

Andrzej Szahaj

## LOSY PRACY: FORDYZM I POSTFORDYZM

### *The Fate of Work: Fordism and Postfordism*

#### Streszczenie

Artykuł traktuje o losach pracy w dwóch fazach jej organizacji: fordyzmie i postfordyzmie. Dokonuje się w nim analizy krytycznej zachodzących pomiędzy nimi różnic w jedenastu wymiarach: 1. Dominującego typu pracy w sensie angażowania ludzkich zasobów fizycznych i psychicznych. 2. Innowacyjności wykonywanych czynności lub jej braku. 3. Dominującej relacji z otoczeniem fizycznym i społecznym. 4. Zakresu wkładu osobowego potrzebnego do jej wykonywania. 5. Jej wymiaru czasowego. 6. Umiejscowienia przestrzennego wykonywanej pracy. 7. Stabilności/niestabilności zatrudnienia. 8. Kontynuacji/dyskontynuacji rodzinnej zatrudnienia. 9. Sposobu wynagradzania za pracę. 10. Konsekwencji społecznych (wspólnotowych) odmiennych trybów pracy. 11. Ich konsekwencji moralnych i światopoglądowych.

Autor stara się uzasadnić tezę, że szereg negatywnych stron organizacji pracy w fordyzmie znika (np. rutyna prostej pracy fizycznej), ale w zamian pojawiają się nie mniej trudne do zaakceptowania zjawiska, jak zatarcie się granicy pomiędzy pracą i czasem wolnym. Wciąż aktualny pozostaje też problem wyzysku, kontroli nad pracownikiem i alienacji, zmieniają się jedynie jego formy.

**Słowa kluczowe:** praca, fordyzm, postfordyzm, kreatywność, automatyzacja.

Praca jest ważna. Poświęcamy jej sporą część naszego życia. Dlatego warto wiedzieć, co się z nią dzieje, jakie są jej losy. Losy pracy to bowiem także nasze losy. Uznanie, że w ciągu ostatnich lat zmienił się jej charakter, jest dziś powszechne. Nie jest jednak powszechne zrozumienie, na czym owa zmiana polegała. Dlatego warto sprawie przyjrzeć się bliżej.

Teoretycy pracy nie mają wątpliwości, że jej przemiany najlepiej opisywać przy pomocy terminów „fordyzm” i „postfordyzm”. Nawiązują one oczywiście do nazwiska Forda i jego słynnych fabryk samochodów. Fordyzm to pewien sposób organizacji pracy, wyznaczony przez zaprojektowaną oraz wprowadzoną w życie koncepcję taśmy produkcyjnej autorstwa Frederica Taylora. Zastosowana po raz pierwszy w fabryce Forda pozwoliła ona na skokowy wzrost wydajności pracy, a zatem także efektywności produkcji samochodów<sup>1</sup>. Dzięki niej legendarny Model T mógł być produkowany znacznie taniej niż wcześniej, w bardzo długiej serii. W ten sposób spadł koszt jego produkcji, a on sam stał się dostępny dla

<sup>1</sup> Zob. dzieje naukowej organizacji pracy w: A. Szarecki, *Ciało i władza w kulturze korporacyjnej*, Warszawa: Wydawnictwo Drugie, 2017, s. 65–73.

## CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK

jego wytwórców (przyczyniło się do tego także radykalne podniesienie im płac, jak bowiem stwierdził Ford: „samochody nie kupują samochodów”).

Fordyzm to coś znacznie więcej niż tylko taśmowa technika produkcji samochodów. To całościowy sposób życia. Podobnie jest z postfordyzmem<sup>2</sup>. Jego zaistnienie należy wiązać z przemianami technologicznymi ostatnich kilkudziesięciu lat, przede wszystkim rozpowszechnieniem się technik cyfrowych. Poniższa tabelka (tab. 1) podsumowuje różnice pomiędzy pracą w fordyzmie i postfordyzmie w jedenastu wymiarach: 1. Dominującego typu pracy w sensie angażowania ludzkich zasobów fizycznych i psychicznych. 2. Innowacyjności wykonywanych czynności lub jej braku. 3. Dominującej relacji z otoczeniem fizycznym i społecznym. 4. Zakresu wkładu osobowego potrzebnego do jej wykonywania. 5. Jej wymiaru czasowego. 6. Umiejscowienia przestrzennego wykonywanej pracy. 7. Stabilności/niestabilności zatrudnienia. 8. Kontynuacji/dyskontynuacji rodzinnej zatrudnienia. 9. Sposobu wynagradzania za pracę 10. Konsekwencji społecznych (wspólnotowych) odmiennych trybów pracy. 11. Konsekwencji moralnych i światopoglądowych zmiany sposobu organizacji pracy.

Następujące po niej komentarze rozjaśniają zawarte w tabeli 1 dane oraz dokonują oceny konsekwencji poszczególnych aspektów pracy w fordyzmie i postfordyzmie.

Tabela 1. Różnice pomiędzy pracą w Fordyzmie i Postfordyzmie

Praca w:		
	Fordyzmie	Postfordyzmie
1	Fizyczna (w przemyśle lub rolnictwie)	Intelektualna i emocjonalna (usługi)
2	Rutynowa	Kreatywna
3	Relacja człowiek – materia	Relacja człowiek – człowiek
4	Angażująca tylko część osoby	Angażująca całą osobę
5	Ograniczona czasowo	Nieograniczona czasowo
6	Zlokalizowana	Zdelokalizowana
7	Stabilna	Niestabilna, elastyczna, niepewna
8	Dziedziczona	Wybierana
9	Wynagradzana w związku ze stażem	Wynagradzana rynkowo
10	Sprzyjająca nawiązywaniu trwałych relacji społecznych	Samotna
11	Nadająca sens życiu (godność)	Całkowicie utowarowiona

<sup>2</sup> Zob. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schylek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, tłum. E. Kania, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie 2001, rozdz. 7, *Postfordyzm*; D. Harvey, *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Cambridge: Blackwell 1990, część II, *The political-economic transformation of late twentieth-century capitalism*; J. Gardawski, *Świat pracy a fordyzm i postfordyzm*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR 2009.

Ad. 1. W fordyzmie dominuje praca fizyczna. Jej paradygmatycznym przykładem jest trud robotnika fabrycznego. Wiąże się to z filarem gospodarki nowoczesnej, której fordyzm jest najbardziej widowym znakiem, a mianowicie z przemysłem, głównie tzw. przemysłem brudnym (wydobywanie węgla i innych minerałów naturalnych, produkcja stali, włókiennictwo). W postfordyzmie mamy do czynienia z dominacją pracy intelektualnej oraz emocjonalnej, co wiąże się z przejściem od gospodarki przemysłu do gospodarki usług. Jest to powiązane z opisywanym przez Daniela Bella nadejściem społeczeństwa postindustrialnego, w którym klasa robotnicza się liczebnie kurczy, zaś na czoło wysuwają się pracownicy używający swych zdolności intelektualnych oraz kompetencji emocjonalnych do tego, aby wpłynąć na innego człowieka<sup>3</sup>. Głównym produktem staje się informacja wraz z umiejętnością jej analizowania i interpretowania, aranżowanie wrażenia oraz wywieranie wpływu emocjonalnego na ludzi. Charakteryzuje to tzw. kapitalizm kognitywny, będący znakiem gospodarki ponowoczesnej. Jego cechą dominującą jest właśnie dematerializacja pracy, czyli wspomniane zastąpienie produkowania rzeczy produkowaniem informacji, znaków, symboli oraz wywieraniem wrażenia, a także oddziaływaniem na emocje, mającym na celu zachęcenie do jakiegoś zachowania/odczuwania<sup>4</sup>. Charakterystyczne dla kapitalizmu kognitywnego sfery usług są usługi internetowe, finanse, szkolnictwo wyższe (szerzej – tzw. przemysł edukacyjny), reklama (w tym budowanie tzw. marki), design, służba zdrowia, turystyka oraz szeroko pojmowana rozrywka z produkcją gier komputerowych na czele.

