

Gianni Manzone*

PRACA, RYNEK I SZTUCZNA INTELIGENCJA

To przez pracę człowiek wchodzi w relację z przyrodą i z innymi ludźmi. I to niewątpliwie również dzięki współczesnej formie i sposobowi pracy nabrało konsystencji obecne „złożone” społeczeństwo. Stajemy wobec niejasnej sytuacji: z jednej strony człowiek nigdy, tak jak dziś, nie zdołał opanować przyrody i zapanować nad nią (postęp techniczny, przejaw i owoc pracy), a z drugiej nigdy, tak jak dziś, nie czuł się tak uzależniony od pracy i w pracy, co staje się alienujące i wytwarza zasoby, którym człowiek się podporządkowuje (społeczeństwo konsumpcyjne).

W konsekwencji w naszej cywilizacji obserwujemy tendencyjne odzieranie pracy ze znaczeń i wartości pod względem jej treści etyczno-ideowych. Celebryzując patetycznie wartość pracy i techniki jako dokument wolności człowieka od naturalnej potrzeby, w rzeczywistości współczesny człowiek przeżywa pracę z narastającym dystansem, jako konieczność i jako działalność obcą osobie. Służebny aspekt pracy jest tym trudniej znoszony, im łatwiej jest on interpretowany jako wynikający z niesprawiedliwości społecznej, z niesłusznych relacji panowania, zamiast z powszechnej potrzeby antropologicznej.

W tym opracowaniu zbadamy wyzwania wobec godności pracy w społeczeństwie zdominowanym przez wymianę rynkową (1-3), zestawimy je z logiką daru (4), pogłębiając nowy kontekst technologiczny aktywności zawodowej (5).

1. NASTAWIENIE NA RYNEK

Kultura bieżąca odnosi do relacji społecznej (niesprawiedliwej) nie tylko trudne i rozczarowujące aspekty pracy, ale bardziej radykalnie samą ideę pracy w tym znaczeniu, że utożsamia jej znaczenie z aktywnością wynagradzaną, wrażliwą działalnością wymiany, której społecznie przyznana jest cena.

Ale przyjęcie, że definicja może mieć znaczenie dla identyfikacji antropologicznej idei pracy równałoby się przyjęciu, że uznanie pracy jako działalności

* Gianni Manzone – profesor teologii społecznej na Papieskim Uniwersytecie Laterańskim.

człowieka mają jedynie podstawę umowną. W takim znaczeniu pojęcie pracy okazałoby się pozbawione wszelkiej wartości etycznej, wszelkiego odniesienia do wartości zdolnych uzasadnić zobowiązanie wolności.

W naszym złożonym społeczeństwie uznanie pracy dokonuje się w wyspecjalizowany sposób, w zależności od wypełnianej roli: listonosz, policjant, profesor uniwersytecki itp. Ale samo uznanie osoby pracującej nie może polegać jedynie na wskazaniu-desygnacji drugiego człowieka jako swojego bliźniego włączonego w jakąś rolę, ale również na reakcji, jaką każdy okazuje wobec innego od siebie. Empiryczne uznanie drugiego człowieka nie może być oderwane od reakcji moralnej wpisanej w to uznanie. Osoba pojawia się, gdy wyznaczenie empiryczne uruchamia reakcję moralną, a zatem *alter* zostaje włączone w świat moralny *ego*. Kultura społeczeństwa rynkowego skłania się do przedstawiania człowieka jako jednostki, a jego dzieła obiektywnego zamienionego (praca) jako dzieła instrumentalnego i drugorzędnego w stosunku do zasadniczej tożsamości jednostki oraz upoważnia do posługiwania się dwoma rodzajami uznania. Pierwsze, uznanie empiryczne, jest wyjałowione z punktu widzenia reakcji moralnej. Drugie, uznanie moralne, jest zbudowane na reakcji moralnej, ale właśnie z tego powodu odsunięte w sferę pozaekonomiczną, *privacy*, obszar, do którego osoba jest ograniczona. W ten sposób demoralizuje się pracę.

W takim kontekście społeczeństwa rynkowego refleksja nad pracą nie może zatrzymać się na pustych stwierdzeniach o technicznym zdominowaniu świata, ale musi znaleźć sens i podstawy dla ludzkiego czynu, przystąpić do głębszej i bardziej zobowiązującej dyskusji o uznaniu ludzkiej godności pracy.

