



## Proces humanizacji pracy czy nowe ideologie?

### Humanization of Work or New Ideologies?

**JOANNA DUDEK**

*Instytut Filozofii,  
Uniwersytet Zielonogórski,  
ul. Licealna 9, 65-417 Zielona Góra,  
E-mail: [lyko@gazeta.pl](mailto:lyko@gazeta.pl)*

---

#### Abstract

The effects of radical innovations in the economy and the social sphere cause changes in socio-professional relationship and the transformation of a work man. The motto of work humanization, raising ethical aspects protecting the subjectivity of its producers – in global capitalism – carries many risks as well as raises justified doubts. The model of active life, the syndrome of well-being, the pressure on self-improvement, the ability of self-managing are the new ideologies that convert a human into a product put up for sale, "a product" that will soon become outdated unless it is subjected to continuous updating. The acceptance of such a lifestyle and work is supposed to foster the personal human market value. The process of blurring the differences between life and work, the professional and private sphere appropriates and reduces the human personality and shifts the blame for the failure from the system onto the individual. In this way, the control system is transformed into a more sophisticated control and over-regulation in relation to the individual. Humanization becomes a contradiction and the effects of work and professional ethics lose their sense and philosophical-anthropological foundations.

**Key words:** humanization of work, cognitive capitalism, democracy, well-being, self-realization, self-improvement, self-development, self-regulation

#### Streszczenie

Skutki radykalnych innowacji w gospodarce i sferze socjalnej powodują zmiany relacji społeczno-zawodowych i przeobrażenia człowieka pracy. Hasło humanizacji pracy podnoszące etyczne aspekty chroniące podmiotowość jej wytwórców w warunkach globalnego kapitalizmu niesie wiele zagrożeń i budzi uzasadnione wątpliwości. Model aktywnego życia, syndrom dobrego samopoczucia, presja samodoskonalenia się, umiejętność zarządzania samym sobą to nowe ideologie, które przekształcają człowieka w produkt wystawiany na sprzedaż, produkt, który szybko się stanie przestarzały, o ile nie będzie się poddawał ciągłemu unowocześnianiu. Akceptacja takiego stylu życia i pracy ma sprzyjać zwiększaniu osobistej wartości rynkowej człowieka. Proces zacierania różnic między życiem a pracą, sferą zawodową a prywatną redukuje osobowość człowieka i przerzuca wszelką odpowiedzialność za porażki z systemu na

indywiduum. w ten sposób system kontroli przekształca się w bardziej wyrafinowaną kontrolę i nadregulację w stosunku do jednostki. Humanizacja staje się swoim zaprzeczeniem, a etos pracy i etyki zawodowe tracą swój sens i filozoficzno-antropologiczne fundamenty.

**Słowa kluczowe:** humanizacja pracy, kapitalizm kognitywny, demokracja, dobre samopoczucie, samorealizacja, samodoskonalenie się, samorozwój, samoregulacja.

---

*Jest niezgodność między dążeniami do gładko  
funkcjonującego współżycia a pełnym rozwojem osobowości.*  
Erich Fromm

## WPROWADZENIE

Pozytywne myślenie, wellness, samodoskonalenie się, samorealizacja, samorozwój, samoregulacja to pojęcia, które wprowadzają w obieg publiczny psychologowie, coachowie, terapeuci, trenerzy personalni, korporacje, czyniąc z nich podstawowe zasady postępowania. z perspektywy etyki warto się zastanowić, w jakim stopniu i w jakim kierunku inspirują bądź wymuszają organizowanie nowego sposobu bycia człowieka.

Artykuł nie stanowi analizy nowych ideologii zarządzania ani nie charakteryzuje przeobrażeń rynku w ramach nowego ducha kapitalizmu (Boltanski, Chiapello, 2007), ale ma wskazać na etyczne konsekwencje realizacji określonych ideologii. Postulat procesu humanizacji pracy w czasach radykalnych przemian ekonomicznych i przekształceń społeczeństw jest hasłem często przywoływanym z wielu względów<sup>1</sup>. Humanizacja w znaczeniu słownikowym wyraża dostosowanie jakiejś dziedziny życia do potrzeb i możliwości człowieka zgodnie z zasadami humanizmu. Humanizm, mimo wielu odmian, zakłada zawsze, że człowiek jest najwyższą wartością i źródłem innych wartości oraz postawę moralną i intelektualną, która nakazuje szacunek dla każdego człowieka. Uznaje zdolność człowieka do podejmowania samodzielnych/autonomicznych decyzji, możliwość osiągania doskonałości moralnej o własnych