Ad. 2. Praca fizyczna w fordyzmie realizowała się głównie w formie rutynowych, powtarzalnych czynności, których paradygmatycznym przypadkiem jest praca przy taśmie produkcyjnej. Wymagane do jej wykonywania wykształcenie miało charakter wąskiego wykształcenia zawodowego. Opierało się przede wszystkim na treningu cielesnym: poddaniu ciała reżimowi zmechanizowanej produkcji przemysłowej<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Zob. D. Bell, *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*, Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu 1975; M.A. Rose, *The Post-Modern and the Post-Industrial. Critical Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press 1991.

<sup>4</sup> „Trzy główne zasoby, o które toczy się dzisiaj walka to: uwaga, czas i zainteresowanie emocjonalne” (Y. Moulner Boutang, *Cognitive Capitalism*, Polity Press 2011, s. 72); zob. też: L. Boltanski, E. Chiapello, *Nowy duch kapitalizmu*, tłum. P. Herbich, „Kronos” nr. 2, 2015; M. Hardt, A. Negri, *Rzecz-pospolita. Poza własność prywatną i dobro publiczne*, tłum. Zespół pisma „Praktyka Teoretyczna”, Kraków: Korporacja Ha!art 2012, s. 231–233; A. Szahaj, *Kapitalizm kognitywny jako ideologia*, w: tenże, *Kapitalizm drobnego druku*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2014.

<sup>5</sup> „Funkcjonowanie taylorizmu opierało się na założeniu, że robotnik jest czymś, co można wytworzyć: z nieporadnego, nieprzystosowanego ciała uczynić ciało sprawne i posłuszne. Formowanie użyteczności pracownika dokonywało się dzięki rozmaitym technikom władzy, oddziałującym zarówno bezpośrednio na ciała i zachowania, jak i poglądy, postawy skłonności,

---

 CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK
 

---

Praca w postfordyzmie łączy się w z wymogiem kreatywności i swoistej estetyzacji rozumianej jako wytwarzanie oryginalnych efektów pozwalających wyrazić siebie<sup>6</sup>. Każdy pracownik powinien dążyć do samodzielnego określania zarówno zamierzonego efektu swej pracy, jak i sposobu jego realizacji. Wzorem staje się działalność artysty lub naukowca<sup>7</sup>. Wymagane wykształcenie to wykształ-

---

zwyczaję etc. Ciało pracujące dostawało się w tryby złożonego aparatu kontroli, który funkcjonował na wielu poziomach równocześnie: od sposobów wykonywania pracy, przez metody doboru i przyuczania robotników po struktury i wewnętrzną logikę organizacji”, Zob. A. Szarecki, *Ciało i władza...*, op. cit., s. 83.

<sup>6</sup> „W szerokim i ekspansywnym obszarze przemysłów kreatywnych główną rolę odgrywa tworzenie wyrazistych produktów i usług, które niosą ze sobą nowe znaczenia, wyrażają atrakcyjne znaki, a obcowanie z nimi na poziomie zmysłowo-emocjonalnym okazuje się zaskakującym przeżyciem”, A. Reckwitz, *Odkrycie kreatywności*, tłum. K. Kończal, Z. Sucharska, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury 2017, s. 145. Jego obserwacje potwierdza polski badacz pracy intelektualnej Dariusz Jemielniak. Pisze on: „[...] używanie terminologii estetycznej i definiowanie pracy programistycznej także kategoriach artystycznych są stosunkowo powszechne w branży high-tech. Na pierwszy rzut oka rola artysty (kreatywnej, wyjątkowej jednostki działającej w przeblysku intuicji czy talentu) jest w sprzeczności z rolą inżyniera (standardowo wykształconego specjalisty, rzetelnie, ale przewidywalnie realizującego projekt). Okazuje się jednak, że sami programiści bardzo często do opisywania tego, co robią, używają pojęć z zakresu estetyki, a ich tożsamość zawodowa jest w co najmniej równym stopniu jak etos inżynierski konstruowana także przez etos twórcy.” D. Jemielniak, *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne 2008, s. 135. Zob. też: K. Franczak, *Od cretaio ex nihilo do Cool Britannia. Ku źródłom dyskursu kreatywności*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XIV, nr. 4, 2018.

<sup>7</sup> Andreas Reckwitz mówi w tym kontekście o „kapitalizmie estetycznym”. Pisze: „To, co nazywam współczesnym „kapitalizmem estetycznym”, w swojej najbardziej zawansowanej formie opiera się na modelach pracy, które porzuciły od dawna znany wzorzec rutynowych czynności robotników i pracowników oraz ich zestandaryzowany i uprzedmiotowiony stosunek do przedmiotów i podmiotów. Ich miejsce zajęły czynności, w których nieustanna produkcja nowatorskich treści – zwłaszcza znaków i symboli: tekstów, obrazów, komunikacji, sposobów postępowania, przedmiotów estetycznych, modyfikacji ciała – przed publicznością spragnioną oryginalności i zaskoczeń, stała się najważniejszym postulatem w mediach i designie, edukacji i doradztwie, w modzie i architekturze. Kultura konsumpcyjna wymaga tego typu atrakcyjnych estetycznie i innowacyjnych produktów, a przemysły kreatywne dokładają starań, aby je zapewnić” (A. Reckwitz, *Odkrycie...*, op. cit., s. 19). Kanadyjski socjolog Richard Florida sformułował znana teorię tzw. klasy kreatywnej jako grupy ludzi, którzy wykonują zawody wymagające inwencji i kreatywności. Jego zdaniem koncentracja klasy kreatywnej w danym miejscu przesądza dziś o jego sukcesie ekonomicznym. Zob. R. Florida, *Narodziny klasy kreatywnej*, tłum. T. Krzyżanowski, M. Penkala, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury 2010. Z kolei Zygmunt Bauman łączy ową dominację estetyki z przejściem od społeczeństwa skoncentrowanego na produkcji i pracy do społeczeństwa skoncentrowanego na konsumpcji. Pisze: „To estetykę, a nie etykę, rozwija się, aby integrować społeczeństwo konsumentów, trzymać je na kursie i wielokrotnie ratować w sytuacjach kryzysowych. Jeśli etyka przypisuje najwyższą wartość dobrze spełnionemu obowiązkowi, to estetyka największą wagę przywiązuje do wysublimowanego doświadczenia”, Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, tłum. S. Obirek, Kraków: Wydawnictwo WAM 2006, s. 67.

cenie na poziomie wyższym, najlepiej łączące szerokie horyzonty intelektualne (wykształcenie humanistyczne) z praktycznymi umiejętnościami zawodowymi (wykształcenie ekonomiczne czy inżynierskie). Przedmiotem kontroli nie jest już tutaj ciało, ale umysł, który z jednej strony powinien co prawda produkować wciąż rzeczy nowe, ale z drugiej musi się podporządkować logice produktywności i zysku. Uwewnętrzniiona kontrola władzy ekonomicznej polega zatem na eliminacji tych idei i pomysłów, które nie mogą zostać szybko spieniężone.

