

# Michalczyk, Leszek

---

## Filozoficzne odniesienia do ekonomicznej kategorii czasu pracy

---

Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego 27, 390-402

---

2013

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 oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych [mazowsze.hist.pl](http://mazowsze.hist.pl).

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

## FILOZOFICZNE ODNIESIENIA DO EKONOMICZNEJ KATEGORII CZASU PRACY

### PHILOSOPHICAL REFERENCE TO ECONOMICAL CATEGORY OF WORKING TIME

#### 1. Wprowadzenie

Pokutujące od co najmniej XVIII wieku przeświadczenie o przeciwstawieniu sobie kapitału i pracy, któremu znamiona rozważań naukowych nadał w XIX wieku Karol Marks, ma w dzisiejszym świecie nadal szeroki oddźwięk<sup>1</sup>. Wydaje się ono nie pozbawione sensu ze względu na przedmiotowy sposób traktowania przez przedsiębiorców zatrudnianych u siebie pracowników czy też na sposób traktowania ich czasu pracy oraz czasu, którym zgodnie z zasadą ekwiwalentności (czas pracobiorcy za pieniądze pracodawcy) nie mają prawa dysponować. Oczywiście realia rynku pracy promujące na nim przedsiębiorców wyznaczają poziom (duży) zgody pracobiorców na działania przedsiębiorcy skierowane w stosunku do nich – perspektywa bezrobocia<sup>2</sup> i braku źródeł utrzymania siebie i własnej rodziny jest tutaj wystarczającym „straszakiem”. Jak komiczne w tym aspekcie były narzekania przedsiębiorców, w okresie wzmożonej emigracji zarobkowej w pierwszych latach po przyłączeniu Polski do WE (UE), na duże straty dla gospodarki (tj. dla nich samych). Słyszało się, że siły roboczej nagle zaczęło w Polsce ubywać, że nisko opłacani pracobiorcy zaczęli (ku ich wielkiemu zdziwieniu – bo przecież tyle zawdzięczali dotychczasowym chlebodawcom wspaniałomyślnie dającym im pracę) zachowywać się zgodnie z zasadami ekonomicznej racjonalności<sup>3</sup>. Ludzie

---

\* dr, adiunkt, Zakład Ekonomii, Zarządzania i Marketingu, Instytut Ekonomii, Socjologii i Filozofii, Politechnika Krakowska.

<sup>1</sup> Negatywne ujęcie koncepcji marksizmu jest pochodną wyłącznie jej „uprzątnienia” w postaci konstrukcji jaką przyjęto w ZSRR w okresie rządów stalinowskich.

<sup>2</sup> Z. Wołk, *Świat jako market: gospodarka kapitalistyczna – praca – edukacja*, „Pedagogika Pracy” 2004, t. 45, s. 67–75.

<sup>3</sup> Na konferencji naukowej w Brukseli w 2012 r., zorganizowanej pod egidą UE a poświęconej m.in. wpływom ruchów migracji wewnątrz Unii na zmiany w wysokości realnych płac w poszczególnych krajach członkowskich zauważono, że odpływ siły roboczej w postaci migracji zmusił

nie chcieli pracować (sprzedawać własnego czasu i umiejętności) za „psie” pieniądze, by tylko „lider polskiego biznesu”, nierzadko szemranego, niepłacącego ubezpieczeń społecznych, bądź żyjącego w szarej strefie i płacącego część wynagrodzenia „z kamizelki” mógł dochodzić do dużego majątku.

W niniejszym artykule omówiono zagadnienia związane z kluczowymi aspektami pracy związane z dążeniem pracowników do uzyskania podmiotowości w relacjach między nimi a pracodawcami. Zagadnienia te omówiono odwołując się do kategorii filozofii społecznej oraz etyki.

Artykuł ten stanowi część analizy problematyki ekonomiki czasu pracy z punktu widzenia koncepcji filozofii. Drugą częścią jest analiza z punktu widzenia społecznej myśli Kościoła (katolickiego), reprezentowanej głównie w pracach papieża Jana Pawła II.

Kwestia postrzegania prawa do cudzego czasu jest podstawowym czynnikiem różnicującym, w kategorii historycznej, poszczególne typy ustrojów (formacji społeczno-gospodarczych). Inaczej wygląda ono np. w systemie niewolniczym, inaczej w feudalizmie, socjalizmie czy kapitalizmie. Definiuje ono też relacje między pracodawcą a pracownikiem, oraz umożliwia etyczne zdefiniowanie pracy jako „niewolnicza” lub „nie-posiadająca cech niewolniczych”.

Poruszane w tekście artykułu zagadnienia są też ujęciem „w karby” analizy ekonomiczno-filozoficznej odniesień związanych z realizacją kapitalistyczno-liberalnych celów tworzących zasady ruchomego czasu pracy. Ma to miejsce np. w ponawianych, a obecnie wdrażanych do obowiązującego polskiego ustawodawstwa pracy, zmian w przepisach prawa akcentowanych wolą prywatnego biznesu dążącego do maksymalizacji partykularnego zysku.

## 2. Filozoficzno-etyczne aspekty podmiotowości stosunku pracy

Definiowanie pracy jako czynnika konstytuującego istotę człowieczeństwa, a wykonywany zawód jako miernik prestiżu, lokalizacji jednostki w strukturze społecznej, nie od dziś jest akceptowane w nauce<sup>4</sup>. Z kolei prawo własności, wolności, prawo do szacunku to czynniki determinujące działania człowieka zwłaszcza w aspekcie decyzji związanych z wyborem drogi zawodowej oraz przynależności do określonej wspólnoty społecznej (tu: determinowanej przynależnością do grupy zawodowej)<sup>5</sup>.

