest maksymalizacja materialnego zysku i minimalizacja nakładów i kosztów, uczynienie zysku głównym punktem odniesienia dla wszelkich działań człowieka i jego oceny doprowadziło do sytuacji, w której człowiek został podporządkowany pracy. Dawniej praca, jak pisał Tischner, pomagała człowiekowi zakorzenić się w świecie i budować własny dom we współpracy z innymi ludźmi i z otaczającym światem; była to tzw. praca „dla” – dla siebie i dla innych. Człowiek dzięki pracy powinien realizować się zawodowo, rozwijać swoje życie prywatne, budować trwałe podstawy swojego życia korzystając ze swojego wykształcenia i umiejętności. Zasady, w oparciu o które funkcjonuje współczesny kapitalizm, tak jak diagnozuje to Sennett, przeszkadzają, a nawet uniemożliwiają takie działania. Wszechobecna niepewność i wymóg elastyczności dla człowieka – pracownika stanowi wyzwanie, które męczy.

Jak dotąd nie udało się opracować optymalnego rozwiązania opisywanej przez Sennetta sytuacji. Każde proponowane wyjście: Karta prekariatu, bezwarunkowy dochód podstawowy, praca społeczna, czy turkusowe firmy wydają się być rozwiązaniem dobrym, ale o charakterze lekko utopijnym lub mocno socjalistycznym. W skali mikro dochód podstawowy wydaje się funkcjonować w miarę dobrze, ale

⁵⁸⁹ Por. Tamże.

wymaga to od człowieka świadomości etycznej. Nie wiadomo jak efektywnie polepszyć kondycję człowieka tak, by był on w stanie powszechnie prawidłowo korzystać z bezwarunkowego dochodu podstawowego.

Dodatkowo, jak pisze Nussbaum, dla materialnego zysku przyszłe pokolenia nie są kształcone w zakresie nauk humanistycznych, które uczą krytycznego, samodzielnego myślenia. Jest to działanie pozbawione głębokiej refleksji, ponieważ tylko ludzie nauczeni podejmowania samodzielnych decyzji i ponoszenia ich konsekwencji są w stanie zapewnić sobie i innym życie w świecie szacunku, respektowania praw, czyli w świecie realizującym zasady i wartości demokracji. Tylko w takim świecie człowiek będzie miał szanse zapewnić sobie i innym sennettowską dobrą pracę, ponieważ nie będzie nastawiony tylko na materialnie rozumiany zysk.

Wydaje się, że człowiek wpadł w szczególnie rodzaju pułapkę pracy, z której nie ma możliwości szybkiej ucieczki. Pułapka ta polega na tym, że człowiek chcąc ułatwić sobie pracę sprawił, że ma jej coraz mniej, a jeśli ją ma, to w wielu przypadkach nie daje mu ona poczucia bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego. Co więcej, na horyzoncie nie pojawia się żadne kompleksowe rozwiązanie, które mogłoby sprawić, że pracy w przyszłości będzie więcej i że będzie to dobra (w rozumieniu sennettowskim) praca. Diagnoza Sennetta dotycząca złej (a przynajmniej słabej i pogarszającej się) kondycji człowieka oraz jego sytuacji w świecie pracy, ukazuje człowieka jako pracownika podporządkowanego zasadom rynku i materialnego zysku, który nie ma siły, by skutecznie walczyć o poprawę swojego losu. Na domiar złego nie wiadomo jakiego rodzaju działania mogłyby przynieść realną poprawę. Jeśli jednak nic nie ulegnie zmianie, sennettowskiej dobrej pracy będzie coraz mniej. Sennett stawia diagnozę i nie pokazuje jak otworzyć przed człowiekiem perspektywę dobrej pracy, jak skutecznie zmienić zasady rządzące współczesnym rynkiem pracy.

Zakończenie

Dobra praca postulowana przez Richarda Sennetta okazuje się dla człowieka trudna do zdobycia z wielu powodów, które zostały poddane analizie w poszczególnych rozdziałach. Koncepcja człowieka przyjmowana przez Sennetta jest z ducha arystotelesowska; widoczne jest to szczególnie w teorii charakteru. Wprawdzie nie znajdziemy bezpośrednich odwołań do myśli Arystotelesa, w ich miejsce pojawiają się nawiązania i szereg podobieństw do ujęć Hannah Arendt i Alasdaira MacIntyre'a, dla których filozofia Stagiryty stanowi ważny punkt odniesienia.

Analiza koncepcji pracy i przede wszystkim dobrej pracy w ujęciu Sennetta uzupełniona została analizami innych myślicieli. Umożliwiło to poszerzenie i pogłębienie analizy przedmiotowej, jak również pozwoliło na ukazanie myśli Sennetta w szerszym kontekście oraz uwidocznienie podobieństw omawianej koncepcji do innych autorów piszących o kwestii pracy.

W pierwszym rozdziale problematyka dobrej pracy zogniskowana została wokół kondycji współczesnego człowieka, który ujmowany jest przede wszystkim jako człowiek pracy. Jej centrum stanowi charakter, który według Sennetta ulega korozji, czyli stopniowej deformacji i degradacji ze względu na zmiany jakie zaszły we współczesnym świecie i pojawienie się powszechnej elastyczności. Budowa charakteru polega na tworzeniu siebie samego, na pisaniu narracji własnego życia. Może się to odbywać jedynie we wspólnocie, w gronie innych ludzi. Bez drugiego człowiek nie jest w stanie kształtować własnego charakteru. Problem, tak jak ujmuje go Sennett, polega na tym, że człowiek staje przed koniecznością budowania spójnej historii własnego życia z kolażu różnorodnych doświadczeń, które straciły wspólny fundament na skutek zmian jakie zaszły we współczesnym kapitalizmie. Elastyczność, *reengineering*, globalizacja, automatyzacja, komputeryzacja, oszczędna produkcja oraz *just in time*, a w szczególności zmienność i niestabilność to zasady, którymi rządzi się współczesny kapitalistyczny świat. Co więcej zasady te przenikają i reorganizują większość dziedzin ludzkiego życia, a w szczególności pracę, przez co kształtowanie charakteru, czyli budowanie wyraźnej tożsamości, jest w świecie przepełnionym niepewnością coraz trudniejsze. Współczesny człowiek nieustannie

konfrontowany jest ze zmianami, które są tak częste, że nie ma czasu na przyzwyczajenie się do zmienionej sytuacji. W efekcie pojawia się lęk i utrata pewności pod każdym względem, a charakter ulega korozji. Sennett nie wspomina o roli religii i wymiaru duchowego w kształtowaniu charakteru oraz budowaniu tożsamości.