Ad 3. W fordyzmie przedmiotem oddziaływania pracownika było głównie jego otoczenie fizyczne, zaś dominującą relacją była relacja człowiek – rzecz, jako że zadaniem pracownika było przede wszystkim przekształcanie rzeczywistości materialnej w celu wyprodukowania użytecznych przedmiotów. W postfordyzmie przedmiotem oddziaływania staje się otoczenie społeczne, zaś dominującą relacją jest relacja człowiek – człowiek. Zadaniem pracownika jest wytworzenie i przekazanie innemu człowiekowi jakiejś informacji lub wpłynięcie na jego zachowanie przy pomocy oddziaływania na jego emocje. Głównym towarem stają się informacje oraz znaczenia przywiązane do rzeczy (marka)<sup>8</sup>. Konsumpcja bowiem jest coraz bardziej konsumpcją znaków i wrażeń, a nie samych rzeczy, przy czym jej głównym celem nie jest wcale posiadanie czegoś, ale zajmowanie jakiejś (zamierzonej) pozycji w hierarchii społecznej<sup>9</sup>. Pracownicy zabiegają teraz głównie o ludzką uwagę, walcząc o każdą chwilę naszego życia jako potencjalne źródło dochodu (widomą dziedziną tego jest Internet, w którym za darmowe usługi płaci się swoją uwagą oraz informacjami o sobie).

Ad. 4. Praca w fordyzmie angażuje jedynie część istoty ludzkiej, głównie jej aparat fizyczny, pozwalając reszcie osoby na zachowywanie dystansu wobec tego, co się robi. Rutynowość pracy w fordyzmie powoduje znaczne straty osobowościowe, człowiek zaczyna bowiem marnieć duchowo w wyniku nierealizowania swych potencjalności intelektualnych i jednostronnego kształtowania siebie jako dodatku do aparatu techniczno-produkcyjnego, na który nie ma żadnego wpływu, i do którego musi się dostosować (co Charlie Chaplin wyśmiał w słynnym filmie „Dzisiejsze czasy”). Wyczerpaniu fizycznemu towarzyszy zatem skarlenie duchowe. Pewna pociechą może być to, że praca w fordyzmie jest dokładnie czasowo określona i robotnik może po jej zakończeniu realizować swoje człowieczeństwo

<sup>8</sup> Zob. N. Klein, *No logo: bez przestrzeni, bez wyboru, bez pracy*, tłum. M. Hałaba, H. Jankowska, K. Makarczuk, Warszawa: Muza 2016.

<sup>9</sup> Jako bodaj pierwsi odkryli to Roland Barthes i Jean Baudrillard. Zob. R. Barthes, *Mitologie*, tłum. A. Dziadek, Warszawa: Wydawnictwo KR 2000; J. Baudrillard, *Społeczeństwo konsumpcyjne: jego mity i struktury*, tłum. S. Królak, Warszawa: Wydawnictwo „Sic!” 2006. Ten ostatni pisze: „[...]nie konsumujemy nigdy przedmiotu jako takiego (w jego wartości użytkowej) – zawsze operujemy i manipulujemy przedmiotami jako znakami odróżniającymi, które albo przypisują i włączają nas do naszej grupy pojmowanej jako idealny przedmiot odniesienia, albo wyodrębniają z naszej grupy poprzez odniesienie do grupy o wyższym statusie” (ibidem, s. 63–64).

---

 CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK
 

---

w czasie, jaki mu pozostaje do dyspozycji (czas pracy i czas wolny są wyraźnie odgraniczone).

Praca w postfordyzmie angażuje całą osobę ludzką. Domaga się ona bowiem nie tylko uruchomienia swojego aparatu fizycznego w celu znalezienia się w jakimś miejscu i wykonywania określonych czynności fizycznych, jak np. wystukiwanie tekstu na klawiaturze, ale przede wszystkim stałego zaangażowania aparatu intelektualnego i emocjonalnego, którego dowolne wyłączenie nie jest możliwe (nie można dowolnie przestać myśleć o zadaniu intelektualnym<sup>10</sup>, podobnie jak trudno zneutralizować swój aparat psychologiczny, jeśli natężenie pracy emocjonalnej jest nader wysokie, jak to ma miejsce w zawodach takich jak stewardesa, pielęgniarka, nauczyciel, czy aktor)<sup>11</sup>. Zmęczenie pracownika w epoce fordyzmu było zmęczeniem przemijalnym i w miarę szybko usuwalnym przez odpoczynek, zabawę, życie rodzinne; zmęczenie pracownika w epoce postfordyzmu jest permanentne, dotyka bowiem nie jego ciała, ale psychiki<sup>12</sup>.

Ad. 5. W tym także sensie można powiedzieć, że praca w postfordyzmie jest nieograniczona czasowo. Nie kończy się ona wraz z syreną fabryczną, jak to było w fordyzmie, ale trwa nieprzerwanie. Trudno bowiem zatrzymać procesy intelektualnej aktywności, mające na celu obmyślenie nowych sposobów przyciągnięcia uwagi potencjalnego klienta oraz przetworzenie ogromnej ilości informacji spływających cały czas (dzień i noc) za pośrednictwem sieci – głównego obszaru realizacji nowej gospodarki. Ośmiogodzinny czas pracy odchodzi w przeszłość. Zaciera się granica pomiędzy pracą i niepracą. Pod znakiem zapytania staje tzw. czas wolny. W postfordyzmie jest się bowiem w pracy na okrągło<sup>13</sup>, co wiąże

---

<sup>10</sup> Jak powiada Richard Florida: „[...] praca kreatywna tkwi w naszych głowach, a to znaczy, że nie odstępuje nas ani na chwilę”, R. Florida, *Narodziny...*, op. cit., s. 157.

<sup>11</sup> Praca emocjonalna, lepiej – praca emocjami, określana jest też czasami „pracą afektywną”. Zob. na ten temat: M. Hardt, *Praca afektywna*, tłum. P. Juskowiak, K. Szadkowski, „Kultura Współczesna”, nr. 3, 2012; A.R. Hochschild, *Zarządzanie emocjami: komercjalizacja ludzkich uczuć*, tłum. J. Konieczny, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009; E. Illouz, *Uczucia w dobie kapitalizmu*, tłum. Z. Simbierowicz, Warszawa: Oficyna Naukowa 2010; A. Zawadzka, *Przymus kreatywności, w: Wieczna radość. Ekonomia polityczna społecznej kreatywności*, Warszawa: bęc zmiana 2011. W książce A.R. Hochsild zgromadzono materiał pokazujący jakie są koszty osobiste pracy emocjami (wypalenie zawodowe, alienacja od swojego ja, utrata kontroli nad swoim życiem emocjonalnym) i jak pracownicy próbują je zmniejszać (dystans do roli, bojkot wymogów zwierzchników, wypracowane techniki obojętności).