---

prywatnych przedsiębiorców do realnego wzrostu płac. Nie poddając weryfikacji wątpliwej metody przeliczeń zastosowanej przez m.in. The Rockwool Foundation Research Unit, warto zaznaczyć, że odpływ podaży pracy z Polski z ok. 100 tys. w 1998 r. do ok. 600 tys. w 2007 r. zmusił prywatny biznes do znaczącego wzrostu płac. Ponieważ wzrost cen był blokowany możliwościami konkurencyjnego rynku w większym stopniu niż wzrost płac wymuszany zmniejszeniem się osób chętnych do podjęcia pracy: 1. wzrosły realne płace pracowników, 2. spadły realne dochody prywaciarzy.

<sup>4</sup> W. Mikołajczewska, *Pojęcie i istota pracy ludzkiej*, „Zeszyty Naukowe Gdańskiej Wyższej Szkoły Administracji” 2005, z. 1, s. 91–108.

<sup>5</sup> Na fakt ten zwracał uwagę m.in.: R. Dahrendorf, *Wolność a więzi społeczne*, w: *Spółczesność liberalne. Rozmowy w Castel Gandolfo*, Kraków 1996, s. 9 i n., wskazując dodatkowo na konieczność posiadania pełnej świadomości o przynależności do danej wspólnoty.

Liberalistyczna siła „wolnej ręki rynku” została zakwestionowana w oparciu o brak psychologicznych aspektów uznania woli jednostki i jej prawa do zachowań uznawanych powszechnie za nieracjonalne (G. Debreu i K. Arrowa – Nobel). W tym aspekcie istotna staje się wola jednostki, a więc i jej dążenie do uzyskania akceptacji przedsiębiorcy do uznania człowieka za podmiot stosunków gospodarczych.

Dążenie do uzyskania prawa do podmiotowości staje się charakterystycznym zwłaszcza tam, gdzie większą rolę w procesie decyzyjnym zaczęli odgrywać pracownicy. Jest to widoczne też tam, gdzie zaprzecza się funkcji człowieka jako modelowego tworu *homo-oeconomicus*, dążącego do maksymalizacji własnego zysku zawsze, nawet wtedy gdy stałoby to w sprzeczności z postrzeganymi i artykułowanymi przez niego wartościami społeczno-etycznymi. Nie oznacza to, rzecz jasna, że postawy *homo-oeconomicus* nie mają miejsca we współczesnych realiach gospodarczych. Wręcz przeciwnie, charakteryzują one zwłaszcza tych „pionierów polskiego biznesu”, którzy działając na granicy prawa i norm życia społecznego prowadzą swoje, nierzadko „szemrane”, garażowe biznesy.

Podjęwając analizy związane z definiowaniem roli człowieka w organizacji gospodarczej nie można nie odwołać się do koncepcji etyki pracy. To poniekąd abstrakcyjne pojęcie jest determinowane zespołem norm uznawanych w danej grupie społeczno-zawodowej.

Analizując kategorię etyki pracy nie można abstrahować od kategorii etosu zawodowego. W jakimś stopniu etyka pracy jest zbiorem wspólnych pojęć i postaw propagowanych przez wszystkie etyki zawodowe wszystkich zawodów<sup>6</sup>.

*Etos (ethos)*, jako pojęcie jest wyprowadzane z kręgu kultury antycznej Grecji. Z reguły jest też tożsamy z posiadaniem zalet etycznych „(...) nabywanych dzięki ćwiczeniom i przyzwyczajeniu”<sup>7</sup>. We współczesnej nauce pojęcie to związane jest również z pracami socjologa i filozofa społecznego Maxa Webera<sup>8</sup>, który powiązał je z realizowanymi ideałami obowiązującymi w danej grupie społecznej. Z tych ujęć wynika jednak dwuznaczność podejścia do oceny kategorii etosu:

- jeśli etos jest zespołem obiektywnych wartości – można oceniać poszczególne elementy tego zespołu wartości,
- jeśli etos jest zespołem wartości obowiązujących w danej grupie społecznej – można oceniać również tę grupę społeczną.

Zwłaszcza to ostatnie ujęcie stwarza wątpliwości w ocenie etycznej kategorii etosu. Może z niego wynikać, że etosem grupy społecznej, zawodowej itp. będzie zespół zasad, które na innej płaszczyźnie etycznej byłyby uznane za sprzeczne z etyką<sup>9</sup>. Oznacza to, że etos zawodowy nie musi być zgodny z ogólnie uznanymi normami życia społecznego. Z punktu widzenia niniejszego artykułu to wyszczególnienie jest istotne, gdyż pozwala ono na uznanie za element etosu przedsię-

<sup>6</sup> Np. dla zawodu księgowego – por.: L. Michalczyk, *Etos polskiego księgowego w realiach rachunkowości wariantowej*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości” 2011, nr 61 (117), s. 107–129.

<sup>7</sup> Źródłowo słowo *εθος* czy *ηθος* oznacza „zachowanie się, sposób bycia” – por.: *Historisches Worterbuch für Philosophie*, 1972. Por. również: Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 1982.

<sup>8</sup> M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin 1994.

<sup>9</sup> Typowe przykłady to: „etos funkcjonariuszy UB w okresie stalinowskim” czy „etos działaczy SS, Gestapo w III Rzeszy”.

biorców tych działań, które powodowałyby powstanie wątpliwości w szerszej, etycznej skali postrzegania prawa do czasu pracy.