Problematykę uznania przenikają kwestie tożsamości: mamy uznanie kogoś (pracownika), czegoś (dzieła), siebie we wzajemności (świat pracy). Tożsamość moduluje się w czynnym rozpoznawaniu i w domaganiu się, by być uznanym. Osoba, która pracuje, zakłada zawsze nie tylko, że *alter ego* uzna ją za taką, ale też że takie uznanie dokona się na sposób jak najbardziej jemu właściwy. A nieuznanie dotyczy osób.

Drogę uznania pracy ożywia nadzieja dla człowieka: jego nadzieja eschatologiczna, która odbija się w podkreśleniach etycznych, jakie mogą i powinny ożywiać historyczne zaangażowanie człowieka, chroniąc go przed popadnięciem w dzieło materialne, zarazem nieokreślone i bezsensowne. To w takiej perspektywie pojawia się znaczenie i konieczność odnowionej refleksji chrześcijańskiej, teologicznej i moralnej nad pracą.

Podjęcie teologiczne praktyczne do pracy wymaga wstępnie fenomenologicznego potraktowania zagadnienia. Takie potraktowanie pozwoli dostrzec określone sposoby, według których współczesne doświadczenie pracownicze i jego głębokie przemiany odsyłają do kwestii zasadniczych krążących wokół sensu losu człowieka i prawdy człowieka w ogólności. Dopóki nie zostanie ustalony temat,

określony w ten sposób, ewangelizacja pracy będzie mogła wydawać się zewnętrzna i jedynie retoryczna.

Istnieją różne wskaźniki panowania rynku. Po przekształceniu *modus operandi* taylorizmu-fordyzmu i odrzuceniu logiki masowej produkcji, aby zareagować na trudności i zawirowania, przedsiębiorstwa wymagają maksymalnej elastyczności pracy i maksymalnego uregulowania rynku pracy. W ten sposób reagują również na sztywność, jaką do pracy i na rynki wprowadził *trade-off* między modelem taylorizmu-fordyzmu a „obywatelstwem przemysłowym”, przystosowując te rynki do produkcji masowej. To podważa model regulacji społecznej, nazywany też „kompromisem fordyzmu-keynesizmu” czy „relacją płacową fordyzmu”, która pełną zależność rekompensowała pełną ochroną.

Przedsiębiorstwo stało się elastyczne i oczekuje się, że pracownik będzie również elastyczny. Innymi słowy, jakość produktu i procesu, który prowadzi do produktu, stała się kwestią zasadniczą, którą wszyscy odczuwają bardzo mocno, zarówno z powodu upadku pozycji monopolistycznych, jak i dlatego, że wzrosła umiejętność selektywna konsumentów, czy to przedsiębiorstw, czy obywateli. Elastyczność świadczenia usług w odniesieniu do rynku uzyskuje się za pomocą sposobów zatrudnienia, które naruszają model pracy na pełny etat i na czas nieokreślony, ponieważ przewidują krótszy czas pracy, krótszy okres albo oba razem. Elastyczność, jaką umożliwiła technologia, podważa reguły zbudowane wokół *Job control* i na bazie stażu pracy, gdzie określenie miejsc pracy zapewnia jakąś pewność miejsca pracy, ogranicza wzrost obowiązków pracy i chroni przed arbitralnością kierownictwa. Chodzi o wyeliminowanie podziału między zawodami a miejscami pracy, ograniczenie liczby różnych miejsc pracy. Stosując elastyczność w wykorzystaniu siły roboczej, reorganizacji tej towarzyszy większa różnorodność wykonywanej pracy i przekwalifikowanie w niej. Nie chodzi już o poszerzanie i wzbogacanie pracy, aby zatrudnionym dać większe zróżnicowanie i samodzielność, ale o zmianę systemu podziału zadań, aby przedsiębiorstwu dać więcej elastyczności¹.

¹ Technologie elastyczne nie ograniczają już pracownika do rutynowego, wysoko wyspecjalizowanego zadania. Pracownik może wykonywać szerszy łańcuch zadań i przyjąć odpowiedzialność za całą operację złożonego działu produkcji. Pracownicy na linii znają zadania i procedury innych prac na linii i mogą być szybko zastąpieni, jeśli jest taka potrzeba. Rezultatem są pracownicy z różnymi umiejętnościami, ale niekoniecznie wyżej opłacani, którzy mogą wykonywać zadania pracowników przedtem bardziej wyspecjalizowanych. W tym przypadku literatura mówi o organizacjach przebudowanych z bardziej płaskimi hierarchiami, z bardziej płynnymi strukturami i rozmytymi granicami. J. Williams, S. Blackwell, S. Gorby, P.J. O'Connell, H. Russell. *The Changing Workplace: A Survey of Employers' Views and Experiences*. Dublin 2004.

