

STUDIA

Ryszard Gerlach

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

**Podmiotowość człowieka
uwikłana w przeobrażenia pracy**

**Human Subjectivity
Entangled in Work Transformations**

Wstęp

Wszystko, co nas otacza, podlega gwałtownym przemianom. Jest to szczególnie widoczne w obszarze *pracy* współczesnego człowieka. W swoich rozważaniach, prezentowanych w niniejszym artykule, problem pracy zasygnalizuję z punktu widzenia *pedagoga*. Zwrócę uwagę na przemiany pracy dokonujące się w warunkach zmian cywilizacyjnych oraz podejmę próbę przedstawienia tych zmian w kontekście pedagogiki, szczególnie jej subdyscypliny *pedagogiki pracy*. W moim opracowaniu praca będzie rozpatrywana przede wszystkim w rozumieniu pracy zawodowej, ponieważ w tym ujęciu najbardziej widoczne są jej przemiany.

Przeobrażenia zachodzące w obszarze pracy prowokują do stawiania pytań o podmiotowość człowieka żyjącego w warunkach „płynnej nowoczesności”, o wysokim współczynniku niepewności, w ciągłym łuku przed „pozostawa-

niem w tyle”, w dobie globalizacji procesów gospodarczych, w trakcie ustawicznego „stawania się społeczeństwa”, w sytuacji możliwości dokonywania wielu wyborów i obowiązku ponoszenia za nie osobistej odpowiedzialności (Gerlach, 2012). Jakie więc przemiany następują w procesie pracy i w jakim stopniu rzutują one na podmiotowość człowieka w nim uczestniczącego? W swoich rozważaniach zasygnalizuję tylko niektóre, w moim przekonaniu najbardziej istotne.

Przemiany pracy

Pisząc o pracy człowieka nie można zapominać o zmianach, które dokonują się w tym obszarze. Możemy na wstępie powiedzieć, że mamy obecnie coraz częściej do czynienia z *dematerializacją pracy* przejawiającą się tym, że praca jest w coraz mniejszym stopniu organizowana wokół wytwarzania przedmiotów, ale bardziej wokół operowania abstraktami i ideami. Zjawisko to łączone jest najczęściej z przechodzeniem do gospodarki opartej na wiedzy, a podstawowymi jej obszarami jest aktywność związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz marketingiem. Dematerializacja pracy charakteryzuje się także przemianami relacji pomiędzy pracą i aktywnością poza pracą. Jak piszą na ten temat M. Marody i A. Giza-Poleszczuk (2004), coraz bardziej płynna staje się dystynkcja między miejscem pracy i innymi sferami życia; między czasem pracy i czasem nie-pracy. Zanikają tradycyjne granice oddzielające czas i przestrzeń, związane z pracą, od tych związanych z aktywnością poza pracą.

Coraz częściej mówi się także o kryzysie pracy. J. Rifkin (2001) wieszczy nawet *koniec pracy*, przewidując nadejście czasów, kiedy praca będzie tylko dla części społeczeństw. D. Méda uważa, że praca nie jest niezmienną cechą natury ludzkiej czy cywilizacji, dlatego należy się liczyć z możliwością rozdzielenia człowieka od pracy. Z kolei D. Dell konstatuje, że teoria wartości pracy ludzkiej została zastąpiona przez teorię wartości wiedzy; to nie praca, a wiedza, stała się źródłem bogactwa (Wiatrowski, 2004, s. 29). Wszyscy przewidujący koniec pracy budują jednak swoje teorie na założeniu, że automatyzacja i komputeryzacja muszą doprowadzić do sytuacji, gdy większość ludzi nie będzie miała co robić. Uznają zatem, że jedynym istotnym źródłem wartości ekonomicznej jest praca materialna, natomiast praca niematerialna jest iluzją, bez której można się obyć. Tego rodzaju podejście nie wytrzymuje jednak krytyki, co wykazał między innymi M. Castells na podstawie badań własnych oraz analizy dziesiątków opracowań dotyczących rynku pracy. Ukazał on, że większość gospodarek

inwestujących w nowe technologie, zwłaszcza teleinformatyczne, charakteryzuje się pełniejszym zatrudnieniem niż gospodarki zacofane lub wschodzące (Gerlach, 2010, s. 148). Panuje natomiast zgodność, że zmienia się struktura rynku pracy i charakter pracy.

Czy zatem wiek XXI będzie wiekiem kryzysu i końca pracy, czy stanie się początkiem cywilizacji bezrobocia, trudno jednoznacznie stwierdzić. Z pewnością następować jednak będą przemiany pracy. Wśród najbardziej istotnych wymienia się najczęściej:

Praca jest czynnikiem wzrostu gospodarczego i warunkiem korzystania z jej efektów.

- Brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy egzystencji jednostki i społeczeństwa.
- Rewolucja przemysłowa powoduje gwałtowny wzrost wydajności pracy oraz istotne zmiany w poziomie życia pomiędzy poszczególnymi państwami, a także wewnątrz państw.
- Zmiany w sferze pracy określane są jako charakterystyczne dla epoki postfordowskiej i postindustrialnej, a zalicza się do nich między innymi: elastyczne godziny pracy, pracę zespołową, standaryzację procedur zarządzania oraz orientację na klienta i konsumenta, zróżnicowane i coraz bardziej elastyczne formy organizacji firm. Wskazane przeobrażenia to wyzwania zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.
- Zmiany w strukturze zatrudnienia, powodują jego wzrost w sferze usług, a zmniejszanie się w sektorze produkcji, a przede wszystkim w rolnictwie.
- Zmiany w formach zatrudnienia powodują, że najemna praca etatowa dominująca w epoce industrialnej zostaje coraz częściej zastępowana tzw. niestandardowymi czy też elastycznymi formami zatrudnienia.
- Przechodzenie do gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego, powoduje, że podstawowym kapitałem firmy staje się wiedza zatrudnionych w niej pracowników.
- Następuje wzrost wymagań kwalifikacyjnych w stosunku do kandydatów do pracy.
- Zmiany zawodów będące konsekwencją postępu technicznego i standaryzacji produkcji, powodują zanikanie jednych i powstawanie nowych zawodów oraz zmianę czynności w poszczególnych zawodach (Gerlach, 2014, s. 73–74).

Zgodzić się też można ze zdaniem ks. J. Tischnera (2005, s. 69), który uważa, że kryzys pracy polega na niezgodności pomiędzy pracą a rozumieniem pracy: „Komplikujący się coraz bardziej system pracy, coraz większe trudności w jego rozumieniu, coraz mniejsza przejrzystość pracy i uzależnienie pracy od polityki doprowadzają do praktycznego i teoretycznego przeciwstawienia pracy i kapitału. Przeciwnieństwo pracy i kapitału jest, zdaniem Autora, ważnym kluczem do uchwycenia natury kryzysu”. Z kolei Jan Paweł II (1996) upatrywał źródło kryzysu pracy głównie na poziomie relacji międzyludzkich. Naruszona została godność człowieka pracy. Człowiek padł ofiarą wyzysku. A może rację mają ci, którzy mówią o kryzysie pracy i związanym z tym zjawisku określanym jako *korozja charakteru* osób zatrudnionych, która przejawia się obumieraniem w jednostkach tego typu nastawień, jak lojalność, zaangażowanie, stanowczość, zorientowanie na cel, a: „które związane są z długoterminowymi relacjami i na które nie ma miejsca w zmieniającym się nieustannie środowisku pracy. Praca w takim środowisku, dla przeciętnego pracownika oznacza oderwanie od przeszłości, brak zaczepienia i przywiązania do swojej pracy, a przede wszystkim konieczność akceptacji fragmentaryzacji i chaosu, uniemożliwiających jakiegokolwiek planowanie własnego życia. Jego działanie przestaje być związane z interesem czy dobrym imieniem firmy, zaczyna być orientowane na odgrywanie roli entuzjastycznego i gotowego do podjęcia każdego zadania pracownika” (Morody, Giza-Poleszczuk, 2004).

Przemiany pracy spowodowały pojawienie się nowej grupy społecznej określanej jako *prekariat*. Stanowią ją pracownicy tymczasowi i sezonowi; osoby odrzucające sztywne normy stałej pracy oraz materializm „białych kołnierzyków”; czasami także osoby uznające, że prekarna egzystencja jest normalnym stanem egzystencji; bezrobotni niemający nadziei na społeczną integrację, a także pracujący biedni. Prekariat to ludzie cierpiący na brak siedmiu rodzajów bezpieczeństwa związanych z pracą:

- bezpieczeństwa na rynku pracy;
- bezpieczeństwa zatrudnienia;
- bezpieczeństwa miejsca pracy;
- bezpieczeństwa pracy;
- bezpieczeństwa reprodukcji umiejętności;
- bezpieczeństwa dochodu;
- bezpieczeństwa reprezentacji (Standing, 2014).

Jak wynika z powyższego omówienia, zmiany następujące w pracy człowieka będą z pewnością rzutować na podejście do pracy i traktowanie jej jako wartości. Sugerować też mogą, że w procesie tym występować będą nadal patologie znane wcześniej, a także pojawią się nowe ich przejawy. W skrajnych przypadkach mówić będzie można o zniewoleniu przez pracę. Dookreślając powyższe wspomnieć należy, że zmiany te determinowane są przez szereg czynników. Wśród najważniejszych zasygnalizować tylko można przede wszystkim:

- spadek znaczenia korporacji: od przedsiębiorstwa wielkiej masy do przedsiębiorstwa wysokiej wartości;
- rewolucję informatyczną;
- globalizację;
- zmiany demograficzne – starzenie się społeczeństw krajów uprzemysłowionych i związany z tym niedobór siły roboczej;
- zmiany w przebiegu biografii zawodowych – przebieg sinusoidalny (Drozdowski, 2002, s. 81).

Ich szczegółowe omawianie nie wydaje się konieczne. Dokonano go już w publikacjach dotyczących zmian cywilizacyjnych (Gerlach, 2012).

