



WARTOŚĆ PRACY

Jan Franciszek Jacko

Uniwersytet Jagielloński
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej

Streszczenie: Celem artykułu jest określenie naukowej i aplikacyjnej roli założeń aksjologicznych dotyczących wartości pracy w przykładowych teoriach jej dotyczących. Do jego realizacji wykorzystano metodę analizy tekstu, która określa sens tych założeń, oraz analizy fenomenologicznej, mającej na celu ukazanie wartości, których te założenia dotyczą

Słowa kluczowe: praca, wartość pracy, zarządzanie pracą, aksjologia, ekonomia

DOI: 10.17512/znpcz.2017.1.1.01

Wprowadzenie

Celem tekstu jest ukazanie założeń aksjologicznych dotyczących wartości pracy oraz roli, jaką pełnią w przykładowych teoriach jej dotyczących. Do realizacji powyższego celu wykorzystano metodę analizy tekstów, która prowadzi do analizy fenomenologicznej. Wpierw wskazane zostaną aksjologiczne założenia przykładowych teorii pracy. W tym kontekście poddane analizie będą wartości, których dotyczą te założenia.

Artykuł pokazuje, że funkcjonujące w rozpatrywanych teoriach pracy jej pojęcie jest normatywne, bo na ich gruncie jej zjawisko jest określane przy pomocy założeń dotyczących jej wartości, które posiada lub mieć powinna. Założenia te w funkcji opisowej określają naturę pracy, jej miejsce na rynku i znaczenie, jakie ma dla ludzi, a w funkcji normatywnej – stanowią przesłankę norm oraz postulatów dotyczących planowania i organizacji pracy. Ze względu na związek tych założeń z rozstrzygnięciami dotyczącymi praw pracowniczych, niniejszy tekst pośrednio dotyczy niektórych zagadnień etycznych i prawnych dotyczących sposobu uregulowania stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą oraz właściwego wynagrodzenia. Jednak nie będzie się tu omawiać tych rozstrzygnięć, gdyż niniejsze studium dotyczy jedynie ich założeń.

Tekst nie jest przeglądem kanonicznych teorii pracy, gdyż są już opracowania tego tematu (np. Blaug 1997; Cahuc, Zylberberg 2004). Koncepcje przywołane w niniejszym artykule pełnią ilustracyjną rolę. Pokazują, jak można rozumieć wartość pracy i jaką rolę w jej teoriach mogą pełnić założenia aksjologiczne.

Ze względu na rozbieżności między rozpatrywanymi teoriami w sposobie nazywania i definiowania pracy oraz jej wartości, zaproponowano ujednoliconą terminologię na ich oznaczenie, która w wielu miejscach ma charakter regulujący i może odbiegać od języka niektórych referowanych teorii. Taka opcja językowa

była podyktowana celem pracy, gdyż jego realizacja wymaga porównania i klasyfikacji rozpatrywanych koncepcji.

Terminem „praca” oznacza się w niniejszym tekście intencjonalne (celowe) zachowanie człowieka prowadzące do stworzenia czegoś, co nazywać się będzie jej „wytworem” („wytworem pracy”). Są nim te jej funkcje i materialne lub niematerialne następstwa, z których mogą korzystać ludzie (*Praca* b.r. - hasło). „Konsumentem pracy” lub „konsumentem” nazywać się będzie osoba lub grupę, która z tych wytworów korzysta. Na przykład: czytelnik książki jest konsumentem pracy jej autora. Pracownikiem nazywać się będzie osoba wykonującą pracę. Pracownik może być konsumentem swojej własnej pracy. To szerokie określenie obejmujące nie tylko pracę zawodową i zarobkową w ramach jakiejś instytucji, ale też pracę wykonywaną w ramach wolontariatu, jakiegoś hobby i poza kontekstem organizacji. Wartością pracy nazywać się będzie te jej lub jej wytworów cechy, ze względu na które jest ceniona przez ludzi. Takie określenie wartości nie przesądza sporu (między subiektywizmem i realizmem etycznym) o sposób istnienia wartości oraz (między antyrelatywizmem i relatywizmem etycznym) o kryteria oceny wartości. Odróżnia się konieczną od pochodnej (niekoniecznej) wartości pracy. Ludzkie zachowania nieposiadające wartości **koniecznej** nie są uważane za pracę w rozpatrywanych teoriach (zgodnie z nimi posiadanie tej wartości jest warunkiem koniecznym pracy). Natomiast wartość **pochodna** może, ale nie musi przysługiwać pracy – mogą być pracą zachowania nieposiadające tej wartości. Odróżnia się też wartość **autoteliczną** – cenioną dla niej samej i niezależnie od tego, czy służy ona osiągnięciu innych wartości, od wartości **instrumentalnej**, którą uważa się za ceną wyłącznie dlatego, że jest narzędziem (środkiem) w drodze do osiągnięcia i realizacji jakiejś innej wartości (instrumentalnej lub autotelicznej) (Schroeder 2012; Świtała 2015; Zimmerman 2001). Powyższe określenia ustalają terminologię tekstu i mają charakter regulujący, gdyż można je rozumieć inaczej niż tu zaproponowano.

Konieczna wartość pracy

Niniejsza część dotyczy niektórych koncepcji, przyjmujących, że tylko takie ludzkie zachowanie jest pracą, które posiada określoną wartość. Założenia jej dotyczące pełnią opisową rolę, gdy określają naturę pracy. Pełnią też rolę normatywną, gdy stanowią założenie postulatów dotyczących sposobu organizacji pracy i zarządzania pracą, w tym – sprawiedliwej gratyfikacji za pracę.

Wymienna (rynkowa) wartość pracy

Wymienną wartością pracy nazywać się będzie to, co uczestnicy rynku są gotowi poświęcić (zapłacić, wymienić, oddać) dla korzystania z jej wytworów. W gospodarkach wolnorynkowych, przy założeniu, że nie ma w nich miejsca na anomalie prowadzące na przykład do monopolu lub dampingu, wymienną wartość pracy można kojarzyć z popytem na nią, minimalną, uśrednioną lub najwyższą ceną, jaką ma ona na tym rynku itp. W gospodarkach niewolnorynkowych wymienna wartość pracy musi być mierzona inną miarą, na przykład ilością czasu,

jaką konsumenci są skłonni poświęcić dla pozyskania lub korzystania z wytworów pracy, na przykład: jak długo są gotowi czekać w kolejce po produkt lub usługę (Cymerman, Hopfer 2003; Marshall 1890).