Dlatego dziś rynek wydaje się tak groźny, jak kiedyś groźna była technologia. Bowiem 100 lat temu to technologia budziła lęk, stawiając niepokojące pytania – jak mówi Richard Sennett – o ludzkie konsekwencje pracy elastycznej².

Stąd o wiele bardziej z rynku niż z technologii wychodzą głębokie ruchy, które odwracają naturę świadczeń. Treści pracy stają się bardziej poznawcze, bardziej współpracujące, mające więcej zastosowań i bardziej angażujące, przez co jest mniej wykonawstwa nawet w niektórych czynnościach manualnych czy znormalizowanych. W reorganizacji pracy większy nacisk kładzie się na rozłożenie władzy, takiej jak kwestia kontroli i autonomii. Pojęcie *empowerment* określa formę samoregulacji i podstaw, ażeby zatrudnieni byli odpowiedzialni za dużą ilość decyzji i mogli uczestniczyć w planowaniu³.

Stanowisko jest określane jako umiejętność odpowiadania na formalne i nieformalne wymagania klientów co do możliwie najniższych kosztów za pierwszym razem i za każdym razem. Reorganizacja pracy opiera się na wewnętrznym i zewnętrznym zadowoleniu klienta. Działalność wewnętrzna przedsiębiorstwa jest więc pomyślana w sieci dostawców i klientów.

Według Gaya i Salamana wiele restrukturyzacji organizacyjnych stara się regulacją rynku zastąpić regulację przez organizację. Budują one pracę w sposób charakterystyczny dla handlu i nastawiony na klienta. Dla tych autorów

[...] skierowany na klienta patos jako środek analizy i określania rezultatów pracy i relacji pracy, przedstawia znaczący dodatek do prób zrozumienia przez *management* i wytłumaczenia natury przedsiębiorstwa.

Pracownicy już nie pracują pod władzą kapitału, ale dla suwerenności konsumenta. W ten sposób kultura przedsiębiorstwa musi zostać odbudowana, następnie nastawiona na ukierunkowanie na klienta i rynek, a później przebudowana przez nakaz handlowy. W tym samym kierunku Gay i Salaman proponują określić organizacyjne relacje wewnętrzne, jak gdyby były relacjami klient – dostawca. Oznacza to zastąpienie reguł biurokratycznych i stabilność stałą niepewnością rynku oraz wymaganie od zatrudnionych ducha przedsiębiorcy. Temat ten ma wpływ na próby określenia przez *management* relacji pracy i praktyk oraz na postępowanie i tożsamość zatrudnionych⁴.

² R. Sennett. *Luomo flessibile*. Milano 2001.

³ Benedykt XVI. *Encyklika Caritas in veritate o integralnym rozwoju ludzkim w miłości i prawdzie* (29.06.2009) [dalej: CV] p. 25.

⁴ R. Sennett. *Luomo flessibile* s. 615-628. Pozostaje faktem to, że z punktu widzenia zatrudnionych przedsiębiorstwo nastawione na rezultaty, doskonałość i kreatywność jest źródłem niepokoju i stresu.

2. UDZIAŁ PRACY W REALIZACJI OSOBY: OKOLICZNOŚĆ PRYWATNA?

Skłonność sprowadzania pracy do dobra wymiany handlowej przyczynia się do upodmiotowienia wkładu pracy w rozwój osobisty. Intencja relacji rynkowej jest czysto instrumentalna i realizuje dobra różne dla każdego z uczestników. Rynek ocenia pracę jako towar. Sposobem oceny jest użytek, kłóci się on z innymi sposobami oceny, takimi jak szacunek. Używanie czegoś oznacza podporządkowanie tego swoim celom bez respektowania istotnej wartości, jaką to coś mogłoby mieć. Praca staje się wartością użytkową i wymiany. Po drugie, używanie jest bezosobowym sposobem oceny i sprzeciwia się ocenie czegoś ze względu na więź osobistą z podmiotem. Praca jako towar staje się czymś wymiennym z innym artykułem tego rodzaju lub jakości. Jako wyraz autonomii i źródło praw zdaje się ograniczać do wolności, jaką daje nam rynek: wolność używania towarów bez przymusu zakładanego przez inne sposoby oceny. Ograniczają one stopnie traktowania spraw jako towaru i prowadzą do uznania innych wymiarów wartości.