Przedstawione zmiany w pracy człowieka nie wyczerpują oczywiście wszystkich możliwości w tym zakresie. Dopełniając powyższe warto jeszcze zwrócić uwagę na takie zjawiska, jak między innymi:

- współwystępowanie różnych form zatrudnienia: praca etatowa, okresowa i dorywcza;
- zmiany w strukturze zasobów pracy, gdzie występują pracujący, niepracujący i bezrobotni;
- segmentacja rynku pracy, jego dualny charakter;
- zmiany zawodów;
- praca na własny rachunek i praca najemna;
- praca w sferze publicznej i prywatnej;
- praca w szarej strefie (Raport UNDP, 2004, s. 33).

To kolejne przykłady przeobrażeń następujących w pracy współczesnego człowieka.

Analiza zmian, które w ostatnich latach nabrały wręcz zawrotnego tempa, pozwala na sformułowanie następujących prawidłowości:

- Coraz wyraźniej oddziela się pojęcie „pracy” od pojęcia „zatrudnienia”. Inaczej mówiąc coraz mniej pracy realizuje się poprzez stałe zatrudnienie.

- Zatrudnienie także jest inne. Wymaga pracy bardziej zindywidualizowanej, do czego dostosowuje się charakter, organizację i warunki pracy.
- Wzrost konkurencyjności wywołany procesami globalizacji prowadzi do wzrostu elastyczności pracy sprzyjającej efektywniejszemu działaniu firm. Stosuje się rozwiązania umożliwiające szybszą wymianę pracowników oraz w większej skali zadaniowe i okresowe umowy o pracę. Wpływa to negatywnie na życie ludzi zwiększając poczucie niepewności, a nawet ryzyka, co nie sprzyja podejmowaniu decyzji życiowych wymagających pewnej stabilizacji, np. decyzji rodzinnych.
- Zmianie ulegają także modele pracy w biografii ludzi. Model stałego zatrudnienia w okresie od ukończenia szkoły czy uczelni do momentu przejścia na emeryturę staje się anachroniczny. Przerwy w zatrudnieniu wykorzystywane są nie tyle na wychowanie dzieci, co na kształcenie czy zmianę kwalifikacji. Okres aktywności zawodowej trwa dłużej. Wiek emerytalny przesuwają na okres późniejszy (Raport UNDP, 2004, s. 34).

Podsumowując tę część rozważań i odwołując się do raportu *W trosce o pracę*, uznać należy, że w sferze pracy dokonały się i nadal dokonują znaczące zmiany o charakterze jakościowym. Z punktu widzenia rozwoju cywilizacji określić je można jako bardzo postępowe. Praca stała się mniej uciążliwa i znacznie bardziej bezpieczna. Poprawie uległy stosunki pracy, zwiększyło się wynagrodzenie. Jednocześnie coraz rzadziej stosuje się formy tradycyjnego zatrudnienia i szybciej zmienia się struktura popytu na pracę. Coraz częściej także praca zawłaszcza znaczną część życia współczesnego człowieka. Problemem staje się zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym.

Zasygnalizowane zmiany w procesie pracy znajdują odzwierciedlenie w funkcjonowaniu człowieka jako *podmiotu*. Możemy powiedzieć, że jest on uwikłany w zmiany w tym zakresie następujące.

Podmiotowość uczestników procesu pracy

Podjmując refleksję nad podmiotowością człowieka rozpocząć można od stwierdzenia, że katalog poglądów na temat podmiotowości jest bogaty i tworzy szeroki horyzont poznawczy. Omawiając to zagadnienie należy sięgnąć do myśli filozoficznej, na gruncie której tworzone są podstawy myślenia o istocie ludzkiej jako wartości najwyższej, której przysługuje godność oraz

prawo dążenia do doskonałości. I tak na przykład *egzystencjalizm* łączy podmiotowość ze świadomością własnej osoby. Człowiek w tym ujęciu staje się podmiotem myślącym, czującym i działającym. Samoświadomość traktowana jest jako cecha konstytutywna podmiotowości. Z kolei *personalizm* traktuje osobę ludzką jako emanację czystej podmiotowości, której nie można porównywać z innymi obiektami świata rzeczywistego. Przyjmuje się, iż najważniejszą, konstruktywną właściwością osoby ludzkiej jest *rozumność*, czyli możliwość intelektualnego poznawania rzeczywistości i samego siebie oraz *wolność*, czyli możliwość podejmowania autonomicznych decyzji i wyboru wartości. (Matulka, 2000, s. 39). Człowiek rozumiany zaś jako podmiot to jednostka autonomiczna, uświadomiona, kompetentna w działaniu, wyemancypowana, refleksyjna, która uchodzi od czasów oświecenia, a zatem od początku nowoczesnej pedagogiki, za „normatywny punkt odniesienia”, za najbardziej ogólną normę pedagogiczną (Griese, 2002, s. 15).

