

# Joachim Kondziela

---

## Podmiotowy charakter pracy ludzkiej a społeczna struktura przedsiębiorstwa

---

Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne 6, 75-82

---

1973

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.

**KS. JOACHIM KONDZIELA**

## **PODMIOTOWY CHARAKTER PRACY LUDZKIEJ A SPOŁECZNA STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTWA**

### **I DYNAMIKA POJĘCIA PRACY LUDZKIEJ**

Nie ulega wątpliwości, że w świecie współczesnym, nastygmatyzowanym postępowaniem naukowo-technicznym i gospodarczym — wynikami twórczego wysiłku człowieka, bardziej niż kiedykolwiek jawi się zapotrzebowanie na ontologię pracy ludzkiej. Przy czym jest to zapotrzebowanie na ontologię a nie na metafizykę pracy.<sup>1</sup> Tego rodzaju ontologia, jako ogólna teoria pracy ludzkiej, jeśli miałaby spełnić oczekiwania współczesne, musiałaby się odznaczać indukcyjnym tokiem postępowania badawczego: inaczej mówiąc — sprawdzalnością swoich hipotez i twierdzeń. W budowaniu tak rozumianej ontologii pracy trzeba się zatem koniecznie odwołać do wyników nauk szczegółowych, takich jak psychologia, fizjologia, ekonomika, pedagogika, zwłaszcza pedagogika społeczna, socjologia, nauki prawne itd. Nade wszystko zaś szeroko pojęta antropologia powinna być kanwą, na której, jako jej integralna część, opierać się ma ontologia pracy. Przy dobrezbudowanej antropologii, jako ogólnej teorii na temat człowieka, można by się nie spierać o termin „ontologia pracy” i nazwać ją po prostu antropologią pracy.

Wydaje się, iż rozwój badań naukowych nad człowiekiem i nad pracą ludzką oraz upowszechnianie się interdyscyplinarnego a nawet multidyscyplinarnego toku postępowania badawczego<sup>2</sup>, może już w niedalekiej przyszłości przyczynić się do wykrystalizowania się antropologii pracy, jako wyodrębnionej dyscypliny naukowej, zwłaszcza że zapotrzebowanie na tego rodzaju dziedzinę badań wzrasta z każdym dniem. Przydatność tak rozumianej ontologii względnie antropologii pracy ludzkiej dla uprawiania teologii pracy wydaje się być zrozumiała. Jeśli bowiem przez teologię pracy zechce się rozumieć refleksję nad tą rzeczywistością, jaką jest praca ludzka, w świetle Objawienia, wówczas przedmiotem tej refleksji musi być praca autentycznie ludzka, praca, za którą stoją żywi ludzie, ludzie pracy, uwikłani w konkretne i jakże różnorodne sytuacje społeczne współczesnego świata. Nie wystarczy tu

<sup>1</sup> Różnicę między ontologią a metafizyką upatruję w braku waloru weryfikowalności sądów tej ostatniej.

<sup>2</sup> Zagadnieniu multidyscyplinarności poświęcono specjalne sympozjum panelowe pod patronatem UNESCO, w siedzibie tej organizacji w Paryżu, w dniach 26—29 kwietnia 1965 r. Por. raport z tego sympozjum w: UNESCO Document ss 41/3.244.1/a, s. 6.