<sup>12</sup> Zob. M. Świąchowicz, *Nie chce się żyć*, „Newsweek” 24.08.2014; M. Koton-Czarnecka, *Depresja zbiera coraz większe śmiertelne żniwo*, „Portale Medyczne”, 26.10.2014.

<sup>13</sup> „W warunkach dążenia do wydobycia pokładów kreatywności tradycyjne miejsce pracy staje się bardziej stresujące, a jednocześnie bardziej opiekuńcze. Stres się zwiększa, ponieważ gospodarka kreatywna opiera się na zmianach i szybkim tempie. Jeśli firma ma przetrwać, musi codziennie być lepsza niż poprzedniego dnia. Pracownicy muszą stale proponować nowe pomysły, ciągle wynajdywać szybsze, tańsze albo lepsze rozwiązania. A to nie jest łatwe. Mówiąc prosto z mostu – jest to ogromnie stresujące. Jednocześnie inteligentna firma dołoży wszelkich starań, by przyciągnąć wartościowych, kreatywnych pracowników i zapewni im wszystko,

się z nieprzerwanym strumieniem ludzkiej aktywności intelektualnej oraz odezwaniem pracy od miejsca. Wbrew zatem oczekiwaniom wielkiego ekonomisty angielskiego Johna Meynarda Keynesa z 1930 roku czas pracy nie tylko nie ulega skróceniu, ale wydłuża się<sup>14</sup>. Nie przeszkadza to jednak progresywnie zorientowanym teoretykom wciąż wiązać największe nadzieje na emancypację ludzi pracy ze skracaniem czasu pracy<sup>15</sup>.

Ad. 6. Owa delokalizacja pracy wiąże się z rozwojem technologii cyfrowych, którego widomym znakiem jest laptop i smartfon. Pozwalają one na pracę w dowolnym miejscu oraz o dowolnym czasie, w luźnej jedynie łączności z przedsiębiorstwami, ceniącymi sobie inicjatywę pracowników i ich zaangażowanie nieznające żadnej granicy czasowej czy terytorialnej. Tymczasem praca w fordyzmie była ściśle zlokalizowana, miała bowiem miejsce przede wszystkim w wielkich instytucjach przemysłowych, jak fabryki czy kopalnie, zorganizowanych hierarchicznie na wzór organizacji militarnych. Lokalizacja ta miała istotny wymiar pozaprzestrzenny. Pozwalała ona na wyraźne oddzielenie pracy zawodowej od czasu wolnego, tego, co pracownik oddawał swemu pracodawcy, od tego, co pozostawało dla niego, życia zawodowego od życia rodzinnego.

Ad. 7. Sztywność fordystycznego zatrudnienia w tym samym zawodzie od początku podjęcia pracy do emerytury zostaje zastąpiona w postfordyzmie elastycznością zawodową, która owocuje ciągłym poszukiwaniem nowej szansy dla siebie, w innym miejscu i w innym zawodzie. Przy czym dla niewielkiej grupki wybranych, wykonujących uprzywilejowane zawody (np. programiści czy wziętego aktora filmowego) elastyczność ta jest kwestią wyboru, dla większości – jest to sprawa losu, konieczności. Dla nich elastyczność „oznacza nie tyle wolność wyboru, autonomię i prawo do samostanowienia, ile brak poczucia bezpieczeństwa, wykorzenienie i niepewną przyszłość”<sup>16</sup>. Praca w fordyzmie jest stabilna, zarówno w sensie jej pewności, jak i ciągłości zawodowej oraz przewidywalności warunków zatrudnienia i płacy (awans płacowy związany ze stażem pracy). Pracownik jest często związany z tą samą firmą przez całe swojej życie zawodowe.

---

czego potrzebują do twórczej pracy. W rezultacie mamy miejsce pracy, które można by nazwać „opiekuńczym wyciskaczem potu”, co wydaje się sprzecznością samą w sobie, ale tak naprawdę sprzecznością nie jest. To po prostu realia miejsca pracy w gospodarce kreatywnej” (R. Florida, *Narodziny...*, op. cit., s. 141). Zob. też J. Crary, *Późny kapitalizm i koniec snu*, tłum. D. Żukowski, Kraków: Wydawnictwo Karakter 2015. Jak zauważa autor książki statystycznie śpimy coraz mniej, albowiem czas przeznaczony na sen wydaje się z punktu widzenia współczesnego kapitalizmu zmarnowany. Zob. też, D. Jemielniak, *Praca...*, op. cit., rozdz. *Czas pracy*.

<sup>14</sup> J.M. Keynes przewidywał, że w 2030 roku ludzie będą pracowali 15 godzin. Zob. J.M. Keynes, *Economic Possibilities for our Grandchildren*, w: tenże, *Essays in Persuasion*, New York: Norton 1963.

<sup>15</sup> Zob. N. Srnicek, A. Williams, *Wymyślając przyszłość. Postkapitalizm i świat bez pracy*, tłum. E. Bińczyk, J. Gużyński, K. Tarkowski, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK 2019, s. 215.

<sup>16</sup> Z. Bauman, *Praca...*, op. cit., s. 75.

## CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK

Jeśli tylko nie zdarza się nic wyjątkowego (kryzys w stylu Wielkiego Kryzysu), a on sam pracuje solidnie i nie zawodzi oczekiwań pracodawcy, może być pewny swojego zatrudnienia. Daje to poczucie tożsamości, względnego bezpieczeństwa, przewidywalności, panowania nad swoim losem<sup>17</sup>, wzmocnione jeszcze przez cały system uzupełniania życia zawodowego skoncentrowanego na pracy fabrycznej przez stabilne środowisko życia (mieszkania zakładowe, domy jednorodzinne zbudowane na terenach przyfabrycznych, stałe miejsca relaksu w postaci bliskich zamieszkania barów, klubów i kin, wczasy zakładowe organizowane przez pracodawców, opieka zdrowotna związana miejscem pracy). Wszystko to wiąże się ograniczonym dynamizmem gospodarki nowoczesnej, dla której fordyzm jest zjawiskiem typowym. Zmiany profilu produkcji są tutaj rzadkie, co wiąże się dominacją wielkich organizacji przemysłowych, które nieprzerwanie i trwale zaopatrują rynek w produkty znajdujące na nim szybki zbył. Pracownikom nie grozi utrata pracy dopóki firmy uzyskują zysk, bez względu na jego wymiar. Stabilność zatrudnienia jest znakiem bardziej generalnej stabilności życiowej.