Filozoficzne koncepcje podmiotowości stanowią bazę teoretyczną rozważań psychologicznych, pedagogicznych czy socjologicznych. W koncepcji podmiotowości P. Sztompki podkreśla się na przykład aktywny wpływ działań ludzkich, poszczególnych indywiduów, na kształt struktury społecznej. W naukach społecznych problem podmiotowości rozpatrywany jest w dwóch perspektywach. Jedną z nich jest podmiotowość jednostkowa, w której człowiek zachowuje świadomość własnej odrębności. W drugiej podmiotowość człowieka rozpatrywana jest na tle społecznym, które stanowi swoiste źródło odniesienia dla własnych działań, wyrażanych myśli, uzyskiwania poczucia własnej tożsamości. Podmiotowość kreowana jest wówczas w interakcjach społecznych. Natomiast problem podmiotowości na gruncie pedagogiki rozpatrywany jest w szeregu aspektach i z wielu perspektyw. W literaturze pedagogicznej podejmowane są próby eksplikacji filozoficznych koncepcji podmiotowości, traktując je jako pewien postulat dla wychowania, wyznaczania celów edukacyjnych czy też jako wartość organizującą wysiłki pedagogów, by ją realizować w praktyce. Nie oznacza to jednak, że udało się wypracować jednolite, czy przynajmniej zbliżone stanowiska odnośnie rozumienia terminu podmiot i podmiotowość w obszarze edukacji (Gerlach, 2012). Jak bowiem zauważa E. Kubiak-Szymborska (2002, s. 93) sam termin/temat jest w wymiarze pojęciowym wieloznaczny i wydaje się, iż zawiera niejednokrotnie treści, które się nawzajem wykluczają. Wydaje się więc, że takie terminy, jak podmiot, podmiotowość, wychowanie podmiotowe, czy podmiotowość w edukacji, mają

jeszcze ciągle bardzo mglisty sens i postulatywny wymiar. Dlatego rozważania w tym zakresie wydają się nie tylko możliwe, ale i zasadne. Nie wdając się w pogłębioną analizę semantyczną tego pojęcia, można tylko przypomnieć, za A. de Tchorzewskim (1999, s. 247), że podmiotowość jako taka jest zawsze związana z podmiotem, czyli subiektem, a więc człowiekiem rozumianym jako osoba, jednostka, czy postać. Właściwością tak rozumianego podmiotu jest zawsze umysł poznający, w przeciwieństwie do przedmiotu, który jest poznawalny. W tym przypadku będą to głównie osoby dorosłe w relacjach pracowniczych.

Wspomniane tylko niektóre z problemów dotyczących zagadnienia podmiotowości jednostki ukazują jego głębię i niedookreśloność. Dlatego trudno jest o zachowanie definicyjnej pewności tego zagadnienia. Można jedynie uogólniając stwierdzić, że „podmiotowość stanowi wewnętrzne źródło wszelkiej przyczynowości” (Górniewicz, 1997, s. 24). Analizując problem podmiotowości jednostki we współczesnym świecie, w sytuacji permanentnej zmiany nie sposób scharakteryzować wszystkich okoliczności i opisać wszystkich jej modeli. Dlatego przywołane zostaną jedynie niektóre ze stanowisk, chyba najbardziej wyraziste, jakie można odnaleźć w licznych dyskursach dotyczących tej kwestii.

Omawiając kwestię podmiotowości jednostki żyjącej w warunkach zmienności pracy sprowadzić ją można, za Z. Baumanem do zdolności dokonywania wyborów oraz możliwości skutecznego działania zgodnego z dokonanymi wyborami. To również zdolność wpływania na zakres dostępnych wyborów oraz na środowisko społeczne. Mówiąc wprost, „prawdziwe upodmiotowienie” nie polega jedynie na zdobyciu umiejętności potrzebnych do skutecznego uczestniczenia w grze, której reguły ustalił ktoś inny. Prawdziwe upodmiotowienie polega także na zdobyciu władzy potrzebnej do współdecydowania o celach, stawkach i regułach gry, w której się bierze udział” (Bauman, 2007a, s. 196–197).

W warunkach zmienności kluczowe znaczenie przypisywane jest *edukacji*. Zgodzić się należy, że edukacja jest drogą do upodmiotowienia człowieka, gdyż podmiotowość jako cecha lub raczej wyzwanie dla współczesnego człowieka winno być podejmowane w procesach edukacyjnych. Zdaniem T. Lewowickiego, podmiotowość odnosi się do kilku płaszczyzn funkcjonowania człowieka: kreowania własnego życia, posiadania wpływu na otaczającą nas rzeczywistość (szczególnie materialną) oraz kreatywności w budowaniu stosunków społecznych. Podmiotowość ludzka kształtuje się więc w trzech przenikających się wzajemnie warstwach życia:

- w relacji ze światem materialnym
- w relacjach społecznych (człowiek-człowiek, jednostka-społeczeństwo);
- w płaszczyźnie subiektywnej (w relacji do samego siebie) (Kołodziejska, 2001).

Obecnie pojawiają się różne warianty podmiotowości człowieka formułowane w ramach demokratycznych negocjacji, dialogu i sporów o rozwiązania edukacyjne korzystne zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i społeczeństw. Podmiotowość współczesnego człowieka czasami zatracana jest w jego codziennych zmaganiach z wieloma przeciwnościami i ograniczeniami. Rzecz w tym, aby przeciwności te nie były mnożone przez innych ludzi, w imię rozmaitych ideologii, partykularnych interesów.