Do korozji charakteru przyczyniły się nie tylko zasady rządzące w świecie współczesnego kapitalizmu, ale również zmniejszenie ilości pracy, która może być nazywana dobrą pracą. Kapitalistyczny świat sam będąc elastycznym wymaga również od człowieka daleko posuniętej elastyczności. Bycie elastycznym powoduje, że człowiek traci poczucie pewności i bezpieczeństwa. Elastyczność wymagana jest od pracowników, rodziców, uczniów, itd. Każdy stale powinien dostosowywać się do wciąż zmieniających się wymagań – to sedno nowego kapitalizmu jak nazywa go Sennett. Tym samym zanikają właściwe warunki do budowy silnego charakteru – czyli pewnego stopnia stabilność i przewidywalność. Wnioski z analiz pokazują, że w świecie wymagającym elastyczności łatwiej żyje się tym, którzy poddają się zmianom i dryfują bez zwracania uwagi na korozję charakteru. Człowiek dryfujący, ze skorodowanym charakterem nie napisze historii swojego życia, jego narracja będzie nieciągła, a destrukcja charakteru (czyli korozja) będzie postępować. Sytuacja wydaje się być bez wyjścia, nowy kapitalizm wydaje się być wszechobecny, zmiany są zbyt częste, a człowieka przed nimi nie chroni uczucie sympatii, ponieważ również okazuje się nietrwałe. O roli religii i wiary w życiu człowieka Sennett nie wspomina.

Człowiek o słabym, skorodowanym charakterze nie potrafi zbudować trwałych relacji. Dotyczy to przede wszystkim budowania wspólnoty jako takiej oraz tworzenia relacji pomiędzy pracownikiem i rodziną oraz współpracownikami. W obliczu ciągłych zmian, relacje człowieka, zarówno w domu jak i w pracy, przestały być oparte na zaufaniu, którego nabywanie wymaga czasu i na bazie którego powinny być tworzone więzi międzyludzkie. Co więcej, w sferę publiczną, według Sennetta wkroczyło to, co intymne, prywatne i zaczęło odgrywać ważną rolę. Wszechobecna intymność powoduje, że ludzie skupiają się tylko na tym, co jest im osobiście (prywatnie) znane. Skupienie na intymności powoduje zamknięcie się na nowych ludzi. W ten sposób pojawia się człowiek, od którego wymagana jest z jednej strony elastyczność oznaczająca między innymi konieczność konfrontacji z tym co nowe, a z drugiej strony ten sam człowiek odnajduje się tylko w tym, co intymne. Wydaje się to być w pewnym stopniu paradoksalne, ponieważ elastyczny człowiek pozostaje

zamknięty na drugiego i skazany na samotność, którą trudno mu przezwyciężyć, a jednocześnie zmiana niosąca ze sobą to, co nowe jest czymś normalnym. Charakter koroduje, ludzka kondycja jest coraz słabsza. Sennett nie znajduje wyjścia z sytuacji, w jakiej znalazł się współcześnie człowiek.

Rozdział drugi poświęcony został analizie rozumienia pracy jako czynności ludzkiej. Sennett podobnie jak Hannah Arendt uznaje ludzką pracę jako jedną z form *vita activa*, na którą składają się czynności takie jak: działanie, praca, wytwarzanie, mowa, myślenie i wola. Sennett nie stosuje jednak radykalnego podziału proponowanego przez Arendt, ponieważ jego koncepcja ujmuje je całościowo. Praca wymaga myślenia, praca jest wytwarzaniem oraz działaniem.

Wszystkie wyżej wymienione czynności muszą się rozgrywać w jakimś miejscu. Sennett okazuje się wiernym uczniem Hannah Arendt, ale podobnie jak w przypadku wyróżnianych przez Arendt czynności, jego ujęcie jest całościowe, bez jednoznacznego oddzielania poszczególnych sfer. Wszystko w jego ujęciu rozgrywa się w sferze prywatnej i publicznej rozumianych jako mocno ze sobą powiązane i częściowo wymieszane. Widać wyraźnie, że Sennett ujmuje człowieka jako jedność (całościowo). Każda czynność człowieka jest zarówno jego prywatną, jak i publiczną sprawą. W tym miejscu należy podkreślić, że Sennett podobnie jak Arendt uważa, że w ciągu minionych wieków sfera prywatna została wchłonięta przez sferę publiczną. Sennett przypisuje sferze prywatnej intymny charakter co oznacza, że człowiek formuje swoją samoocenę i zyskuje szacunek oraz tożsamość na podstawie tego, co dzieje się w jego sferze prywatnej. W ten sposób wszystkie czynności, które wykonuje człowiek, w tym praca dawniej zaliczana do sfery prywatnej, a obecnie element sfery publicznej, nabierają intymnego charakteru. Taka sytuacja powoduje, że wszystko co dzieje się w życiu człowieka oddziałuje na jego życie wewnętrzne i ma znaczący wpływ na samoocenę dokonywaną przez człowieka, jak również jego postrzeganie przez innych ludzi. Dzieje się tak również w przypadku pracy – jeśli człowiek zarabia mało, pracuje na mało prestiżowym stanowisku lub ma nieciekawą, mało płatną pracę bardzo często ocenia siebie nisko, a nawet negatywnie.