Analizując ten aspekt etycznych postaw pracobiorcy, pojawia się koncepcja zdefiniowana przez Zygmunta Baumana<sup>10</sup> jako: *welfare-to-work* (od zasiłku do pracy, od zasiłku do zarobku).

Praca i przedsiębiorczość to wyznaczniki pozycji jednostki w strukturach społecznych nawiązujące do podstaw wszystkich konstrukcji motywacyjnych znanych we współczesnej nauce a wywodzących się z tradycji kultury euro-amerykańskiej<sup>11</sup>. To zespoły bodźców złożonych z uznawanych przez jednostkę wartości moralnych, religijnych, korzyści własnej i realizacji uwarunkowań definiowanych przez jednostkę w kategorii przyjemności. Wszelkie dysfunkcje społeczne jednostki wynikają z prób zastąpienia powyższego systemu przez bodźce innego rodzaju.

### 3. Etyczny wymiar pracownika w środowisku pracy

Zdaniem m.in. Feliksa Konecznego człowiek jest istotą racjonalną, co wynika z faktu, że jego działanie ma charakter celowy<sup>12</sup>.

W dalszym wywodzie przyjmuje się, że racjonalność działań jest działaniem celowym opartym o konstrukcje rozumowania kauzalnego. Ponadto działaniem racjonalnym jest działanie charakteryzujące się wyważeniem ryzyka. Oceniając ryzyko definiuje się koszty wynikające z możliwego niepowodzenia działań określonego jako brak (lub mniejszy od zakładanego stopień) realizacji celu. W efekcie działaniem racjonalnym jest takie działanie, które daje największe szanse na powodzenie w realizacji celu opierając się na dotychczasowym doświadczeniu. Z powyższego wynika też prawo człowieka do dokonania wyboru, co w gospodarce oznacza niekiedy wybór między celami ekonomicznymi ale i o różnej wadze w aspekcie moralności działań, w aspekcie realizacji postaw etycznych. Wybór człowieka determinują więc: potrzeby, emocje, estetyka, obyczaje i normy moralne. Działania człowieka, zgodnie z wszystkimi koncepcjami motywacyjnymi, determinuje korzyść własna uznawana za równoznaczną z poszukiwaniem dobra umożliwiającego spełnienie określonej potrzeby.

---

<sup>10</sup> Źródło: [www.tezeusz.pl](http://www.tezeusz.pl) (dostęp: 03.01.2012).

<sup>11</sup> Z reguły są to konstrukcje jednej z 7 poniższych grup: (1) teorie potrzeb ujmujące działania motywacyjne jako realizację potrzeb pracowniczych przy równoczesnej ich gradacji (np. C. P. Alderfer, D. Mc Clelland, A. H. Maslow), (2) teorie oczekiwań zakładające domniemanie zależności między działaniami pracowników a zakładanym ich skutkiem dla nich jako sposobem realizacji ich zamierzeń (np. E. Lawler, D. Nadler, L. Porter), (3) teorie sprawiedliwości zakładające proporcjonalność nagrody do efektu działań (np. J. S. Adams, G. C. Homans, V. Pareto), (4) teorie wzmocnienia przykładające wagę do przyszłych, perspektywicznych działań (np. B. F. Skinner), (5) teorie wyznaczania celów tworzące siatki celów, których realizacja ma być motywatorem do działań (Ch. Early, E. Locke, Ch. Sally), (6) teorie poznawcze wiążące motywację z możliwością współdecydowania lub indywidualnego decydowania w ramach organizacji (np. E. Lawler, V. Vroom), (7) teorie samorealizacji wiążące motywację z ukierunkowaniem na realizację celów (np. A. Bandura, R. Kanfer, G. S. Odiorne).

<sup>12</sup> F. Koneczny, *O sprawach ekonomicznych*, Kraków 2000, s. 76–89.

Z kolei, jeśli człowiek jest istotą moralną, to jego działania w ekonomii muszą mieć kontekst etyczny. Etyką musi być więc dbałość o dobro interesariusza. Z całą pewnością nie jest odosobniona Jennifer Jackson<sup>13</sup> definiując człowieczeństwo jako umiejętność empatii<sup>14</sup>.

Każdy wybór człowieka może być poddany ocenie pod kątem wartości zarówno kulturowych (etyka, religia, obyczaj, prawo), jak i ekonomicznych (efektywność, pragmatyzm, racjonalność, kalkulacja). W tym ujęciu nie jest możliwym definiowanie roli człowieka w relacjach gospodarczych w jakich uczestniczy bez zdefiniowania samego człowieka. Wątpliwym logicznie jest jednak zastosowanie odwrotnej relacji. Np. każde działanie gospodarcze, które ma charakter oszustwa może być dokonane wyłącznie przez oszusta, ale nie każde działanie gospodarcze oszusta musi mieć charakter oszustwa. W jakimś stopniu jest to też pochodna negatywnej konstrukcji definicyjnej wolności (wolność „od...”) <sup>15</sup>.

Skinnerowska jednowymiarowość człowieka jest też podważana przez psychologów humanistycznych<sup>16</sup>. Zwolennicy tej koncepcji wskazują na fakt wpływu konfliktu między reprezentowanym przez daną osobę wartościami a wymaganiami środowiska pracy na spadek efektywności działania. Z tego wynika potrzeba uwzględnienia w konstrukcji kultury organizacji również wartości etycznych wynikających z przekonań zatrudnionych w niej pracowników.

Dla Platona dobrym byłaby taka organizacja (przedsiębiorstwo), która byłaby w stanie uwzględnić idee: dobra (korzyści), piękna (sposób osiągania korzyści), prawdy (sprawiedliwość w podziale dochodu między jednostki uczestniczące w jego wypracowaniu).

