

# Ariel Modrzyk

---

## Kategoria własności siły roboczej w kontekście indywidualnego wkładu pracownika w procesie tworzenia bogactwa

---

Nowa Krytyka 29, 175-191

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Ariel Modrzyk**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## **Kategoria własności siły roboczej w kontekście indywidualnego wkładu pracownika w procesie tworzenia bogactwa**

Słowa kluczowe: Własność siły roboczej, *ergodynamis*, Karol Marks,  
Stanisław Kozyr-Kowalski, wartość dodatkowa

Celami poniższej analizy będą próba wstępnej, uszczegóławiającej konceptualizacji pojęcia **indywidualnej własności siły roboczej**<sup>1</sup> oraz zarys symptomatycznych, współczesnych procesów związanych z jej wymianą na rynku kapitalistycznym. Pojęcie własności siły roboczej jest jedną z najważniejszych kategorii socjologii i ekonomii marksowskiej. Jest to elementarz rzetelnej analizy systemów społeczno-ekonomicznych, pisanej z perspektywy lewicowej. Stanisław Kozyr-Kowalski podkreślał, że w analizach własności ta niezwykle ważna kategoria często była pomijana<sup>2</sup>. Bez niej zaś nie jest możliwe poprawne rozróżnienie

---

<sup>1</sup> Skupiam się na wymiarze indywidualnym siły roboczej. W tym miejscu należy wyróżnić również kategorię uspołecznionej siły roboczej, opartej na kooperacji, niebędącej wytworem pojedynczego pracownika. Na ten temat odsyłam do prac Jacka Tittenbruna. Zob. J. Tittenbrun, *Własność siły roboczej a kapitał ludzki i kapitał społeczny*, [w:] *Praca i kapitał społeczny w procesie budowy społeczeństwa obywatelstwa obywatelskiego*, red. J. Stępień, Poznań 2006, s. 76–89; idem, *Gospodarka w społeczeństwie. Zarys socjologii gospodarki i socjologii ekonomicznej w ujęciu strukturalizmu sojoekonomicznego*, Poznań 2012, s. 253–270.

<sup>2</sup> S. Kozyr-Kowalski, *Siła robocza jako obiekt własności*, „Studia Socjologiczne” 1983, nr 2, s. 85–86; idem, *Klasy i stany. Max Weber a współczesne teorie stratyfikacji społecznej*, Warszawa 1979, s. 94–95.

formacji niewolniczej, feudalnej i kapitalistycznej. Ta pierwsza cechuje się tym, że pracownicy nie są ani właścicielami swej siły roboczej, ani właścicielami środków produkcji. Natomiast robotnik pańszczyźniany nie był właścicielem swojej siły roboczej, ale za to posiadał środki produkcji. W kapitalizmie jest odwrotnie, pracownicy są właścicielami swej siły roboczej, ale nie posiadają środków produkcji, które są zawłaszczane przez kapitalistów. Marks definiował siłę roboczą w następujący sposób:

Przez siłę roboczą lub zdolność do pracy rozumiemy całokształt uzdolnień fizycznych i duchowych, istniejących w organizmie, w żywej osobowości człowieka, i uruchamianych przezeń przy wytwarzaniu jakichkolwiek wartości użytkowych<sup>3</sup>.

Ujęcie siły roboczej przez Marksa było ograniczone przede wszystkim do prac fizycznych<sup>4</sup>. Współcześnie pewne procesy związane z rynkiem pracy i systemem produkcji są nowe lub różnią się znacznie od tych, które dominowały w XIX wieku. Wymaga to teoretycznego rozwinięcia kategorii siły roboczej. Dokonał tego Stanisław Kozyr-Kowalski. W swoich pracach odnoszących się do interesującego nas pojęcia definiował siłę roboczą w następujący sposób:

*Ergodynamis* [siła robocza – przyp. A.M.] można określić jako ogół tych zdolności i władz fizycznych i duchowych, będących częścią osobowości człowieka, które czynią go zdolnym albo niezdolnym do wykonywania pracy w ogóle albo pracy szczególnego rodzaju. Do elementarnych składników *ergodynamis*, a więc obiektów własności ekonomiczno-społecznej, należą: kwalifikacje, wykształcenie, doświadczenie, wychowanie, zdrowie fizyczne i psychiczne, talent<sup>5</sup>.

Poznański socjolog wprowadza rozróżnienie na *ergo* i *biodynamis* (*dynamis* ludzkiej osobowości). To pierwsze pojęcie odnosi się do zdolności do pracy w stosunkach pracowych, czyli do obszaru, w którym jednostka zdobywa podstawowe środki utrzymania. Z drugiej strony *biodynamis* może się odnosić do

---

<sup>3</sup> K. Marks, *Kapitał*, t. 1, Warszawa 1951, s. 177.

<sup>4</sup> K. Nowak, *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Poznań 2011, s. 89–93.

<sup>5</sup> S. Kozyr-Kowalski, *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*, Poznań 1999, s. 120–121.

tych samych umiejętności i atrybutów, które tym razem pozwalają jednostce na skuteczne działanie w stosunkach pozapracowych<sup>6</sup>.

W kontekście analizy zdolności do pracy i jej precyzyjnego opisu socjologicznego należy wprowadzić cztery dodatkowe kategorie. Pierwszą z nich jest **reprodukcja** siły roboczej, która polega na zapewnianiu jej prostej psychosomatycznej odnawialności. Reprodukacja taka odbywa się poprzez zapewnienie pracownikom takiej płacy, która zagwarantowałaby im podstawowe dobra, takie jak żywność, ubranie i mieszkanie. Instytucją, która dokonuje reprodukcji siły roboczej, jest między innymi służba zdrowia, która dba o to, aby kapitaliści, pomimo eksploatacji pewnych elementów *ergodynamis*, korzystali ze sprawnych fizycznie i umysłowo pracowników. Rola służby zdrowia w tym kontekście jest nieoceniona. Wskazywał na to między innymi Chris Harman<sup>7</sup>.