W swoich analizach Sennett wiele uwagi poświęca zasadom, które rządzą pracą rozumianą jako działanie. Normy etyki pracy, bo o nich tu mowa, paradoksalnie mimo że ich zadaniem jest odpowiedź na pytanie jak powinna wyglądać dobra praca, wydają się nie przychodzić człowiekowi z pomocą w jego codziennej pracy. Człowiek, o którym należy pamiętać, że ma słaby charakter, często nie jest w stanie sprostać

wymaganiom stawianym przez etykę pracy. Spowodowane jest to z jednej strony utratą pewności siebie (efekt korozji charakteru) oraz malejących zdolności do współpracy na skutek zamknięcia na innego człowieka i jednoczesnego wymogu elastyczności. Współpraca, która dla Sennetta jest sednem dobrej pracy, jest dla człowieka coraz trudniejsza ze względu na opisane powyżej problemy. W wyniku ciągłych przemian i konieczności nieustannego dostosowywania się do nowych i szybko zmieniających się wymagań, człowiek stoi przed kolejnym problemem, który dotyczy umiejętności. Zjawisko fragmentaryzacji polega na tym, że poszukiwane na rynku pracy umiejętności to wycinki, które nie tworzą spójnej całości. Pracownik w sfragmentaryzowanym świecie wykonuje tylko jeden element, który następnie przekazywany jest do kolejnego pracownika. Fragmentaryzacja powoduje, że człowiek ma kłopoty ze zrozumieniem swojej pracy i świata, który go otacza, traci umiejętność całościowego ujmowania problemów oraz analizowania ich w szerszym kontekście. Nie jest to jednak alienacja w rozumieniu Karola Marksa. Analiza pism Sennetta pokazuje, że etyka pracy boryka się z zadaniem pełnej ochrony współczesnego człowieka pracy, dominuje kapitalistyczna, neoliberalna zasada maksymalizacji zysku, a człowiek jest jej podporządkowany, co Sennett jednoznacznie ocenia negatywnie.

W rozdziale trzecim został omówiony problem dobrej pracy. Dla Sennetta praca jest dobra wówczas, gdy przynosi wielorakie korzyści człowiekowi pracującemu, a pośrednio również całemu społeczeństwu. Dobra praca pozwala człowiekowi na ustabilizowanie swojego życia, planowanie przyszłości, stanowi pewne źródło przewidywalnych dochodów, a tym samym pozwala człowiekowi na dobre życie, tak jak człowiek je rozumie. Taka była praca średniowiecznego mistrza. Taką pracę postulował Leon XIII. W świecie kapitalizmu, który jest pełen niestabilności i niepewności bardzo trudno znaleźć dobrą pracę tak jak rozumie ją Sennett. Wiele współczesnych form zatrudnienia, które są coraz bardziej popularne wśród pracodawców, nie posiadają cech dobrej pracy.

Jednym z warunków dobrej pracy jest szacunek, który powinien być zawsze obecny w przestrzeni relacji międzyludzkich. Brak szacunku powoduje, że ludzie zaczynają się nienawidzić z powodu istniejących nierówności, które są naturalne w świecie pracy (różne kompetencje, zadania, hierarchia itp.). Brak szacunku szczególnie odczuwany jest, gdy pojawiają się innego rodzaju nierówności, nie tylko nierówności dotyczące talentu, lecz związane z kolorem skóry, poziomem zamożności,

lub fizycznego wyglądu. Brak szacunku powoduje, że wszystkie wspomniane nierówności urastają do rangi niepokonalnych różnic i mogą bardzo szybko stać się przyczyną nienawiści oraz zawiści. Prowadzi to z kolei do niebezpiecznych zachowań. Szacunek jest wartością relacyjną: człowiek powinien szanować drugiego i również być przez niego szanowanym. Szacunek jest dla Sennetta jedną z najważniejszych relacji, ponieważ szacunek to uznanie wartości drugiego człowieka bez względu na istniejące pomiędzy ludźmi nierówności.

Podstawę dobrej pracy w rozumieniu Sennetta tworzy również rutyna. Nie chodzi jednak o bezmyślnie powtarzane czynności, ale o rutynę rozumianą jako sprawność działania, dzięki której człowiek może budować swój charakter i pogłębiać rozumienie swojej pracy. Taka rutyna stanowi o jakości wykonywanej pracy oraz pomaga człowiekowi zakorzeniać się w świecie. Dzięki temu kształtowany jest charakter, a człowiek staje się bardziej pewny siebie. W dzisiejszych czasach, czasach zmiennych wymagań i niestabilnych warunków, człowiekowi coraz częściej brakuje czasu, by uzyskać taką biegłość w wykonywanych czynnościach podczas pracy, by można było mówić o tak rozumianej rutynie i powiązanim z nią zrozumieniu wykonywanej pracy. Po raz kolejny uwidacznia się, że niestabilność i zmienność zbyt daleko posunięta przyczyniają się do korozji ludzkiego charakteru i powodują, że praca coraz częściej nie posiada cech dobrej pracy.

Kolejny rozdział pracy dotyczył pytania kim jest dobry pracownik. Wzorem dobrego pracownika jest dla Sennetta średniowieczny fachowiec, który posiada cechy wspólne z *animal laborans*. Po raz kolejny w myśli Sennetta pojawia się nawiązanie do koncepcji Hannah Arendt. Dla Arendt człowiek twórca (*homo faber*) ma przewagę i większe znaczenie niż człowiek pracujący (*animal laborans*). Sennett uważa, że jest inaczej: to *animal laborans* powinien być przewodnikiem dla *homo faber*, ponieważ to on rozumie swoją pracę i dobra, które wytwarza. Nie oznacza to jednak, że amerykański myśliciel uważa *animal laborans* za kogoś bardziej wartościowego. *Animal laborans* jest podobny do fachowca, czyli dobrego pracownika, którego życie również polega na codziennym trudzie, ćwiczeniu swoich umiejętności i wykonywaniu dobrej pracy.