Jeśli uznać, że wartość, o której tu mowa, jest konieczna dla pracy, to przyjąć też należy, że nie jest nią działanie, które tej wartości nie posiada. W tym ujęciu nie jest pracą zachowanie, za którego wytwory nikt nie jest gotów niczego zapłacić (w sensie finansowym lub pozafinansowym), na przykład gdy ludzie nie chcą ich nabywać albo nie są gotowi poświęcić swego czasu na pozyskanie usługi. Założenie wydaje się być błędne lub wymaga doprecyzowania, gdyż zachowania człowieka mogą nie mieć tej wartości, a mimo to mogą być uważane za pracę ze względu na to, że mają inną niż wymienna wartość, o czym będzie mowa w dwu następnych częściach tekstu.

Nakładcza (wytwórcza) wartość pracy

Między innymi zdaniem Karola Marksa (Marks 1951) określenie praw pracowniczych i sprawiedliwej płacy wymaga uwzględnienia wartości, którą nazywać się będzie „nakładczą” lub „wytwórczą” (nie należy jej mylić z „pracą nakładczą”). Są nią cenione przez pracownika zasoby, które poświęca dla pracy, na przykład: jego czas, wysiłek, szkody, które ponosi w wyniku wykonywania pracy, itp. (Prychitko 2008). Zdaniem Marksa ta wartość pracy ma charakter ilościowy – to jej szeroko rozumiana ilość, a zwłaszcza ilość czasu (Marks 1951, s. 54). W tym ujęciu nie jest pracą działanie, które nie pochłania zasobów (cenionych przez) pracownika; wysoką wartość nakładczą może mieć praca niemająca wysokiej lub żadnej wartości wymiennej, a wysoką wartość wymienną może mieć praca niemająca wysokiej wartości nakładczej. Zdaniem Marksa, gdy działanie przynosi komuś zysk nieproporcjonalny do ilości jego pracy, na przykład w wyniku zgromadzenia kapitału, ma miejsce niesprawiedliwość ekonomiczna (Marks 1951). Powyższa koncepcja wartości pracy nawiązuje do laborystycznej teorii wartości Ricardo, który pokazuje, że praca jest źródłem takiej wartości, która nie jest tym samym, co cena wytworzonego nią produktu (Ricardo 1821).

Pojęcie nakładczej wartości pracy można rozumieć szerzej niż tu zaprezentowano. W szerokim sensie wartość ta to różne (też finansowe) zasoby poświęcone w drodze tworzenia wytworu pracy przez wszystkie podmioty biorące udział w jego powstaniu (a nie tylko pracownika), a więc też zasoby pracodawcy, inwestorów, pomysłodawców i in.

Pojęcie nakładczej wartości pracy odegrało ważną rolę w ekonomii i filozofii społecznej, między innymi dlatego, że pozwoliło ująć wartość pracy niezależnie od wartości jej wytworu oraz niektóre mechanizmy gospodarcze prowadzące do utrwalania ekonomicznych niesprawiedliwości (Bladen 1960; Howell 1975). Koncepcje dotyczące tej wartości napotkały krytykę, która pokazała, że na ich gruncie funkcjonujące pojęcie pracy jest zbyt szerokie, bo obejmuje wszystkie zachowania człowieka, które pochłaniają jakieś jego zasoby (np. czas) i mają na celu jakiś wytwór, nawet gdy ten nie ma wartości wymiennej lub jest bezużyteczny (Grassi 2004). Takie pojęcie wartości pracy jest też zbyt wąskie. Przykładowo – przedsta-

wiele austriackiej ekonomii wskazują na to, że praca ma prócz nakładczej m.in. też użytkową (użytkową) wartość (Bohm-Bawerk 1896; Menger 1976).

Użytkowa (użytkowa) wartość pracy

Według utilitaryzmu (konsekwencjalizmu) wartość pracy polega na jej użyteczności. W tym ujęciu praca jest wartościowa o tyle o ile i dlatego, że jest użyteczna i pożyteczna dla jednostki lub grupy. Przedstawiciele utilitaryzmu w ekonomii nie zakładają, że praca ma wyłącznie wartość użytkową. Przykładowo, zdaniem Adama Smitha, praca ma prócz użytkowej też wartość wymienną i nakładczą. Jednak w jego ujęciu nie uznaje się w nim za wartościową pracę (a można to powiedzieć mocniej – za pracę) zachowania bezużytecznego lub szkodliwego społeczeństwa, nawet jeśli ma wysoką wartość wytwórczą lub wymienną (Alchian 1953; Caplan 1999; Rothbard 2007; Sinnott-Armstrong 2015; Smith 1904). Praca może mieć wysoką wartość użytkową, nawet jeśli nie ma wysokiej wartości wymiennej (por. część: *Gospodarcza, prakseologiczna i kulturowa wartości pracy*).

Utilitaryści dążą do ilościowego ujęcia użyteczności. Zakładają, że przy jakościowo różnych rodzajach korzyści odnoszonych z pracy można wskazać stopień, w którym jest użyteczna dla jednostek i grup. Teorie utilitaryzmu różnią się pod względem założeń ontologicznych określających te kryteria. Na przykład subiektywiści uważają, że pożytek to przeżycia (doświadczenia) ludzi. Obiektywiści przyjmują, że pożytek istnieje niezależnie od doświadczenia (Crisp 2016). Relatywiści uważają, że miarą tej użyteczności jest zależna od ludzkich decyzji lub emocji skala satysfakcji i ocen. Antyrelatywiści przyjmują niezależne od ludzkich opinii kryteria ilościowej oceny użyteczności pracy (Beauchamp 2009; Brown 2008; Heikal 2003; Jarvie 1983).