---

<sup>1</sup> Posługiwanie się terminem „proces humanizacji pracy” jest tutaj zabiegiem celowym, ponieważ proces jest następstwem zjawisk i czynności pozostających między sobą w związku przyczynowym. Natomiast odwoływanie się do „programu humanizacji pracy” byłby błędem, ponieważ program zakłada jakiś plan, przemyślane środki prowadzące skutecznie do celu, a ten powinien być wyraźnie określony i uzasadniony (Por. Spaemann, 2006, s. 333–353)

siłach i zakazuje instrumentalnego traktowania kogokolwiek. Dostrzegalne historyczne różnice w ujmowaniu wzoru osobowego człowieka, który realizuje ludzką godność, wskazują również na istnienie różnych niebezpieczeństw zagrażających realizacji tego wzoru. Jedni widzą to zagrożenie w upolitycznianiu człowieka, inni dostrzegają zagrożenie w indoktrynacji, a także w systemach ustrojowych, np. totalitaryzmach, gdzie humanizm miałby być gwarantem wolności od strachu, od posłuszeństwa, od sekciarstwa (Ossowska, 2000, s. 180). Skoro więc powołujemy się w XXI wieku na termin wywodzący się z kultury antycznej, to znaczy, że odczuwamy wspólne rozumienie, nadajemy wspólny sens i określoną ciągłość humanizmowi, a tym samym akceptujemy etyczny program humanizmu. Humanizm jako troska o rozwój człowieka, a więc i o warunki, które sprzyjają bądź stanowią zagrożenie dla tegoż rozwoju, stanowi podstawę normatywnego statusu człowieczeństwa. Zaprzeczeniem procesu humanizacji będzie dehumanizacja.

Rzeczywistość dość brutalnie obnaża przepaść dzielącą tradycyjnie pojmowany etos pracy i założenia etyk zawodowych w świecie urynkowionym niemal pod każdym względem. Często za problemami dotyczącymi rozwoju/doskonalenia zawodowego człowieka (Czarnecki, 2016), poczucia własnej wartości, bycia współtwórcą w procesie pracy, samodoskonalenia, identyfikacji, rekwalifikacji kryje się znany z wielu odsłon w historii cel maksymalizacji wydajności, dyspozycyjności, sprawności, skuteczności, tzn. użyteczności pracownika w szerokim tego słowa znaczeniu.

Wiele firm zachęca swoich pracowników, aby osiągnęli szybciej maksymalną wydajność. Korporacyjne programy treningowe nigdy się nie kończą, bycie w formie wymaga ciągłej pracy, dbania o sprawność fizyczną i atrakcyjność zewnętrzną, co generuje uczucia ciągłej autolustracji i stałego niepokoju. Ten permanentny niepokój nie ogranicza się do przestrzeni związanej z pracą, rozciąga się również na czas po pracy. Mając na uwadze te związki autorzy monografii pt. „Pętla dobrego samopoczucia” sugerują, że etyka pracy została współcześnie zastąpiona przez etykę treningu. Zamiast poświęcania się nieustannej pracy i skromnemu życiu (na wzór protestanckiej etyki pracy) dzisiejsi korporacyjni „sportowcy” oddają się ciągłym ćwiczeniom i monitorowaniu swojego zdrowia. Zadają ustawicznie sobie pytanie: czy są na tyle aktywnymi i energicznymi pracownikami, aby firmy, które ich zatrudniają, uważały ich za atrakcyjnych (Cederström, Spicer, 2016, s. 46). Obecnie w życiu człowieka, jak przestrzega Jonathan Crary, istnieje bardzo niewiele obszarów, które z wyjątkiem snu nie zostały spenetrowane i zawłaszczone przez czas pracy, konsumpcji bądź reklamy. Model aktywnego życia, który jest wmawiany społeczeństwu, nie jest prostym przekształceniem dawnego paradygmatu etyki pracy,

lecz całkiem nowym modelem normatywności, która by zaistnieć, wymaga warunków 24/7, czyli 24 godzin pracy przez 7 dni w tygodniu (Crary, 2015, s. 31).

Celem niniejszego tekstu nie jest opis zjawisk już opisanych, ale powiązanie ich z globalnym problemem etycznej sytuacji człowieka w procesie pracy i poza pracą, człowieka odgrywającego rolę zawodowe i rolę człowieka właśnie.

## 1. NIEUCHRONNOŚĆ NOWEGO TYPU GOSPODAROWANIA

W artykule *Kapitalizm kognitywny jako ideologia* Andrzej Szahaj wskazuje na zjawisko wymuszania przekonania społecznego, że nowy sposób gospodarowania jest nieuchronny i niemal tak samo naturalny jak procesy ewolucji. przy czym działania takie w gruncie rzeczy zaciemniają rzeczywiste interesy klas korzystających z przemian. Kapitalizm kognitywny to pojęcie, które opisuje zjawisko dematerializacji pracy, tzn. zjawisko przejścia od gospodarki opartej na pracy fizycznej do gospodarki, w której przeważa praca intelektualna. Proces ten wiąże się ściśle z narodzinami społeczeństwa postindustrialnego i nowym typem świadczenia pracy opartej na procesie ciągłego powstawania i przepływie informacji – społeczeństwo sieci bez żadnych barier geograficznych i politycznych. Przejście to wiąże się również z procesem przechodzenia od fordyzmu do postfordyzmu: zamiast stałości i ciągłości pracy oraz zabezpieczeń mamy do czynienia z płynnością i niepewnością.