W postfordyzmie, w gospodarce zdematerializowanej na czoło wysuwają się płynne i elastyczne korporacje sieciowe oraz małe i dynamiczne firmy wchodzące w nisze rynkowe, często zmieniające profil swojej działalności oraz otwarte na sygnały płynące od coraz bardziej kapryśnych konsumentów. Wciąż poszukuje się pracowników lepszych od istniejących, bardziej wydajnych i innowacyjnych. Bez skrupułów pozbywa się pracowników, jeśli nie spełniają oni oczekiwań właścicieli korporacji i innych firm. Nadto w celu ograniczenia kosztów pracy preferuje się niestabilne formy zatrudnienia (staże, zatrudnienie czasowe, granty, praca przy określonych czasowo projektach<sup>18</sup>), przyczyniając się do powstania

<sup>17</sup> „[...] dla sporej i rosnącej większości mężczyzn w potradycyjnym, nowoczesnym społeczeństwie – w społeczeństwie, które oceniało i nagradzało swych członków, zakładając ich zdolność do wyboru i obowiązek samopotwierdzenia – praca znajdowała się w centrum życiowej budowli i obrony tożsamości człowieka. Plany życiowe mogły wyrastać z wielu ambicji, wszystkie one jednak krążyły wokół rodzaju pracy, jaka należało wybrać, czy też jaką wyznaczano. Rodzaj pracy zabarwiał całe życie; określał nie tylko prawa i obowiązki bezpośrednio związane z procesem pracy, lecz również oczekiwany standard życia, model rodziny, życia towarzyskiego i wypoczynku, konwenanse i codzienne zajęcia. Stanowił ową „zmienną niezależną”, która pozwalała ludziom kształtować i przewidywać (z niewielkim marginesem błędów) wszystkie inne aspekty ich egzystencji. Gdy rodzaj pracy został już określony, a schemat kariery przypisany, wszystko inne znajdowało swoje miejsce i człowiek mógł być w zasadzie pewny, co należało zrobić niemal w każdej sferze życia. Podsumowując: typ pracy był głównym punktem orientacyjnym, w odniesieniu do którego można było planować i porządkować wszystkie inne zajęcia życiowe”, Z. Bauman, *Praca...*, op. cit., s. 43.

<sup>18</sup> S. Kessler, *Fuchy, dzieła, zlecenia. Praca przyszłości czy przyszłość pracy?*, tłum. P. Zagórska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2019. Autorka mówi o narodzinach „pracy na żądanie” (s. 71). Najbardziej znaną firmą światową z zakresu tzw. ekonomii fuchy (*gig economy*) jest Uber. Uberyzacja gospodarki polega na rozpowszechnieniu się nieetatowych form zatrudnienia, które zachwalane są przez jej zwolenników jako korzystne dla pracownika, albowiem pozwalające mu na samodzielne kształtowanie swojego czasu pracy. Jak jednak pokazuje Kessler



całej nowej klasy pracowników, tzw. prekariatu<sup>19</sup>. Nawet pracownicy etatowi (tzw. salariat) nie może jednak być pewien swojego zatrudnienia, jako że zwolnienia następują nawet wtedy, gdy dana firma osiąga zysk, co częściowo wiąże się z dominującą udziałową formą własności firm. Gdy zysk jest za mały względem oczekiwań (a te wciąż rosną), oszczędności poszukuje się przede wszystkim w sferze zatrudnienia<sup>20</sup>. O ile w fordyzmie pracownik ulegał odczłowieczeniu, które powstawało w wyniku rutynowej, nudnej, wyjaławiającej duchowo i niszczącej fizycznie pracy, powodującej że czuł się on wyobcowany wobec siebie samego jako pełnej istoty ludzkiej, o tyle w postfordyzmie pracownik ulega odczłowieczeniu w wyniku presji sił rynkowych, skazujących go na ciągłe poczucie braku satysfakcji z osiągniętej pozycji zawodowej, wymuszonej elastyczności oraz alienującej go od samego siebie konieczności traktowania siebie jako narzędzia pracy, środka do osiągnięcia celu, który nie został przez niego świadomie wybrany, lecz narzucony mu przez kulturowe wzorce spełnienia. Kontrola sprawowana nad pracownikiem w fordyzmie miała charakter fizycznej kontroli bezpośredniej i wykazywała podobieństwo do kontroli dowódcy nad żołnierzami. Kontrola sprawowana nad pracownikami w postfordyzmie przybrała charakter nadzoru zdalnego sprawowanego za pośrednictwem narzędzi elektronicznych<sup>21</sup>

uberyzacja to nic innego jak tylko nowy sposób na pozbawienie pracowników praw socjalnych i bezpieczeństwa. Jej mechanizmy prowadzą do wyścigu do dna: jak najdłuższej pracy za jak najmniejsze pieniądze w warunkach maksymalnej konkurencji. W tym sensie są one znakiem nowej formy wyzysku charakterystycznej dla kapitalizmu, który uznał etatowe zatrudnienie za koszt nie pozwalający na osiąganie maksymalnych zysków. Jej klasowy charakter ukrywa się pod maską cynicznych pochwał elastyczności zatrudnienia (przykłady daje w swojej książce Kessler) lub rzekomej nieuchronności wynikającej z jakiejś konieczności dziejowej. W tej ostatniej sprawie zob. wywiad Grzegorza Sroczyńskiego z Henryką Bochniarz pt. *Etatów nie będzie*, „Gazeta Wyborcza”, 18.02.2015; zob. też. M. Szymaniak, *Urobieni. Reportaże o pracy*, Wołowiec: Wydawnictwo Czarne, 2018; A. Szahaj, *Przeciw uberyzacji gospodarki*, w: tenże, *Neoliberalizm, turbokapitalizm, kryzys*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2017.

<sup>19</sup> „[...] pojęcie „prekariat” może być opisane jako neologizm łączący przymiotnik „niepewny” [precarious] z rzeczownikiem „proletariat””. (G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarniecki, P. Kaczmarski, M. Karolak, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2014, s. 43). „Być sprekaryzowanym oznacza być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w terażniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i [związany z nią] styl życia” (ibidem, s. 60.). Zob. też J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2014. Zdaniem wybitnego socjologa amerykańskiego Richarda Sennetta permanentna niestabilność zatrudnienia prowadzi do czegoś, co określa on mianem „korozji charakteru” (R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, tłum. J. Dzierzgowski, Ł. Mikołajewski, Warszawa: Wydawnictwo Literackie Muza 2006).

<sup>20</sup> „Walka o kontrolę [nad pracownikiem] sięga dzisiaj jego duszy”, C. Crouch, *Making Capitalism Fit for Society*, Cambridge: Polity Press 2013, s. 48.

<sup>21</sup> „O ile na początku dwudziestego wieku mechaniczny nadzór nad pracownikiem ograniczał się do podbijania karty czasu pracy przy wejściu i wyjściu z hali fabrycznej (a resztę wymuszało

## CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK

lub uwewnętrznionej presji na zwiększanie efektywności. Wspomniany nadzór sięga jego psychiki, a nie tylko ciała<sup>22</sup>.