abstrakcyjne pojęcie pracy. Proponowane przez różnego rodzaju metafizyki pojęcie „pracy jako takiej” nie posiada żadnej mocy wyjaśniającej, przynajmniej w odniesieniu do pracy jako fenomenu ludzkiego. Jest ono projekcją bądź pewnych ujęć historycznych, opierających się na obserwacji potocznej zjawiska pracy ludzkiej w społeczeństwach minionych formacji społeczno-ekonomicznych, ujęć następnie zalegalizowanych i przekazywanych z pokolenia na pokolenie w formie tzw. metafizycznego pojęcia pracy, to znaczy z etykietą powszechnej ważności; bądź też, w związku z rozwojem nauk przyrodniczych w czasach nowszych, w pojęciu „pracy w ogóle”, „pracy jako takiej” dostrzec można projekcję ujęć fizykalnych, które od czasów Newtona często przedstawiały się na teren nauk społecznych. To przecież w fizyce mamy do czynienia z „pracą jako taką”, jednoznacznie zdefiniowaną, dającą się ująć w postaci wyrażenia matematycznego. Nie trzeba specjalnie uzasadniać, że przeniesienie na teren antropologiczny historycznego (w wyżej przytoczonym znaczeniu) lub fizykalnego pojęcia pracy jest nieuprawnioną operacją metodologiczną. Gdy zaś tego rodzaju zabiegi miały miejsce w nie tak odległej znowu przeszłości, uciekano się wtedy zawsze do zatarcia ich braku mocy wyjaśniającej dodatkowym zabiegiem metodologicznym polegającym na stwierdzeniu, że chodzi w tym wypadku o wyższy stopień abstrakcji, mianowicie o abstrakcję metafizyczną typu intencjonalnego i że pojęcia, tworzone na tym poziomie myślenia, wcale nie muszą być adekwatne w stosunku do rzeczywistości empirycznej otaczającej nas świata, i że dlatego nie wchodzą one w kolizję z wynikami nauk szczegółowych itp. Nie wdając się w szerszą dyskusję z tymi konstrukcjami, od których nie jest wolny także tomizm i jego nowsze odmiany, przestrzec trzeba przed ich konsekwencjami, nie tylko zresztą filozoficznymi, ale ponieważ w grę wchodzi praca ludzka, także przed konsekwencjami społecznymi. Niebezpieczeństwo pierwsze polega na tym, że tzw. metafizyczne pojęcie pracy jest pojęciem statycznym i dlatego nie jest w stanie odzwierciedlić owego integralnego składnika ludzkiego życia indywidualnego i społecznego jakim jest praca ludzka. Przy tej okazji warto sobie uświadomić, że przez długi okres czasu metafizyka tomistyczna spełniała rolę narzędzia hermeneutycznego dla teologii, że była „pasem transmisyjnym” między teologią i rzeczywistością ziemską, którą usiłowała wyjaśniać na miarę możliwości swego systemu, notabene zamkniętego. Toteż stamtąd przedostała się na teren teologii statyczna koncepcja pracy ludzkiej. Drugim poważnym niebezpieczeństwem wypływającym z metafizycznego konstruowania pojęcia pracy „na najwyższym poziomie abstrakcji”, jest, mimo obwarowywania się różnymi zastrzeżeniami, przedmiotowe traktowanie pracy ludzkiej. Pojęcia: „praca w ogóle”, „praca jako taka” są abstrakcjami, za którymi nie stoją konkretni ludzie uwikłani w procesy produkcji bardzo zresztą różnorodne i dynamiczne. Dlatego to, w oparciu o abstrakcyjne pojęcie pracy, przez długi okres czasu stawiało się w ekonomice „czynnik pracy” na równi z czynnikiem kapitału, choć są to w zasadzie wartości nieporównywalne, jako że kapitał ma z natury swej charakter przedmiotowy, jest po prostu rzeczą, a praca ludzka, jako świadome działanie człowieka, ma charakter podmiotowy. Kapitał, jako czynnik przedmiotowy może być anonimowy, gdy tymczasem praca ludzka zawsze bę-

dzie działalnością konkretnego człowieka lub konkretnego zespołu ludzkiego.

To właśnie osobowy charakter pracy ludzkiej sprawia, że nie da się ustalić pojęcia pracy ludzkiej „raz na zawsze”, by następnie dedukować z niego „powszechnie ważne” normy, mające regulować zachowania ludzkie na określonym odcinku życia. Pojęcie pracy ma charakter dynamiczny, gdyż jest ono poznawczym odzwierciedleniem dynamicznej rzeczywistości. Jest ono zatem jednym z tych podstawowych pojęć, które uczestniczą w procesie przemian i zależne są od rozwoju społeczno-gospodarczego. Zmieniają się warunki pracy: ekonomiczne, społeczne, techniczne, kulturowe itp. Zmienia się w związku z tym społeczna pozycja pracy ludzkiej i ocena, jej prestiż społeczny itp.