Cechą relacji rynkowej, która ma radykalny wpływ na pracę, jest bezosobowość: strony relacji handlowej są obce. Każda strona transakcji widzi swoją relację z drugą osobą tylko jako środek do zaspokojenia celów określonych niezależnie od relacji i celów drugiej strony. Podmiot dystansuje się do swego dzieła, jak gdyby był niezaangażowanym widzem: działania pracy stają się bezosobowe i nie angażują „ja”. Swoboda, na jaką pozwala relacja wymiany, która stała się jedynie funkcjonalna, zakłada obcość osoby i jej tożsamości moralnej w transakcji ekonomicznej pracy, która staje się tylko narzędziem. Niemożliwe jest uznanie i wzajemność międzysobowa: praca jest terenem indywidualizmu, a nie solidarnym spotkaniem. Skoro sukces jest transakcją handlową, która przynosi korzyść obu stronom i zależy od możliwości wyraźnego rozróżnienia między interesami stron, to trzeba umieć określać i zaspokajać swoje interesy, niezależnie od drugiego, bez uwzględniania tego, co czyni solidarnym⁵.

Taka postać pracy nie może wymierzyć sprawiedliwości potrzebie uznania naszej podmiotowości i wolności. Podmiotowość sztywnieje w formach emocjonalnych. Wkład pracy do realizacji „ja” jest oceniany przez umiejętność rodzenia przyjemnego doświadczenia. To estetyka konsumpcji rządzi obecnie i nagradza wspaniałe doświadczenia. Subiektywna okoliczność, że praca przyczynia się do realizacji osoby, ma miejsce wtedy, gdy jednostka „lubi” swoją pracę. Praca pozbawiona istotnego zadowolenia jest też pozbawiona wartości. Niektóre zawody są podniesione do rangi sztuki, podczas gdy inne są bezwartościowe i bez wyobraźni, a jedynie konieczne. Pierwsza jest kategorią ciekawych prac, druga – prac

⁵ Każde poszerzenie rynku przedstawia poszerzenie obszaru indywidualnego zainteresowania. Rynek nie byłby ekonomicznie wydajny, gdyby każda strona próbowała zaspokoić preferencje drugiej strony własnym kosztem.

nudnych. Praca, tak jak każdy wybór będący przedmiotem pragnienia i preferencji konsumenta, powinna być ciekawa, różna, podniecająca, pozwalająca na przygodę, zawierać pewną, ale nie przesadną, dawkę ryzyka, powinna stwarzać okazję do coraz to nowych wrażeń. Praca znacząca i zadowalająca to praca uprzywilejowanych, nielicznych szczęśliwców i ludzi sukcesu. Praca jako samorealizacja, jako znaczenie życia i jako powołanie stała się przywilejem nielicznych, a większość może tego doświadczać tylko dzięki rzeczywistości telewizyjnej albo kontemlować na odległość⁶. Dla większości rynek pracy elastycznej nie daje zaangażowania i oddania się jakiemuś zajęciu powszechnie wykonywanemu ani nie pozwala na nie. Utożsamianie swego miejsca w świecie z wykonywaną pracą czy rozwiniętymi umiejętnościami, przywiązanie się do wykonywanego zajęcia oznacza stanie się zakładnikiem losu; nie jest zalecane ze względu na krótką naturę zatrudnienia i tymczasowy charakter wszelkich umów. Narażano by się na olbrzymie ryzyko i katastrofę emocjonalną.

Praca powinna być epizodem. Nie jest projektem czy strategią na całe życie, ale jak wszystkie doświadczenia ponowożytnych poszukiwaczy wrażeń, jest epizodem.

Praca jest raczej postrzegana jako problem zaspokojenia estetycznego, ale ta koncepcja jest wypaczeniem. Pozwala wierzyć, że świadoma elastyczność warunków pracy, dobrowolnie i entuzjastycznie wybrana przez tych, którzy są na szczycie, i raz wybrana – troskliwie chroniona, powinna być błogosławieństwem dla wszystkich, łącznie z tymi, dla których elastyczność oznacza nie tyle wolność wyboru, samodzielność i prawo do samorealizacji, ile brak bezpieczeństwa, przymusowe wykorzenienie i niepewną przyszłość. Ten rodzaj utraty znaczenia dotyka postaw, zachowań i zdrowia umysłowego.