Te procesy wiążą się z odejściem od wąskiej specjalizacji zawodowej na rzecz ciągłej gotowości do zmiany, elastyczności zawodowej, dyspozycyjności, gotowości do zmiany miejsca zatrudnienia i zamieszkania. w miejsce równowagi wszystkich wymiarów życia wchodzi niestabilność, a długofalowe projekty, plany zastępuje gospodarka zmienności oparta na skuteczności i umiejętności dostosowywania się do wciąż zmieniających się zapotrzebowań rynku. Sposobem produkcji kapitalizmu kognitywnego jest kooperacyjna praca ludzkich mózgów połączonych ze sobą w sieć za pośrednictwem komputerów.

Kapitalizm kognitywny nie pozostaje obojętny dla stanu społeczeństwa, wywołując głębokie skutki psychologiczne i społeczne. Destabilizacja zatrudnienia prowadzi do rozpadu więzi między pracownikami zakładów przemysłowych, ponieważ traci sens zrzeszanie się w związkach zawodowych i dominuje przekonanie, że wszyscy są rywalami. Powyższe procesy prowadzą do narastania nierównowagi w wielu segmentach życia społecznego, do nieprzejrzystości relacji ekonomicznych: grupy interesu mające największy wpływ na gospodarkę światową starannie unikają rozgłosu, a ich faktyczna władza i wpływy są wspierane przez

ideologię neoliberalną – jak komentuje to A. Szahaj – rynek wygrywa z demokracją. Dyktat rynku uniemożliwia eliminowanie nadmiernych nierówności społecznych, blokuje działania mające na celu ochronę najsłabszych. W myśl zasady, że każdy sam powinien zadbać o siebie, klęska na rynku i w życiu społecznym jest zawsze zasłużona, a jakiegokolwiek próby wyrównywania szans są zabiegiem sprzecznym z regułą dochodzenia do równowagi rynkowej i społecznej w wyniku procesu selekcji i konkurencji, w której słabi muszą przegrać. Skutkuje to utratą zaufania w relacjach międzyludzkich (Szahaj, 2014, s. 20). Zdaniem autora hiperindywidualizm promowany przez neoliberalizm powoduje, że głosi się przekonanie, iż lekarstwem na problemy społeczne może być samodoskonalenie zawodowe, a nie działania zbiorowe. Towarzyszy temu zjawisku narastający egoizm, poczucie osamotnienia, w konsekwencji narastający stres oraz poczucie nienadążania. Niestabilność otaczającego świata, szybkie tempo zmian, zatarcie granic między czasem pracy a czasem wolnym powodują, że możemy być w pracy 24 godziny na dobę. Inną konsekwencją nowego typu kapitalizmu na skutek globalizacji jest zawłaszczanie tych aspektów życia ludzkiego, które do tej pory były poza strefą jego wpływu: wchodzenie w głąb ludzkiej osobowości, sfery emocji, życia rodzinnego i intymnego. Jak wskazuje autor: „Nie tylko nasze myśli stają się teraz cennym towarem, ale także nasze uczucia. Ofiarą procesów utowarowienia pada także nauka i uniwersytet” (Szahaj, 2014, s. 21). Towarzyszy tym przekształceniom brak pogłębionej refleksji nad skutkami ubocznymi innowacji technologicznych. Tym bardziej, jak zauważa Krystyna Najder-Stefaniak, „pojęcia są zawsze jakimś projektem rozumienia rzeczywistości i jednocześnie magazynem wiedzy [...]. Od tego, jakie pojęcia znamy i jak potrafimy z nich czerpać zmagazynowaną tam wiedzę, zależy, co i w jaki sposób jesteśmy w stanie zrozumieć” [Najder-Stefaniak, 2010, s. 17]. Zdaniem A. Szahaja kapitalizm kognitywny przybiera cechy ideologii ze względu na to, że ukrywa interesy klasowe pod płaszczykiem opowieści o nieuchronności, naturalizacji, a więc i obiektywizacji mechanizmów rynkowych. „Cała ta narracja o rynkach finansowych ma nas przekonać, że jakiegokolwiek bunt nie ma sensu, podobnie jak wyobrażenia sobie jakiegokolwiek alternatywy dla status quo...” (Szahaj, 2014, s. 23). Ów proces depolityzacji zasad gospodarowania jest zarazem procesem ich odmoralniania – gospodarka zostaje pozostawiona poza dobrem i złem.