Drugą ważną kategorią jest pojęcie **produkcji** lub też budowania siły roboczej. Obejmuje ono wszelkie praktyki, które prowadzą do nabywania nowych umiejętności, kompetencji przez pracownika lub też do rozwijania, udoskonalania tych, którymi dysponuje. Produkcja zdolności do pracy odbywa się zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim. W miejscu pracy dokonuje się to poprzez szkolenia pracowników, długotrwałe powtarzanie pewnych czynności oraz przez codzienną praktykę i kontakt z innymi pracownikami i przełożonymi. Instytucjami pozaekonomicznymi, które budują siłę roboczą, są rodzina oraz edukacja i oświata. Wychowanie w określonej rodzinie jest niezmiernie ważnym aspektem wpływającym na to, jakie prace jednostka będzie mogła wykonywać w przyszłości. To właśnie w rodzinie jesteśmy wyposażeni w kompetencje kulturowe, wiedzę, światopogląd. Ona też ukierunkowuje nasze zainteresowania na określony obszar. Dzieci często wykonują zawody podobne do zawodów rodziców. Gdy awans międzypokoleniowy jest możliwy i społecznie ceniony, zdarza się również, że najbliżsi wywierają presję na dziecko, aby wykonywało pracę lepiej płatną i bardziej cenioną społecznie niż ta wykonywana przez starsze pokolenie. Natomiast system edukacji i oświaty wyposaża jednostkę w określone kompetencje i wiedzę. W tym kontekście toczony są współcześnie debaty dotyczące tego, jak blisko publiczne instytucje, takie jak uniwersytet, powinny współpraco-

<sup>6</sup> W tym kontekście pozostawiam na boku spór o definicję pojęcia pracy, dotyczący tego, czy należy ją określać poprzez fakt działalności zarobkowej, czy też poprzez fakt wytwarzania wartości użytkowej. W poniższym tekście skupiam się na pracy jako działalności zarobkowej na formalnym rynku kapitalistycznym. Por. S. Kozyr-Kowalski, *Siła robocza...*, s. 92–93.

<sup>7</sup> C. Harman, *Kapitalizm zombi. Globalny kryzys i aktualność myśli Marksa*, przeł. H. Jankowska, Warszawa 2011, s. 191–200.

wać ze światem biznesu w celu dostarczania odpowiednio wykwalifikowanych pracowników<sup>8</sup>.

Trzecią kategorią socjologicznego opisu *ergodynamis* jest **konstruowanie** siły roboczej. Dotyczy ono relacji między pracownikami i pracodawcami oraz pomiędzy samymi pracownikami, podczas których dochodzi do komunikacyjnego definiowania, jakie obowiązki przynależą do określonego stanowiska pracy oraz jakie zdolności powinny być aktualizowane, aby sprostać tym obowiązkom. Proces ten składa się z czterech etapów. Pierwszy to ogłoszenie o pracę, w którym właściciel środków produkcji zgłasza zapotrzebowanie na siłę roboczą określonego typu. Drugi dotyczy rozmowy kwalifikacyjnej, podczas której dochodzi do konkretyzacji zdolności, jakie powinien mieć pracownik. Trzeci etap to podpisanie umowy o pracę, w której zawarte są formalne wymogi względem osób zajmujących określoną pozycję w stosunkach produkcji. Czwarty – to realna praktyka pracownicza, podczas której dochodzi do ostatecznej definicji siły roboczej danego pracownika. Taka definicja dokonuje się na wielu płaszczyznach komunikacji i może się znacznie różnić od tego, co było ustalane wcześniej.

Pozostaje nam jeszcze czwarty element teoretycznego opisu siły roboczej. Jest nim pojęcie **konsumpcji** siły roboczej. Marks wskazywał na to, że siła robocza, pomimo swojej wyjątkowości, jest traktowana na rynku kapitalistycznym jak towar<sup>9</sup>. Pracownik wynajmuje swe zdolności do pracy za określoną sumę pieniędzy, a pracodawca zgadza się za nie zapłacić po to, aby korzystać z wysiłku pracownika.

### **Komponenty siły roboczej**

Poniższa próba wstępnej operacjonalizacji składników indywidualnej siły roboczej oparta jest na jakościowej analizie ogłoszeń o pracę<sup>10</sup>. Celem jej było wstępne przygotowanie narzędzi pojęciowych i zestawu kategorii, które mogą być użyte w szerszej zakrojonym badaniu dynamiki indywidualnej siły roboczej; oprócz analizy treści ofert powinno ono obejmować obserwację uczestniczącą w wybranych miejscach pracy.

---

<sup>8</sup> Por. S. Kozyr-Kowalski, *Uniwersytet a rynek*, Poznań 2005.

<sup>9</sup> Pracodawca, zakupując siłę roboczą, nie może z nią zrobić tego, co z martwymi rzeczami, które posiada. Nie może ich sprzedać, zbyć ani zniszczyć. Por. J. Tittenbrun, *Własność siły roboczej...*, op. cit., s. 81.

<sup>10</sup> Jest to dwumiesięczna analiza (lipiec i sierpień 2012 r.) ogłoszeń o pracę w Poznaniu i okolicach na portalu Gumtree oraz w dodatku „Praca” w „Gazecie Wyborczej”.

Współcześnie siła robocza jest wielowymiarowym bytem. Zdolności aktualizowane podczas procesu pracy przez pracowników są znacznie bardziej zróżnicowane niż za czasów Marksa. Wielość komponentów siły roboczej wymaga pogrupowania. Wstępnie można je podzielić na a) podstawowe, b) umysłowo-mentalne, c) kulturowe, d) fizyczne. Oczywiście podział ten jest do pewnego stopnia arbitralny. Zdecydowałem się jednak go dokonać, ponieważ zapewnia minimum czytelności, co byłoby niemożliwe, gdyby wszystkie składniki siły roboczej zostały podane bez żadnej struktury.