Kiedy dominuje elastyczność, perspektywa budowania tożsamości życia na fundamencie pracy dla większości, za wyjątkiem nielicznych wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów, jest niczym. Wiele oferowanych miejsc pracy nie jest wystarczająco trwałych, by udowodnić, że ktoś je obejmuje stabilnie. Jeśli chodzi o wymagane umiejętności, są one zbyt specjalistyczne lub techniczne, aby dana osoba mogła myśleć o zainwestowaniu swego życia w ich wyuczenie się. Ludzie zostali zmuszeni do określania swojej tożsamości za pomocą własnych środków, przez działalność, jaką postanowili wykonywać w czasie wolnym. Kontekst społeczny, wiecznie zmienny i pełen sprzeczności, zobowiązuje ich do samodzielności. Stąd wrażenie, że to, co się robi po godzinach pracy, jest ważniejsze, bardziej znaczące i reprezentatywne dla tego, kim dana osoba jest, niż miejsce pracy. Społeczeństwo zamiast ochrony dla ludzi jest miejscem ryzyka i niepewności, zobowiązując ich do samodzielności, troski o siebie i indywidualizmu bardziej niż dawniej oraz do poszukiwania tożsamości w zajęciach i relacjach społecznych poza pracą.

⁶ Z. Bauman. *Work, consumerism and the new poor*. Burkingham 1998 rozdz. 2.

3. MOTYWACJE JAKO NAMIASTKA ZNACZENIA

Skoro współczesny człowiek doświadcza siebie jako sprzedawcy i jako towaru do sprzedania na rynku, to jego samoocena zależy od warunków, które nie są pod jego kontrolą. Jeżeli jest człowiekiem sukcesu, ma wartość, w przeciwnym razie nie ma wartości.

Kiedy przede wszystkim jest nacisk na rezultat, pracownicy stopniowo tracą znaczenie swojej pracy. Taka logika rezultatu prowadzi do powstania prywatnego, indywidualistycznego i narcystycznego albo skupionego na „ja” świata moralnego. W takim środowisku prawda zachęca do społecznej określoności, a postępowanie moralne – do zdeterminowania tylko przez potrzeby organizacyjne. Cnotami kluczowymi stają się troska o cel, zdolność rozwiązywania problemów, przetrwanie i sukces. Z upływem czasu ten, kto zainwestuje w taki system, zaczyna wierzyć, że żyje się w świecie niezależnie od zewnętrznej oceny krytycznej i ponad nią. Jak w średniowiecznym wasalstwie, kiedy to feudał oferował ochronę, prestiż i status wasalom i sługom w zamian za hołd (zobowiązanie) i służbę (praca). W takim systemie promocja opiera się na lojalności i zaufaniu, na polityce i osobowości o wiele bardziej niż na doświadczeniu, wykształceniu, umiejętnościach i realizacji. Głównym zainteresowaniem jest być na właściwym miejscu we właściwym czasie i być panem wszystkich reguł społecznych. W ten sposób w dzisiejszym świecie przedsiębiorstwa pracownicy są powołani do tego, by stawać się funkcjonariuszami systemu i zwolennikami *status quo*. Ich lojalność jest lojalnością wobec istniejących władz. Ich obowiązkiem jest utrwalanie rezultatów i zysków, a ich wartości nie mogą być inne niż te usankcjonowane przez organizację.

Miejsce pracy narzuca program, ustala wartości i dyktuje pożądane rezultaty, jakich oczekuje się od pracowników. Choć naiwnie byłoby uważać, że pracownicy zwyczajnie przyswoją sobie obyczaje miejsca pracy, to równie naiwnie byłoby sugerować, że nie dotykają ich wzorce i standardy ich miejsc pracy.

Mówiąc, że pracownicy mogą stać się zwykłymi funkcjonariuszami logiki rezultatów i etyki organizacyjnej, nie zaprzecza się wartości odpowiedzialności moralnej ani nie rozgrzesza się jednostek, kiedy ulegają statusowi czystych funkcjonariuszy przedsiębiorstwa. Raczej tłumaczy się, jak nakazy przedsiębiorstwa i wymogi życia ułatwiają i zachęcają do rezygnacji z osobistej odpowiedzialności i samodzielności.