## **2. DOSTOSOWANIE DO NIEPRZERWANEGO DZIAŁANIA**

Jonathan Crary w książce pt. *24/7. Późny kapitalizm i koniec snu* podkreśla, że powyższe określenie dwukrotnie wyraża ciągłość, zrywając tym samym z tradycyjną rytmicznością i cyklicznością

ludzkiego życia. Wiele instytucji świata rozwiniętego już od dawna działa w trybie 24/7, ale dopiero niedawno coraz bardziej skomplikowane metody modelowania jednostkowej i społecznej tożsamości człowieka zostały zmodyfikowane w taki sposób, by dało się je dostosować do nieprzerwanego działania rynków, sieci informacyjnych i innych systemów. Środowisko 24/7 przypomina świat społeczny, ale w rzeczywistości jest niespołecznym modelem maszynistycznego funkcjonowania przy jednoczesnym zawieszeniu życia, co generuje niedostrzegalne ludzkie koszty (Crary, 2015, s. 21). Jak pisze autor, 24/7 to czas niezróżnicowany, a sen przestaje być czymś koniecznym i nieuniknionym. w jego ramach idea pracy pozbawionej przerw i ograniczeń wydaje się rozsądna lub wręcz normalna. „Sen – stan bezużyteczny i zasadniczo pasywny, generujący niepoliczalne straty czasu produkcji, obiegu i konsumpcji dóbr – zawsze będzie kolidował z interesami świata 24/7” (Crary, 2015, s. 22). Skuteczność 24/7 polega, zdaniem autora, na obnażaniu niezgodności między życiem, które jest światem człowieka, a wizją podłączonego do zasilania świata pozbawionego wyłącznika. Tym samym dokonuje się proces eksternalizacji osoby tak, by została objęta nadzorem i regulacjami. Zdaniem J. Crary’ego kapitalizm sam w sobie nie może postawić granic, a wezwanie do ochrony przed „jarzmem globalnej teraźniejszości” staje się systemowo niemożliwe (Crary, 2015, s. 205).

### 3. NOWE IDEOLOGIE w SŁUŻBIE POZYTYWNEGO MYŚLENIA i RYNKU

Carl Cederström i Andre Spicer w *Pętli dobrego samopoczucia* podważają zasadność merytoryczną bardzo modnej psychologii pozytywnego myślenia. Zdaniem autorów esencją pozytywnego myślenia jest połączenie myślenia magicznego (dzięki pozytywnemu myśleniu możesz osiągnąć wszystko) z surowym podkreśleniem odpowiedzialności osobistej człowieka (jeśli ci się nie uda, to twoja wina).

W nawiązaniu do zmian warunków pracy w związku z globalizacją i deregulacją rynku i liberalizmem ekonomicznym mamy do czynienia z pewną elastycznością zatrudnienia w przeciwieństwie do stabilnego zatrudnienia kojarzonego z erą fordyzmu. Owa płynność powoduje niepewność, która sama w sobie nie jest nowością. Nową jakością stanowią tutaj połączenie niepewności z **etosem samorealizacji, samodoskonalenia się, samorozwoju i samopomocy**. Jako indywiduum, które jest wolne, człowiek jest zarazem zmuszony do uczynienia siebie widzialnym, wyrażania siebie i przyciągania uwagi potencjalnych pracodawców. Niezależnie od tego, jaka jest nasza sytuacja życiowa, należy się prezentować jako prawdopodobny zwycięzca, jako ktoś, kto pozytywnie patrzy w przyszłość (Cederström, Spicer,



2016, s. 113). w autoprezentacji bardziej niż kompetencje potrzebne jest konkretne „ja”, tzn. takie, które jest pozytywne, zdrowe i energiczne. „Musimy pielęgnować, tropić i sprzedawać nasze talenty w sposób, który inni uznają za pociągający” (Cederström, Spicer, 2016, s. 116). Stąd popularne staje się hasło: „Poznaj siebie, kontroluj siebie, poprawiaj siebie”. Należy mieć świadomość, że nie jest się jedynie pracownikiem, ale produktem na sprzedaż, chodzącą reklamą, biografem racjonalnych decyzji, impresario swoich marzeń. Pojawia się figura „neoliberalnego agenta”, dla którego ciało nie jest czymś osobistym ani politycznym – staje się przedsiębiorstwem, którego działania dla maksymalizacji zysków należy troskliwie monitorować i optymalizować. Przekaz jest wyraźny: skrupulatne monitorowanie ciała zwiększa naszą sprawność, a tym samym atrakcyjność rynkową (Cederström, Spicer, 2016, s. 120).

Kolejnym istotnym elementem zapętlenia w nakaz dobrego samopoczucia staje się wszechobecna kontrola. Zdaniem autorów wraz z rozwojem technologii pracodawcy otrzymali bezprecedensową szansę na śledzenie swoich pracowników. Mogą kontrolować znacznie więcej niż tylko zachowania w miejscu pracy – mają również możliwość śledzenia i analizowania wskaźników dobrego samopoczucia pracownika. Otwiera to drogę do kontrolowania, manipulowania i analizowania całego życia. Wyjście poza tradycyjne oceny pracownika: zdolność produkcyjna, ilość godzin spędzonych w pracy, jest przykładem rozszerzania pola władzy. Obecnie nawet najintymniejsze zachowania: co jemy, jak długo śpimy, ile pijemy, są widoczne dla korporacyjnego oka.