Jakościowe aspekty wartości

Cechy ilościowe istnieją jako ilość czegoś (czasu, pieniędzy itp.). Cechy jakościowe istnieją jako jakość i nie są, ściśle biorąc, ilością czegokolwiek. Można je określić przy pomocy ilościowych metod, na przykład w ankiecie można sprawdzić stopień posiadania cechy przez obiekty w opinii respondentów. Jednak takie ujęcie cech jakościowych zawsze je w jakiś sposób fałszuje. Dzieje się tak nie tylko ze względu na ograniczenia poznawcze człowieka, ale też z racji ontycznych – ze względu na jakościowy sposób istnienia tych cech (Enrick 1973; Fiedorowicz K., Fiedorowicz J. 2012; Kuipers 1994; Parsons 2001; Piaget 2013; *Wartość ekonomiczna* b.r. - hasło; M.D. White 2012).

W kontekście wskazanych wyżej koncepcji podejmowane są próby ilościowego i bezstronnego (ekstraspekcyjnego) jej określenia i mierzenia wartości pracy. Spośród wyżej wskazanych jedynie wymienna wartość pracy jest ilościową jej cechą. Pozostałe wskazane wyżej wartości mają – prócz ilościowych – też jakościowe aspekty, które należy brać pod uwagę przy ocenie tych wartości.

Przykładowo wartość czasu pracy ma co prawda aspekt ilościowy (ilość czasu), ale ma też aspekty jakościowe, bo ta sama ilość czasu może być różnie oceniana ze względu na jej okoliczności. Przykładowo: pracownik lub pracodawca może ina-

czej cenić czas pracownika, gdy ten nie ma wyższego wykształcenia, niż wtedy, gdy już je zdobędzie. Pracownik może wyżej cenić swój czas, gdy ma małe dzieci, które wymagają jego obecności, od czasu, gdy nie ma tego rodzaju zobowiązań itp. Może inaczej cenić czas pracy zależnie od wysiłku w nią włożonego, na przykład: czas rano, gdy jest wypoczęty i wykonuje pracę bez trudu, od czasu po obiedzie, gdy jest senny i zmęczony. Poza tym czas pracy można różnie oceniać ze względu na jego wykorzystanie. Pracownicy mogą postrzegać swój czas jako bardzo cenny, ale jeśli nie umieją go właściwie (produktywnie, wydajnie) wykorzystać, może to być po prostu czas zmarnowany, którego ilość nie odpowiada wkładowi pracownika w powstanie wytworu. Także inne ujęcia niż czas nakładczej wartości pracy mają jakościowe aspekty. Na przykład nie da się w ten sposób precyzyjnie i bezstronnie określić wysiłku włożonego w pracę, bo jest on czynnikiem jakościowym. To zjawisko psychiczne, które jest dane w przeżyciu (w introspekcji). Ma ilościowe i mierzalne metodami ekstraspekcyjnymi przejawy, na przykład napięcie mięśni lub elektromagnetyczne procesy mózgu, ale te czynniki nie są dokładnie tym samym, co wysiłek. Dlatego ilościowe ujęcia pozwalają na precyzyjną i bezstronną ocenę wysiłku jedynie w przypadku pracy fizycznej, która nie wymaga żadnej inwencji (Eldred 2011; Grassi 2004; Mansfield 1980).

Także użyteczność pracy ma aspekty jakościowe. Jeśli, przykładowo, pojmować ją jako zaspokojenie potrzeb człowieka, to przy określaniu użytkowej wartości pracy należy uwzględnić jakościową specyfikę potrzeb i ich zaspokojenia. Na przykład między potrzebami wyższymi i niższymi jest jakościowa różnica. Dlatego ilościowe porównywanie lub określanie sumarycznego stopnia zaspokojenia potrzeb różnego typu może w najlepszym przypadku dać tylko jakieś jej przybliżenie obarczone dużym ryzykiem błędu i arbitralności. Poza tym algorytmiczne metody wartościowania pracy są pracochłonne i kosztowne (Crisp 2016; Driver 2014; Eldred 2011; Grassi 2004; Mansfield 1980; Rothbard 2007; Shaw 2011; M.D. White 2012). Między innymi z tych względów we współczesnej ekonomii do określenia użytkowej wartości pracy stosuje się też metody jakościowe.

Pochodna wartość pracy

W niniejszej części zostaną przywołane koncepcje określające pochodną (niekonieczną) wartość pracy, to jest takie cenione przez ludzi jej cechy, których nie musi posiadać, by być pracą, które czynią ją wartościową. Pojęcie pochodnej wartości pracy pełni rolę opisową, gdy służy określeniu roli pracy na rynku i dla ludzi, pełni też normatywną rolę, gdy stanowi przesłankę norm i postulatów dotyczących tego, jaka praca powinna być i jak należy ją planować i organizować.

Wydajność i zysk

Wartość pracy można kojarzyć z jej wydajnością. Jest to stopniowalna cecha działania. Jest tym wydajniejsza, im mniejszy jest koszt osiągnięcia zamierzonego celu i – jeśli cel można osiągnąć w różnym stopniu – im bardziej lub pewniej jest on osiągnięty. Zysk jest miarą wydajności działania. W przypadku pracy stanowi

on różnicę między korzyściami płynącymi z pracy a kosztem powstania jej wytworu (Okun 2010).

Zysk można określać z perspektywy (zysk dla) pracownika lub z perspektywy (zysk dla) innych podmiotów (na przykład: organizacji, inwestorów, interesariuszy, społeczeństwa itp.). Praca, która daje im więcej korzyści niż strat – jest dla nich zyskowna – ma dla nich wartość zysku. Im jest większy, tym praca jest wydajniejsza z ich punktu widzenia. Co prawda zysk zwykle mierzy się na poziomie całej organizacji bądź jej samodzielnych jednostek biznesowych i operacyjnych. To nie znaczy, że praca nie daje zysku dla innych podmiotów, w tym – dla pracownika. Teorie sprawiedliwości społecznej wymagają odpowiedniego podziału zysku płynącego z pracy dla różnych podmiotów.