Przesunięcia, jakie obserwuje się na odcinku pozycji społecznej i prestiżu pracy ludzkiej w nowoczesnym społeczeństwie, uwarunkowane są szeregiem bardzo istotnych przemian społecznych i gospodarczych. Oto niektóre spośród nich: 1. Większość ludzi w nowoczesnym społeczeństwie żyje z pracy. Praca a nie własność wytwórcza jest dziś najbardziej upowszechnionym źródłem utrzymania. Ludzie utrzymujący się z pracy stanowią w nowoczesnym społeczeństwie najliczniejszą warstwę społeczną,<sup>3</sup> co z kolei sprawia, że w świadomości tej warstwy funkcjonuje swiste „prawo większości”. Co więcej, warstwy pracownicze przekroczyły w nowoczesnym społeczeństwie próg świadomości swego społecznego znaczenia, swej siły i godności.<sup>4</sup> Świadomość tę potęguje w dodatku fakt, że w skali całego świata warstwa ludzi utrzymujących się z pracy ludzkiej jest bezwzględnie najliczniejsza, 2. Nowoczesny sposób wykonywania pracy. Postęp naukowo-techniczny, mimo towarzyszących mu często cierpień przystosowania, przyczynia się do tego, że praca ludzka coraz bardziej ztraca charakter niewolniczy, staje się natomiast bardziej twórcza, wyspecjalizowana, wymagająca lepszych kwalifikacji, więcej „rozumiejąca”, mniej wykonawcza i mechaniczna; przy czym obserwuje się stałe pogłębianie się tego procesu. W wyniku tego właśnie procesu dochodzi do tego, że pracownicy najemni stanowią nie tylko najliczniejszą warstwę, ale stają się, nawet w przypadku klasy robotniczej, warstwą „oświeconą”. Nałożenie się tych dwu cech zdecydowało ostatecznie o tym, że społeczeństwo współczesne, zarówno w krajach rozwiniętych jak i w wielu krajach rozwijających się, jest zdecydowanie inne niż społeczeństwo 18 lub 19 wieku. Gros zaś naszych wyobrażeń na temat życia społecznego pochodzi z tamtych czasów a nawet z bardziej jeszcze odległych epok, głęboko tkwiących w strukturach agrarnych, odznaczających się zupełnie innym uwarstwieniem społecznym i inną „kondycją społeczną” warstw najniższych. Mamy zatem współcześnie do czynienia z „nowym” człowiekiem pracy, z „nowym” społeczeństwem, jakoś ciowo różniącym się od poprzednich historycznych społeczeństw, z nowym społeczeństwem ludzi pracy. Jest to niewątpliwie „znak czasu” naszego. 3. Inwestycje w człowieka są najtańsze i najbardziej rentowne. To stwierdzenie ustawia czynnik ludzki w życiu gospodarczym przed kapitałem nie tylko w aspekcie moralnym, lecz również w katego-

<sup>3</sup> Por. P. Belleville, *Une Nouvelle classe ouvrière*, Paris 1963, s. 7 nn.

<sup>4</sup> Zjawisko to Jan XXIII wymienił na pierwszym miejscu wśród „trzech cech charakteryzujących naszą epokę”. Por. Enc. *Pacem in terris* Paryż 1963, nr 39 i 40.

riach ekonomicznych. 4. Praca ludzka staje się czynnikiem rzadkim. Wbrew pierwotnym przewidywaniom, w nowoczesnych, wysoko uprzemysłowionych społeczeństwach nie ma wcale nadmiaru rąk do pracy, przeciwnie, notuje się ich deficyt. Deficyt ten będzie się pogłębiał w miarę przechodzenia nowoczesnych społeczeństw uprzemysłowionych do modelu społeczeństwa postindustrialnego, społeczeństwa masowej konsumpcji, na skutek pojawiania się coraz to nowych dziedzin usług, skróconego czasu pracy dziennej, skróconego tygodnia pracy i poszerzania się w związku z tym sfery czasu wolnego itp. 5. Nie bez znaczenia dla prestiżu i społecznej pozycji pracy ludzkiej jest dochodzenie w świecie współczesnym do głosu ruchów robotniczych w dziedzinie gospodarczej i politycznej.