Presja umiejętności zarządzania samym sobą i poddanie się jej niekoniecznie musi być przejawem egoizmu i narcyzmu. Jak przestrzegają autorzy, „może być na odwrót: osoby mierzące swoje życie porzuciły swoje osobiste projekty i dobrowolnie przekazały ciała na rzecz większej sprawy, czyli produktywności” (Cederström, Spicer, 2016, s. 123). Takie uwagi implikują jeszcze bardziej fatalistyczną diagnozę mówiącą, że nie tylko jesteśmy produktami wystawionymi na sprzedaż. Ten przekaz wyraża coś znacznie gorszego: człowiek jest produktem, który szybko stanie się przestarzały, jeśli nie będzie poddawał się ciągłemu unowocześnieniu. w takiej sytuacji neoliberalni agenci uświadamiają sobie prawdę, że zarządzanie samym sobą to jedyna możliwa droga ucieczki. Wolny wybór i autonomia pozostają jedynie iluzjami, a te są fundamentami globalnego systemu samoregulacji (Cederström, Spicer, 2016, s. 124).

Autorzy charakteryzują wizerunek współczesnego człowieka – „on/ona naszych czasów” to ci, którzy wierzą, że mogą być kimkolwiek, kiedykolwiek. Rzeczywistość niesie jednak znaczne ograniczenia – staną się oni sobą tylko wówczas, gdy zostaną wybrani w wielkim „talent show” znanym jako rynek pracy. C. Cederström i A. Spicer kończą swoje analizy rozdziałem o znamienym tytule „Żegnaj dobre samopoczucie”. Paradoksalnie piszą o atrakcyjności choroby,

ponieważ łóżko jawi się jako jedyna przestrzeń wolności. „Atrakcyjność choroby – jak piszą – polega na tym, że rozgrzesza nas ona z najcięższych zbrodni współczesnego społeczeństwa: nic nierobienia. Tylko wówczas, gdy nasze ciało strajkuje, możemy opuścić miejsce pracy, siłownię lub sesję z trenerem życiowym. Choroba chociaż na moment pozwala nam skończyć pracę” (Cederström, Spicer, 2016, s. 136). Kryją się za tym jednak niebezpieczeństwa, groźba postrzegania człowieka chorego jako bezużytecznego – bycie niezdolnym do pracy selekcjonuje ludzi ze wskazaniem na użytecznych i zbędnych.

Im bardziej koncentrujemy się na zwiększaniu naszego dobrego samopoczucia, tym bardziej stajemy się wyalienowani i sfrustrowani, diagnozują autorzy. Szaleńcze poszukiwania idealnej diety, paranoidalna pogon za szczęściem, wymuszane na nas ćwiczenia fizyczne w miejscu pracy, niekończące się sesje coachingowe, szczegółowe śledzenie funkcjonowania naszego ciała, zamiana codziennych obowiązków w grę to desperackie próby zwiększenia produktywności poprzez polepszanie samopoczucia. Jednakże wszystkie te zabiegi tworzą nowe problemy: generują poczucie niepewności związane z ciągłą odpowiedzialnością za nadzorowanie każdego życiowego wyboru, karmią poczucie winy, kiedy nie osiągamy celu. Pojawia się wątpliwa etycznie odpowiedzialność – wątpliwości dotyczą owej samoregulacji, która jest ideologią pozornie oddającą w ręce każdego indywiduum jego losy, ale jeżeli zwiększenie atrakcyjności rynkowej, dyspozycyjności nie przynosi oczekiwanych skutków, to odpowiedzialność spada na nasze barki, zaciemniając funkcjonowanie nieetycznych mechanizmów rynkowych. Ukrywa się właściwe przyczyny ludzkich porażek: nierówności i niesprawiedliwość społeczną, które stanowią efekt narastającej nierównowagi w różnych dziedzinach życia społecznego (destabilizacja zatrudnienia, rozpad więzi). Nie mając wpływu na owe mechanizmy, wymusza się na nas przekonanie, że ponosimy za ten stan odpowiedzialność. Jednocześnie rzesze trenerów personalnych i coachów przekonują, że wszystko zależy od nas.

#### 4. SPOŁECZEŃSTWO KONTROLI

Gilles Deleuze w tekście *Postscriptum o społeczeństwach kontroli* opisuje przejście od tzw. społeczeństwa dyscyplinarnego funkcjonującego w przestrzeni zamkniętej do społeczeństwa kontroli. w społeczeństwie dyscyplinarnym jednostka przechodzi stale od jednego zamkniętego obszaru do drugiego, z których każdy rządzi się własnymi prawami: najpierw rodzina, potem szkoła, następnie koszary, jeszcze później fabryka, od czasu do czasu szpital, niekiedy więzienie będące przestrzenią zamknięcia („nie jesteś już w domu rodzinnym”, „nie jesteś już w szkole”).