Omawiając zagadnienie podmiotowości, nie można zapominać o *podmiotowości pracownika*. To przecież właśnie osoby pracujące funkcjonują w warunkach zmienności pracy i o ich podmiotowe traktowanie należy zabiegać.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że w latach 80-tych XX wieku stworzono *konceptję zarządzania zasobami ludzkimi*. Była ona konsekwencją myślenia o pracownikach w kategoriach zasobu strategicznego, najbardziej wartościowego zasobu organizacji, z kolei: „Poszukiwanie dalszych możliwości zdobywania przewagi konkurencyjnej na rynku i stworzenie koncepcji zarządzania wiedzą w gospodarce i organizacji doprowadziło w latach 90-tych XX wieku do zainteresowania nie tyle zasobami ludzkimi, ale tym co w nich tkwi, tj. kapitałem ludzkim. Dało to asumpt do tego, aby mówić nie tylko o zarządzaniu kapitałem ludzkim (*human capital management*), ale również do prowadzenia rozważań dotyczących pomiaru wartości w organizacji i gospodarce (Król, Ludwiczynski, 2006, s. 11).

Pisząc o podmiotowości pracownika należy nawiązać do *teorii kapitału ludzkiego*. Doceniając znaczenie kapitału ludzkiego dla konkurencyjności firmy zwrócić należy uwagę na coraz większe znaczenie inwestowania w zasoby ludzkie. Pamiętać jednak trzeba, aby ludzi nie traktować jako „zasoby” w ujęciu instrumentalnym, bo stąd już tylko krok do zrównania ich z „surowcami”. Konieczne jest więc podmiotowe podejście do zasobów ludzkich: „Do najważniejszych składników zasobu ludzkiego należą: wiedza, zdolności, umiejętności, zdrowie, postawy i wartości oraz motywacja” (Król, Ludwiczynski, 2006, s. 52).

Na zasoby ludzkie można patrzeć z ilościowego i jakościowego punktu widzenia. W pierwszym przypadku chodzi przede wszystkim o liczbę i strukturę zatrudnienia. W ujęciu jakościowym bierze się pod uwagę wiedzę i umiejęt-

ności, kwalifikacje oraz pewne cechy osobowościowe pracownika (Król, Ludwiczynski, 2006, s. 53). To właśnie w kształtowaniu tych elementów rolę podstawową odgrywa edukacja zawodowa, również dorosłych, w ramach której zasada podmiotowości wydaje się być jedną z podstawowych. Trudno bowiem sobie wyobrazić kształtowanie podmiotowego podejścia do funkcjonowania zasobów ludzkich bez jego kształtowania w procesie kształcenia i doskonalenia tych zasobów.

Zgodzić się bowiem należy, że zasoby ludzkie mogą przekształcać się w kapitał ludzki. Najistotniejszym czynnikiem rozwoju kapitału ludzkiego jest stworzenie w danej firmie efektywnego *systemu edukacji pracowników*. Z kolei jednym z celów edukacji jest kształtowanie poczucia podmiotowości. Znaczna część tej edukacji odbywa się bowiem bezpośrednio na stanowisku pracy. Dlatego takie jej formy, jak instruktaż na stanowisku pracy, coaching, czy mentoring, w większym niż inne stopniu pretendują do zachowania relacji podmiotowych.

Poszerzenie pola działania i swobody wyboru oznacza tworzenie podmiotowości pracownika, który odczuwa ją, jeśli ma wpływ na sytuację pracy, tzn. gdy zachodzi zgodność (przez niego akceptowana) między możliwością działania w tej sytuacji a jego oczekiwaniami i uznawanymi wartościami. Poczucie podmiotowości pracownika w zakładzie pracy polega, jak pisze S. Chęłpa, przede wszystkim na:

- poczuciu skuteczności, tj. przekonaniu jednostki, że wywiera wpływ na środowisko i sytuację pracy,
- poczuciu sensu, tj. przekonaniu, że poznawczo i pojęciowo jednostka jest w stanie uporządkować rzeczywistość w stopniu satysfakcjonującym,
- poczuciu eunomii, tj. przekonaniu jednostki, że jest w stanie dokonać ewaluacji (oceny) środowiska i sytuacji pracy we własnym mniemaniu trafnie i spójnie,
- poczuciu identyfikacji, tj. przekonaniu, o jej przynależności i zintegrowaniu się z otoczeniem społecznym, w którym funkcjonuje (Penc, 2000, s. 11).

W gospodarce opartej na wiedzy zarządzanie kapitałem ludzkim opierać się powinno na zasadzie podmiotowości kompetentnych pracowników. Jak pisze M. Morawski (2005, s. 192) „Z niej wynikają wszelkie wartości konstytuujące nowoczesne systemy zarządzania na miarę wyzwań XXI wieku. Natomiast degradowanie człowieka kompetentnego jedynie do czynnika wytwór-

czego, który oferuje swój wkład pracy bez możliwości rozwoju, samorealizacji i poczucia partnerstwa w działaniu, w sposób nieunikniony musi rodzić niezadowolenie, frustrację i bierność intelektualną, pozbawiając firmę innowacyjnych korzyści wynikających z twórczego napięcia - pobudzonych do swobodnego myślenia – specjalistów. Można sądzić, że w społeczeństwie opartym na wiedzy podmiotowość przestanie być wartością oferowaną pracownikom na zasadzie przetargu czy dobrej woli menedżerów. Stanie się ona wartością nie nadawaną przez kogokolwiek, lecz naturalną konsekwencją wzrostu kompetencji pracowników.”