a) Do **podstawowych** elementów siły roboczej należy zaliczyć kwalifikacje, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, talent. Kwalifikacje mogą obejmować określone umiejętności praktyczne, manualne, obsługę maszyn lub/i ich konserwację, znajomość języka obcego, posiadanie określonej wiedzy, znajomość danej branży, umiejętność wypełniania dokumentów biurowych, obsługę programów komputerowych, tworzenie rozliczeń, projektów. Wykształcenie można współcześnie podzielić na formalne i realne<sup>11</sup>. Zazwyczaj pracodawcy wymagają potwierdzenia odbytej edukacji poprzez dyplom (formalne wykształcenie), co nie zawsze idzie w parze z realną wiedzą, jaką może się legitymować pracownik (realne wykształcenie). Doświadczenie zawodowe jest standardowym wymogiem. Jest to często jedna z głównych barier, jakie napotyka młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy. Talentu nie trzeba szerzej definiować. Oznacza on specjalne predyspozycje do określonej pracy, jakimi musi się wykazać pracownik, aby przekonać zatrudniającego do powierzenia mu określonego stanowiska pracy.

b) Do **umysłowo-mentalnych** składników siły roboczej odnoszą się kompetencje miękkie, umiejętność sprawnego funkcjonowania w określonym środowisku, inteligencja i kreatywność, motywacja i charakter, pewien ogólny stan mentalny, osobowość, charyzma oraz zdolność do szybkiego uczenia się.

Kompetencje miękkie są nierozdzielnie związane z pracami, które wymagają pozyskiwania oraz utrzymywania dobrych relacji z klientami<sup>12</sup>. Oprócz wykorzystania ich do działań przedsiębiorstwa na zewnątrz często wymaga się ich użycia w wewnętrznych stosunkach danej organizacji. Mogą one obejmować umiejętność sprawnego komunikowania się z pracownikami znajdującymi się na tym samym poziomie w hierarchii i dotyczą uzgadniania obowiązków pomiędzy poszczególnymi stanowiskami pracowniczymi. Również umiejętność przekazy-

<sup>11</sup> S. Kozyr-Kowalski, *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie...*, op. cit., s. 173–174.

<sup>12</sup> W tym kontekście często pojawiają się kategorie asertywności, zdolności negocjacyjnych i empatii.

wania jasnych komunikatów w górę i w dół hierarchii jest częstym elementem *ergodynamis*. Transfer informacji w górę jest ważny dla kapitalistów i menedżerów, ponieważ może usprawnić sprawność organizacyjną przedsiębiorstwa. Od pracowników najemnych, którzy zajmują pozycje menedżerskie, wymaga się, aby w klarowny sposób przekazywali dyrektywy płynące od osób znajdujących się najwyżej w hierarchii. W kontekście stanowisk nadzorczych średniego szczebla pojawia się pojęcie zdolności trenerskich (coachingowych), poprzez które pracownik najemny nie tyle ma przekazywać określoną wiedzę praktyczną dotyczącą tego, jak wykonywać określone czynności, ile motywować, wytwarzać określone postawy, etykę pracy u pracowników niższego szczebla.

Równie ważnym umysłowo-mentalnym komponentem *ergodynamis* jest zdolność do sprawnego funkcjonowania w określonym środowisku. Zupełnie inne atrybuty są potrzebne, aby pracować w zespole<sup>13</sup>, niż do pracy samodzielnej, indywidualnej. W sferze kontaktu z klientem równie ważna jest zdolność do zrozumienia i nawiązywania odpowiednich stosunków z określoną kategorią ludzi. Dlatego też pracodawcy podkreślają ten element siły roboczej, w szczególności gdy pracownik musi pracować z takimi grupami, jak osoby starsze, dzieci czy też przedstawiciele innych kultur.

Inteligencja i kreatywność są pożądanymi przez pracodawców w zawodach, w których wymaga się samodzielnego rozwiązywania nieprzewidywalnych problemów oraz tworzenia zarówno nowych problemów, jak ich rozwiązań. Co ciekawe, presja na kreatywność pojawia się również na stanowiskach pracy, na których mogłoby się wydawać, że ten element siły roboczej nie powinien się pojawiać<sup>14</sup>.

Kategoria motywacji i charakteru jest jednym z najczęstszych elementów siły roboczej wysuwanych ze strony kapitalistów. Pojawiają się ogłoszenia o pracę, w których nie wymaga się niczego innego poza motywacją w pracy, determinacją „nastawieniem na rezultat” oraz zdolnościami do ponoszenia dużych wyrzeczeń. Najczęściej są to nisko płatne lub/i prowizyjne prace w sferze marketingu, wymagające silnej odporności na stres, niezadowolenie klientów oraz umiejętności przekonywania innych ludzi do nieuświadomianej dotychczas potrzeby zakupienia produktu danej firmy. W tym kontekście pojawiają się również takie

<sup>13</sup> Na aspekt obciążeń psychologicznych w pracach zespołowych zwracał uwagę m.in. Richard Sennett. Zob. R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, przeł. J. Dzierżowski, Ł. Mikołajewski, Warszawa 2006, s. 99–131.

<sup>14</sup> A. Zawadzka, *Przymus kreatywności*, [w:] *Wieczna radość. Ekonomia polityczna społecznej kreatywności*, pr. zbior., Warszawa 2011, s. 227–239.

sformułowania, jak gotowość do ciężkiej pracy i wyzwań, umiejętność działania pod presją czasu, odporność na stres, zdolność do reagowania na zmieniające się wyzwania, gotowość do częstych wyjazdów (praca w delegacji), gotowość do pełnej dyspozycyjności, praca w trudnych warunkach (np. praca w ubojni lub na wysokościach), gotowość do pracy w systemie trzymianowym. Są to zazwyczaj prace, w których pracownik musi funkcjonować w stresogennym i niekomfortowym środowisku, a jednocześnie wykazywać się dużą skutecznością w osiągnięciu określonego rezultatu nakreślonego przez menedżera.

Kategoria „określonego stanu mentalnego” jest bliska pojęciu motywacji. Pracodawcy uważają, że na niektórych stanowiskach pracy pracownicy muszą prezentować określony stan emocjonalny i emanować nim na otoczenie. Postawy, które obejmuje pojęcie „określonego stanu mentalnego”, to entuzjazm, inicjatywa, zaangażowanie, odnajdywanie przyjemności w pracy, zamiłowanie do porządku, chęć do nauki, optymizm, ambicja i dążenie do awansu. Można metaforycznie stwierdzić, że w tym kontekście pracodawcy chcą zadowolonych niewolników, nienarzekających na warunki pracy, usatysfakcjonowanych swoim życiem i, posługując się kategorią Randalla Collinsa<sup>15</sup>, tworzących odpowiednią energię emocjonalną w zespole pracowniczym.