Przedsiębiorstwo to zdefiniowane struktury prawa własności obejmującej prawo do używania zasobów w celu pozyskania korzyści oraz do dowolnego ich transferu. Zdaniem R. (imię) Senneta o tożsamości systemu organizacyjnego decyduje nie to co jest przez organizację wytwarzane, ale to gdzie przynależy oraz jaka jest jakość relacji między członkami tej organizacji<sup>17</sup>.

Etyka gospodarcza określa celowość i warunkuje ponoszenie odpowiedzialności za działania w stosunku do otoczenia przedsiębiorstwa<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> J. Jackson, *Biznes i moralność*, Warszawa 1999, s. 118 i n.

<sup>14</sup> Ta etyczna „skrótowa” definicja człowieczeństwa (a więc podstawowej cechy, która ma wyróżniać gatunek *homo sapiens*, a zarazem być wyłącznie mu przypisana) wzbudza wątpliwości wśród biologów analizujących zachowania znacznych grup ssaków, zwłaszcza naczelnych, niemniej pewne zachowania (np. obrona stada przez wszystkich jego członków czy też obrona potomstwa) są w filozofii nauki definiowane raczej jako imperatyw biologiczny nie mający cech empatii. Imperatyw biologiczny (realizowany np. jako obrona własnych genów przed zewnętrznym zagrożeniem) z definicji jest przeciwny racjonalności. W świetle przytoczonej w tekście głównym, definicji racjonalności analizującej poziom ryzyka, obrona młodych przed dużym drapieżnikiem przez samicę „mniejszego rozmiaru” jest nieracjonalna, gdyż: (1) samica zginie, (2) jeśli samica zginie to młode też zginą z powodu braku pokarmu lub z zimna.

<sup>15</sup> Konstrukcja pozytywna definiuje wolność jako kategorię uprawnień (wolność „do...”).

<sup>16</sup> J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 2000, s. 239–242.

<sup>17</sup> R. Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawa 2010, s. 52 i n.

<sup>18</sup> B. Klimczak, *Etyka gospodarcza*, Wrocław 2006, s. 87–88.

Arystotelesowsko-tomistyczna konstrukcja natury ludzkiej nadaje jej cechy społeczne i polityczne, w których pozytywna koegzystencja z innymi ludźmi jest jednym z kluczowych warunków relacji wewnątrzorganizacyjnych.

Dziewiętnastowieczne stosunki gospodarcze będące emanacją liberalizmu w relacjach przedsiębiorca–pracownik wynikały z traktowania gospodarki jako pola służącego zaspokajaniu własnych celów i skutkowały pogardą i wyzyskiem osób podległych sobie w hierarchii organizacyjnej<sup>19</sup>. Dopiero strach przed reakcją społeczną na wzór Rosji w latach 1917–1919 i ponowieniem zamieszek społecznych w Europie Zach. z okresu schyłku I wojny światowej i zaraz po jej zakończeniu zrewidowały te poglądy, tworząc systemy oparte na kreowaniu postaw współpracy między wszystkimi szczeblami organizacyjnymi, a więc tego co stało się podstawą współczesnych relacji HRM w przedsiębiorstwach je stosujących. Relacji akcentujących głównie zakres stosunków interpersonalnych w organizacji.

Etyka w gospodarce kapitalistycznej sprowadza się do „PR-owskiej etyki norm”. Przejawia się to w propagowaniu działań *przenoszących* potrzebę maksymalizacji zysku<sup>20</sup> nad odpowiedzialność moralną za „etycznie-dyskusyjne” metody jego wypracowywania.

Liberalizm, budując pozytywny wizerunek propagowanych przez siebie postaw, przyjął jeden z najczęstszych manewrów PR-owskich stosowany przy tworzeniu pozytywnego odbioru własnych koncepcji. W tym celu należało znaleźć pozytywnie przez społeczeństwo odbierany system filozoficzny (lub „filozoficzny slogan”). Najlepszym wyborem z możliwych stała się etyka. Zgodnie z zasadami PR-u w następnej kolejności należy dostosować sferę pojęciową dotychczasowego systemu (etyki) do własnych potrzeb – należy dotychczasowy system zredefiniować. Realizacja tych celów stała się genezą etyki kapitalistycznej, tzw. *etyki biznesu*. Koncepcja ta umożliwiła wkomponowanie kapitalizmu w nurt etyki.

„Etyka liberalizmu kapitalistycznego w gospodarce” jest jednak nadal sformułowaniem wewnątrznie sprzecznym. We współczesnym kapitalizmie w koncepcje prymatu zysku i deficytu sumienia wpisuje się globalizm. We współczesnym ujęciu kapitalistycznym, dotychczas znane totalitaryzmy: filozoficzny (starożytność), religijny (średniowiecze), sztuki (Odrodzenie), nauki (Oświecenie) i wreszcie – polityki (XIX–XX w.) zastąpiono totalitaryzmem gospodarczym. Miltonowski liberalizm stawiał znak równości między interesem (dobrem partykularnym) a etyką (dobrem o charakterze ogólnym), jednak filozoficzne zdefiniowanie „interesu ogólnego” jako „sumy interesów indywidualnych” znalazło swe praktyczne odniesienie dopiero w epoce globalizmu. Odpowiednie dla wzmiankowanej jest tzw. „prawo Hacksleya” przyrównujące świat do szachownicy kierującej się prawami przyrody, w której przeciwnik jest ukryty ale zakłada się, że gra toczy się uczciwie, zgodnie z wcześniej przyjętymi i zaakceptowanymi przez graczy, „regułami gry”. Równocześnie przeciwnik nie przeoczy żadnego naszego błędu

<sup>19</sup> Por.: L. Michalczyk, *CSR w pierwszej dekadzie XXI w.*, „Pieniądze i Więź” 2011, nr 2(51), s. 7–16.