W zarządzaniu zasobami ludzkimi narasta orientacja „ku człowiekowi”. Jest ona, poza względami uniwersalnymi, wynikającymi z rosnącego przekonania o niezbędności poszanowania godności istoty ludzkiej, wynikiem wzrostu znaczenia wiedzy w sukcesie przedsiębiorstwa (Morawski, 2005). Zdaniem P. F. Druckera, pracowników należy coraz częściej traktować jak partnerów, którzy mają równe prawa którym nie powinno się wydawać poleceń, ale trzeba ich przekonywać: „Ludźmi nie należy zarządzać. Zadaniem jest przewodzenie ludziom. A celem jest czerpanie wydajności z wiedzy i silnych stron każdego pracownika” (Drucker, 2009, s. 30).

Znaczenie podmiotowości uznają czołowi twórcy zarządzania zasobami ludzkimi. W procesie tym należy odejść od ujmowania relacji przełożony - podwładny w kategoriach antagonistycznych. Wymuszanie musi zostać zastąpione zachęcaniem do tworzenia i dzielenia się wiedzą (współdziałanie, wspieranie, dialog, partnerstwo) (Morawski, 2005).

Podsumowując można więc powiedzieć, że jeśli, jak pisze T. Wawak (2011, s. 1): „zgadzamy się z tezą, że najważniejszym w procesie produkcji jest człowiek, to powinniśmy w praktyce, na co dzień uznać jego podmiotowość”. Zdaniem wymienionego Autora: „Człowiek, który nie rozumie własnej pracy i jej roli w społecznym procesie pracy, który nie czuje się jej podmiotem, nie przykłada należytej wagi do jakości pracy” (Wawak, 2011, s. 2). Czas więc najwyższy, aby starać się doprowadzić do upodmiotowienia człowieka w procesie pracy, co może nastąpić przez wprowadzenie proponowanego od lat prymatu:

- „osoby nad rzeczą,
- etyki nad techniką,
- być nad mieć,
- ekonomii nad polityką” (Wawak, 2011, s. 2).

Kształtowanie relacji podmiotowych w procesie pracy wymaga – jak już wspomniałem – działań edukacyjnych. Wydaje się, że relacje te będą tym bardziej właściwe, im wyższy poziom wykształcenia i świadomości swojej roli będą posiadali pracownicy. W dzisiejszych czasach proces pracy jest w sposób nierozzerwalny związany z edukacją. Ciągłe zmiany następujące w gospodarce i życiu społecznym powodują, że uczyć się muszą pracownicy wszystkich szczebli. Uznać można, że w trakcie procesu pracy, pracownicy uczą się od siebie nawzajem, ale także trudności, które muszą na co dzień pokonywać, zmuszają ich do nauki. Relacje podmiotowe w trakcie tej nauki są niezbędne dla osiągnięcia właściwych efektów edukacyjnych oraz wpływają na kształtowanie podmiotowości pracowniczej.

Kształtowanie poczucia podmiotowości pracownika uznać należy za niezbędne w dzisiejszych czasach, czasach ogromnych i niezwykle szybkich zmian cywilizacyjnych. Potwierdzeniem tego mogą być rozważania Z. Bauman (2007b, s. 43), który zwraca uwagę, że: „Do zajęć menedżerów nie należy obecnie pilnowanie podwładnych i kierowanie każdym ich ruchem, a jeśli tu i ówdzie tak jeszcze się zdarzyło, to czasem wychodziło na jaw, że hamuje to produkcję i nie ma ekonomicznego sensu. Teraz podwładnym zależy, by zwrócić uwagę przełożonych, rywalizować ze sobą o ich względy, skłaniać do nabycia usług, które dawno temu przełożeni – z poprzednich wcieleń szefów, nadzorców, brygadzystów – wymuszali. Jak dowodzi ekonomista z Sorbony, D. Cohen, nie ma już białych kołnierzyków wydających polecenia niebieskim kołnierzykom – są tylko wielobarwne kołnierzyki stojące przed zadaniami, które należy rozwiązać. Niewiele pozostało z menedżerskiego zarządzania, skoro to podwładni mają pokazać, na co ich stać, i przekonać menedżerów, że będą zadowoleni zajmując ich do pracy. Pracownicy <<zyskali pozycję>> – mocą nadania, która się sprowadza do tego, że ponosi się odpowiedzialność za to, czy jest się ważnym i przydatnym dla firmy. To już nie firma nadzoruje swoich pracowników. Teraz przyszła kolej na pracowników, by udowodnili swoją przydatność dla firmy”.