Problem polega na tym, że fachowcy są dziś potrzebni coraz rzadziej i dla wąskiej grupy ludzi. Ich kształcenie zabiera zbyt dużo czasu i jest kosztowne. Roboty oraz komputery pozwalają na natychmiastową, szybką, masową produkcję, dostępną rzeszom ludzi. Człowiek coraz rzadziej wykonuje ciężką fizyczną pracę – zastąpiły go

w niej komputery i maszyny. Ubocznym efektem jest nie tylko zmiana na rynku pracy, ale również zmniejszanie się ilości tradycyjnych miejsc pracy dla mało wykształconych ludzi. Pojawia się również nowy rodzaj pracownika – prekariusz, którego cechą charakterystyczną jest brak stałego zatrudnienia. Liczba prekariuszy rośnie, ponieważ w świecie pełnym zmian oferowane prace coraz częściej są tymczasowe lub na czas określony bez możliwości przedłużenia, ponieważ konkretne zadanie zostało wykonane i pracownik jest niepotrzebny. Dla prekariusza niepewność i konieczność poszukiwania nowej pracy jest stanem trwałym, jego zatrudnienie jest niestabilne, a planowanie czegokolwiek mocno utrudnione, ponieważ nigdy nie wie czy uda się znaleźć kolejne zatrudnienie i na jak długi okres czasu. Prekariusz jest przykładem człowieka, który ma trudności z zakorzenieniem się w świecie, co powoduje postępującą korozję charakteru.

Piąty rozdział stanowił próbę umiejscowienia stanowiska Sennetta wobec innych rozwiązań w kontekście zjawiska pracy i pokazanie perspektyw dla dobrej pracy. Sennett w swoich pismach stosunkowo mało miejsca poświęca temu tematowi, dlatego zasadnym wydawało się odwołanie się także do propozycji innych autorów. Z jego analiz przebija jednak pozytywne nastawienie do propozycji socjaldemokratycznych, takich które postulują dostępność dobrej pracy dla każdego. Jak pokazuje analiza wybranych zagadnień nie istnieje uniwersalna koncepcja rozwiązania problemów współczesnej pracy. Wszystkie rozwiązania, od karty prekariatu i dochodu podstawowego, przez prace społeczne oraz wprowadzanie turkusowych zasad pracy do firm, po kształcenie humanistyczne wymagają daleko idących zmian w kondycji człowieka; wszystkie mają charakter utopijny.

Współczesnemu człowiekowi w zmiennych i niestabilnych czasach trudno znaleźć dobrą pracę, ponieważ na skutek zmian, które zaszły, staje się ona coraz bardziej deficytowa. Dobra praca – stabilna – według Sennetta powinna zapewnić człowiekowi poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego; takie ujęcie jest charakterystyczne dla podejścia socjaldemokratycznego. Dobra praca powinna również dać człowiekowi czas na odpoczynek oraz na budowę relacji z innymi ludźmi. Dobra praca w rozumieniu Sennetta to praca, która kształtuje charakter człowieka, przyczynia się do budowy jego tożsamości, zapewnia mu bezpieczną przyszłość oraz szacunek. Obecnie człowiekowi coraz rzadziej udaje się znaleźć dobrą w rozumieniu Sennetta pracę. Tym samym bez dobrej pracy człowiek pozbawiony jest

możliwości pozyskania trwałego fundamentu, jakim w ujęciu Sennett jest praca, na którym może budować swój charakter.

Sennettowski człowiek jest ograniczony do „tu i teraz”, do wymiaru gospodarczego i własnych spraw. W koncepcji Sennetta nie pojawiają się odniesienia do religii lub do wymiaru duchowego. Naznaczona zmiennością praca w przeciwieństwie do wiary i religii nie jest w stanie stanowić wystarczającego fundamentu, na którym człowiek może oprzeć i zbudować swoje życie. Zamknięty w doczesności człowiek bywa pracownikiem, pracodawcą lub bezrobotnym. Nawet, gdy udaje mu się pozyskać dobrą pracę, gdy jest dobrym pracownikiem, nie jest to stan trwały. Z pism Sennetta przebija postulat socjaldemokratycznej korekty rzeczywistości nowego kapitalizmu, Sennett nie formułuje tego postulatu w sposób wyraźny i nie stawia go wprost.

Bibliografia

1. Literatura podstawowa

Aldridge A., *Konsumpcja*, przeł. M. Żakowski, wyd. Sic!, Warszawa 2006.

Arendt H., *Der Liebesbegriff bei Augustin. Versuch einer philosophischen Interpretation*, wyd. Springer, Berlin 1929.

Arendt H., *Kondycja ludzka*, przeł. A. Łagodzka, wyd. Aletheia, Warszawa 2000.

Arendt H., *Myślenie*, przeł. H. Buczyńska-Garewicz, wyd. Czytelnik, Warszawa 1991.

Arendt H., *O rewolucji*, przeł. M. Godyń, wyd. Czytelnik, Warszawa 2003.

Kotarbiński T., *Medytacje o życiu godziwym*, wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1986.

Nussbaum M. C., *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, przeł. Ł. Pawłowski, wyd. Kultura Liberalna, Warszawa 2016.

Sennett R., *A flexible city of strangers*, [w:] *Le Monde diplomatique*, online <http://mondediplo.com/2001/02/16cities>, dostęp dnia: 12.12.2016.

Sennett R., *Etyka dobrej roboty*, przeł. J. Dzierzgowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2010.

Sennett R., *Fragmented politics, fragmented lives. The insurgents of my Sixties youth got what they wanted - in a perverse form*, [w:] *Spiked*, online http://www.spiked-online.com/newsite/article/519#.WJNdW8d_6i4, dostęp dnia 12.12.2016.

Sennett R., *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, przeł. J. Dzierzgowski i Ł. Mikołajewski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2006.

Sennett R., *Kultura nowego kapitalizmu*, przeł. G. Brzozowski, K. Osłowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2010.