Ad. 8. Jednym z aspektów stabilności zatrudnienia w fordyzmie jest dziecięstwo zawodów. Dzieci pracowników poszczególnych firm znajdują w nich zatrudnienie, kontynuując ścieżkę zawodową rodziców, ewentualnie odnajdując swojej miejsce w innym segmencie firmy. Są one najczęściej socjalizowane do ciężkiego trudu fizycznego, ale także czerpania dumy i godności z faktu bycia dobrym fachowcem i niezłe opłacanym robotnikiem, odnajdującym sens życia nie tylko w pracy, ale i w bliskich relacjach z innymi robotnikami. Związane z fordyzmem budowanie wspólnoty pracowniczej wiąże się z typową dla niego fuzją życia rodzinnego i zawodowego, polegającą na pełnieniu przez firmy fordystyczne funkcji centrum życia lokalnych społeczności, organizowania przez nie wypoczynku, rozrywek, opieki nad dziećmi, czy nawet zapewniania miejsca zamieszkania (zjawisko miast zbudowanych wokół wielkich fabryk). Stan taki sprzyja lojalności wobec pracodawcy, nawiązywaniu z nim relacji wykraczających poza relacje czysto zawodowe, ale także samoorganizacji pracowników świadomych swych praw i pilnujących swego interesu (związki zawodowe). W postfordyzmie, wraz z delokalizacją pracy, firmy przestają pełnić rolę organizatora życia lokalnej społeczności, nawet jeśli wciąż wywierają wpływ na jej charakter (jak np. wielki korporacje internetowe z Doliny Krzemowej). Nielojalność pracodawców wobec pracowników owocuje zerwaniem wszelkich więzi pozazawodowych wobec firmy i gotowością do zmiany pracodawcy, jeśli tylko warunki płacy i zatrudnienia gdzie indziej okażą się lepsze. Skłonność do zmiany miejsca zatrudnienia wiąże się także z generalną niestabilnością zawodowych form życia, związaną z zani-

---

tempo pracy taśmy oraz żywi nadzorcy), o tyle współcześnie zakres i drobiazgowość kontroli dzięki zdobyczom IT [inteligentnej technologii], jest wręcz trudny do wyobrażenia. Robotnicy pracują pod nadzorem kamer, ich wydajność jest stale monitorowana. Co więcej, w przeciwieństwie do nadzorcy-człowieka, w przypadku maszyny znacznie trudniej jest określić, czy działa (a ściślej, czy znajdujący się na drugim końcu przewodu żywy strażnik akurat patrzy w ekran lub też czy kamera akurat nagrywa” (D. Jemielniak, *Praca...*, op. cit., s. 36). Pokazuje to, że pomimo przejścia od fordyzmu do postfordyzmu, czyli odejścia od koncentracji wielkich rzesz robotników w fabrykach i rozproszenia zatrudnienia oraz jego odmanualnienia, wciąż w mocy pozostaje panoptyczny system nadzoru przy pomocy spojrzenia, który tak doskonale opisał Michel Foucault w książce *Nadzorować i karać* (zob. M. Foucault, *Nadzorować i karać*, tłum. T. Komendant, Warszawa: Fundacja Aletheia 1998). Co więcej, powstała nowa forma kapitalizmu, kapitalizm nadzorczy, w ramach której metody inwigilacji i nadzoru zostały udoskonalone przez wykorzystanie Internetu i tzw. mediów społecznościowych. Zob. na ten temat S. Zuboff, *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future*, London: Profile Books, 2019; M. Juza, *Między wolnością a nadzorem. Internet w zmieniającym się społeczeństwie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019.

<sup>22</sup> „O ile systemy kontroli pracy we wcześniejszych okresach istnienia kapitalizmu koncentrowały się głównie na wysiłku kierowania *zachowaniem* pracowników, późniejsze systemy postfordowskie mają na celu kształtowanie *kultury* miejsca pracy w zgodzie z potrzebami menedżerów” S.P. Vallas, *Work*, Cambridge: Polity Press 2012, s. 47.

kaniem starych zawodów i pojawieniem się zawodów nowych oraz z postępującą automatyzacją pracy<sup>23</sup>. W tym sensie kariera zawodowa staje się niepewna, a praca, choć staje się coraz bardziej wyborem, a nie losem, jak to było w fordyzmie, to jednak wyborem, który jest bardzo silnie warunkowany ogólnymi zmianami na rynku pracy. Wszystko to owocuje dużą fluktuacją pracowników oraz traktowaniem danego miejsca pracy jedynie jako przystanku na niemającej kresu drodze do uzyskania satysfakcji zawodowej i płacowej w warunkach zwiększającego się ryzyka poniesienia klęski. Co do dziedziczenia zaś, to tym, co zostaje dziedziczone, jest sama niepewność.

Ad. 9. Zerwanie trwałej więzi firmy z pracownikami oraz pracowników z firmą wiąże się ze zmianą dominującego sposobu wynagradzania. Typowe dla gospodarki fordystycznej wynagradzanie powiązane ze stażem pracy zostaje zastąpione wynagradzaniem opartym na wyłącznej kalkulacji pożytku z pracownika w sensie jego przyczyniania się do wzrostu zysku, zaś głównym regulatorem wysokości pensji staje się rynek wyceniający ludzkie umiejętności w zależności od bieżącego (i zmiennego) zapotrzebowania na określone umiejętności.

Ad. 10. W fordyzmie pracownik nawiązuje relacje z innymi osobami na zasadach solidarności, sympatii/antypatii, podobieństwa losów czy wspólnych zainteresowań pozazawodowych, nie zaś w wyniku kalkulacji opłacalności. W tym sensie inni ludzie nie stają się środkiem do uzyskania jakich partykularnych, egoistycznych celów, ale współtowarzyszami doli i niedoli, związanych z charakterem pracy oraz losem ludzkim jako takim. Ze względu na stabilność zatrudnienia relacje te są trwałe, co sprzyja kształtowaniu się poczucia wspólnotowości. Praca w fordyzmie ma charakter kolektywny i taka jest też świadomość pracowników. Owocuje to uznaniem istnienia wspólnych interesów, które gwaran-

<sup>23</sup> Amerykański politolog Jeremy Rifkin wróży wręcz koniec pracy w związku z automatyzacją. Zob. J. Rifkin, *Koniec pracy*, op. cit.; zob. też E. Brynjolfsson i A. McAfee, *Wyścig z maszynami. Jak rewolucja cyfrowa napędza innowacje, zwiększa wydajność i w nieodwracalny sposób zmienia rynek pracy?*, tłum. M. Sielicki, Warszawa: Kurhaus 2015; N. Srnicek, A. Williams, *Wymyślając...*, op. cit., rozdz. 6, *Wizje świata bez pracy*. O ile ci ostatni autorzy wiążą z automatyzacją pracy ogromne nadzieje na uwolnienie się pracowników od przymusu pracy, o tyle Martin Ford w książce pt. *Świt robotów. Czy sztuczna inteligencja pozbawi nas pracy?* (tłum. K. Łuniewska, Warszawa: cdp.pl, 2016) jest już znacznie mniej entuzjastyczny, pokazując że ekspansja automatyzacji przyczynia się do pogłębienia nierówności społecznych (zyskują ci, którzy zmniejszają koszty swej działalności ekonomicznej dzięki automatyzacji i ci, których praca nie może zostać zastąpiona przez automaty, tracą ci, którzy bądź zostają przez nie wyeliminowani z rynku pracy lub przynajmniej są szantażowani taką możliwością, godząc się często na pogorszenie warunków pracy i płacy). Peter Frase w swojej książce pt. *Cztery przyszłości* (tłum. M. Szlinder, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2018) kreśli cztery scenariusze przyszłości związane z procesami automatyzacji produkcji i usług. Jeden z nich, najbardziej pesymistyczny, przewiduje pogłębienie się procesów rozwarstwiania się społeczeństw w wyniku poszerzania się klasy „ludzi zbędnych”, czyli trwale pozbawionych pracy w wyniku automatyzacji i niewielkiej grupy coraz bardziej bogacących się właścicieli zautomatyzowanych przedsiębiorstw.