<sup>20</sup> M. Friedman, *The Social Responsibility of Business Is to Increase It's Profits*, „New York Times Magazine” 1979, Sept. 13th.

i będzie starał się go wykorzystać dla realizacji własnych celów. Tymi „regułami gry” jest system obowiązującego prawa.

W tej kategorii „odpowiedzialności kapitalistycznej”, opartej na *równaniu gospodarczej koegzystencji o sumie zerowej*, rozpatrywać można współczesne działania gospodarcze jak i postawy przedsiębiorców. Obok stwierdzeń, że „chciwość jest dobrem”<sup>21</sup> samym w sobie dominuje liberalna koncepcja „dozwoloności” działań enumeratywnie nie zabronionych przez prawo<sup>22</sup>. Tworzona wersja etyki według założeń gospodarki opartej na koncepcjach liberalizmu kapitalistycznego stwierdza, że etyczne są nie normy współżycia gospodarczego (nie szkodenie sobie nawzajem), ale brak zakazu prawnego działań. Tymczasem celem prawodawstwa nie jest kształtowanie norm etycznych, ale zapobieganie ponawianiu anomalii w życiu społecznym bądź też naruszeń społecznego czy kulturowego tabu. Naruszenia tabu nie są równoważne pojęciowo z naruszeniem norm etycznych. Oznacza to, że prawo, z wyjątkiem prawa zwyczajowego opartego w dużym stopniu na kategorii „społecznej zemsty”, *lex talionis*, nie ma bezpośrednich powiązań z etyką. Prawo nie jest tożsame ani też nie symbolizuje kategorii etycznej jaką jest: „sprawiedliwość”. Brak jest też powiązań zachowań liberalnego podejścia do prawa z tą etyką.

#### 4. Prawo pracy w aspekcie filozofii czasu

Jak stwierdzono w poprzedniej części niniejszego artykułu, etyka nie jest tożsama z prawem. Uważa się jednak, że prawo, zwłaszcza jego segment kształtujący relacje społeczne, musi być oparty na społecznie uznanych normach etycznych. Niemniej stwierdzenie Hayeka dowodzącego zależności powodzenia („przetrwania”) w otoczeniu konkurencyjnym oraz poprawy własnego życia od zachowań etycznych<sup>23</sup> jest życzeniowym założeniem sprzecznym z dominującą liberalistyczną koncepcją dbania o dobro własne, opartą o *darwinizm kapitalistyczny*, bazujący na indywidualizmie, hedonizmie, negatywnej koncepcji wolności oraz na koncepcji prymatu zysku ponad normy moralne jego pozyskiwania. Jak już wyżej artykułowano: w oparciu o nadrzędną zasadę, że „liberalistyczny” zysk jest dobrem samym w sobie. Z tego wynika też koncepcja ustroju nastawionego na obronę własności prywatnej – kapitalizmu.

O płynności czasu i jego relatywizowaniu decyduje w ekonomii kategoria użyteczności – bo „czas to pieniądz”. Czas jest też podstawą kalkulacji zjawisk i procesów gospodarczych. Już David Ricardo w swej teorii wartości wskazywał na relacje w wycenie czasu z popytem będącym konsekwencją rzadkości tego dobra<sup>24</sup>.

Etycy i kulturoznawcy chcą widzieć w relacjach między kapitałem a pracą swoistą „teologię kapitalizmu”<sup>25</sup>, wynikającą z rozwoju ekonomicznego społec-

<sup>21</sup> J. K. Kielecki, *Kreatywna etyka*, w: J. Gierusz (red.), *Ustawa o rachunkowości a Międzynarodowe Standardy Rachunkowości*, ODDK, Gdańsk 2002, s. 11.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 15.

<sup>23</sup> F. A. Hayek, *Zgubna pycha rozumu. O błędach socjalizmu*, Kraków 2004, s. 204 i n.

<sup>24</sup> D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Warszawa 1957, s. 8.

<sup>25</sup> M. Novak, *Duch demokratycznego kapitalizmu*, Warszawa 1986.



czeństw<sup>26</sup>. Jednym z kluczowych aksjomatów tej „religii” jest konstrukcja partycypacji pracowniczej w „losach” przedsiębiorstwa. W konstrukcji tej tworzy się „współodpowiedzialność” pracownika za powodzenie przedsiębiorstwa. Konstrukcja ta tworzona była jako zamiennik społecznego postrzegania państwa i udziału jednostki w społeczeństwie, a więc przede wszystkim: solidaryzmu, czy też poniekąd patriotyzmu. To „duże” słowa, niemniej przeniesienie konstrukcji z „państwa” na „przedsiębiorstwo” jest dość istotnym zjawiskiem współczesnego państwa charakteryzującego wspólnotowość<sup>27</sup> jako związek poszczególnych grup.

Ogólnie brzmiąca zasada głosi, że praca jest formą umowy, z której wynika ekwiwalentność wartości rynkowej czasu, wysiłku, umiejętności, wiedzy i zaangażowania pracownika z jednej, a pieniędzy przedsiębiorcy – z drugiej strony. W tym aspekcie (wynagrodzenie za pracę) ta ekwiwalentność jest czynnikiem determinującym wybory i działania gospodarcze.