Ocena zysku wymaga przyjęcia hierarchii wartości, według której szacuje się koszty i korzyści. Można je mierzyć ilościowo (np. finansowo), ale istnieją także jakościowe ich aspekty. Na przykład: dla organizacji wartością może być jej bezpieczeństwo, pozycja jej marki, lojalność klienta, nowe rynki zbytu; dla pracownika wartością może być jego zdrowie, status społeczny związany z wykonywaną pracą lub przywileje (możliwość korzystania z usług gwarantowanych umową o pracę, na przykład dodatkowych ubezpieczeń) (Barro 1997, s. 59).

Jak zauważa między innymi Henry Mintzberg, ocena wydajności działania wymaga uwzględnienia jej jakościowych aspektów. Ilościowe metody jej szacowania, dotyczące tylko jej mierzalnych aspektów, fałszują ocenę wydajności (Mintzberg 1982). W następnych częściach pracy wskazane zostaną przykłady założeń dotyczących wartości autotelicznych, które mogą stanowić kryterium oceny wydajności pracy.

Jakość pracy

We współczesnej ekonomii pojęcie użytecznej wartości pracy bywa oznaczane terminem „jakość”, który oznacza jej funkcję użyteczności (Wawak b.r.). Tak rozumiana jakość pracy polega na tym, że służy ona zaspokojeniu potrzeb pracownika i konsumentów jego pracy. Na przykład Romuald Kolman wskazuje 3 typy potrzeb, których zaspokojeniu może służyć praca posiadająca wysoką jakość: stopień zaspokojenia potrzeb duchowych i materialnych człowieka, stopień zaspokojenia wymagań określających poziom materialnego i duchowego bytu jednostek i całego społeczeństwa, stopień spełnienia oczekiwań umownej normalności w działaniach i sytuacji codziennego życia jednostek i społeczności (Kolman 2000, s. 2). Może zachodzić rozbieżność między tak rozumianą jakością pracy a jej wartością wymienną, na przykład wtedy, gdy konsumenci nie uświadamiają sobie niektórych swych potrzeb i dlatego nie cenią pracy lub jej wytworów zgodnie z ich jakością. Założenie, że wartością pracy jest jej funkcja zaspokajania ludzkich potrzeb, wymaga odpowiedzi na pytanie, dlaczego te, a nie inne potrzeby (bo przecież nie wszystkie) decydują o wartości pracy i jak powinna je zaspokajać. Następne części wskażą niektóre odpowiedzi na to pytanie.

Gospodarcza, prakseologiczna i kulturowa wartość pracy

W niniejszej części wskazane zostaną trzy przypadki użytkowej wartości pracy (jej gospodarcza, prakseologiczna i kulturowa wartość) oraz różnica między nią a wymienną wartością pracy: Praca ma wartość gospodarczą, gdy aktualnie lub potencjalnie sprzyja rozwojowi gospodarki (kraju, regionu itp.) Prakseologiczna wartość pracy polega na tym, że jej wytwory można wykorzystać do usprawnienia ludzkiego działania. Praca ma wartość kulturową (kulturotwórczą), gdy przyczynia się do rozwoju kultury.

Praca mająca wysoką użytkową wartość we wskazanych tu aspektach nie zawsze ma wysoką wartość wymienną. Przykładowo: może się zdarzyć, że konsumenci nie są skłonni płacić za wytwory pracy mającej wysoką wartość gospodarczą, bo nie zaspokaja ich indywidualnych potrzeb albo są zmuszeni przez ograniczającą wolność gospodarczą patologię lub obowiązujący na rynku system reguł do kupowania produktów o niższej wartości gospodarczej. Dlatego uznanie gospodarczej wartości pracy może motywować osoby zarządzające do przeznaczania środków finansowych na projekty rozwojowe, nawet jeśli aktualnie nie mają one wartości wymiennej.

Wytwory pracy mogą mieć wysoką wartość prakseologiczną nawet wtedy, gdy nie ma na nie popytu. Konsumenci mogą nie korzystać z pracy o wysokiej wartości prakseologicznej, bo nie zostali poinformowani o tym, że ma ona tę wartość, lub gdy kampanie reklamowe skutecznie przekonują ich do korzystania z wytworów o mniejszej wartości ekonomicznej. Może się też zdarzyć, że produkty o wysokiej wartości prakseologicznej są wypierane z rynku przez produkty o niższej wartości prakseologicznej w wyniku celowego działania. Przykładowo: producenci mogą celowo zakłócać funkcjonalność starszych wersji oprogramowania komputerowego (na przykład przez zaniechanie ich wsparcia, zakłócanie ich kompatybilności z innymi programami) po to, by zachęcić konsumentów do zakupu jego nowszych wersji.

Zdarza się, że wytwór pracy ma wysoką wartość prakseologiczną właśnie dlatego, że nie ma ona wysokiej lub żadnej wartości wymiennej. Przykładowo jednym z powodów tego, że mapy w systemie UMP-pcPL bywają bardziej dokładne od komercyjnych, jest społecznościowy i darmowy sposób ich tworzenia oraz udostępniania, który motywuje użytkowników tego produktu do jego ulepszania.

Nie ulega kwestii, że nie zawsze praca mająca wysoką wartość kulturową ma też wysoką wartość wymienną. Można pokusić się o przypuszczenie, że jest odwrotnie – najcenniejsze wytwory kultury są zwykle zbyt wyrafinowane, by przyciągnąć dużą liczbę konsumentów, i przez to mogą mieć niską wartość wymienną na wolnym rynku.

Eudajmonistyczna wartość pracy

Użytkowa koncepcja użytkowej wartości pracy, o ile nawiązuje do koncepcji ludzkich potrzeb, jest wprost lub domyślnie kontynuacją projektu etyki praktycznej Arystotelesa, który uważał, że działanie człowieka powinno służyć jego szczęściu i szczęściu innych ludzi.

W nurtach hedonistycznego eudajmonizmu (np. w epikureizmie i stoicyzmie) szczęście jest kojarzone z przyjemnością i unikaniem cierpień. W tym kontekście praca ma wartość, gdy służy uprzyjemnianiu życia pracownika i konsumentów. Nie znaczy to, że jej wykonywanie musi być w każdym aspekcie przyjemne. Przykładowo: praca wymaga dyscypliny, a jej utrzymanie nie zawsze wiąże się z przyjemnością. Teorie hedonistyczne wymagają jedynie tego, by działanie nie wiązało się z cierpieniem, które jest możliwe do uniknięcia bez większych szkód. Zgodnie z tym założeniem pracownik może wymagać od pracodawcy takiej organizacji pracy, by była zgodna z powyższą zasadą, na przykład: by obniżyć poziom hałasu, zanieczyszczeń, stresu w miejscu pracy, o ile taka zmiana nie obniża wydajności i nie stwarza zagrożenia dla bezpieczeństwa firmy (Glasman 1996, s. 3-4; Roa 2007, s. 84-87).