Pozostałymi elementami mentalno-osobowościowymi *ergodynamis* są osobowość, charyzma i zdolność do szybkiego uczenia się. Miła osobowość może się stać niezbędnym wymogiem pracy podwładnych. W określonych sytuacjach skuteczność może być realizowana poprzez uśmiech, kontaktowość, zdolność do zjednywania sobie ludzi (tworzenie *quasi*-przyjacielskich relacji z klientami)<sup>16</sup>. Pojęcie „miłej osobowości” jest dość ogólne i należy się spodziewać, że konkretne rozumienie tego terminu jest szczegółowo konstruowane na etapie realnej praktyki pracowniczej. Charyzma również polega na zdolności do zjednywania sobie ludzi, ale w innej formie. Dotyczy ona ustalania takich relacji, w których podwładni z własnej woli będą się podporządkowywać dyrektywom przełożonego. Zdolność do szybkiego uczenia się odnosi się zarówno do szybkiego opanowania podstawowych obowiązków na początku pracy, jak i do nabywania nowych, potencjalnych kompetencji, jakich będą wymagać nieprzewidywalne z góry problemy.

---

<sup>15</sup> R. Collins, *Sociology of Philosophies: A Global Theory of Intellectual Change*, Cambridge (Mass.)–London 2002, s. 20–24; J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, przeł. G. Woroniecka [et al.], Warszawa 2006, s. 504–507.

<sup>16</sup> Ten aspekt odnosi się do pojęcia pracy emocjonalnej. Na ten temat zob. A.R. Hochschild, *Zarządzanie emocjami: komercjalizacja ludzkich uczuć*, przeł. J. Konieczny, Warszawa 2009.



c) **Kulturowe** elementy *ergodynamis* obejmują kompetencje kulturowe i habitusy, takie jak zdolności symboliczne, smak, wychowanie, utrzymywanie zadbanego wyglądu, posiadanie określonego hobby lub zainteresowań. Każda jednostka w wyniku procesu wychowania i socjalizacji nabywa zdolności do odczytywania symboli, umiejętność poprawnego wysławiania się i zachowania w określony sposób w określonych sytuacjach. Gust dotyczący między innymi ubioru, kosmetyków, makijażu, często decyduje o tym, że przedsiębiorca chce zatrudnić daną osobę. Wiedza o tym, jak wyglądać i jak się zachowywać, może mieć decydujące znaczenie dla sukcesu i awansu pracownika. Dla osoby, która nie ma odpowiedniej wiedzy kulturowej, pewne miejsca pracy stają się niedostępne. Także rozwój osobisty w stosunkach pozapracowych może w pewnym momencie biografii jednostki przyczynić się do zdobycia pracy, która koresponduje z tymi umiejętnościami i wiedzą<sup>17</sup>.

d) Do **fizycznych** elementów *ergodynamis* należy zaliczyć urodę, zdrowie, wiek, płeć, poprawną wymowę oraz posiadanie określonej sylwetki lub elementu ciała. Uroda jest wymagana w pracach, w których pracownik ma bezpośredni kontakt z klientem oraz w pracach, w których publicznie reprezentuje się przedsiębiorstwo. Posiadanie określonej budowy lub charakterystycznego elementu ciała często umożliwia między innymi uczestniczenie w akcjach reklamowych. Zdrowie odnosi się do konieczności wykazywania się siłą fizyczną, zręcznością, wytrzymałością. Wiek staje się znaczącym elementem zdolności do pracy. Niektóre prace, zdaniem rekrutujących, mogą wykonywać tylko osoby młodsze, inne – tylko osoby starsze, a jeszcze inne – na przykład osoby zaraz po studiach. Płeć jest związana z arbitralnymi społecznymi przypisaniami określonych zawodów do płci kulturowej. Poprawnej wymowy wymaga się natomiast na stanowiskach pracy, na których pracownik musi kontaktować się z klientem (np. *call center*).

### **Siła robocza we współczesnej rzeczywistości kapitalistycznej**

Przejdźmy do opisu wybranych, symptomatycznych zjawisk związanych ze społecznym reprodukowaniem, produkowaniem, konstruowaniem i konsumowaniem siły roboczej. Ważnym elementem procesów utowarowienia siły roboczej są zewnętrzne, **strukturalne i dyskryminujące bariery**. Posiadanie określonego zasobu kompetencji i zdolności do pracy nie zawsze decyduje o zatrudnie-

---

<sup>17</sup> Przykładowo, ktoś uprawiający amatorsko sport może się stać ekspertem od sprzętu używanego w danej dziedzinie.

niu. Często kluczowym elementem są inne obiektywne uwarunkowania, które sprawiają, że określona podkategoria przedstawicieli klasy pracowników najemnych staje się bardziej atrakcyjna, ponieważ umożliwia pewniejsze pozyskanie większej wartości dodatkowej. Dzieje się tak dzięki uregulowaniom prawnym, dzięki którym kapitaliści zatrudniający określone grupy społeczne są obciążani mniejszymi podatkami. Współcześnie takimi pozytywnie uprzywilejowanymi grupami są na przykład studenci i niepełnosprawni. Posiadanie określonego statusu prawnego jest również kluczowe na stanowiskach pracy, na których wymaga się obywatelstwa danego kraju lub też zaświadczenia o niekaralności. Do innych ograniczników natury obiektywnej należy zamieszkiwanie określonego rejonu. Przedstawiciele klasy kapitalistów często wymagają zamieszkiwania bliskiego miejscu pracy. Motywowane jest to między innymi koniecznością dyspozycyjności i możliwością szybkiego pojawienia się w przedsiębiorstwie, gdy jest to wymagane. Przy analizie ogłoszeń o pracę kluczowe wydaje się jednak to, że pracownik mieszkający blisko, po pierwsze, nie obciąża pracodawcy wymogiem zapewnienia dojazdu do miejsca pracy (gdy zapewnienie tego dojazdu to obowiązek strony oferującej stanowisko pracy) oraz, po drugie, nie obciąża czasowo i kosztowo zatrudnionego (gdy wszelkie koszty dotarcia do pracy są po stronie pracownika). W pierwszym wypadku pracodawca może zwiększyć wartość dodatkową, w drugim – może utrzymać stopę wyzysku, przy zapewnieniu bardziej atrakcyjnej oferty pracy.