Sennett R., *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, przeł. J. Dzierzgowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2013.

Sennett R., *Szacunek w świecie nierówności*, przeł. J. Dzierzgowski, wyd. MUZA SA, Warszawa 2012.

Sennett R., *This is not the kids' problem*, [w:] theguardian, online <https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jul/04/unemployment-not-kids-problem>, dostęp dnia 12.12.2016.

Sennett R., *Upadek człowieka publicznego*, przeł. H. Jankowska, wyd. MUZA SA, Warszawa 2009.

Standing G., *Karta prekariatu*, przeł. P. Juskowiak, P. Kaczmarowski, M. Szlinder, wyd. PWN, Warszawa 2015.

Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, przeł. K. Czarnecki, P. Kaczmarowski, M. Karolak, wyd. PWN, Warszawa 2014.

Tischner J., „Etyka wartości i nadziei”, [w:] *Wobec wartości*, wyd. „W drodze”, Poznań 1984, s. 53 - 149.

Tischner J., *Filozofia dramatu*, wyd. Znak, Kraków 1998.

2. Literatura pomocnicza

Arystoteles, *Etyka Eudemejska*, przeł. W. Wróblewski [w:] „Dzieła wszystkie”, t. 5, wyd. PWN, Warszawa 1996.

Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, przeł. D. Gromska, [w:] „Dzieła wszystkie”, t. 5, wyd. PWN, Warszawa 1996.

Arystoteles, *Metafizyka*, przeł. K. Leśniak, wyd. PWN, Warszawa 1983.

Arystoteles, *Polityka*, przeł. L. Piotrowicz, [w:] „Dzieła wszystkie”, t. I, wyd. PWN, Warszawa 2003.

- Bakan J., *Korporacja: patologiczna pogoń za zyskiem i władzą*, przeł. J. P. Listwan, wyd. Lepszy Świat, Warszawa 2006.
- Baudrillard J., *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*, przeł. J. Karolak, wyd. Sic!, Warszawa 2006.
- Bauman Z., *Konsumowanie życia*, przeł. M. Wyrwas-Wiśniewska, wyd. UJ, Kraków 2009.
- Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kunz, wyd. Literackie, Kraków 2006.
- Bauman Z., *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, przeł. S. Obirek, wyd. WAM, Kraków 2006.
- Bentham J., *The panopticon writings*, wyd. Verso, London, New York 1995.
- Blikle A. J., *Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu*, wyd. Helion, Gliwice 2016.
- Bloom A., *Umysł zamknięty*, przeł. T. Bieroń, wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
- Bonacker E., *Die politische Theorie des freiheitlichen Liberalismus*, [w:] A. Brodacz, G. S. Schaal (red.), „Politische Theorie der Gegenwart I“, Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills 2006, s177 – 214.
- Cikała-Kaszowska K., *Ponowoczesna koncepcja szczęścia*, [w:] „Logos i ethos. Szczęście i radość”, 2016_(40)_numer_specjalny_1, s. 63 - 76.
- Comb J. E., *Świat zabawy. Narodziny wieku ludycznego*, przeł. O. Kaczmarek, wyd. UW, Warszawa 2011.
- Copleston F., *Historia filozofii*, tom I, przeł. H. Bednarek, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1998.
- Copleston F., *Historia filozofii*, tom VII, przeł. J. Łoziński, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1995.
- Duda M., *Bezrobocie przyczyną destrukcji życia rodzinnego*, [w:] J. Mazur (red.), „Praca kluczem polityki socjalnej. Materiały sympozjum w 25-lecie wydania encykliki «Laborem exercens» Jana Pawła II”, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2007, s. 217 – 224.

- Engels F., Marks K., *Manifest komunistyczny*, wyd. Jirafa Roja, Warszawa 2011.
- Exner A., Rätz W., Zenker B. (red.), *Grundeinkommen. Soziale Sicherheit ohne Arbeit*, wyd. Deuticke, Wiedeń 2007.
- Filek J., *Filozofia odpowiedzialności XX wieku*, wyd. Znak, Kraków 2003.
- Fiore N., *Nawyki samodyscypliny w pracy. Optymalna efektywność, maksymalne skupienie i motywacja*, przeł. K. Krzyżanowski, wyd. Helion, Gliwice 2014.
- Fiore N., *Nawyki samodyscypliny. Zaprogramuj wewnętrznego stróża*, przeł. M. Głogowska, wyd. Helion, Gliwice 2008.
- Franzmann M. (red.), *Bedingungsloses Grundeinkommen als Antwort auf die Krise der Arbeitsgesellschaft*, Velbrück Wissenschaft, Weilerswist 2010.
- Gałkowski J. W., *Ziemski los człowieka, Jana Pawła II myśl o pracy*, wyd. KUL, Lublin 2004.
- Gorz A., *Reclaiming Work: beyond the wage-based society*, wyd. Polity, Cambridge 1999.
- Heidegger M., *Bycie i czas*, przeł. B. Baran, wyd. PWN, Warszawa 1994.
- Ingarden R., *Książeczka o człowieku*, przeł. A. Węgrzecki, wyd. Literackie, Kraków 2006.
- Jarecka U., *Luksus w szarej codzienności. Społeczno-moralne konteksty konsumpcji*, wyd. IFiS PAN, Warszawa 2013.
- Jaspers K., *Filozofia egzystencji*, przeł. D. Lachowska i A. Wołkowicz, wyd. PIW, Warszawa 1990.
- Kamiński T., *Etyka pracownika socjalnego*, wyd. Polskie Towarzystwo Pracowników Socjalnych, Częstochowa 2003.
- Klein N., *No Logo*, przeł. H. Pustula, wyd. Świat Literacki, wyd. Izabelin 2004.
- Koźmińska I., Olszewska E., *Z dzieckiem w świat wartości*, wyd. Świat Książki, Warszawa 2007.
- Laloux F., *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, przeł. M. Konieczniak, wyd. Studio EMKA, Warszawa 2015.