Arystoteles inaczej niż hedoniści określa naturę szczęścia. Jego zdaniem polega ono na aktualizacji (spełnianiu się) tych możliwości, które są najcenniejsze w człowieku. Jest dynamicznym stanem – ktoś szczęśliwy staje się coraz bardziej człowiekiem i sobą. Szczęście nie polega na przeżyciach (np. przyjemności), choć może i powinno być nimi odzwierciedlane. W opinii Stagiryty szczęście jednostek jest „dobrem wspólnym” społeczności, gdyż jego zdaniem dążenie do własnego szczęścia polega na uszczęśliwianiu innych, a osoba dążąca do ich szczęścia sama się uszczęśliwia. Tak rozumiane szczęście jest stopniowalne, ale nie jest własnością ilościową (May 2010; Reale 1990, s. 327-349).

W arystotelesowskiej teorii szczęścia ważną rolę pełni koncepcja ludzkiej natury, która w tym ujęciu ma aspekty wspólne wszystkim ludziom i aspekty unikalne dla konkretnych ludzi. Jej aspekt ogólny wyznacza ogólne warunki szczęścia. Arystoteles przyjmuje, że człowiek jest istotą racjonalną i społeczną, dlatego szczęśliwi ludzie dobrze rozumieją siebie i rzeczywistość oraz tworzą udane więzi społeczne. W związku z tym, że ludzie różnią się od siebie, szczęście w przypadku każdego z nich może polegać na czymś innym w ramach wyznaczonych wspólną im naturą. Dlatego Arystoteles uważa, że wskazane wyżej ogólne zasady eudajmonizmu zawsze wymagają jakiegoś dostosowania do konkretnych sytuacji, przełożenia na język konkretny. Jego zdaniem nie da się tego zrobić algorytmicznie, gdyż konkretne rozwiązania nie wynikają (dedukcyjnie) z tych zasad – zarządzanie wymaga (enoty) roztropności, która pozwala dostrzec, jak odnoszą się one do konkretnych sytuacji (Kraut 2016; Mansfield 1980; May 2010; Reale 1990, s. 338-350; Veatch 2003).

W powyższym ujęciu praca ma wartość, gdy sprawia, że ludzie spełniają swoją naturę – rozumieją coraz lepiej rzeczywistość, budują udane więzi społeczne, rozwijają indywidualne talenty i zaspokajają swe potrzeby. Arystoteles nie udziela wprost tej odpowiedzi, ale wynika ona z założeń jego etyki i teorii człowieka. Ten filozof między innymi w *Etyce eudemejskiej* i *Polityce* pokazuje, jak jego koncepcja przekłada się na praktykę społeczną, w tym – na zagadnienia związane z pracą.

Teoria eudajmonizmu nakłada na osoby zarządzające pracą obowiązek takiego jej planowania, by zaspokajała ona potrzebę szczęścia pracowników i konsumentów jego pracy, a na pracownika – obowiązek takiego wykonywania pracy, by służyła temu dobru. Przykładowo: na tym sposobie pojmowania wartości oprzeć

można postulat minimalizowania zagrożeń w miejscu pracy w miarę dostępnych możliwości. Są oczywiście zawody, których wykonywanie musi wiązać się z jakimś zagrożeniem życia lub zdrowia, ale jeśli można to ryzyko ograniczyć bez narażania na szwank wydajności pracy, należy to zrobić. W tym ujęciu mieszczą się różne wartości przypisywane pracy, na przykład jej wspólnototwórcza wartość polega na tym, że jest ona sposobem tworzenia więzi społecznych; estetyczna wartość pracy polega na tym, że rozwija ona i zaspokaja zmysłową wrażliwość ludzi; logiczna jej wartość polega na tym, że uczy myślenia; jej prakseologiczna wartość polega na tym, że uprawnia ona działanie; użytkowa wartość pracy polega na tym, że zaspokaja ona potrzeby ludzi i tak dalej.

Dialogiczna wartość pracy

Między innymi filozofia dialogu opiera się na założeniu, że komunikacja międzyludzka jest sposobem ludzkiego istnienia. W kontekście tej koncepcji można wskazać na dialogiczną wartość pracy, która polega na tym, że jest ona formą ludzkiej ekspresji, komunikowania się między ludźmi i tworzenia wspólnoty. Nie każda praca ma tę wartość. Nie ma wartości dialogicznej na przykład praca służąca lub polegająca na manipulacji albo niektóre formy alienacji, w wyniku której praca przestaje być ekspresją człowieka, bo nie jest zrozumiała dla niego lub staje się mu wroga (Friedman 2003; Lévinas 1996; Prychitko 2008; Tischner 1982, 1989; Zank, Braiterman 2014). W powyższej koncepcji dialogiczna wartość pracy jest autoteliczna (stanowi dobro samo w sobie). Ma też wartość instrumentalną, gdy prowadzi do zaspokojenia ludzkiej potrzeby komunikowania się z innymi ludźmi i tworzenia udanych więzi społecznych.

Personalistyczna wartość pracy

Personalizm to kierunek w filozofii łączący różne tradycje Zachodu i Wschodu, obejmujący różne aspekty i dziedziny teorii człowieka (Jacko 1999c; Williams, Bengtsson 2016). W nurcie personalizmu etycznego różnorodne koncepcje łączy założenie o tym, że godność człowieka jest wartością autoteliczną, najwyższą w przyjętej hierarchii wartości i dlatego należy się jej bezwarunkowy respekt. Godność jest w tych koncepcjach kojarzona z istnieniem człowieka i utożsamiana bądź z ludzką wolnością (personalizm liberalistyczny nawiązujący do egzystencjalizmu), bądź z naturą człowieka rozumianą metafizycznie (arystotelesowski nurt filozofii). Oba podejścia łączy tradycja mająca źródła w myśli Boecjusza i św. Tomasza z Akwinu, których kontynuatorem jest m.in. Karol Wojtyła (Bartnik 1995; Conti 1995; Gueye 2011; Jacko 1999a, 1999b, 1999c, 1999d; Burrow 1999; Williams, Bengtsson 2016).