Menedżerowie powinni więc odejść od starego paradygmatu kierowania opartego na formule 3K, tj. komenderowania, kontrolowania i korygowania na rzecz paradygmatu 3W, tj. wymagania, wspomaganie i wiązania działań na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Stosowanie nowego paradygmatu oznacza wprowadzanie tzw. integratywnego stylu kierowania, w którym pracownik czuje się bardziej partnerem niż podwładnym i w którym rozkazodawstwo zastępuje się

przywództwem, rozumianym jako proces kierowania, a osobiste cechy kierownika (lidera) prowadzą do dobrowolnego uznania przez członków zespołu jego zwierzchności, wynikającej z kompetencji i odpowiedzialności (Penc, 2000).

Potrzebne wydaje się w tym względzie, używając określenia T. Petersa, zarządzanie „wyzwalające”, które zakłada dużą elastyczność organizacji oraz uppełnomocnienie ludzi, rozumiane jako proces przekazywania pracownikom zadań, praw do podejmowania decyzji, wiedzy, informacji i zasobów, umożliwiających realizację celów i ponoszenie pełnej, osobistej odpowiedzialności. Taki sposób zarządzania ma wyzwalać wewnętrzną przedsiębiorczość, opartą na aktywności, samodzielności, eksponowaniu osiągniętych rezultatów, koncentracji na okazjach i szansach, gotowości ponoszenia ryzyka i poczuciu odpowiedzialności (Morawski, 2005).

Postawić warto jednak pytanie, czy współczesny człowiek jest zdolny do bycia odpowiedzialnym za swoje działania, czy jest skłonny traktować innych ludzi tak jak rzeczy, czy też jednak podmiotowo? Wydaje się, że sposób funkcjonowania pracownika zaprezentowany przez Z. Baumaną będzie z pewnością efektywniejszy, jeśli podwładny będzie traktowany podmiotowo, a relacje pracownik – przełożony i pracownik – pracownik, będą miały charakter podmiotowy. Będziemy wówczas mówili o dwupodmiotowości. Wykształcenie (wiedza, umiejętności, postawy) umożliwia zrozumienie zachodzących zmian, a także uczestnictwo w tych zmianach nie tylko bierne, ale i czynne. Umożliwia poznanie i kształtowanie siebie, sterowanie własnym życiem, ale także bycie podmiotem i traktowanie innych podmiotowo.

Refleksja końcowa

Podsumowując, zgodzić się należy z K. Obuchowskim (2001, s. 12), który pisze: „Życie podmiotów bywa trudne. Koszt ten warto ponosić, gdyż ludzie upodmiotowieni mają szansę rozwoju do końca swojego życia, a w warunkach trudnych, gdy już nikt im nie może pomóc, są w stanie pomóc sami sobie. Są to ludzie mądrzy, gdyż żyjąc w burzliwie zmieniającym się świecie są zdolni do zachowania w nim siebie”. Czyż jednak nie o takich jednak ludzi nam chodzi? Czy to nie będą właśnie osoby, które potrafią żyć i pracować w świecie nieustannych zmian w pracy. W moim przekonaniu tak właśnie jest.

Nasuwa się zatem pytanie, czy pracownicy, chcą być podmiotami w procesach, w których uczestniczą? Nie wdając się w szczegółowe omawianie tego

zagadnienia, zasygnalizować tylko można, że pracownicy kierują się często głównie względami ekonomicznymi, a stopień ich identyfikacji z wykonywaną pracą i zakładem jest niewielki. Można więc powiedzieć, że konieczna jest *edukacja podmiotowa i ku podmiotowości*. Realizacja tego postulatu zależy w znacznej mierze od osób w tym procesie uczestniczących.

Prezentowane wyżej stanowiska, poglądy i opinie identyfikujące problem podmiotowości, dają podstawę do postawienia pytań o istotę rzeczywistego upodmiotowienia współczesnego człowieka. „Zyskać podmiotowość”, zdaniem Z. Baumana (2007a, s. 196), to „zyskać zdolność dokonywania wyborów oraz możliwość skutecznego działania zgodnego z dokonanymi wyborami, a to z kolei oznacza zdolność wpływania na zakres dostępnych wyborów oraz na środowisko społeczne, w którym dokonujemy wyborów i w którym staramy się je realizować”. Prawdziwe upodmiotowienie więc nie polega tylko na uczestnictwie w grach, do których reguły ustala ktoś inny, ale „także na zdobyciu władzy potrzebnej do współdecydowania o celach, stawkach i regułach gry, w której bierze się udział” (Baumann, 2007a, s. 196-197). W obliczu coraz wyraźniej rysującej się segmentacji i fragmentaryzacji życia jednostek i grup społecznych szansą warunkującą bycie podmiotem jest kształtowanie umiejętności porozumiewania się z innymi, prowadzenia dialogu i negocjowania, rozumienia otaczającego świata, realizacji życiowych celów z wiarą we własne siły i końcowy sukces. Zadanie to, zgodnie z opinią Z. Baumana (2007), wymaga nieustannej i trwającej przez całe życie edukacji.