Kategoria czasu jest pochodną kategorii jednostkowości w definiowaniu otaczającego świata<sup>28</sup>. Można przyjąć za adekwatną w niniejszych rozważaniach filozoficzną definicją czasu A. (imię) J. Heschela, że „czas jest procesem stwarzania, a (...) [przestrzeń – LM] – rezultatem stworzenia”<sup>29</sup>.

Jakość życia człowieka jest pochodną sposobów ujarzmiania „czasu”, przetwarzania jego substancji na rzeczy, dobra ekonomiczne bądź elementy nie posiadające cech dóbr ekonomicznych a związanych chociażby z realizacją „aspiracji psychologicznych”, takich jak np. chęć posiadania potomstwa. Relacja człowieka do pracy jest pochodną relacji do sposobu wypełniania substancji czasu twórczo bądź nie-twórczo. Ekonomiczna wycena czasu pracy jest pochodną współczesnych stosunków kapitalistycznych, chociaż można się jej źródeł doszukiwać nawet w starożytnych cywilizacjach państw niewolniczych.

Ekonomiczne postrzeganie pracy wiąże ją m.in. z własnością jako pierwotne jej źródło. Ekonomiczne (ale i moralne) bogactwo człowieka jest pochodną sposobu spędzania czasu<sup>30</sup>.

Z filozoficznym aspektem czasu wiąże się ekonomiczna kategoria „kosztów utraconych”. Z tego faktu wynika, że obok korzyści jakie stwarza poświęcanie czasu na daną czynność występują straty związane z możliwością jego poświęcenia na inne działania. Konstrukcja ta odpowiada również koncepcji „kosztów alternatywnych”, w których realizacja jednego celu oznacza utratę korzyści wynikających z realizacji celu o innych „właściwościach użytkowych”. Poświęcanie czasu na działalność zarobkową zmniejsza dyspozycyjną ilość czasu, który poświęcony może być np. na życie rodzinne.

Etyka przedsiębiorcy i pracownika wymaga wzajemnego szacunku dla poświęcanego sobie czasu. To obowiązek przestrzegania takich zasad jak: terminowość,

<sup>26</sup> (red.) E. Harrison, P. Huntington, *Kultura ma znaczenie*, Poznań 2003.

<sup>27</sup> Por. K. Kietliński, *Praca jako wyraz współczesnego patriotyzmu*, „Studia Theologica Varsoviensia” 2008, R. 46, s. 97–108.

<sup>28</sup> Tak jak kategorią ogólności jest przestrzeń.

<sup>29</sup> A. J. Heschel, *Szabat*, Kraków 2009, s. 149 i n. Nota bene w tym aspekcie „przestrzeń” wypełniana jest przez „rzeczy” (substancje materialne i niematerialne idee) będące efektem „czasu” tworzenia.

<sup>30</sup> A. Sen, *Nierówności. Dalsze rozważania*, Kraków 2000.

odpowiedzialność czy punktualność. Ma to też odniesienie do sukcesu (lub jego braku) osiąganego przez przedsiębiorstwo – nie trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której firma traci klientów wskutek nieterminowych dostaw, które mogą być pochodną sposobu realizacji czasu przez pracowników lub pracodawców.

Marnotrawienie czasu powoduje, że wzrastają koszty wszelkich procesów gospodarczych w przedsiębiorstwie. By tego uniknąć w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw powstała funkcja kierownika organizującego czas pracy pracowników z uwzględnieniem zasad efektywności. W myśl tego założenia kierownik jest skuteczny w takim zakresie, w jakim z jego działań wynika synergia organizacyjna, tzn. gdy suma efektów kapitałów (w tym pracy) kierowanych przez kierownika w danym czasie jest większa niż proste zsumowanie efektów poszczególnych składników kapitału (w tym pracowników).

Dla przedsiębiorcy koszt czasu pracy pracownika wynika z kalkulacji opartej na wydajności, a w niektórych wypadkach także dostępności pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i uprawnieniach na rynku pracy.

W aspekcie analizy czasu pracy powstają kwestie, czy a jeżeli tak, to jak daleko może być posunięta ingerencja pracodawcy w czas pracy, czy i jak daleko przedsiębiorca może posunąć się w monitorowaniu tego co i kiedy robi pracownik?

Inwigilacja pracownika w miejscu pracy jest pochodną założenia o potencjalnej jego nieuczciwości. Ponieważ zakontraktowany w formie umowy o pracę, czas pracy staje się własnością pracodawcy, nie można odmawiać mu prawa do jego monitorowania. Odmowa takiego prawa byłaby równoznaczna z odmową prawa do korzystania z własności w sposób uznany przez właściciela za najkorzystniejszy.

Niedopuszczalna etycznie jest ingerencja przedsiębiorcy w „niewykupiony” czas pracownika. W tym aspekcie nieetyczne są przepisy prawa dotyczące nienormowanego czasu pracy dyrektorów i w pewnym stopniu głównych księgowych.

Pytaniem otwartym pozostaje czy elastyczny czas pracy promuje innowacyjność organizacji, doskonalenie się pracowników i nabywanie przez nich nowych umiejętności czy też jest tylko wyrazem ekwiwalentności płacy i efektu, a więc i realizacji już posiadanych przez pracowników umiejętności bez ich wzrostu? Czy ten sposób organizacji pracy nie jest powrotem do wymarzonego przez liberałów ustroju XIX-wiecznego kapitalizmu połączonego z pogardą dla pracowników i ich wyzyskiem, a więc i odrzucenie tego co w XX-wieczne relacje pracy wniosła koncepcja HRM.