- Legięć J., *Człowiek w filozofii pracy Józefa Tischnera*, wyd. DEHON, Kraków 2012.
- Leśniak M., Piątek G., Król P. (red.), *Etyka i duchowość praco-dawcy XXI wieku: 30-lecie encykliki Jana Pawła II "Laborem exercens"*, wyd. Unum, Kraków 2012.
- Libera Z., *Oświecenie*, wyd. Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1991.
- MacIntyre A., *Dziedzictwo cnoty*, przeł. A. Chmielewski, wyd. PWN, Warszawa 1996.
- Majka J., *Praca jako doskonalenie człowieka i świata*, [w:] „Ateneum Kapłańskie” 77.104 (1985), nr 1–2, s. 222 - 237.
- Mazur D., *Szczęście w nabywaniu. „Samotrawiąca namiętność” społeczeństwa konsumentów*, [w:] „Logos i ethos. Szczęście i radość”, 2016_(40)_numer_specjalny_1, s. 77 - 92.
- Mendeluk P., *Problem zaufania w kontekście «skomercjalizowanej i konsumpcyjnej» rzeczywistości społecznej*, red. W. Zuziak, J. Mysona Byrska, [w:] *Zaufanie w życiu publicznym*, wyd. UPJPII, Kraków 2014, s. 103 – 123.
- Miś A., *Filozofia współczesna główne nurty*, wyd. Scholar, Warszawa 2006.
- Mysona Byrska J., *Kobieta – konsumentka. Kim jest, kim chce być i kim nie może być konsumentka*, [w:] red. G. Grzybek, Z. Chodkowski, J. Meissner – Łozińska, „Etyka – Rodzina – Społeczeństwo”, wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2016, s. 232 - 243.
- Mysona Byrska J., *Nienawiść – ważna zmienna życia publicznego*, [w:] „Kultura i wartości”, No 17 (2016), s. 53 - 68.
- Mysona Byrska J., *O polityce, polityczności i antypolityce*, wyd. ITKM, Kraków 2016.
- Mysona Byrska J., *Wpływ wartości świata konsumpcji na sferę publiczną*, [w:] „Filosofia. Z problemów współczesnej filozofii (I). Tom I idea solidarności” Vol 15, No 29: (2015/2/I), s. 105 – 114.
- Mysona Byrska J., *Wykłady z etyki ogólnej*, UPJPII, Kraków 2015.
- Mysona Byrska J., *Zbywatele, prekariusze i praca w świecie konsumpcji*, [w:] „Filosofia. Z problemów współczesnej filozofii (II). Tom II Metodologiczne problemy procedur badawczych współczesnej nauki i techniki”, Nr 29 (2015/2/II), s. 205 – 218.

- Opaschowski W., *Was uns zusammenhält. Krise und Zukunft der westlichen Wertewelt*, München 2002.
- Pietrzak E., Szczepanik R., Zaorski-Sikora Ł., *Aksjologia życia publicznego*, wyd. Akademia Humanistyczno – Ekonomiczna, Łódź 2011.
- Putnam R. D., *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, przeł. P. Sadura i S. Szymański, wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Rawls J., *Liberalizm polityczny*, przeł. A. Romaniuk, wyd. PWN, Warszawa 1998.
- Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, przeł. M. Panufik, J. Pasek, A. Romaniuk, wyd. PWN, Warszawa 1994.
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, przeł. E. Kania, wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Rorty R., *Prywatna ironia i nadzieja liberałów*, przeł. E. Nowotka, [w:] „Twórczość”, Rok: XXXXVIII, 1992 nr 12, s 59 - 76.
- Schulz D., *Die politische Theorie des Neo – Marxismus: Bob Jessop*, [w:] A. Brodacz, G. S. Schaal, „Die politische Theorien der Gegenwart II”, wyd. UTB, Opladen & Farmington Hills 2006, s. 377 - 406.
- Seweryński M., Wojtyła J. (red.), *Společné aspekty bezrobocia: skutki i przeciwdziałanie*, wyd. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2002.
- Skrzypek M., *Diderot*, wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1982.
- Smith A., *Teoria uczuć moralnych*, przeł. D. Petsch, wyd. BKF, PWN Warszawa 1989.
- Smolak M., *Przyjaźń w świetle etyki Arystotelesa*, wyd. UJ, Kraków 2013.
- Sowa J., *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*, [w:] „Robotnicy opuszczają miejsca pracy”, wyd. Muzeum Sztuki, Łódź 2010, s. 101 – 128.
- Sperfeld E., *Arbeit als Gespräch: Józef Tischners Ethik der Solidarität*, wyd. Karl Albert, Freiburg 2012.
- Sprenger R. K., *Zaufanie #1. Zaufanie jest lekarstwem na chorobę, która opanowuje świat biznesu*, przeł. M. Dutkiewicz, wyd. MT Biznes, Warszawa 2011.

- Stachura M., *Turkusowe firmy*, [w:] „Sens w pracy”, wydanie specjalne NR 6/2016, s. 26 – 29.
- Strzeszewski C., *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, wyd. KUL, Wrocław 2004.
- Szacki J., *Historia myśli socjologicznej*, wyd. PWN, Warszawa 2002.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, wyd. Znak, Kraków 2002.
- Sztompka P., *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, wyd. Znak, Kraków 2007.
- Szyran J., *Sens ludzkiej pracy*, [w:] „Posłaniec św. Antoniego z Padwy”, 15(2010) nr 1, Kraków 2010, s. 20 - 22.
- Swift A., *Wprowadzenie do filozofii politycznej*, przeł. A. Krzynówek, wyd. WAM, Kraków 2010.
- Śpiewak P., *W stronę wspólnego dobra*, wyd. Aletheia, Warszawa 1998.
- Taminiaux J., *Bios politikos and bios theoretikos in the Phenomenology of Hannah Arendt*, [w:] “International Journal of Philosophical Studies”, Routledge, Taylor&Francis Group, t. 4, 1996, s. 215 - 232.
- Tatarkiewicz W., *Historia filozofii*, t. I, wyd. PWN, Warszawa 1997.
- Tischner J., *Etyka solidarności oraz Homo sovieticus*, wyd. II rozszerzone, wyd. Znak, Kraków 2005.
- Tischner J., *Polski kształt dialogu*, wyd. Znak, Kraków 2002.
- Tischner J., *Świat ludzkiej nadziei*, wyd. Znak, Kraków 1994.
- Tokarczyk R., *Współczesne doktryny polityczne*, wyd. Wolters Kulwer buisness, Kraków 2010.
- Tocqueville A. de, *O demokracji w Ameryce*, przeł. M. Król, wyd. PIW, Warszawa 1976.
- Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, wyd. Książka i Prasa, Warszawa 2014.
- Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, przeł. J. Miziński, wyd. Test, Lublin 1994.