Niektórzy przedstawiciele etycznego personalizmu wskazują na związek zachodzący między godnością ludzi i ich pracą. Ten związek ma dwa aspekty. Z jednej strony – praca może być sposobem respektowania ludzkiej godności przez to, że zaspokaja potrzeby ludzi. To jej wartość instrumentalna. Z drugiej strony – praca może być sposobem wyrażania się oraz respektowania ludzkiej godności i podstawowych praw człowieka. To jej wartość autoteliczna (Jan Paweł II 1981, 1991; J. White 2011, s. 139-140).

Powyższe ujęcie pozwala uwzględnić różne aspekty pochodnej wartości pracy. Na przykład przedstawiciele personalizmu zauważają, że praca jest ważnym sposobem wyrażania się człowieka (dialogiczna wartość) i przyjmują, że przez pracę osoba uczestniczy we wspólnocie (partycypacyjna, wspólnototwórcza wartość pracy) (Kisiel 2012). Niektórzy personaliści nawiązujący do tradycji religijnych pokazują, jak przez pracę człowiek może wyrażać i budować swą więź z Absolutem. Na przykład: w kontekście buddyzmu praca może być uważana za sposób zbliżania się do Prawdziwej Rzeczywistości, a w kontekście chrześcijaństwa praca może być uważana za sposób uczestnictwa w Boskim Akcie Stworzenia. W tym aspekcie można mówić o religijnej wartości pracy (Gronbacher 2008; Styczeń 1986; Tischner 1982, 1989; Weber 2010; Williams, Bengtsson 2016).

Etyka wydajności pracy

Wyżej zaprezentowane koncepcje pokazują, że praca wiąże się z wartościami autotelicznymi i należy je uwzględnić przy ocenie jej wydajności, to jest – odpowiedzieć na pytanie o jej pochodną wartość – na przykład czy i w jakim stopniu służy ona rozwojowi pracownika lub innych ludzi (czy ma wartość eudajmonistyczną), zaspokaja lub może zaspokajać ich potrzeby (czy ma wartość użyteczną), czy służy tworzeniu udanych więzi społecznych (czy ma wartość dialogiczną), czy nie jest sprzeczna z podstawowymi prawami człowieka (ma wartość personalistyczną) itp. Takie ujęcie wydajności pracy wykracza poza sposób jej pojmowania w tradycyjnej ekonomii, ale zyskuje coraz większe zrozumienie i uznanie we współczesnych teoriach zarządzania. Na przykład Mintzberg (Mintzberg 1982, s. 104) wskazuje racje uwzględnienia wartości „społecznych” w ekonomicznym rachunku kosztów i strat. W związku z tym, że wartości autoteliczne są przedmiotem badań etyki (opisowej i normatywnej), zaprezentowane w niniejszej pracy rozumienie zysku wymaga wyjścia poza typowo ekonomiczną perspektywę i podjęcia refleksji etycznej dotyczącej natury tych wartości i ich związku z pracą.

Posiadanie pochodnej wartości przez pracę nie jest jej koniecznym warunkiem. Dlatego możliwe są przypadki, w których nie ma ona tej wartości – jest bezwartościowa. Wskazane w powyższych koncepcjach założenia dotyczące wartości autotelicznych są przesłanką postulatu, by pracę organizować tak i tak się w nią angażować, by mogła je mieć lub realizować w stopniu możliwie najwyższym. Te wartości nie wykluczają się, choć bywają trudne do pogodzenia w praktyce. Postulat nie jest więc utopijny. Dotyczy ideału, którego co prawda nie można w pełni zrealizować, ale którego określenie pełni bardzo ważną rolę w planowaniu, gdyż określa cel zmian (Ackoff, Addison, Magidson 2006).

Podsumowanie

W niniejszym tekście zaprezentowano spektrum koncepcji pracy i jej wartości. Wskazano niektóre założenia aksjologiczne i rolę tych założeń w przykładowych koncepcjach pracy. Wyrażono je ujednoliconym językiem, który miejscami odbiega od tego, jak się o nich mówi w tekstach źródłowych. Jest to wada i zaleta niniej-

szego opracowania. Z jednej strony – przyjęta terminologia mogła skutkować uproszczeniami. Z drugiej strony – takie ujęcie pozwala wyjść poza ograniczenia związane z różnorodnością sposobu określania wartości pracy i poszukiwać wspólnego im sensu.

Analizy przedstawione w tekście pokazują, że założenia aksjologiczne pełnią opisową rolę w teoriach pracy, gdy służą określeniu zjawiska pracy i różnicy między pracą a innymi działaniami człowieka. Założenia te pełnią też normatywną rolę, gdy wskazują na związek pracy z wartościami autotelicznymi i służą określeniu oraz uzasadnieniu norm oraz postulatów dotyczących tego, jaka praca powinna być i jak ją należy organizować. Założenia te określają opisowe i normatywne pojęcie pracy. Może ono być ono kategorią opisową, gdy identyfikuje zjawisko pracy. Jest kategorią normatywną, gdyż oznacza ideał, do którego należy dążyć.

W tekście wskazano jakościowe aspekty wartości pracy i ograniczenia ilościowych metod jej szacowania. Analiza pojęcia wydajności działania pokazała, że jej ocena opiera się na przyjmowanych (wprost lub domyślnie) założeniach dotyczących wartości autotelicznych i ukazuje miejsce etyki w teoriach oraz badaniach dotyczących wartości pracy.