## 5. Czas pracy a koszty utraconych możliwości

W aspekcie „czasu” pracy można też definiować aspekt utraconych możliwości pracobiorcy. Wykonując obowiązki zawodowe pracownik nie może równocześnie poświęcić czasu na realizowanie innych aspiracji społecznych<sup>31</sup>. Dlatego młodzi

<sup>31</sup> Por.: M. Kazimierczak, *Zadowolenie ze związku małżeńskiego w kontekście aktywności zawodowej partnerów*, „Psychologia Rozwojowa” 2007, t. 12, nr 3, s. 73–86; B. Lachowska, *Człowiek dorosły wobec wymagań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia: zawodowej i rodzinnej*, „Psychologia Rozwojowa” 2008, t. 13, nr 1, s. 101–114; L. Santolini, *Między rodziną a pracą*, „Społeczeństwo” 2009, R. 19, nr 3, s. 445–456.

ludzie coraz później decydują się na założenie rodziny<sup>32</sup>, co w skrajnych przypadkach może prowadzić do degenerowania się populacji ułatwianego dodatkowo wzrostem poziomu skuteczności medycyny. Dostępne badania genetyczne biologiczne skupiające się na analizie prokreacyjności gatunku *homo sapiens* pozwalają stwierdzić, że w miarę opóźniania się okresu zachodzenia w ciążę przez kobiety tego gatunku wzrasta ryzyko powikłań rozwojowych kolejnych pokoleń. Ryzyko biologiczne upowszechnienia się cech jednostek osłabionych genetycznie w całej populacji jest tym większe im większe możliwości pozostawiania przy życiu jednostek słabszych stwarza rozwój współczesnej medycyny. Jej rozwój prowadzi w prosty sposób do zanikania biologicznych aspektów eliminacji jednostek genetycznie upośledzonych i zahamowania darwinowskiego pozostawiania jednostek najlepiej przystosowanych do warunków otoczenia. Wynikać może to ze skrócenia okresu prokreacyjnego nastawienia w okresie aktywności płciowej kobiet.

Zmniejszenie populacji i pojawianie się jednostek upośledzonych jako efekty zachodzenia w ciążę kobiet w późniejszym okresie życia są zjawiskami udokumentowanymi w medycynie i demografii w Polsce. Brak ich naturalnego eliminowania powoduje wzrost procentowy udziału jednostek o podtrzymywanych procesach życiowych za pomocą środków medycznych. Powyższe elementy są skutkiem m.in. zbyt późnego zachodzenia w ciążę kobiet. Ten ostatni jest z kolei w dużym stopniu warunkowany okresem wzmożonej aktywności zawodowej kobiet.

Równocześnie w większym stopniu niż w okresie socjalizmu w Polsce kształtuje się tradycyjny model rodziny, w którym mężczyzna pracuje<sup>33</sup>, a kobieta zajmuje się w tym czasie domem, wychowaniem zwłaszcza najmłodszych dzieci<sup>34</sup>.

## Zakończenie

Uwzględnianie prawa pracodawcy do dysponowania czasem pracownika jest logiczną konsekwencją jego uprawnień wynikających z „nabytych” (w formie wynagrodzenia) praw własności. Trudno negować to prawo o ile jego realizacja nie jest niezgodna z ujęciami prawnymi związanymi z zakresem i charakterem wykonywanych obowiązków przez pracownika. Pracownik jest tu wyłącznie „czynnikiem produkcyjnym”, którego użyteczność wykupiono w ściśle określonych ramach czasowych.

O ile jednak kwestia ekwiwalentności pieniędzy pracodawcy i zaangażowania pracownika w wykupionym czasie pracy wydaje się być zrozumiała i akceptowana również przez pracobiorców, o tyle kwestia zawłaszczanie praw do czasu nieobjętego terminami świadczenia pracy, czasu wykraczającego poza „wykupione godziny” wzbudza szereg kontrowersji. Na tym właśnie gruncie zasada

<sup>32</sup> H. Zarychta, *Współczesne relacje między pracą zawodową a rodziną*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2006, z. 199, s. 69–80.

<sup>33</sup> Por. A. Dakowicz, *Relacje rodzinne mężczyzn o różnym poziomie aktywności zawodowej*, „Rocznik Naukowy WSSS w Suwałkach”, R. 6, 2002/2004, s. 51–63.

<sup>34</sup> Por. M. Bielińska, *Konflikt między rolami a zadowolenie z życia kobiet*, „Pedagogika Pracy”, t. 53, 2008, s. 98–103.

się kluczowy konflikt między dwoma stronami sporu społecznego: kapitalistami i pracownikami.

Problem czasu pracy ma też i odniesienie ogólnospołeczne przez kategorię utraconych możliwości wariantowego realizowania aspiracji pracownika, które wymagają poświęcenia przez niego określonego czasu. Ponieważ czas jest wartością mierzalną można definiować jego koszt alternatywny. Z kolei jeśli czas pracy powoduje zmiany w postawach społecznych, zwłaszcza w kwestiach prokreatywnych, jego koszt może mieć bardzo istotne znaczenie również w kategoriach biologicznych naszego gatunku.

Ze względu na dyskusyjność poruszanych tez, autor pozostawia jako „tezę otwartą” stwierdzenie o biologicznym zagrożeniu dla gatunku jako konsekwencji przyjęcia modelu kapitalistycznego rozwoju gospodarczego.

Należy też zaznaczyć, że jak zauważył to idol liberalistów, A. Smith: *Dochody rodziny winny być wystarczające na odtworzenie siły roboczej*<sup>35</sup>. Tzn. winny one wynosić tyle, by rodzina mogła utrzymać dwójkę dzieci tworzących nowe pokolenie siły roboczej. Z reguły liberalizm XIX w. zakładał szybkie wprowadzenie dzieci do grup pracowniczych.