Innym ważnym ogranicznikiem procesów wymiany siły roboczej jest rynek certyfikatów, zaświadczeń i referencji. Współcześnie, gdy siła robocza ulegała znacznemu zróżnicowaniu i zniuansowaniu, pracodawcy i firmy rekrutacyjne wymagają dokumentów uwiarygodniających posiadanie określonych zdolności do wykonywania pracy. Wraz z takimi wymogami powstała rzesza organizacji zajmujących się wydawaniem tego typu certyfikatów i zaświadczeń. Zazwyczaj energetyczny i pieniężny koszt pozyskania takiego uwiarygodnienia leży po stronie jednostek poszukujących pracy. W tym kontekście wracamy do kwestii realnego i formalnego wykształcenia oraz posiadania określonych umiejętności. Często konkurencja o określone miejsce pracy to konkurencja nie pomiędzy pracownikami mającymi realne umiejętności, ale pomiędzy pracownikami dysponującymi określoną liczbą formalnych dokumentów<sup>18</sup>. Nie ma znaczenia, czy ktoś

---

<sup>18</sup> Taka sytuacja odnosi się do pojęcia formalnej oraz przypisaniowej siły roboczej. Por. J. Titenbrun, *Własność siły roboczej...*, op. cit., s. 82.

realnie potrafi sprostać określonym obowiązkom na miejscu pracy, jeśli nie może potwierdzić tego dokumentacją.

Zdarza się również, że pracodawcy, oprócz umiejętności, wymagają posiadania środków pracy. Środkiem pracy, który pojawia się najczęściej w ogłoszeniach o pracę, jest samochód. To bardzo prosty sposób przerwania kosztów zakupu i amortyzacji środka pracy na barki pracowników i tym samym zwiększenia stopy wyzysku.

Pośród zewnętrznych ograniczników siły roboczej pojawia się także posiadanie małżonka/małżonki i dzieci, będące dowodem ustatkowania pracownika. W wypadku kobiety fakt posiadania dzieci daje mniejsze prawdopodobieństwo pójścia na urlop macierzyński. Zdarza się również, iż pracodawcy nalegają na zamieszkanie pracownika z rodziną w miejscu pracy. Jest to innego typu sposób na zwiększeniu stopy wyzysku, ponieważ poza czasem płatnej pracy tacy pracownicy wykonują nieodpłatną pracę nadzorcą.

Siła robocza jest **dynamicznym** konstruktem społecznym. Badając *ergodynamis*, należy zwracać uwagę na procesy jej reprodukcji, produkowania, konstruowania i konsumowania. W kontekście konstruowania podkreśliłem, że odbywa się ono w trakcie czterech etapów. Można wskazać trzy rodzaje obiektywizacji siły roboczej: formalnoprawną (podpisanie umowy), marketingową (proces rekrutacji) oraz realną (proces pracy). Wszystkie składniki siły roboczej, które zostały tu wymienione, są **łączone w różnych konfiguracjach** w wyniku powyższych procesów obiektywizacji. Prowadzi to do wysokiego stopnia dyferencjacji *ergodynamis* i konieczności korzystania przez pracodawców z usług instytucji uwiarygodniających siłę roboczą oraz agencji pośrednictwa pracy, szukających określonego kandydata, który ma takie zdolności do pracy, jakie chce utowarować pracodawca. Działalność organizacji przemysłu rekrutacyjnego jest doniosła dla podziału bogactwa. Firmy HR za swoje usługi pobierają duże opłaty i tym samym zabierają część wartości dodatkowej kapitalistów oraz część pensji pracowników najemnych. Powoduje to spadek zysku tych pierwszych i realnej siły nabywczej tych drugich. Dlatego też coraz częściej pojawiają się ogłoszenia podkreślające, że nie jest to oferta „pośredników”.

Warto również wspomnieć o **marketingu** siły roboczej. Językowe konstruowanie siły roboczej w ogłoszeniach o pracę zazwyczaj ma formę ogólnego opi-

su wymagań stawianych przed przyszłym pracownikiem. Ten brak precyzji może wynikać z kilku powodów. Po pierwsze, może oznaczać niską kulturę rekrutacyjną firmy – co jest marnotrawstwem czasu i energii zatrudnionych pracowników zajmujących się procesem selekcji<sup>19</sup>; po drugie, może być też tak, że poszukiwana siła robocza nie jest złożona, czyli dotyczy jednej lub kilku umiejętności. Wówczas hasłowe podanie czego się wymaga jest komunikatywne i klarowne<sup>20</sup>; po trzecie, może to być manipulacja marketingowa ze strony przedsiębiorstwa. Najczęściej dotyczy to stanowisk pracy, na które przyjmuje się każdą chętną osobę. W takich pracach oferuje się zazwyczaj płacę prowizyjną lub też akordową<sup>21</sup>, przez co pracodawca niewiele ryzykuje. W rzeczywistości właściwa rekrutacja określonej siły roboczej nie dokonuje się przed podjęciem pracy, lecz w wyniku realnej praktyki pracowniczej, która weryfikuje czyjeś zdolności, motywację i charakter. Dotyczy to tych ogłoszeń o pracę, w których wymaga się co najwyżej motywacji i chęci do pracy.