---

 CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK
 

---

tuje, że jednostka w swych zmaganiach o uznanie, godność i dumę nie pozostaje nigdy sama. Instytucjonalnym wyrazem tej sytuacji są związki zawodowe.

Praca w postfordyzmie jest z reguły samotna (każdy sam na sam ze swoim komputerem). Samotna praca coraz częściej samotnych ludzi (narastające zjawisko społeczeństwa singli) pogłębia poczucie samotności wynikające z kondycji ludzkiej jako takiej. Zanik wspólnoty ludzi pracy owocuje zanikiem poczucia wspólnych interesów i rozbięciem świata pracy na jednostki nieczujące żadnej solidarności z innymi pracownikami (znakiem tej sytuacji jest zmierzch związków zawodowych<sup>24</sup>). W tych warunkach nie ma mowy o kształtowaniu się poczucia przynależności do tej samej klasy społecznej. Pozostaje jedynie samotna walka o poprawę swojego losu, motywowana ideologią indywidualnego sukcesu, dążenie do „rozwoju” rozumianego jako ciągła praca nad poprawą swojego potencjału rynkowego przez doskonalenie siebie jako towaru (stąd popularność *coachingu* jako pomocy w pracy nad sobą pojmowanym jako małe przedsiębiorstwo, którym trzeba umieć zarządzać). Niedogodności pracy w dobie fordyzmu były nagradzane siłą i znaczeniem trwałych więzi społecznych, wciąż utrzymującym się etosem pracy jako wartości samej w sobie oraz poczuciem sensu i godności wynikającym z bycia elementem większej całości, wspólnoty, z którą można było czuć więź pozazawodową. W epoce postfordyzmu nic z tego nie pozostało. Stąd taka koncentracja na płacy, w sytuacji bowiem, gdy nie ma żadnych pozazawodowych motywacji do pracy, odczuwana jest ona jako uciążliwa i niszcząca psychicznie, nie pozostaje nic innego jak tylko obsesyjna koncentracja na wynagrodzeniu jako jedynej rekompensacie za włożony wysiłek i sprzedany czas.

Ad. 11. W fordyzmie praca miała istotny wymiar moralny. Była ona bowiem traktowana nie tylko jako sposób zarabiania na życie, ale także jako sposób jego usensowniania, zdobywania osobowej godności<sup>25</sup> i społecznego uznania<sup>26</sup>. Wszystkie te pozaużytkowe wymiary pracy kurczą się w postfordyzmie wraz z jej całkowitym utowarowieniem. Praca staje się jedynie narzędziem poprawy swego bytu materialnego, formą sprzedawania siebie na rynku kapitalistycznym, towarem, za który pracownik oczekuje godnej zapłaty, ale już niekoniecznie uznania swego człowieczeństwa, godności czy szacunku innych. Owo odmoralnienie pra-

<sup>24</sup> Zob. J. Gardawski, *Związki zawodowe między fordyzmem a postfordyzmem. Kryzys fordowskich związków zawodowych*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący*, op. cit.

<sup>25</sup> Znaczenie i godność pracy podkreślano zarówno w myśli chrześcijańskiej, jak i w myśli świeckiej (lewicowej), zob.: J. Tischner, *Refleksje o etyce pracy*, w: tenże, *Świat ludzkiej nadziei*, Kraków Znak 1992; ks. Jerzy Gocko (SDB), *Praca*, w: B. Szlachta (red.), *Słownik społeczny*, Kraków: Wydawnictwo WAM 2004; E. Sowa, *Pojęcie pracy w filozofii Stanisława Brzozowskiego*, Kraków: Wydawnictwo Literackie 1976; M. Woźniak, *Teoria pracy u Stanisława Brzozowskiego*, „Archiwum Historii Filozofii i Myśli Społecznej”, t. 35, 1990.

<sup>26</sup> Jak słusznie zauważa Mirosława Marody praca w tym okresie „wyznacza podstawowy krąg społecznych identyfikacji jednostki” oraz „ramy jednostkowej biografii” (M. Marody, *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR 2014, s. 133).

cy owocuje bezproblemowym wpisaniem się pracowników w wymogi „kapitalizmu drobnego druku”, systemu, w którym wszystkie chwytły są dozwolone, jeśli tylko sprzyjają one wzrostowi zysku danej firmy<sup>27</sup>.

W moim przekonaniu praca nie jest towarem. Zgadzam się całkowicie z Arkadiuszem Stańczykiem, gdy pisze: „[...] wolność pracy dotyczy przestrzeni publicznej (miejsca pracy są dobrem wspólnym). Taka percepcja znacznie lepiej tłumaczy walor wielu regulacji prawnych. Wspólnotowy charakter pracy tłumaczy np. publiczne, w tym finansowe, wspieranie pracy, jak również publiczną ingerencję w jej podział. Jest spójny z filozofią prawa, która wyklucza redukcję sensu stosunku pracy do wymiaru wymiany usług w zamian za wynagrodzenie. Promuje także godnościowe znaczenie pracy. Tym samym nadaje sens stwierdzeniu, że praca nie jest towarem”<sup>28</sup>.

Podsumujmy. Praca w postfordryzmie jedynie pozornie poszerza zakres wolności jednostki. Jak powiadają L. Boltanski i E. Chiapello: „[...] przymus nie zniknął ze świata pracy. Przeciwnie, wydaje się jego niezwykle istotnym składnikiem, chociaż przyjmuje dziś nowe formy. Nowe metody zarządzania wiążą się z nowymi formami kontroli, mniej wykorzystującymi nadzór bezpośredni, sprawowany przez ludzi mających władzę nad ludźmi jej pozbawionymi. Nowe formy kontroli są mniej widoczne, lecz nie oznacza to, że ich nie ma. Samokontrola, kontrola przez rynek, sprawowana w czasie rzeczywistym informatyczna kontrola na odległość łączy się, wywierając niemal ciągły nacisk na pracowników”<sup>29</sup>. Stare formy alienacji zostały zastąpione przez nowe formy alienacji: alienacja pracy wynikająca z wykonywania jej w warunkach uwłaczających godności człowieka (rutyna prowadząca do duchowego skarlenia) zostały zastąpione formami nowymi (wymóg włączenia intelektu i emocji w działania, które nie służą rozwojowi jednostki, lecz zyskowi korporacji). Stare formy wyzysku zostały zastąpione przez formy nowe (wyzysk robotnika został zastąpiony wyzyskiem pracownika intelektualnego i afektywnego). Wciąż aktualne pozostają zatem postulaty naprawy pracy przez uczynienie jej godną wolnych i równych ludzi poszukujących samorealizacji. Dopóki jednak to nie nastąpi, a można wątpić czy w warunkach kapitalizmu nastąpi to kiedykolwiek, pozostaje postulat skrócenia jej wymiaru, aby pozostawić jak najwięcej czasu dla życia wolnego od alienacji, opresji i wyzysku.