Streszczenie: Zmiany następujące w procesie pracy człowieka rzutują na jego podejście do tej formy aktywności i traktowanie jej jako wartości; a także prowokują do stawiania pytań o podmiotowość człowieka żyjącego w warunkach tych zmian. Znajdują one odzwierciedlenie w funkcjonowaniu człowieka jako podmiotu. Znaczenie podmiotowości rozpatrywane być może na gruncie filozofii, socjologii, psychologii i pedagogiki, ale także nauk o zarządzaniu zasobami ludzkimi. To właśnie w dwóch ostatnich zakresach rozważana jest w niniejszym opracowaniu podmiotowość pracownika. Podkreślono w nim konieczność podmiotowego podejścia do zasobów ludzkich. Zarządzanie zasobami ludzkimi opierać się powinno na podmiotowości konkretnych pracowników. Kształtowanie poczucia podmiotowości pracownika jest bowiem niezbędne w czasach ogromnych i niezwykle szybkich zmian cywilizacyjnych.

Słowa kluczowe: praca, przeobrażenia pracy, podmiot, podmiotowość człowieka, podmiotowość pracownika, poczucie podmiotowości

Abstract: The changes that human work undergoes influence a person's attitude towards this form of activity and the way they treat it as a value. Those changes also provoke one to ask questions about the subjectivity of the humans having to face those changes. They are reflected in human functioning as a subject. The significance of one's subjectivity may be considered in terms of philosophy, sociology, psychology and pedagogy, but also the science of human resources management. The last two scopes are the ones within which the subjectivity of a worker is being examined in this paper. The necessity of a subjectivity-oriented approach to human resources has also been emphasized. Human resources management should base on the subjectivity of particular workers. The "towards humans" orientation has been gaining significance. Shaping workers' feeling of subjectivity is absolutely essential in the times of extensive and very quick civilizational changes.

Keywords: labour, work transformations, subject, human subjectivity, worker's subjectivity, the feeling of one's subjectivity

Literatura przedmiotu

- Bauman, Z. (2007a). *Płynne życie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie Data.
- Bauman, Z. (2007b). *Spoleczeństwo w stanie obłączenia*. Warszawa: Wydawca Sic!
- De Tchorzewski, A. (1999). Podmiotowość jako element formacji osobowościowej nauczyciela. W: E. Kubiak-Szymborska (red.), *Podmiotowość w wychowaniu. Między ideą a realnością*, (s. 247–252). Bydgoszcz: Wydawnictwo Wers.
- Drozdowski, R. (2002). *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
- Drucker, P. F. (2009). *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*. Warszawa: Wydawnictwo MT Biznes Sp z o.o.
- Gerlach, R. (2010). Edukacja w perspektywie końca pracy. W: Z. Wiatrowski, I. Pyrzyk (red.), *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy* (s. 147–156). Włocławek: Wydawnictwo Włocławskiego Towarzystwa Naukowego.
- Gerlach, R. (2012). *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Gerlach, R. (2014). Przemiany pracy i ich konsekwencje dla relacji praca-życie pozazawodowe. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca-życie pozazawodowe. drogą do zrównoważonego rozwoju* (s. 72–93). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

- Griese, H. M. (2002). *Szkice z socjologii wychowania i andragogiki*. Łódź: Wydawnictwo Dajas.
- Górniewicz, J. (1997). *Kategorie pedagogiczne. Odpowiedzialność, podmiotowość, samorealizacja, tolerancja, twórczość, wyobraźnia*. Olsztyn: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej
- Kołodziejska, D. (2001). Kształtowanie poczucia podmiotowości. *Edukacja i Dialog nr 2 (125)*.
- Król, H., Ludwiczynski, A. (red.) (2006). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kubiak-Szymborska, E. (2002). Wychowanie jako przestrzeń rozwojowa podmiotowości człowieka. W: A. de Tchorzewski (red.), *Współczesne konteksty wychowania*, (s. 93–110) Bydgoszcz: Wydawnictwo Wers.
- Laborem exercens. (1996). W: *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*. Tom I. Kraków: Wydawnictwo Św. Stanisława B. M. Archidiecezji Krakowskiej.
- Marody, M., Giza-Poleszczuk, A. (2004). *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Matulka, Z. (2000). Personalistyczna wizja człowieka jako podstawa działań andragogicznych. W: J. Saran (red.), *Edukacja dorosłych. Teoria i praktyka w okresie przemian*, (s. 37–47) Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Morawski, M. (2005). Zarządzanie wiedzą w perspektywie personalnej. W: K. Perchuda (red.), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, (s. 189–213). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Obuchowski, K. (2001). *Od przedmiotu do podmiotu*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Penc, J. (2000). *Kreatywne kierowanie. Organizacja i kierownik jutra. Rozwiązywanie problemów kadrowych*. Warszawa: Agencja Wydawnicza Placet.
- Raport UNDP, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju. (2004). *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju społecznym Polska 2004*. Warszawa.
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tischner, J. (2005). *Idąc przez puste błonia*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Wawak, T. (2011). Kryzys pracy. W: *Encyklopedia zarządzania*. Pozyskano z <http://mfilles.pl/pl/index.php/kryzys-pracy>.
- Wiatrowski, Z. (2004). *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*. Włocławek: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 05.11.2016 r.

Data akceptacji artykułu: 23.12.2016 r.