## II KONSEKWENCJE STRUKTURALNE ZMIENIONEJ SYTUACJI

Naszkiecowane wyżej przemiany w świecie pracy naturalnym biegiem rzeczy muszą znaleźć oddźwięk w postaci przeobrażeń w strukturach społecznych. Takie jest prawo społeczne: prawo współzależności struktur.<sup>5</sup> Dotychczasowe struktury gospodarcze narastały przez długie wieki w ramach państwa jako struktury nadrzędnej, które aż do powstania nowoczesnych państw demokratycznych nosiło wyraźne cechy struktury eksploatorskiej. Struktury gospodarcze, na zasadzie prawa współzależności, upodabniały się do struktur państwowych i podobnie jak tamte w dziedzinie społeczno-politycznej, stały się one projekcją zasady monarchiczności w życiu gospodarczym. Wiele spośród tak uformowanych struktur gospodarczych przetrwało aż do naszych czasów. Powiedzmy to sobie jasno i wyraźnie: społeczna struktura przedsiębiorstwa w rozwiniętych nowoczesnych społeczeństwach jest w dużej mierze anachroniczna. Opiera się ona bowiem na systemie zależności a niekiedy wręcz na systemie poddaństwa. Obserwuje się co prawda tu i tam, że są podejmowane próby unowocześnienia sytuacji społecznej w przedsiębiorstwach, odbywa się to zazwyczaj przy pomocy pewnych pociągnięć z zakresu polityki społecznej, takich jak poprawa warunków pracy, skracanie czasu pracy, lepsze warunki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, korygowanie systemu płac itd. Trzeba jednak podkreślić, że dopóki zmiany te będą się sprowadzać do pewnych tylko korektur tradycyjnych struktur gospodarczych, w tym także struktury przedsiębiorstwa, będą to zmiany jedynie doraźne, krótkotrwałe i w ostatecznym rozrachunku tylko pozorne. Istota zagadnienia sprowadza się do przeobrażenia odziedziczonej struktury społecznej przedsiębiorstwa, wyrażającej się w postaci systemu zależności i podporządkowania oraz autorytarnego sprawowania władzy. Innymi słowami: chodzi o przełamanie tradycyjnego monopolu na odpowiedzialność i zarządzanie. Rzecz jasna, że postulat ten, będący wynikiem zasadniczych przemian w świecie pracy, dotyczy

<sup>5</sup> Por. J. Kondziela, *Struktury gospodarcze*, At. Kapł. 75 (1970), 394—396.

<sup>6</sup> Terminem "terms of trade" określa się relacje cen w wymianie zagranicznej. Hasło krajów gospodarczo zacofanych „trade not aid” wskazuje na wołanie o sprawiedliwe struktury gospodarcze w skali międzynarodowej a nie o doraźną pomoc, najczęściej finansową (aid) ze strony krajów bogatych.

nie tylko mikrostruktur gospodarczych, lecz w równym stopniu makrostruktur: gospodarstw społecznych, gospodarstwa międzynarodowego, noszącego wyraźne cechy eksploatorskie (*terms of trade*).<sup>6</sup>

### III KIERUNEK PRZEMIAN

Przemiany społeczne w świecie współczesnym, w tym także przemiany w świecie pracy ludzkiej, noszą na sobie wyraźne znamię „demokratyzacji fundamentalnej”.<sup>7</sup> „Demokratyzacja fundamentalna” jest procesem społecznym nieodłącznie związanym z industrializacją i urbanizacją świata, z postępowaniem w dziedzinie komunikacji i informacji, ze wzrostem wpływu środków masowego przekazu, z podnoszeniem się poziomu oświaty, z poszerzaniem się sfery wolnego czasu itp. W parze z tymi przemianami idzie zjawisko wzrostu „siły słabych” czyli warstw tradycyjnie uważanych za upośledzone: Nie chcą one już dłużej być przedmiotem cudzych decyzji, lecz coraz bardziej stanowczo upominają się o należną im podmiotowość; chcą w sprawach społecznych, szczególnie w sprawach ich bezpośrednio dotyczących, współdecydować. Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że demokratyzacja fundamentalna wyrasta „od dołu”, gdyż polega na stopniowym i konsekwentnym zdobywaniu pozycji, łącznie z udziałem we władzy społecznej, przez „nieuprzywilejowanych”, nie czekając na łaskawe przyznanie im praw „od góry”. Nie siona przez wspomniane wyżej procesy społeczno-kulturowe, przenika demokratyzacja fundamentalna wszystkie bez wyjątku struktury społeczne i prowadzi do zakwestionowania wielu spośród nich, niekiedy bardzo czcigodnych i mocno wrośniętych w obyczajowość i świadomość społeczną. Jest to także demokratyzacja sposobów myślenia o strukturach społecznych, czyli demokratyzacja struktur myślowych, świadomościowych. Temu procesowi podlegają również struktury gospodarcze. Obserwuje się w związku z tym pewne symptomy tego zjawiska na szczeblu gospodarstw społecznych a także w samym przedsiębiorstwie. Nie widać, jak dotąd tych przeobrażeń na terenie gospodarstwa międzynarodowego. Należy się spodziewać, że proces ten, choć w nieco innej postaci, dosięgnie także gospodarstwa międzynarodowego, którego struktury są wysoce niesprawiedliwe i eksploatorskie dla państw słabo rozwiniętych a równocześnie niesłychanie korzystne dla krajów bogatych. Wiadomo zaś, iż, od przewyżnienia niesprawiedliwych struktur gospodarczych w skali międzynarodowej zależy pokój świata w najbliższych dziesięcioleciach (zasada walki klas w płaszczyźnie międzynarodowej).<sup>8</sup>