Pomimo rozpowszechnionego wypierania problemu i przyzwolenia na pracę (kiedy jest) jako rutynę, dobrze jest przypomnieć, że tylko z wyraźnej świadomości ograniczeń pracy może wypłynąć nowa możliwość określenia jej i nadania jej sensu. Krótko mówiąc, z takiej świadomości powinno w końcu wypłynąć przyzwolenie, zgodnie z którym pracę, która potrafi łączyć się z działaniem i z żywotnymi środowiskami, można uważać za pracę zrównoważoną, natomiast taka, która zwłaszcza i pochłania wszystko, staje się przyczyną dysproporcji antropologicznej.

W historycznych warunkach nowoczesności dysproporcje istniały (i nadal istnieją), ponieważ podmioty pracy – która w międzyczasie stała się, przynajmniej w zasadniczej linii, powszechnym wyróżnikiem człowieka – dążą do przekształcenia się całościowego w pracę przez konsumpcję, uniemożliwiając sobie ponownie, choć tym razem własnymi rękami, dostęp do bogatszych możliwości życia. Złagodzenie przymusu pracy powinno pozwolić wszystkim jednostkom na realizację nowej relacji z czasem – fundamentalną wartością indywidualną i zbiorową – nad którym panowanie i którego organizacja, po wielu wiekach schodzenia na drugi plan, stałyby się na nowo udziałem człowieka. Rozwój innych zajęć zbiorowych i indywidualnych pozwala, aby każdy stał się czynny na wielu polach i był uznany jako osoba⁷.

Jednakże skoro z pełzającej detronizacji pracy nie wypłynęła dotąd pożądana równowaga między nią a całościowym zakresem osoby, być może trzeba otworzyć etap wyraźniejszej refleksji (i z nadzieją na bardziej wyrazistą) nad jej znaczeniem, zagrożonej teraz przez ekspansję rynku, który wszystko sprowadza do towaru. Nie można jednak popadać w błąd dostrzegania w pracy ugruntowanej w nowożytności zwykłego, przesadnego przejawu cywilizacji technicznej, która utożsamia się ze zdominowaniem ludzi i rzeczy i manipulowaniem nimi. Trzeba natomiast uznać i nadać bardziej adekwatny kierunek również bogatej intencjonalności, która właśnie dzięki nowożytnym czasom ukazała się w niej na poziomie antropologicznym. Tej bogatej intencjonalności nie można w pełni zrealizować, pozostając w obrębie granic pracy; ale nie można też jej zwyczajnie uniemożliwiać czy nawet ignorować. Rezultatem byłoby zarówno usztywnienie pracy, jak i zagrożenie podstawowych warunków potrzebnych do rozwoju dodatkowych wymiarów życia i sensu. Różne aspekty realizacji osoby są bowiem zbyt głęboko związane, aby po zniszczeniu jednego z nich pozostałe mogły prosperować.

4. WARUNKI RYNKU I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Przypadek pracy jako momentu wyróżniającego aktywność człowieka i jako uogólniony klucz do zrozumienia jego działania w ogóle oraz losu, powstaje przez utwierdzenie się ekonomii rynkowej jako względnie samodzielnego momentu życia cywilnego. Rynek, oddzielając działalność produkcyjną i związane z nią relacje człowieka od innych momentów i od innych relacji ludzkiego doświadczenia, nadaje pracy osobny obraz cywilny⁸.

⁷ Pojęcie pracy za pozorną jednolitością kryje odmienne relacje z czasem, a zwłaszcza z czasem autonomicznym, czyli z czasem wolnym w znaczeniu arystotelesowskim: wolnym do dobrych działań, źródło bogactwa tak samo, jak produkcji.

⁸ To właśnie ta tendencja uzasadnia zrozumienie współczesnej cywilizacji (mieszkańskiej) jako cywilizacji pracy.

Relacje rynkowe są głównymi siłami, jakie tworzą kontrolę pracy w świecie, który odziedziczyliśmy. Kształtują one pracę na dwa będące w relacji sposoby. Na rynku sprzedawane są dobra i usługi wytworzone przez pracę człowieka, ale też sama umiejętność pracy. Pierwszy rodzaj rynku istniał od wieków: drugi jest młodszy i wchodzi w interakcję z pierwszym, wydając jako rezultat kapitalistyczne relacje pracy. Są to relacje, w których większość osób sprzedaje swoje umiejętności pracy przez określony czas innym, po czym rezultaty tej sprzedaży wykorzystuje do zakupu dóbr i usług do konsumpcji⁹.