<sup>27</sup> Zob. A. Szahaj, *Kapitalizm drobnego druku*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2014.

<sup>28</sup> A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa: Wolters Kluwer 2015, s. 77.

<sup>29</sup> L. Boltanski, E. Chiapello, *Nowy duch kapitalizmu (wybór)*, op. cit., s. 63.

## CZY ŚWIAT NALEŻY URZĄDZIĆ INACZEJ SCHYLEK I POCZĄTEK

**Literatura**

- Barthes R., *Mitologie*, tłum. A. Dziadek, Warszawa: Wydawnictwo KR 2000.
- Baudrillard J., *Spoleczeństwo konsumpcyjne: jego mity i struktury*, tłum. S. Królak, Warszawa: Wydawnictwo „Sic!” 2006.
- Bell D., *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*, Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu 1975.
- Boltanski L., Chiapello E., *Nowy duch kapitalizmu (wybór)*, tłum. B. Kuźniarz, W. Rymkiewicz, K. Tyszka-Drozdowski, P. Herbich, „Kronos”, nr. 2, 2015.
- Brynjolfsson E., McAfee A., *Wyścig z maszynami. Jak rewolucja cyfrowa napędza innowacje, zwiększa wydajność i w nieodwracalny sposób zmienia rynek pracy?*, tłum. M. Sielicki, Warszawa: Kurhaus 2015.
- Crary J., *Późny kapitalizm i koniec snu*, tłum. D. Żukowski, Kraków: Wydawnictwo Karakter 2015.
- Crouch C., *Making Capitalism Fit for Society*, Cambridge: Polity Press 2013.
- Etatów nie będzie* (wywiad Grzegorza Sroczyńskiego z Henryką Bochniarz), „Gazeta Wyborcza”, 18.02.2015.
- Florida R., *Narodziny klasy kreatywnej*, tłum. T. Krzyżanowski, M. Penkala, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury 2010.
- Foucault M., *Nadzorować i karać*, tłum. T. Komendant, Warszawa: Fundacja Aletheia 1998.
- Franczak K., *Od creatio ex nihilo do Cool Britannia. Ku źródłom dyskursu kreatywności*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XIV, nr. 4, 2018.
- Frase P., *Cztery przyszłości. Wizje świata po kapitalizmie*, tłum. M. Szlinder, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2018.
- Gocko J., *Praca*, w: B. Szlachta (red.), *Słownik społeczny*, Kraków: Wydawnictwo WAM 2004.
- Hardt M., Negri A., *Rzecz-pospolita. Poza własność prywatną i dobro publiczne*, tłum. zespół pisma „Praktyka Teoretyczna”, Kraków: Korporacja Ha!art 2012.
- Hardt M., *Praca afektywna*, tłum. P. Juskowiak, K. Szadkowski, „Kultura Współczesna”, nr. 3, 2012.
- Harvey D., *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Cambridge: Blackwell 1990.
- Hochschild A.R., *Zarządzanie emocjami: komercjalizacja ludzkich uczuć*, tłum. J. Konieczny, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009.
- Illouz E., *Uczucia w dobie kapitalizmu*, tłum. Z. Simbierowicz, Warszawa: Oficyna Naukowa 2010.
- Jemielniak D., *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne 2008.
- Juza M., *Między wolnością a nadzorem. Internet w zmieniającym się społeczeństwie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2019.
- Kessler S., *Fuchy, dzieła, zlecenia. Praca przyszłości czy przyszłość pracy?*, tłum. P. Zagórska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2019.

- Keynes J.M., *Economic Possibilities for our Grandchildren*, w: tenże, *Essays in Persuasion*, New York: Norton 1963.
- Klein N., *No logo: bez przestrzeni, bez wyboru, bez pracy*, tłum. M. Hałaba, H. Jankowska, K. Makarczuk, Warszawa: Wydawnictwo Muza 2016.
- Koton-Czarnecka M., *Depresja zbiera coraz większe śmiertelne żniwo*, „Portale Medyczne”, 26.10. 2014.
- Marody M., *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR 2014.
- Moulier Boutang Y., *Cognitive Capitalism*, Polity Press 2011.
- Reckwitz A., *Odkrycie kreatywności*, tłum. K. Kończal, Z. Sucharska, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury 2017.
- Riffkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, tłum. E. Kania, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie 2001 .
- Rose M.A., *The Post-Modern and the Post-Industrial. Critical Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press 1991.
- Sennett R., *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, tłum. J. Dzierżkowski, Ł. Mikołajewski, Warszawa: Wydawnictwo Literackie Muza 2006.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa: Wolters Kluwer 2015.
- Sowa E., *Pojęcie pracy w filozofii Stanisława Brzozowskiego*, Kraków: Wydawnictwo Literackie 1976.
- Srnicek N., Williams A., *Wymyślając przyszłość. Postkapitalizm i świat bez pracy*, tłum. E. Bińczyk, J. Gużyński, K. Tarkowski, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK, 2019.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2014.
- Szahaj A., *Kapitalizm kognitywny jako ideologia*, w: tenże, *Kapitalizm drobnego druku*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2014.
- Szahaj A., *Neoliberalizm, turbokapitalizm, kryzys*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2017.
- Szarecki J., *Ciało i władza w kulturze korporacyjnej*, Warszawa: Wydawnictwo Drugie 2017.
- Szymaniak M., *Urobieni. Reportaże o pracy*, Wołowiec: Wydawnictwo Czarne 2018.
- Świąchłowicz M., *Nie chce się żyć*, „Newsweek” 24.08.2014.
- Tischner J., *Refleksje o etyce pracy*, w: tenże, *Świat ludzkiej nadziei*, Kraków: Znak 1992.
- Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa 2014.
- Vallas S.P., *Work*, Cambridge: Polity Press 2012.
- Woźniak M., *Teoria pracy u Stanisława Brzozowskiego*, „Archiwum Historii Filozofii i Myśli Społecznej”, t. 35, 1990.
- Zawadzka A., *Przymus kreatywności*, w: *Wieczna radość. Ekonomia polityczna społecznej kreatywności*, Warszawa: bęc zmiana 2011.
- Zuboff S., *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future*, London: Profile Books 2019.

*The Fate of Work: Fordism and Postfordism*

**Abstract**

The aim of the article has been presentation of the fate of work in two different phases of his development: fordism and postfordism. The presentation is focused on relation between work and his object, scale of demanded creativity, type of man's potentialities needed in a given type of work, relation between work and non-work, localization of work, stability of employment, dignity of work, scale of commodification of work, moral consequences of different types of work, the way in which work is paid. An important part of the article is devoted to changing ways of control over work and types of oppression connected with the work in fordism and postfordism.

**Keywords:** work, Fordism, post-Fordism, creativity, automation.