Wróćmy jednak na teren przedsiębiorstwa. Przemiany spowodowane przez demokratyzację fundamentalną, idą tu w trzech kierunkach:

1. w kierunku udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem,
2. w kierunku udziału pracowników w zyskach przedsiębiorstwa oraz
3. w kierunku udziału pracowników we własności przedsiębiorstwa. Tak

<sup>7</sup> Pojęcie „demokratyzacji fundamentalnej” wprowadził od nauk społecznych Karl Mannheim. Zagadnieniu demokratyzacji poświęcone są przede wszystkim dwie spośród licznych prac tego autora: *Mensch und Gesellschaft im Zeitalter des Umbaus*, Darmstadt 1958 oraz *Freedom, Power and Democratic Planning*, London 1950.

<sup>8</sup> „Zbyt wielkie dysproporcje gospodarcze, społeczne i kulturalne między narodami wywołują rywalizację i spory i zagrażają pokojowi”. Paweł VI, *Encyklika o popieraniu rozwoju ludów (Populorum progressio)*, Paryż 1968 nr 76; por. tamże nr 30.

widzi to i formułuje w ostatnich latach również doktryna społeczna Kościoła.<sup>9</sup> W świetle przeobrażeń dokonujących się w świecie pracy, istotnym celem demokratyzacji ustroju społecznego przedsiębiorstwa jest udział pracowników w zarządzaniu. Pozostałe zaś dwa rodzaje udziału w substancji materialnej przedsiębiorstwa mają, jakkolwiek by się je interpretowało, charakter korelatywny w stosunku do współzarządzania. Uprawnienie do partycypowania we władzy społecznej przedsiębiorstwa wynika bowiem z samego faktu pracy ludzkiej, której w hierarchii wartości społecznych, funkcjonującej w nowoczesnym społeczeństwie demokratycznym przysługuje miejsce naczelne, zdecydowanie wyprzedzające inne czynniki produkcji. Wspomniane wyżej trzy etapy przeobrażenia struktury społecznej przedsiębiorstwa kształtują się w świecie współczesnym różnie, w zależności od ustroju społecznego i gospodarczego państw. W państwach socjalistycznych etapem pierwszym jest bez wątpienia udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W państwach o ustroju kapitalistycznym pracownicy widzą często większą skuteczność swych dążeń do współzarządzania, jeśli zdobędą najpierw udział w zyskach i we własności przedsiębiorstwa, chociaż i tam nie będzie to regułą. Wydaje się, iż taka kolejność etapów w zdobywaniu udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie wynika wcale z doktryny społecznej Kościoła ostatniego okresu. Zdobywanie udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem na zasadzie udziału w zyskach i we własności przedsiębiorstwa równałoby się zresztą uznaniu priorytetu własności i kapitału a nie pracy ludzkiej, co w konsekwencji nie oznaczałoby przewyciężenia zasady kapitalizmu, skoro zysk i własność miałyby być podstawą udziału we władzy przedsiębiorstwa. Współczesne tendencje demokratyzacji ustroju przedsiębiorstwa wiodą wyraźnie, czy ktoś chce czy nie chce, w kierunku przebudowy jego kapitalistycznej struktury. Echa tych tendencji można również zauważyć w doktrynie społecznej Kościoła ostatniego okresu.<sup>10</sup> Wydawało się przez pewien czas, przynajmniej w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych, że formą przewyciężenia sytuacji konfliktowej między pracą a kapitałem, będzie (jako model przyszłości) system partnerski. Praca i kapitał miałyby w tym systemie współistnieć i współdecydować na zasadzie partnerów. Jest jednak rzeczą mało prawdopodobną, by system partnerski wyzwolił przedsiębiorstwo od napięć i konfliktów społecznych, skoro praca ludzka i kapitał (a ten właśnie jest w nowoczesnych wielkich przedsiębiorstwach najczęściej anonimowy) traktowane bywają w tym modelu na równi. Demokratyzacja przedsiębiorstwa, jako proces dynamiczny, sięga znacznie dalej. Etapem docelowym tego procesu wydaje się być przedsiębiorstwo jako wspólnota współpracowników, a więc jako społeczność ludzi równych, powiązanych wielorakimi więzami, zintegrowanych wokół dob-