Obecnie, zdaniem autora, jesteśmy świadkami kryzysu wszystkich przestrzeni zamknięcia – rodziny, szkoły, fabryki, szpitala, więzienia – pomimo ogłaszanych co jakiś czas reform (Deleuze, 2007, s. 183). „Tym, co wkracza na miejsce społeczeństw dyscyplinarnych, są społeczeństwa kontroli” (Deleuze, 2007, s. 184). Logika funkcjonowania społeczeństwa kontroli polega na tym, że przestrzenie zamknięte, przez które przechodzi jednostka, są zmiennymi niezależnymi – za każdym razem trzeba zaczynać od początku. Natomiast różnorakie ośrodki kontroli to powiązane ze sobą wariacje tworzące system o zmiennej geometrii. Zamknięcia to odrębne formy odlewnicze, podczas gdy mechanizmy kontroli są modulacją podlegającą ustawicznym zmianom. w społeczeństwach dyscyplinarnych ciągle zaczynało się od nowa, natomiast w społeczeństwach kontroli nigdy nie można z niczym skończyć. „Przedsiębiorstwa, edukacja, usługi są tu współistniejącymi ze sobą stanami tej samej modulacji” (Deleuze, 2007, s. 185).

Współczesny kapitalizm zorientowany jest nie na produkcję, lecz na produkt, czyli rynek albo sprzedaż. Jest także ze swej istoty rozpraszający i dlatego fabryka ustąpiła miejsca przedsiębiorstwu. Rodzina, szkoła, armia, fabryka nie są już odrębnymi przestrzeniami, lecz podatnymi na deformację i przekształcenia figurami jednego przedsiębiorstwa, które posiada wyłącznie menadżerów. Instrumentem kontroli społecznej jest obecnie marketing. Dlatego też zdaniem G. Deleuze’a jesteśmy świadkami narodzin czegoś nowego: w obrębie reżymu przedsiębiorstwa mamy do czynienia z nowym podejściem do pieniądza, produktów i ludzi. w obrębie reżymu szkolnego mamy do czynienia z ciągłą kontrolą i wpływem strategii permanentnego kształcenia na szkołę. Związane z tym jest porzucenie wszelkich badań na uniwersytetach, wprowadzenie zasad przedsiębiorczości na wszystkich poziomach edukacji. Są to przykłady pozwalające zrozumieć sens kryzysu instytucji, czyli stopniowe i rozproszone wdrażanie nowego reżymu dominacji.

## 5. DEMOKRACJA i HUMANIZM

Przytoczone wcześniej uwagi A. Szahaja na temat dyktatu rynku, który zdominował demokrację, a zasady gospodarowania stały się zarazem procesem ich odmoralnienia, korespondują z analizami i postulatami Marthy C. Nussbaum. Jej książkę na temat związku demokracji z humanizmem można odczytać z jednej strony jako krytykę braku głębokich programów kształcenia młodzieży i studentów, co może skutkować groźnym kryzysem edukacji na świecie. z drugiej zaś strony książka stanowi zachętę do jak najszybszego przygotowania programu demokratycznej edukacji. Jak przekonuje nas M.C. Nussbaum, wszelkie próby bezrefleksyjnego

pościgu za uciekającym światem są dowodem krótkowzroczności. To, co podkreślone zostało w przedmowie do polskiego wydania książki, to fakt, że liberalne demokracje potrzebują obywateli, którzy myślą krytycznie, potrafią zachować pewien dystans wobec zmieniającej się rzeczywistości, a jednocześnie potrafią „myśleć uczuciami” oraz przyjmować punkt widzenia drugiego człowieka, z którym żyją w wielokulturowym i pełnym sprzeczności społeczeństwie (Nussbaum, 2016, s. 11).