W systemie rynkowym nie jest właściwe mówienie o wartościach pracy, ponieważ praca nie ma wartości kulturalnej i społecznej, a tylko ekonomiczną, wartość rynkową. Teoretycznie istnieje pasmo usiłowań, które będzie mieć cenę, która zmienia się zgodnie z władzą rynku kupującego i sprzedającego, działalność zawodowa jest oceniana tylko po jej konsekwencjach: rzeczywista wartość, którą wyraża, wartość, która wskazuje znaczenie bliskości i uznania drugiego człowieka, nie jest brana pod uwagę.

Praca jest obrazem produktywnym, działalnością człowieka nastawioną na wypracowanie produktu, który ma dobre powody (wartość), niezależnie od obecnej realizacji tych powodów przez tego, kto wytwarza. Wartość produktu potwierdza cena, jaką ludzie są gotowi za niego zapłacić. Socjologicznie praca jawi się przede wszystkim jako działalność, która przynosi dochód (wynagrodzenie czy zysk) temu, kto ją wykonuje. Jest to powierzchowny obraz pracy: działalność zawodowa odsyła do powodów, z jakich jest opłacana, pomijając to, że działalność człowieka jest opłacana. Takie powody utożsamia się przede wszystkim (od strony negatywnej) z możliwością oddzielenia produktu od działalności osoby podmiotu działającego: praca jest *facere* a nie *agere*¹⁰. Oznacza to, że doskonałość działania zawodowego leży w *opus operatum*, a nie w działającym podmiocie, czyli dąży do przygotowania ogólnych warunków życia, a nie realizacji życia w jego ludzkiej specyfice, a zatem w jego polaryzacji etycznej¹¹.

Praca jako działanie na rzecz przygotowania warunków życia jest nie tylko częściowym czasem życia, ale też uogólnionym czasem działania człowieka, jak pokazuje znaczenie odpoczynku, dla którego jest ona nadzieją¹².

⁹ Kapitalistyczny scenariusz prowadzi do zatowizowanego społeczeństwa, do rozluźnienia podzielanych związków moralnych, znaczeń i wzajemnych zobowiązań swoich członków.

¹⁰ G. Manzone. *Il lavoro tra riconoscimento e mercato*. Brescia 2006 s. 60.

¹¹ Tak rozumiana praca ludzka skłania się do znaczenia jako uogólniający obraz działania człowieka w ogóle. Nowe przemysłowe metody produkcji pozwalają na proces kumulatywny. Warunki materialne życia nie są po prostu powielane, ale zwiększane. Zwiększenia w kwestii dostępności żywności, energii, mobilności przestrzennej itp. zdają się przedstawiać kierunek rozwojowy cywilizacji, a zatem „sens historii”, sens stopniowego utwierdzenia dominacji człowieka nad warunkami materialnymi swego życia. W ten sposób staje się możliwe do przyjęcia określenie cywilizacji jako cywilizacji pracy.

¹² Por. G. Manzone, *Il lavoro tra riconoscimento e mercato* s. 81.

Czy praca może całkowicie podlegać regule równoważności wynikającej z wymiany handlowej? Społeczeństwo rynkowe ma skłonności do przedstawiania relacji między pracownikiem a jego dziełem jako relacji między jednostką a sprzedanym i zakupionym dobrem, z wartością wymiany uznaną na rynku. Jeśli umowa o pracę jest traktowana jako czysta i zwykła umowa wynajmu, to działalność zawodowa jest postrzegana jako towar i oceniana z takiego samego punktu widzenia, jak każdy towar, który przedsiębiorca musi uzyskać w procesie produkcji¹³.

To, co ekonomiści nazywają rynkiem pracy, jest częścią przestrzeni wymiany psychosymbolicznej: wymienia się nie jedynie dobro ekonomiczne za pieniądze, ale też zaangażowanie za uznanie. Już sama umowa o pracę jest przede wszystkim obietnicą. Jak każda umowa, zakłada dotrzymanie obietnicy, obowiązek oparty na szacunku dla autonomii osoby i na zaufaniu tej osoby, która oczekuje, że to, co zostało ustalone, będzie dotrzymane. Złamanie obietnicy oznacza nadużycie zaufania, do jakiego zachęcono drugą stronę, czyniąc ją bezbronną. Nadużywa się tego zaufania, wykorzystując osobę dla swoich własnych korzyści.