Z drugiej strony dość powszechną praktyką jest **zawyżanie wymagań** względem pracowników. Konstruowanie zbyt złożonej definicji siły roboczej prowadzi do sytuacji, w której określone stanowiska pracy są zajęte przez przekwalifikowanych pracowników. Jest to spowodowane niechęcią do ponoszenia kosztów związanych ze szkoleniem i budowaniem siły roboczej. Należy stwierdzić, że płaca nie jest jedynym obciążeniem przedsiębiorcy, związanym z pojedynczym pracownikiem. Jednym z dodatkowych kosztów jest opłacany przez pracodawcę czas pracy innych podwładnych, poświęcony na szkolenie konkretnego pracownika. Oczywiście taka niechęć do produkcji *ergodynamis* występuje głównie wobec tych jednostek, które potencjalnie mogą być najmniej lojalne i po krótkim czasie mogą opuścić mury danej firmy. Do tej grupy należą pracownicy niższego szczebla, zatrudnieni na tak zwane umowy śmieciowe. Zupełnie inaczej wygląda to w wypadku pracowników najemnych wyższego szczebla, w których rozwój siły roboczej *management* często inwestuje duży kapitał.

Zatrudnienie siły roboczej nadmiernie rozwiniętej względem stanowiska pracy ma jeszcze inne tło motywacyjne. Przedsiębiorcy często zabezpieczają się w ten sposób na wypadek nieprzewidywalnych sytuacji, w których mogą potrze-

<sup>19</sup> Ciekawe badania odnoszące się do ograniczania marnotrawstwa w procesie rekrutacji można znaleźć w tekście: C.W. Mroczek, *Niewłaściwa metoda doboru kadr jako źródło marnotrawstwa kapitału ludzkiego*, [w:] *Marnotrawstwo. Przejawy i sposoby minimalizacji*, red. M.K. Wyrwicka, Poznań 2009, s. 129–145.

<sup>20</sup> Np. ogłoszenie typu: „potrzebuję murarza”.

<sup>21</sup> Np. telemarketing, układanie bruku lub sezonowe zbiory owoców i warzyw.

bować tych elementów *ergodynamis* pracowników, których nie potrzebują w codziennej rutynowej działalności przedsiębiorstwa. W takich wypadkach mamy do czynienia z sytuacją większej koncentracji wysiłku na komunikacyjnym konstruowaniu, uzgadnianiu obowiązków niż na produkowaniu *ergodynamis*. Jest to dość symptomatyczne dla kapitalistycznego rynku pracy, gdzie właścicielami siły roboczej są pracownicy, którzy formalnie w każdej chwili mogą zerwać kontrakt. Dlatego zarówno wymaganie posiadania kompletnej siły roboczej, jak i tej nadkompletnej i elastycznej, jest jednym ze sposobów ograniczania obciążeń związanych z zatrudnieniem.

Analizując ogłoszenia o pracę, należy również podkreślić, że przeważają oferty dotyczące **prostej siły roboczej**. Najwięcej miejsc pracy dotyczy takich branż, jak transport, budownictwo, magazynowanie, sprzedaż osobista oraz szeroko ujęta sfera informatyczna. Należy się zastanowić nad tym, co dzieje się z rekrutacją dotyczącą wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. W tym wypadku można postawić następujące hipotezy badawcze, które będą wymagały dalszej empirycznej weryfikacji. Po pierwsze może być tak, że współcześnie tworzy się mało wolnych miejsc pracy, na których wymaga się złożonej *ergodynamis*. Pozycje dotyczące takiej siły roboczej mogą być stabilne. Pracownicy mogą być zadowoleni z pensji oraz warunków pracy i poszukiwanie jeszcze lepszych ofert nie jest dla nich wystarczająco realną i atrakcyjną alternatywą. Po drugie może być też tak, że rekrutacja wysoko wykwalifikowanej *ergodynamis* odbywa się poprzez inne kanały, które są mniej formalne lub też bardziej zamknięte.

Marks jako jeden ze sposobów zwiększania wartości dodatkowej wyróżniał zwiększanie intensywności pracy. W jego czasach nakaz kapitalisty, aby **zwalniać tempo w pracy**, był nie do pomyślenia. Współcześnie w pewnych sytuacjach oferujący miejsca pracy dochodzą do wniosku, że warto pozwolić pracownikom na obniżanie szybkości wykonywanych czynności, ponieważ pozwala to na uruchomienie takich elementów *ergodynamis*, które nie są dostępne, gdy przeciętny pracownik musi działać szybko i pod presją czasu. Praktyka ta umożliwia pracę dokładniejszą i lepszą jakościowo. Idea *slow work* jest aplikowana również tam, gdzie wymaga się kreatywności i innowacyjności. Pracownik działający szybko ma mało czasu na to, aby przemyśleć możliwość poprawy działalności na jego stanowisku. Dlatego, paradoksalnie, to właśnie wolne pracowanie pozwala kapitalistom w pewnych sytuacjach uzyskać większą wartość dodatkową niż wy-

woływanie presji i tworzenie stresującej atmosfery. Częstym postulatem walk pracowniczych jest skracanie czasu pracy<sup>22</sup>. Wydaje się, że dążenie do zmniejszania tempa jest równie ważne, ale trzeba pamiętać, iż ten, wydawałoby się, potencjalny, subiektywny i psychologiczny zysk dla pracowników może obiektywnie zwiększać stopę wyzysku.

Współcześnie, w kontekście powiązania zatrudnienia z akumulacją wartości dodatkowej, ważnym elementem jest **utowarawiająca kolonizacja nowych obszarów społecznych** przez kapitalistów. Pierwszą z nich jest wkraczanie logiki zysku ekonomicznego do takich, wydawałoby się, odtowarowionych grup pierwotnych, jak rodzina. Jednym z przejawów tego procesu jest coraz popularniejszy nurt w sferze sprzedaży – **marketing sieciowy**. Występuje wiele form praktyki tego typu. Tym, co je łączy, jest prawo do handlowania określonym towarem. Do niedawna kojarzyło się to z akwizycją, kiedy to sprzedawca krążył od określonego punktu do innego, próbując nakłonić inne podmioty do kupna produktu. Współcześnie taka praktyka zyskała złą sławę i trudno znaleźć pracownika, który się na nią zdecyduje. Również gospodarstwa domowe są coraz bardziej wyczulone na wszelkie próby takiej towarowej kolonizacji przestrzeni domowej. Dlatego też niesłabnącym nurtem w dziedzinie marketingu sieciowego jest sprzedaż wykorzystująca znajomości pracownika. Siła robocza takiego pracownika jest definiowana poprzez zdolność do utowarowienia swojej sieci społecznej. Jest to bardzo trudny sposób zarobkowania, ponieważ wymaga on instrumentalnego traktowania najbliższych w celu sprzedania określonego towaru. Ta gałąź marketingu staje się coraz bardziej ekspansywna ze względu na swoją skuteczność. Wykorzystując więzi społeczne, pracownik może w łatwiejszy sposób dotrzeć do klienta-znajomego, zająć mu czas i ostatecznie nakłonić, często wykorzystując nabytą w wyniku szkoleń wiedzę z zakresu psychologii społecznej, do zakupu określonego produktu.