Literatura

1. Ackoff R.L., Addison H.J., Magidson J. (2006), *Idealized Design: Creating an Organization's Future*, Upper Saddle River, Wharton School Publishing, New Jersey.
2. Alchian A.A. (1953), *The Meaning of Utility Measurement*, "The American Economic Review", Vol. 43, s. 26-50.
3. Barro R. (1997), *Makroekonomia*, PWE, Warszawa.
4. Bartnik C.S. (1995), *Personalizm*, Oficyna Wydawnicza Czas, Lublin.
5. Beauchamp T.L. (2009), *Relativism, Multiculturalism, and Universal Norms: Their Role in Business Ethics*, [w:] Brenkert G.G. (red.), *The Oxford Handbook of Business Ethics*, Oxford University Press, Oxford.
6. Bladen V.W. (1960), *Adam Smith on Productive and Unproductive Labour: A Theory of Full Development*, "The Canadian Journal of Economics and Political Science / Revue canadienne d'Economie et de Science politique", Vol. 26, s. 625-630.
7. Blaug M. (1997), *Economic Theory in Retrospect*, (5th ed.), Cambridge University Press Cambridge, New York, Melbourne, Madrid, Cape Town.
8. Bohm-Bawerk E. (1896), *Karl Marx and the Close of His System*, "The Anti-Marxists E-Library", <https://sites.google.com/site/theamiaeLibrary/browse-authors/eugen-ritter-von-boehm-bawerk/karl-marx-and-the-close-of-his-system> (dostęp: 01.08.2016).
9. Brown M.F. (2008), *Cultural Relativism 2.0*, "Current Anthropology", Vol. 49, s. 363-383.
10. Burrow L. (1999), *Personalism: a Critical Introduction*, Chalice Press, St. Louis.
11. Cahuc P., Zylberberg A. (2004), *Labor Economics*, MIT Press Cambridge, Massachusetts, London.
12. Caplan B. (1999), *The Austrian Search for Realistic Foundations*, "Southern Economic Journal", Vol. 65, s. 823-838.
13. Conti C.C. (1995), *Metaphysical Personalism: An Analysis of Austin Farrer's Metaphysics of Theism*, Clarendon Press, Oxford.
14. Crisp R. (2016), *Well-Being*, [w:] Zalta E.N. (ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2016), <http://plato.stanford.edu/archives/sum2016/entries/well-being/> (dostęp: 01.08.2016).

15. Cymerman R., Hopfer A. (2003), *System i procedury wyceny nieruchomości*, Zachodnie Centrum Organizacji, Zielona Góra.
16. Debrix F. (1999), *Specters of Postmodernism: Derrida's Marx, the New International and the Return of Situationism*, "Philosophy & Social Criticism", Vol. 25, s. 1-21.
17. Driver J. (2014), *The History of Utilitarianism*, [w:] Zalta E.N. (red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2014), <http://plato.stanford.edu/archives/win2014/entries/utilitarianism-history/> (dostęp: 01.08.2016).
18. Eldred M. (2011), *Value, Justice - Aristotle, Adam Smith, Karl Marx*, <http://www.artefact.org/untpcltcl/exchvljs.html> (dostęp: 01.08.2016).
19. Enrick N.L. (1973), *Qualitative Values into Quantitative Measures: Marketing Decisions Applications*, "Journal of the Academy of Marketing Science", Vol. 1, s. 90-99.
20. Fiedorowicz K., Fiedorowicz J. (2012), *Kształtowanie się kategorii wartości ekonomicznej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, nr 95, s. 145-154.
21. Friedman M.S. (2003), *Martin Buber: The Life of Dialogue*, Routledge, London, New York.
22. Glasman M. (1996), *Unnecessary Suffering: Managing Market Utopia*, Verso, London, New York.
23. Grassi J. (2004), *Marx versus Marshall: Competing Theories of Value and the Role of Commodity Fetishism within Capitalist Supply and Demand Model*, "Deliberations, Fall", s. 37-40.
24. Gronbacher G.M.A. (2008), *Personalizm ekonomiczny*, (tłum. J. Merecki), PAFERE, Warszawa.
25. Gueye C.M. (2011), *Ethical Personalism*, Ontos Verlag, Frankfurt, Paris, Lancaster, New Brunswick.
26. Heakal R. (2003), *Economics basics: Utility*, <http://www.investopedia.com/university/economics/economics5.asp> (dostęp: 08.03.2016).
27. Howell P. (1975), *Once Again on Productive and Unproductive Labour*, "Revolutionary Communist", Vol. 3, <https://www.marxists.org/subject/economy/authors/howell/produnprod.htm> (dostęp: 01.08.2016).
28. Jacko J.F. (1999a), *Ethical Personalism*, [w:] Kaspar G. (red.), *Kleines Philosophisches Woerterbuch*, s. 22-23, Internationale Akademie für Philosophie im Fürstentum Liechtenstein, Triesenberg, Vaduz.
29. Jacko J.F. (1999b), *Metaphysical Personalism*, [w:] Kaspar G. (red.), *Kleines Philosophisches Woerterbuch*, s. 22, Internationale Akademie für Philosophie im Fürstentum Liechtenstein, Triesenberg, Vaduz.
30. Jacko J.F. (1999c), *Philosophical Personalism*, [w:] Kaspar G. (red.), *Kleines Philosophisches Woerterbuch*, s. 22-24, Internationale Akademie für Philosophie im Fürstentum Liechtenstein, Triesenberg, Vaduz.
31. Jacko J.F. (1999d), *Relativistic Personalism*, [w:] Kaspar G. (red.), *Kleines Philosophisches Woerterbuch*, s. 23, Internationale Akademie für Philosophie im Fürstentum Liechtenstein, Triesenberg, Vaduz.
32. Jan Paweł II (1981), *Laborem Exercens. Encyklika*, http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/en/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html (dostęp: 09.09.2016).
33. Jan Paweł II (1991), *Centesimus Annus. Encyklika*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/encykliki/centesimus_1.html (dostęp: 09.09.2016).
34. Jarvie I.C. (1983), *Rationality and Relativism*, [w:] *Thinking about Society: Theory and Practice*, s. 50-69, R. Reidel Publishing Company, Dordrecht, Boston, Lancaster.
35. Kisiel R. (2012), *Uczestnictwo jako personalistyczna wartość*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne”, nr 2, s. 447-455.