## BIBLIOGRAFIA

- Arystoteles. 1982.** *Etyka nikomachejska*, Warszawa.
- Bauman Z. 2012. Zawrotna kariera podklasy, [www.tezeusz.pl](http://www.tezeusz.pl) (dostęp: 03.01.2012).
- Bielińska M. 2008.** *Konflikt między rolami a zadowolenie z życia kobiet*, „Pedagogika Pracy”, t. 53.
- Dahrendorf R. 1996.** *Wolność a więzi społeczne*, w: *Spółczesność liberalne. Rozmowy w Castel Gandolfo*, Znak, Kraków.
- Dakowicz A. 2002/2003.** *Relacje rodzinne mężczyzn o różnym poziomie aktywności zawodowej*, „Rocznik Naukowy WSSS w Suwałkach”, R. 6.
- Friedman M. 1979.** *The Social Responsibility of Business Is to Increase It's Profits*, „New York Times Magazine”, Sept. 13<sup>th</sup>.
- Harrison E. (red.), Huntington P. 2003.** *Kultura ma znaczenie*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań.
- Hayek F. A. 2004.** *Zgubna pycha rozumu. O błędach socjalizmu*, ARCANA, Kraków.
- Heschel A. J. 2009.** *Szabat*, Wyd. Esprit SC, Kraków.
1972. *Historisches Worterbuch fur Philosophie*.
- Jackson J. 1999.** *Biznes i moralność*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kazimierzczak M. 2007.** *Zadowolenie ze związku małżeńskiego w kontekście aktywności zawodowej partnerów*, „Psychologia Rozwojowa”, t. 12, nr 3.
- Kielecki J. K. 2002.** *Kreatywna etyka*, w: (red.) J. Gierusz, *Ustawa o rachunkowości a Międzynarodowe Standardy Rachunkowości*, ODDK, Gdańsk.
- Kietliński K. 2008.** *Praca jako wyraz współczesnego patriotyzmu*, „Studia Theologica Varsaviensia”, R. 46, Wyd. UKSW.

<sup>35</sup> Cytat z pamięci.

- Klimczak B. 2006.** *Etyka gospodarcza*, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław.
- Konieczny F. 2000.** *O sprawach ekonomicznych*, Wyd. WAM, Kraków.
- Kozielecki J. 2000.** *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wyd. Żak, Warszawa.
- Lachowska B. 2008.** *Człowiek dorosły wobec wymagań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia: zawodowej i rodzinnej*, „Psychologia Rozwojowa”, t. 13, nr 1.
- Michalczyk L. 2011.** *CSR w pierwszej dekadzie XXI w.*, „Pieniądze i Więż”, nr 2(51).
- Michalczyk L. 2011.** *Etos polskiego księgowego w realiach rachunkowości wariantowej*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, nr 61(117).
- Mikołajczewska W. 2005.** *Pojęcie i istota pracy ludzkiej*, „Zeszyty Naukowe Gdańskiej Wyższej Szkoły Administracji”, z. 1.
- Novak M. 1986.** *Duch demokratycznego kapitalizmu*, Bibl. Polityki Polskiej, Warszawa.
- Ricardo D. 1957.** *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Santolini L. 2009.** *Między rodziną a pracą*, „Społeczeństwo”, R. 19, nr 3.
- Sen A. 2000.** *Nierówności. Dalsze rozważania*, Wyd. Znak, Kraków.
- Sennett R. 2010.** *Kultura nowego kapitalizmu*, Wyd. MUZA, Warszawa.
- Weber M. 1994.** *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin.
- Wołk Z. 2004.** *Świat jako market: gospodarka kapitalistyczna–praca–edukacja*, „Pedagogika Pracy”, t. 45.
- Zarychta H. 2006.** *Współczesne relacje między pracą zawodową a rodziną*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, z. 199.

## STRESZCZENIE

W artykule omówione zostały zagadnienia związane z filozofią funkcjonowania człowieka (pracownika) w środowisku pracy oraz poddaje analizie kwestie związane z kategorią czasu pracy. Przyjęto założenie o pracy jako czynniku konstytuującym istotę człowieczeństwa jako wyraz funkcjonowania człowieka w społeczeństwie. Koncepcję pracobiorcy przeciwstawiono liberalistycznej koncepcji pracodawcy działającego w myśl nieograniczonej swobody w maksymalizowaniu własnego zysku nawet jeśli związane jest to z działaniami na pograniczu prawa<sup>36</sup>. Etykę pracy ujęto jako część wspólną dla wszystkich etosów zawodowych wszystkich grup zawodowych.

**SŁOWA KLUCZOWE:** filozofia pracy, środowisko pracy, czas pracy

<sup>36</sup> Dyskusyjność podejścia liberalizmu do prawa wynika z faktu liberalnej konstrukcji wolności (wolność od). W tym ujęciu wszelkie działania enumeratywnie niezabronione przez prawo są dozwolone. Podejście to wątpliwe od strony etycznej (etyka nie jest tożsama z prawem) można, zdaniem autora, uznać za charakterystyczne dla liberalistycznej wolności.

## **SUMMARY**

The article takes a philosophical approach in analyzing the way an employee functions in a work environment and explores the notion of working time. It is assumed that work is an important factor in constituting the social aspect of being a human. The notion of an employee is juxtaposed against a liberal concept of an employer according to which he is free to undertake any measures to maximise his profits, even if such actions border on law offence. Work ethics is perceived as common to the ethos of all professions.

**KEYWORDS:** philosophy of worker, work environment, working time