<sup>9</sup> Por. *Konstytucja duszpasterska o Kościele w świecie współczesnym*, nr 68, w: *Sobór Watykański II, Konstytucje, Dekrety, Deklaracje*, Poznań 1968. Wyraźniej jednak stawia to zagadnienie Jan XXIII w *Encyklice o współczesnych przemianach społecznych w świetle nauki chrześcijańskiej [Mater et Magistra]*, Paryż 1963, s. 73 nn.

<sup>10</sup> „Nie wątpimy jednak, że należy przyznać pracownikom czynny udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem, w którym są zatrudnieni, niezależnie od tego, czy jest to przedsiębiorstwo prywatne czy też państwowe”. Jan XXIII, *Mater et Magistra*, s. 73.

ra wspólnego przedsiębiorstwa i za to dobro wspólnie ponoszących odpowiedzialność.

#### IV KONIECZNOŚĆ PRZEZWYCIEŻENIA PEWNEGO STEREOTYPU

Wobec postępujących procesów demokratyzacyjnych w dziedzinie gospodarczej, zmierzających do przebudowy ustroju społecznego przedsiębiorstwa, dojść musi nieuchronnie do konfrontacji tych przemian z zakrzepłymi w świadomości ludzkiej stereotypami. Tak na przykład wśród motywacji pracy motyw zysku zajmuje tradycyjnie, jeśli nie pierwsze, to w każdym razie jedno z poczesnych miejsc. Nie trzeba dodawać, że motyw zysku ma charakter wybitnie indywidualistyczny (na jego pożywece wyrósł przecież tzw. duch kapitalizmu, który z kolei znalazł się u podstaw kapitalistycznego systemu gospodarczego). Gdzie szukać źródła tego rodzaju motywacji występującej wciąż jeszcze w nowoczesnym społeczeństwie? Z pewnością nie w naturze ludzkiej, lecz raczej w pewnego typu tradycyjnej socjalizacji, czyli w społecznym procesie wdrukowywania wartości i przekonań, słowem w wychowaniu społecznym. Przekonanie, że zysk stanowi najsilniejszy motyw i bodziec w życiu gospodarczym a więc i w sferze pracy ludzkiej, pochodzi z czasu, kiedy własność produkcyjna i kapitał były głównymi, niemalże jedynymi wyznacznikami prestiżu społecznego. Byłoby iluzją nieliczenie się z funkcjonowaniem stereotypu zysku w społeczeństwie socjalistycznym. Jego obecność i siła nie powinna jednakże budzić zdziwienia, jeśli się zważy, iż przez tysiące lat ludzkiej historii motyw zysku nie tylko dominował, ale był „racjonalny” i adekwatny w stosunku do tamtych, tradycyjnych formacji społeczno-ekonomicznych.