36. Kolman R. (2000), *Zespoły badawcze jakości życia*, „Problemy Jakości”, nr 32, s. 2-5.
37. Kraut R. (2016), *Aristotle's Ethics*, [w:] Zalta E.N. (red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, (Spring 2016), <http://plato.stanford.edu/archives/spr2016/entries/aristotle-ethics/> (dostęp: 01.08.2016).
38. Kuipers B. (1994), *Qualitative Reasoning: Modeling and Simulation with Incomplete Knowledge*, MIT Press, Cambridge.
39. Lévinas E. (1996), *Emmanuel Levinas: Basic Philosophical Writings*, Indiana University Press Bloomington, Indianapolis.
40. Mansfield H.C. (1980), *Marx on Aristotle: Freedom, Money, and Politics*, “The Review of Metaphysics”, Vol. 34, s. 351-367.
41. Marks K. (1951), *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej. Proces wytwarzania kapitału*, Książka i Wiedza, Warszawa.
42. Marshall A. (1890), *Principles of Economics*, Macmillan, New York, <http://archive.org/details/principlesecono00marsgoog> (dostęp: 01.08.2016).
43. May H. (2010), *Aristotle's Ethics: Moral Development and Human Nature*, Continuum London, New York.
44. Menger C. (1976), *Principles of Economics*, Ludwig von Mises Institute, Auburn, Alabama.
45. Mintzberg H. (1982), *A Note on That Dirty Word "Efficiency"*, “Interfaces”, Vol. 12, s. 101-105.
46. Okun A.M. (2010), *Equality and Efficiency: The Big Tradeoff*, Brookings Institution Press, Washington.
47. Parsons S. (2001), *Qualitative Methods for Reasoning Under Uncertainty*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London.
48. Piaget J. (2013), *Sociological Studies*, Routledge.
49. *Praca* (b.r.) - hasło, [w:] *Słownik języka polskiego PWN*, <http://sjp.pwn.pl/sjp/praca;2507726.html> (dostęp: 01.08.2016).
50. Prychitko D.L. (2008), *Marxism [The Concise Encyclopedia of Economics]*, <http://www.econlib.org/library/Enc/Marxism.html> (dostęp: 08.09.2016).
51. Reale G. (1990), *A History of Ancient Philosophy II: Plato and Aristotle*, (tłum. J.R. Catan), SUNY Press, New York.
52. Ricardo D. (1821), *On the Principles of Political Economy, and Taxation*, (3rd ed.), John Murray.
53. Roa F.C. (2007), *Business Ethics and Social Responsibility*, Rex Bookstore, Manila.
54. Rothbard M.N. (2007), *Utilitarian Free-Market Economics*, “Mises Daily Articles”, <https://mises.org/library/utilitarian-free-market-economics> (dostęp: 01.08.2016).
55. Schroeder M. (2012), *Value Theory*, [w:] Zalta E.N. (red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2012), <http://plato.stanford.edu/archives/sum2012/entries/value-theory/> (dostęp: 01.08.2016).
56. Shaw W.H. (2011), *Utilitarianism and Recourse to War*, “Utilitas”, Vol. 23, s. 380-401.
57. Sinnott-Armstrong W. (2015), *Consequentialism*, [w:] Zalta E.N. (red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2015), <http://plato.stanford.edu/archives/win2015/entries/consequentialism/> (dostęp: 01.08.2016).
58. Smith A. (1904), *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Methuen, London.
59. Styczeń T. (1986), *Problem sensu i wartości pracy*, [w:] Gałkowski J.W. (red.), *Jan Paweł II: Laborem exercens*, s. 97-111, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin.
60. Świtała I.M. (2015), *Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, Vol. 88, s. 57-68.
61. Tischner J. (1982), *Myślenie według wartości*, Znak, Kraków.

62. Tischner J. (1989), *Dokąd prowadzi ta droga?*, „Tygodnik Powszechny”, nr 47, <http://tischner.pl/aktualnosc/944/1/dokad-prowadzi-ta-droga> (dostęp: 01.08.2016).
63. Veatch H.B. (2003), *Rational Man: A Modern Interpretation of Aristotelian Ethics*, Liberty Fund, Indianapolis.
64. *Wartość ekonomiczna* (b.r.) – hasło, [w:] *Encyklopedia zarządzania*, http://cytaty.mfiles.pl/index.php/keyword/1172/0/warto%C5%9B%C4%87_ekonomiczna (dostęp: 01.08.2016).
65. Wawak T. (b.r.), *Jakość pracy*, [w:] *Encyklopedia zarządzania*, https://mfiles.pl/pl/index.php/Jako%C5%9B%C4%87_pracy (dostęp: 01.08.2016).
66. Weber M. (2010), *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, (tłum. B. Baran, P. Miziński), Aletheia, Warszawa.
67. White J. (2011), *In the Shadow of Virtue: Why Ethical Personalism Needs an Ethical Impersonalism*, [w:] Gueye C.M. (red.), *Ethical Personalism*, s. 137-154, Walter de Gruyter, Frankfurt, Paris, Lancaster, New Brunswick.
68. White M.D. (2012), *Value in Economics: Accentuate the Qualitative, but Don't Eliminate the Quantitative*, [w:] Gennaro I. (red.), *Value. Sources and Readings on a Key Concept of the Globalized World*, s. 331-347, Brill.
69. Williams T.D., Bengtsson J.O. (2016), *Personalism*, [w:] Zalta E.N. (red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2016), <http://plato.stanford.edu/archives/sum2016/entries/personalism/> (dostęp: 01.08.2016).
70. Zank M., Braiterman Z. (2014), *Martin Buber*, [w:] Zalta E.N. (red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2014), <http://plato.stanford.edu/archives/win2014/entries/buber/> (dostęp: 01.08.2016).
71. Zimmerman M.J. (2001), *The Nature of Intrinsic Value*, Rowman & Littlefield, Lanham.

THE VALUE OF LABOUR

Abstract: The study presents normative assumptions and their role in the sample theories of labour. The study indicates two functions of the assumptions – they are either descriptive or normative. In the former case, they define labour. In the latter case, they justify strategies of work management and solutions of the labour law. Text and phenomenological analyses are used. First we analyze exemplary texts in order to outline their normative assumptions. In this context, we analyze the values indicated by the assumptions.

Keywords: work, the value of labour, work management, axiology, economics