Werner G., *Ein Grund für die Zukunft: das Grundeinkommen*, wyd. Freies Geistesleben, Stuttgart 2007.

Wodecka-Hyjek A., *Współczesne koncepcje zarządzania narzędziem doskonalenia urzędów administracji samorządowej*, [w:] „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae”, Rok 17, Nr 1/2013, Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2013 s. 189 - 210.

Young-Bruehl E., *Hannah Arendt. For Love of the World*, wyd. Yale University Press, Yale 1982.

Żardecka-Nowak M., *Polityczno-prawne podstawy kształtowania się poczucia własnej wartości i zaufania do innych*, red. W. Zuziaka i J. Mysony Byrskiej, [w:] *Zaufanie w życiu publicznym*, UPJPII, Kraków 2014, s. 39 - 54.

Historisches Wörterbuch der Philosophie, t. 4, wyd. Schwabe & CO, Basel 1976.

Historisches Wörterbuch der Philosophie, t. 7, wyd. Schwabe & CO, Basel 1989.

Powszechna Encyklopedia Filozofii, t. 2, wyd. Polskie Towarzystwo św. Tomasza z Akwinu, Lublin 2001.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 (opracowane na podstawie późniejszych zmian), Dział Pierwszy, Rozdział II, Art. 14.

3. Źródła internetowe

Benedykt XVI, *Caritas in veritate*, online:

http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/benedykt_xvi/encykliki/caritas_in_veritate_29062009.html, dostęp dnia: 6.10.2016.

Boguszewski R., *Kontrowersje wokół różnych zjawisk dotyczących życia małżeńskiego i rodzinnego. Komunikat z badań*, Warszawa 2008, s. 2 – 3, online:

http://www.federa.org.pl/dokumenty_pdf/badania/Kontrowersje_zycie%20rodzinne_C_BOS_08.pdf, dostęp dnia: 12.12.2016.

Constant B., *O wolności starożytnych i nowożytnych*, przeł. Z. Kosno, [w:] „Arka” 1992, nr 42 (listopad-grudzień), online:

http://www.law.uj.edu.pl/~khdpiip/site/images/adm/File/Teksty/Constant_2.pdf, dostęp dnia: 20.12.2016.

Czarnecki M., *Brytyjczycy na umowach zero godzin. Pracodawcy dzwonią wtedy, kiedy jest robota*, online:

http://wyborcza.pl/1,76842,15890593,Brytyjczycy_na_umowach_zero_godzin_Pracodawcy_dzwonia.html, dostęp dnia: 13.11.2016.

Dampc A., *Samozatrudnienie – szansa na zarobek czy problemy?*, [w:] online:

www.gratka.pl z dn. 03.06.2016, dostęp dnia: 11.09.2016.

Dec M., *Elastyczny system wynagrodzeń – dostosowanie kosztów systemu płac do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa*, online: <http://www.upturn.pl/TEXT3>, dostęp dnia: 24.11.2016.

Falkowska M., i Dąbrowska J., *W poszukiwaniu ideału wychowawcy*, [w:] „Toruński Przegląd Oświatowy 45 MINUT”, Marzec 2006 Nr 1, online:

http://www.przedszkole10torun.pl/templates/upload/w_poszukiwaniu_ideału_wychowawcy.pdf, dostęp dnia: 20.09.2016.

Gabiś T., *Postmarksizm czyli świadomość określa byt*, [w:] „Nowe Państwo” 2007, nr 4, online: www.tomaszgabis.pl/2009/10/08/postmarksizm-czyli-swiadomosc-okresla-byt/, dostęp dnia: 09.12.2016.

Gustaw G., *5 filarów samodyscypliny. Jak to zrobić, żeby się zabrać do roboty*, [w:] online: www.polityka.pl z dnia 7 lutego 2014r., dostęp dnia: 12.08.2016.

Guza Ł., *Wypaleni przez Mordor. „Praca w korporacji doprowadziła mnie do skrajnego wyczerpania...”*, online:

<http://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/492192,praca-w-korporacji-wypaleni-przez-mordor-rozmowa-z-katarzyna-skoczek.html>, dostęp dnia: 11.11.2016.

Janik Z., *Menadżerowie i robole, czyli o schyłku klasy średniej*, online:

<http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/923710,historia-zachodu-schylek-klasy-sredniej.html>, dostęp dnia: 12.12.2016.

Jankowski K., *Kilka sposobów rozwijania samodyscypliny*, online:

www.strategiarealizacjicelow.pl dostęp dnia: 12.08.2016.

Jasińska-Biliczak A., *Problem samozatrudnienia — rola i miejsce mikroprzedsiębiorstw w gospodarce regionalnej*, [w:] Barometr Regionalny tom 13 nr 4, wyd. Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu, Zamość 2015, online: http://br.wsza.edu.pl/zeszyty/pdfs/br42_10jasinska.pdf, dostęp dnia: 3.09.2016.

Kaik A., *Samodyscyplina. Ale jak to zrobić?*, online: <http://www.deon.pl/inteligentne-zycie/poradnia/art.349.samodyscyplina-ale-jak-to-zrobic.html>, dostęp dnia: 12.08.2016.