Drugim, innym jakościowo obszarem kolonizacji, jest sama **sfera świadomości i psychiki** pracownika. Jednym z najczęściej wymaganych elementów siły roboczej są zdolności mentalno-psychologiczne. Przekonanie do sensu swojej pracy, stopień zadowolenia oraz dobrego samopoczucia – wpływają na efektywność. Syndrom wypalenia zawodowego, depresje, wewnętrzne napięcia oraz konflikty wartości, jakie mogą powstawać w miejscu pracy, stają się coraz donioślejszą bolączką utrudniającą wyciskanie większej wartości dodatkowej z pracowników.

---

<sup>22</sup> Zob. M. Husson, *Kapitalizm bez znieczulenia. Studia nad współczesnym kapitalizmem, kryzysem światowym i strategią antykapitalistyczną*, przeł. Z. Kowalewski, Warszawa 2011.

Dlatego też coraz bardziej popularny staje się *coaching*, który ma na celu między innymi wzbudzenie w pracownikach motywacji i pozytywnego myślenia o pracy oraz reprodukcję psychologicznych elementów *ergodynamis*. Takie szkolenia są często finansowane przez przedsiębiorstwa, ale zdarza się również, iż koszty tych *quasi*-terapeutycznych sesji ponoszą pracownicy. Różna jest również sama jakość szkoleń. Mogą one obejmować wpajanie zwulgaryzowanych treści z zakresu psychologii społecznej, behawioryzmu i neuroprogramowania lingwistycznego, ale mogą też przybierać formę wyrafinowanych, drogich i ekskluzywnych spotkań kadry zarządzającej wyższego szczebla.

Trzecim elementem kolonizacji jest **ukryta wiedza**, niedostępna dla przedsiębiorców, **związana z określonym miejscem pracy**. To właśnie pracownik jest najrzetelniejszym źródłem informacji dotyczących wszelkich usprawnień organizacyjnych firmy. Pozyskiwanie takich informacji odbywa się w ramach idei *lean production*, w ramach której pracownicy mogą składać wnioski dotyczące usprawnień organizacyjnych w zamian za premie.

W 2008 roku pracownicy opracowali 1 380 465 wniosków w zakresie proponowanych ulepszeń. Otrzymane w ten sposób oszczędności wyniosły w 2008 roku 1,55 miliarda €, co w porównaniu z 2007 rokiem – 1,49 miliarda € – stanowi wzrost o 6 milionów €.

Pracownicy otrzymali około 162 milionów € jako premię za zgłoszone propozycje ulepszeń (w 2007 roku 169 milionów €, zatem spadek o 6 milionów €). Średnia wysokość premii za każdy premiowany wniosek poprawy wynosiła 190 € i wzrosła o 7 € w porównaniu z rokiem poprzednim<sup>23</sup>.

Przykład ten dobrze ilustruje, jak ważnym elementem akumulacji wartości dodatkowej jest tego typu wiedza. Dziewięć dziesiątych zysków z powyższych ulepszeń organizacyjnych pozostało w kieszeniach kapitalistów.

Ostatnim ważnym wątkiem, którym się zajmiemy, jest aspekt **donacyjności, gratisowości bądź też rentierskości** w kontekście własności siły roboczej. Stanisław Kozyr-Kowalski podkreślał, jaką wagę ma ten aspekt własności, przynoszący zyski bez pracy właściciela<sup>24</sup>. Sztandarowym przykładem gratisowości jest rentierstwo. Gratisowym elementem własności siły roboczej są również nie-

<sup>23</sup> Są to wyniki badań prowadzonych w Niemczech, a obejmujących 277 przedsiębiorstw z 18 branż, które zatrudniają ok. 2 mln pracowników. Por. A. Grzelczak, *Ciągły proces ulepszania metod optymalizacji procesów produkcyjnych*, [w:] *Marnotrawstwo...*, op. cit., s. 45–46.

<sup>24</sup> S. Kozyr-Kowalski, *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie...*, op. cit., s. 225–251.

równe pensje płacone za tę samą pracę pracownikom z różnych krajów<sup>25</sup>. Jak wskazywaliśmy, oprócz samej pracy, która się uprzedmiotawia w produktach materialnych i idealnych uczestniczących w obrocie towarowym, trzeba również uwzględniać uprzednią pracę ponoszoną w celu produkcji siły roboczej. I tak na przykład gratisowym zyskiem dla pracowników krajów zamożniejszych jest to, że nie muszą się uczyć drugiego języka, który jest zazwyczaj wymagany od pracowników przyjezdnych z krajów biedniejszych. To właśnie ci drudzy, aby pracować na tej samej pozycji, muszą ponieść więcej wysiłku w celu budowy swej *ergodynamis*.

Podobnym aspektem gratisowości w ramach siły roboczej jest fakt urodzenia się w określonej rodzinie. To właśnie w niej kształtują się takie elementy *ergodynamis*, jak wychowanie, kompetencje kulturowe czy też etyka pracy. Odziedziczone genetycznie fizyczne właściwości ciała są również czymś, co darowo daje wyższość jednych pracowników nad innymi. Atrakcyjny wygląd już na starcie powoduje dużą przewagę. W niektórych branżach wręcz nie ma innego wymogu niż uroda i odpowiednia prezencja.

Jeszcze inny, bardziej globalny element rentierskiego aspektu własności siły roboczej to korzystanie z dorobku przeszłych pokoleń<sup>26</sup>. Nasze zdolności do pracy są również wynikiem postępu naukowego oraz upowszechnienia systemu redystrybucji wiedzy poprzez system edukacji i oświaty. Oczywiście przepływ wiedzy również w tym wypadku nie jest równy. Większe profity na tym polu osiągają państwa centrum systemu światowego. Należy jednak również podkreślić, że w dobie internetu dostęp do wiedzy staje się coraz łatwiejszy także dla społeczeństw wykluczonych, dając pracownikom pochodzącym z tych zbiorowości lepszą możliwość rozwinięcia swych talentów, niż to miało miejsce w wypadku starszych pokoleń.