Zdaniem M.C. Nussbaum bez wsparcia ze strony odpowiednio wykształconych obywateli żadna demokracja nie może zachować stabilności. Celem demokracji dążących do zachowania równowagi nie może być jedynie wzrost gospodarczy, podobnie jak promowanie edukacji nakierowanej na rozwój – rozwój rozumiany wyłącznie jako rozwój gospodarczy. Krytyczne myślenie nie jest zbyt poważnie brane pod uwagę w modelu edukacyjnym nastawionym na wzrost gospodarczy. Swoboda myślenia staje się u studentów cechą niebezpieczną, jeżeli naszym celem jest uzyskanie grupy technicznie wykształconych, posłusznych pracowników, gotowych wykonywać polecenia w imię rozwoju technologicznego. Autorka postuluje, aby w edukacji położyć nacisk na krytyczne myślenie, umiejętność prowadzenia dyskusji oraz sztukę odmowy. Problem z ludźmi, którzy nie analizują swoich własnych poglądów, polega na tym, że zbyt łatwo ulegają wpływom zewnętrznym. Jeżeli jakość argumentów słabnie, ludzi łatwo może przekonać prestiż mówcy lub fakt, że udało mu się zyskać poparcie otoczenia. Przywoływaną umiejętność analizy własnych poglądów i ocenę jakości cudzych argumentów przeciwstawia autorka bezrefleksyjności, lokuje tę kompetencję w kontrze do kultury potakiwania i „tępoty moralnej”. Pedagodzy stawiający na wzrost gospodarczy nie ograniczają się jej zdaniem do lekceważenia nauk humanistycznych, oni się ich obawiają, ponieważ pielęgnowana i rozwijana zdolność wzajemnego zrozumienia jest szczególnie niebezpiecznym wrogiem tępoty. Moralna tępota zaś to warunek konieczny wprowadzania programów rozwoju gospodarczego, które ignorują kwestie nierówności i niesprawiedliwości społecznej. Łatwiej traktować ludzi jak przedmioty, którymi można manipulować, jeśli nikt nie nauczył nas patrzeć na nich w odmienny sposób (Nussbaum, 2016, s. 40). Procesy implantowania ludziom nowych ideologii – szczęścia, sukcesu, zadowolenia – na razie przebiegają w sferze życia codziennego: konsumpcji, mody, kształtowania wizerunku, zaczynają jednak odgrywać pierwszorzędą rolę w zmienionej strukturze pracy. Nie jest wykluczone, że ta ekspansja urynkowania mentalności zacznie oddziaływać coraz skuteczniej na naukę.

## 6. ETYCZNA SYTUACJA CZŁOWIEKA

W konsekwencji powyższych przemian i dominacji takich nowych ideologii, jak: wellness, biomoralność, hiperindywidualizm, przekształceniu, a właściwie konsekwentnej dekonstrukcji, ulegają najbardziej podstawowe wyznaczniki ludzkiej podmiotowości. Moralność zostaje spłaszczona do biomoralności, ignoruje się jej konfliktowość, ważność podejmowania decyzji, rozterki i fenomen sumienia. Biomoralność to pojęcie, które wprowadza Slavoj Žižek, a według którego badanie szczęścia stało się odrębną dyscypliną naukową na uniwersytetach w ramach instytutów „jakości życia”. Ta nowa dyscyplina ma dwie specjalności: z jednej strony istnieje podejście socjologiczne oparte na danych z sondaży badających szczęście w rozmaitych kulturach, zawodach, religiach, grupach społeczno-ekonomicznych. z drugiej strony istnieje podejście bardziej psychologiczne, łączące kognitywizm z próbą mierzenia zachodzących w mózgu procesów, które towarzyszą poczuciu szczęścia, zadowolenia. Nadaje się temu zjawisku wymiar etyczny. Zdaniem S. Žižka to, co oferuje się pod płaszczykiem badań naukowych, jest nową moralnością, którą się określa biomoralnością skupioną na szczęściu i zapobieganiu cierpieniu (Žižek, 2008, s. 50–51). Jak podkreślają to C. Cederström i A. Spicer, biomoralność zakłada, że istnieją jakieś zasady dotyczące naszego stosunku do ciała, które w przypadku ich łamania narażają nas na krytykę.

Odpowiedzialność funkcjonuje w krzywym zwierciadle, a osobowość z całą swoją złożonością zostaje zredukowana do towaru zmuszonego do bycia atrakcyjnym na rynku. Edukacja, zamiast realizować dotychczasowy cel, za który jest uznawany wszechstronny rozwój osobowości, zostaje sprowadzona do umiejętności ekonomicznych, sprawnego uczestnictwa w testowaniu ciągu technologicznego. Zostaje zanegowane rozumienie człowieka jako istoty twórczej, mimo że jest to pojęcie otwarte, ponieważ o twórczości możemy mówić wtedy, gdy dotyczy aktywności, której skutkiem jest zainicjowanie nowego i wartościowego systemu bycia (Najder-Stefaniak, 2010, s. 16). Człowiek pozbawiony przywileju rozdzielania życia prywatnego od zawodowego zostaje odarty z prywatności, czasu na odpoczynek, realizacji nienarzuconych przez nikogo zainteresowań i indywidualizmu. Idea wychowania staje w sprzeczności z perspektywą proponowaną przez Hansa-Georga Gadamera, dla którego wychowanie jest wychowaniem siebie, a kształcenie jest kształceniem siebie, ponieważ pierwszym doświadczeniem narodzonego człowieka jest poczucie bycia u siebie (Gadamer, 2008, s. 259). Zadanie zdomowienia się w naszym świecie przestaje być możliwe do wykonania, ponieważ człowiek nigdzie nie jest u siebie, jest na fali, „surfuje”. Następuje eliminacja procesów współdziałania i solidarności, a ich miejsce zajmuje globalny system samoregulacji. Mamy wówczas do czynienia

z dehumanizacją pracy. Etyka zawodowa, mając przede wszystkim na względzie obowiązki moralne, uwarunkowane rolą i funkcją zawodową w sytuacji zacierania granic między pracą a prywatnością, traci swoje uzasadnienie. Zostaje unieważniona hierarchia wartości i norm etycznych, które motywują ludzkie działania. Jednym ze zbiorów reguł etyki zawodowej oprócz dyrektyw dotyczących stosunków wewnątrz grupy zawodowej, reguł dotyczących sumienności zawodowej są to zasady, które dotyczą stosunku do przedmiotu działania. Przedmiotem działania może być człowiek lub zbiorowość ludzi, a także środowisko naturalne lub kulturowe. Mamy zatem do czynienia nie tylko z realizacją wartości i dóbr pozasobistych, z wytwarzaniem i przetwarzaniem dóbr materialnych, ale także z organizowaniem procesu pracy, co ma istotny wpływ na samego człowieka (Najder-Stefaniak, 2007, s. 96).