Współcześnie jednak prymat motywu zysku w motywacji pracy ludzkiej utracił swą społeczną adekwatność. W społeczeństwie nowoczesnym, podlegającym procesowi demokratyzacji fundamentalnej, funkcjonują inne wyznaczniki prestiżu społecznego i zaczynają się wysuwać na pozycje czołowe. Nie znaczy to jednak, by motyw zysku przestał już funkcjonować, że całkowicie stracił swą atrakcyjność. Jednakże, skoro na obecnym etapie rozwoju społecznoekonomicznego utracił swą społeczną adekwatność, jego dawne miejsce w motywacji pracy musi zająć motywacja inna, o charakterze zdecydowanie społecznym. Jeśli zaś w strukturze aktualnej motywacji pracy wciąż jeszcze brak wymiary społecznej, to jest to wynikiem pewnych braków w wychowaniu społecznym (wadliwa socjalizacja) a nie sprawą naturalnych inklinacji człowieka, rzekomej determinacji natury ludzkiej do podejmowania wysiłku pracy i odczuwania zadowolenia z niej jedynie za cenę zysku.

Autentycznemu chrześcijaństwu prymat motywu zysku w gospodarczej działalności człowieka a więc i w sferze pracy był i jest jak najbardziej obcy. Wychowanie do społecznej motywacji pracy leży zatem na linii pastoralnej działalności Kościoła i czyni go w tym także aspekcie instytucją potrzebną światu<sup>11</sup>. Także i w naszych rodzimych warunkach wychowanie do pracy, do odpowiedzialnej motywacji pracy, jest terenem

<sup>11</sup> W związku z tym, nasuwa się potrzeba przyznania pedagogice społecznej szczególnego miejsca w wykształceniu działaczy społecznych, w tym także w wykształceniu kleru.



otwartym dla twórczych inspiracji i społecznie wartościowych inicjatyw...

## LE CARACTÈRE SUBJECTIF DU TRAVAIL HUMAIN ET LA STRUCTURE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

### R é s u m é

L'article constate d'abord qu'on ressent actuellement un immense besoin d'une ontologie du travail humain, c.-à-d. d'une théorie générale du travail, qui serait partie intégrante d'une anthropologie du travail au sens large. Ce devrait être une théorie de type inductif. La métaphysique traditionnelle parlait du travail d'une façon statique et abstractive; il en découlait, par suite de la notion du travail „comme tel", du travail „en général", une façon objective d'en traiter, le travail étant considéré comme facteur de production tout comme la propriété et le capital. Il est impossible de définir le travail humain une fois pour toutes. La notion de travail humain, en effet, est conditionnée par le développement social et économique. On remarque actuellement, par suite des changements sociaux et économiques, un décalage dans la position et le prestige social du travail. La cause en est, entre autres, dans le fait que le travail est devenu dans le monde contemporain le moyen le plus répandu d'entretien. La couche sociale des ouvriers embauchés est la plus nombreuse parmi toutes les couches sociales, et avec toute la classe des ouvriers elle constitue dans la société moderne une couche „instruite". Il en résulte que la société contemporaine est qualitativement différente de celle du XVII ou XIX siècle, époques qui nous fournissent le gros de nos idées sur la vie sociale. Cette situation doit, nous amener à transformer les structures sociales inadéquates, provenant d'une autre époque, parmi elles, l'entreprise. La structure sociale de l'entreprise est le reflet du modèle monarchique, fondée sur un système de dépendance et de subordination, voire de sujétion, alors que, de par le monde contemporain se produit un processus de démocratisation fondamentale (M. Mannheim). Sur le terrain de l'entreprise cela se manifeste dans la tendance des ouvriers à participer dans la direction de l'entreprise, dans les bénéfices et dans la propriété de l'entreprise. Le point final est toutefois la participation dans la direction. Il résulte du fait même du travail *et* non de la participation dans les bénéfices ou la propriété. Les étapes de la transformation de la structure de l'entreprise se dérouleront en fonction de la structure sociale de l'Etat. Les transformations sociales doivent comporter également des transformations de la conscience. C'est ainsi que doit changer la motivation du travail. C'est le motif du gain qui dominait jusque là. Dans le passé, en effet, la propriété et le capital étaient à peu près les seules marques du prestige et de l'autorité sociale. L'auteur estime que la motivation du travail est question d'éducation (socialisation). Le motif du gain n'est donc pas lié avec la nature humaine et avec sa prétendue détermination à n'entreprendre le travail que pour cause de gain. Aujourd'hui on ressent le besoin d'une motivation plus sociale du travail. C'est là une chance pour l'Eglise.