Te wszystkie ciekawe przykłady są inspirujące i nadają się do dalszego pogłębiania i badań socjologicznych. Szczególnie ciekawym problemem jest nowe, ale już powszechne zjawisko, jakim są staże i praktyki pracownicze. Jak wykazują badania, ponad 75% młodych ludzi w Polsce traktuje je jako najlepszy sposób

---

<sup>25</sup> S. Kozyr-Kowalski, *Zasady socjologicznej analizy własności*, [w:] *Krytyka rozumu socjologicznego*, red. S. Kozyr-Kowalski, A. Przystalski, J. Włodarek, Poznań 1997, s. 400; idem, *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie...*, op. cit., s. 242–245.

<sup>26</sup> S. Kozyr-Kowalski, *Zasady...*, op. cit., s. 399.



na pozyskanie pracy<sup>27</sup>. Powszechnym składnikiem dyskursu przedsiębiorców jest tak zwane niedopasowanie polskiej oświaty do rynku pracy. Dlatego też przedsiębiorcy jako ścieżkę zdobycia zatrudnienia w swoich firmach często proponują początkowe darmowe praktyki, podczas których praktykant wykonuje nieodpłatną pracę (jednocześnie budując swoją siłę roboczą). Bazując na ogłoszeniach o staże, należy podkreślić, że są również takie oferty, z których jasno wynika, iż praktykodawca nie ma na celu rozwijania kompetencji praktykanta. W takiej sytuacji często wymaga po prostu gotowej siły roboczej oraz wstępnej darmowej pracy jako swoistej zapłaty za uzyskanie etatu po okresie praktyk. Są również takie oferty, które nie obiecują nic poza zaświadczeniem odbycia praktyk, czyli uwierzytelnieniem siły roboczej praktykanta, które może mu pomóc w zdobyciu odpłatnej pracy w innym miejscu. Na określonych stanowiskach często pracują permanentnie zmieniający się praktykanci, co jest czystym zawłaszczaniem darmowej siły roboczej.

Marks wskazywał na to, że minimalnym obowiązkiem kapitalisty jest zapewnienie reprodukcji siły roboczej. W jego czasach chodziło głównie o reprodukcję biologiczną. Współcześnie równie ważna jest także reprodukcja dobrostanu psychicznego. Bezpłatne staże pracownicze są zjawiskiem, które w czasach Marksa było nie do wyobrażenia. Kapitałiści dzięki swojej uprzywilejowanej pozycji na rynku pracy przerzucają wymóg reprodukcji siły roboczej praktykantów na inne instytucje społeczne. W takiej sytuacji za reprodukcję mogą być odpowiedzialni sami stażyści, jeśli dysponują swoimi oszczędnościami. Gdy tak nie jest, często rodzina stażysty obarczana jest kosztem odnowy siły roboczej praktykanta. W tym wypadku łańcuch obciążenia kosztami utrzymania stażysty może być znacznie dłuższy. Wszystko zależy od tego, gdzie pracuje rodzina stażysty. Jeżeli są to placówki państwowe, to obciążeni przez kapitalistów jesteśmy my wszyscy jako płatnicy podatków, z których tworzone są pensje dla pracowników sektora państwowego. Jeżeli rodzina pracuje w sektorze prywatnym, to obciążani są inni kapitałiści, którzy oprócz reprodukcji siły roboczej swych pracowników płacą za utrzymanie ich dzieci pracujących w charakterze stażystów. Podatnicy mogą być obciążani również bezpośrednio w sytuacji, gdy stażystą jest student utrzymujący się ze stypendiów na uczelniach państwowych. Oprócz czerpania wartości dodatkowej z prac stażystów taka forma *quasi*-zatrudnienia jest tanim

---

<sup>27</sup> Zob. *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów. Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*, Warszawa, kwiecień 2011, s. 21.

sposobem „wyławiania” młodych talentów, które są najlepiej weryfikowalne w czasie wykonywania realnej praktyki pracowniczej.

Powyżej wskazałem na teoretyczne źródła pojęcia siły roboczej. Dodatkowo w wyniku analizy ogłoszeń o pracę dokonałem wstępnej konceptualizacji tej kategorii poprzez wyróżnienie jej komponentów oraz zaprezentowałem wybrane zjawiska dotyczące reprodukowania, produkowania, konstruowania oraz konsumowania siły roboczej. Prawo do użycia swoich zdolności do pracy w sytuacji dużego bezrobocia staje się coraz bardziej żywotnym problemem politycznym. Niewykorzystanie talentów i umiejętności jednostek, które mogłyby zaowocować zwiększeniem wspólnego bogactwa wartości użytkowych, jest niezaprzeczalnym marnotrawstwem. Dlatego badania procesów kształtowania siły roboczej w społeczeństwie oraz jej wyzyskiwania to ważne zadanie lewicowych badaczy i badaczek. Niniejszy tekst jest wstępną próbą zarysowania podstawowych problemów na tej płaszczyźnie i zaproszeniem do dalszej, pogłębionej debaty.

## **CATEGORY OF LABOR POWER IN THE CONTEXT OF WORKER'S INDIVIDUAL CONTRIBUTION TO THE PROCESS OF WEALTH CREATION**

### **Summary**

Keywords: Property of labor power, ergodynamis, Karl Marx,  
Stanisław Kozyr-Kowalski, surplus value

The text refers to category of property of labor power. Based on qualitative analyses of job advertisements author singles out four components of labor power: basic components of labor power, mental components of labor power, physical components of labor power and cultural elements of labor power. This division is preliminary effort to operationalize and adopt category of labor force or *ergodynamis*, which is synonymous, to new contemporary socio-economical phenomenon. In the second part of the text author underlines selected processes of creation of surplus value in order to show explanatory usefulness of category of *ergodynamis*.