Lewandowski R., *O wadach i zaletach samozatrudnienia*, online: <http://wyborcza.biz/biznes>, 03.02.2014, dostęp dnia: 11.11.2016.

Miazek K., Bujalski A., *Wady i zalety samozatrudnienia*, online: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Wady-i-zalety-samozatrudnienia-3268627.html>, dostęp dnia: 3.09.2016.

Mikułowski Pomorski J., *Fragmentaryzacja jako proces ponowoczesny. Rekompozycja poprzez fragmentaryzację*, [w:] Euro-limes nr 1 (6) styczeń 2006, Katedra Studiów Europejskich AE w Krakowie, online: [http://janek.uek.krakow.pl/~limes/files/el1\(6\)2006/jmp_limes1\(6\).pdf](http://janek.uek.krakow.pl/~limes/files/el1(6)2006/jmp_limes1(6).pdf), dostęp dnia: 15.10.2016.

Niedbał J., *Praca w korporacji – sposób na ciekawe życie czy kula u nogi?*, [w:] online: Bankier.pl, <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Praca-w-korporacji-sposob-na-ciekawe-zycie-czy-kula-u-nogi-2795063.html>, dostęp dnia: 14.11.2016.

Niedziński B., *Szwajcarzy odrzucili bezwarunkowy dochód podstawowy. To dopiero początek dyskusji*, online: <http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/949416,bezwarunkowy-dochod-podstawowy-referendum-szwajcaria-wyniki.html>, dostęp dnia: 24.11.2016.

Palusiński R., *Sens życia a sens pracy. Odkrywanie sensu pracy*, [w:] „Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie, Zarządzanie pracą”, Tom V, wyd. Informacji Ekonomicznej UJ, Kraków 2007 online: <http://robertpalusinski.blogspot.com/2016/09/sens-zycia-sens-pracy.html>, dostęp dnia 11.11.2016.

Toczyńska K., *Umowa o pracę w wymiarze zero godzin*, [w:] ENGLAND.PL, online: <http://www.england.pl/aktualnosci/finanse-gospodarka/news.html?n=3234>, dostęp dnia: 12.11.2016.

Szarfenberg R., *Dochód dla każdego! Z Ryszardem Szarfenbergiem o dochodzie podstawowym rozmawia Maciej Szlinder*, [w:] „Praktyka Teoretyczna 2013”, online: <http://www.praktykateoretyczna.pl/dochod-dla-kazdego-z-ryszardem-szarfenbergiem-o-dochodzie-podstawowym-rozmawia-maciej-szlinder/>, dostęp dnia: 24.11.2016.

Użarowska M., *Turkusowe firmy przyszłości*, online: <http://www.uwazamrze.pl/artukul/1123417/turkusowe-firmy-przyszlosci>, dostęp dnia: 12.12.2016.

Wężyk K., *Ludzie dobrej roboty skrzyknijcie się. Rozmowa z Richardem Sennettem*, online: http://wyborcza.pl/magazyn/1,124059,18016369,Ludzie_dobrej_roboty_skrzyknijcie_sie_Rozmowa_z.html, dostęp dnia: 12.12.2016.

Wincewicz K. M., *Kiedy praca staje się nałogiem, czyli kilka słów o pracoholizmie*, online: <http://www.psychologia.edu.pl/czytelnia/133-praca/1518-kiedy-praca-staje-sie-nałogiem-czyli-kilka-slow-o-pracoholizmie-karolina-maria-wincewicz.html>, dostęp dnia: 10.11.2016.

Automatyzacja – to już konieczność?, [w:] Fakty Magazyn Gospodarczy, online: <http://magazynfakty.pl/automatyzacja-juz-koniecznosc/>, dostęp dnia: 09.10.2016.

Coaching jako instytucja, [w:] online: <http://nf.pl/manager/coaching-jako-instytucja>, 14335,155, dostęp dnia: 11.11.2016.

Encyklopedia PWN, wydanie internetowe, online: <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/tozsamosc;3988537.html>, dostęp dnia: 21.10.2016.

Bezwarunkowy dochód podstawowy - postulat godny rozważenia, [w:] „Praktyka Teoretyczna” nr 2 (12) / 2014, online: www.praktykateoretyczna.pl/PT_nr12_2014_Dochod_podstawowy/00, dostęp dnia: 12.12.2016.

Równość formalna i materialna, online: <http://www.lex-pol.pl/2012/11/rownosc-formalna-i-materialna/>, dostęp dnia: 11.11.2016.

Rerum Novarum, online:

<http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm>, dostęp dnia:
12.12.2016.

Słownika Języka Polskiego PWN, online:

<http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/globalizacja-gospodarki;3905882.html>, dostęp dnia:
12.09.2016.

Work-life balance to mit. Dlaczego równowaga jest niemożliwa?, online:

<http://natemat.pl/136359,work-life-balance-to-mit-dlaczego-rownowaga-jest-niemozliwa>, dostęp dnia: 11.11.2016.

Oświadczenie

Niniejszym wyrażam zgodę na udostępnianie przez Archiwum Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie mojej pracy doktorskiej.

Kraków, dnia

.....

czytelny podpis autora

Oświadczenie kierującego pracą

Niniejsza praca została przygotowana pod moim kierunkiem i może być podstawą postępowania o nadanie jej autorce tytułu zawodowego.

Data

Podpis kierującego pracą

Oświadczenie autora pracy

Świadom odpowiedzialności prawnej oświadczam, że niniejsza praca dyplomowa została napisana przeze mnie samodzielnie i nie zawiera treści uzyskanych w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami.

Oświadczam również, że przedstawiona praca nie była wcześniej przedmiotem procedur związanych z uzyskaniem tytułu zawodowego w wyższej uczelni.

Oświadczam ponadto, że niniejsza wersja pracy (przedstawiona do obrony) jest identyczna z załączoną wersją elektroniczną

Data

Własnoręczny podpis autora pracy