Czy zatem obronimy się przed nowymi ideologiami, jeżeli pozostaniemy na poziomie kultury potakiwania, akceptacji bycia uprzedmiotowionym składnikiem rynku i wszechstronnego zjawiska urynkowania wszystkich i wszystkiego? Czy też będziemy trwać przy koncepcji człowieczeństwa, którego wyznacznikiem są wola, namysł, sprawstwo oraz świadomość skutków i odpowiedzialności naszego działania?

Sprzeciw wobec pewnych treści i metod nowych ideologii dotyczy podważania norm funkcjonujących na gruncie etyki. Mamy do czynienia z kwestionowaniem zasady szacunku do człowieka poprzez próbę uprzedmiotowienia go w procesie pracy; mamy do czynienia z kwestionowaniem zasady niezależności i zasady prywatności; zostaje podważone prawo do swobodnego wszechstronnego rozwoju osobowości; mamy próbę podważenia prawa do rzetelnej informacji oraz łamanie zasady tolerancji.

Już kilkadziesiąt lat temu Tadeusz Kotarbiński, wyjaśniając, czym jest kultura etyczna, wskazał, że w moralności, tak jak w gospodarce, racjonalny namysł prowadzi do znajomości prawd i demaskowania błędów, a znajomość prawd wskazuje stosowne środki do celów. Fanatyzm zasila się nie prawdami zawartymi w teoriach, lecz tym, co jest w nich nieracjonalnego, zwłaszcza zaś pasożytuje on na uproszczeniach tworzonych do celów propagandowych i reklamowych. Antytezą fanatyzmu jest tolerancja, a do niej najskuteczniej prowadzi rozumna krytyka. Jeżeli krytyka niszczy nasze złudzenia, to czyni nas tym samym tolerancyjnymi i wyrozumiałymi (Kotarbiński, 1987, s. 94–97; MacIntyre, 2009, s. 284–287).

## BIBLIOGRAFIA

1. Boltanski, L., Chiapello, È. (2007). *The new spirit of capitalism*. Tłum. G. Elliott. Londyn-Nowy Jork: Verso.
2. Cederström, C., Spicer, A. (2016). *Pełta dobrego samopoczucia*. Tłum. Ł. Żurek. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
3. Crary, J. (2015). *24/7. Późny kapitalizm i koniec snu*. Tłum. D. Żukowski. Kraków: Wydawnictwo Karakter.
4. Czarnecki, K. (2016). *Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza „Humanitas”.
5. Deleuze, G. (2007). *Poscriptum o społeczeństwach kontroli*. Tłum. M. Herer. W: *Negocjacje. 1972–1980*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.
6. Gadamer, H.-G. (2008). *Wychowanie jest wychowaniem siebie*. Tłum. P. Sosnowska. W: H.-G. Gadamer, *Teoria, etyka, edukacja. Eseje wybrane* (s. 258-259). Warszawa: Wydawnictwo UW..
7. Górnicka, J. (2009). Człowieczeństwo jako doświadczenie normatywne. *Przegląd Filozoficzny – Nowa Seria*, 18, 3(71), 297–307.
8. Kotarbiński, T. (1987). *Kultura filozoficzna*. W: T. Kotarbiński, *Pisma etyczne* (s. 91–103). Wrocław – Warszawa – Kraków: wydawnictwo.
9. MacIntyre, A. (2009). *Etyka i polityka*. Tłum. A. Chmielewski i inni. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
10. Najder-Stefaniak, K. (2007). *Wstęp do etyki biznesu*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
11. Najder-Stefaniak, K. (2010). *Wstęp do innowatyki*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
12. Nussbaum, M.C. (2016). *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*. Tłum. Ł. Pawłowski. Warszawa: Biblioteka Kultury Liberalnej.
13. Ossowska, M. (2000). *Normy moralne. Próba systematyzacji*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
14. Spaemann, R. (2006). *Granice. O etycznym wymiarze działania*. Tłum. J. Merecki. Warszawa: Oficyna Naukowa.
15. Szahaj, A. (2014). Kapitalizm kognitywny jako ideologia. *Etyka*, 48, 16–25.
16. Žižek, S. (2008). *W obronie przegranych spraw*. Tłum. J. Kutyla). Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.