W rzeczywistości próba oparcia pracy jedynie na systemie rynkowym pozostała teoretyczna: uznaje się znaczenie wartości moralnych, wprowadza się zasady zaufania, współpracy i wzajemności w relacje przedsiębiorca – pracownik¹⁴.

Business Ethics podkreśla skuteczność rynku w ułatwianiu wzrastania w podziale pracy, w podejmowaniu problemów informacji o złożonej produkcji i w utrwalaniu praw indywidualnych przez uznanie idei samoposiadania¹⁵. Jeżeli ludzie nie posiadają samych siebie, nie są w stanie sprzedać używania swoich zdolności wytwórczych. Pracownik sprzedaje używanie swoich zdolności wytwórczych przez jakiś czas i na określonych warunkach, ale ciągle posiada to, co zyskuje ze sprzedaży używania tych zdolności i samych zdolności. Stąd apel do pojęcia kapitału ludzkiego. Każdy człowiek jest suwerenny względem „ja” wytwórczego. Oddając do dyspozycji używanie swojego kapitału ludzkiego według stawki rynkowej, jednostka zachowuje swoją suwerenność, przyczyniając się zarazem do wydajności całkowitej.

Perspektywa *Business Ethics* wychodzi od tego, że w sytuacji rynkowej działania, które włączają inne osoby, opierają się na wspólnych i połączonych interesach oraz takich samych wymaganiach. W takim przypadku osoby działające są w relacji z innymi uważanymi za równych i anonimowych, każda z jednakowymi w przybliżeniu wymaganiami¹⁶. W grę wchodzi wspólne interesy, ale interesów

¹³ W kapitalizmie indywidualistycznym praca zasadniczo zależy od własności kapitału i od jego zainteresowania zyskiem. J. Messner. *Social Ethics*. London 1949.

¹⁴ CV 2.

¹⁵ Dla krótkiego przedstawienia *Business Ethics* zob. G. Manzone. *La responsabilità dell'impresa. Business Ethics e Dottrina sociale della Chiesa in dialogo*. Brescia 2002 rozdz. 1.

¹⁶ Taka sytuacja występuje nie tylko w transakcjach rynkowych, ale też przed sądem czy w negocjacjach.

jednego nie można zrealizować bez interesów drugiego, czyli pracownicy i menadżerowie muszą zaangażować się we współpracę, która wytwarza społeczną nadwyżkę. Przyjmując również ograniczenia, każdy ma swoją rolę w wytwarzaniu wzajemnych korzyści. Nadwyżka, którą można uzyskać w stosunku do sumy, jaka może pochodzić z działalności indywidualnej, wymaga kontynuowania interesów innych osób razem z własnymi i uznaje tytuł drugiego człowieka do wymagania we współpracy możliwości liczenia na uczciwość innych, zakładając, że inni powstrzymają się przed oportunistycznym (etyka transakcyjna lub *morals by agreement*)¹⁷. Chodzi o działania, w których pokrywają się interes indywidualny, szacunek dla wymagań i interesów innych osób, transakcje wymiany i specyficzny rodzaj moralności.

Zwróćmy uwagę, że intencja relacji umownej jest tylko instrumentalna, a realizuje różne dobra dla każdego uczestnika. Każda strona transakcji widzi swoją relacją z drugim nie tylko jako sposób na zrealizowanie celów określonych niezależnie od relacji i od celów drugiej strony. Strony nie mają zobowiązań przedumownych do zadbania o dobra, które będą wymieniać. Każda strona transakcji troszczy się o swoje interesy bez uwzględniania korzyści drugiej strony¹⁸.

Dominującą cechą jest bezosobowość: pracownicy i menadżerowie są typowo obcy, nie angażują swojej tożsamości. Podmiot odrywa się od swoich działań, jakby był niezaangażowanym widzem. Wolność, jaką daje relacja wymiany, staje się tylko funkcjonalna, zakłada obcość osoby i jej tożsamości moralnej w transakcji. Nie wyraża niczego z osoby: niemożliwe jest poznanie i interpersonalna wzajemność.

W podejściu *Business Ethics* uwaga na pracy skupia się na dyskryminacji, działaniach afirmatywnych, *whistleblowing*, molestowaniu seksualnym i prawie do prywatności w kwestiach testów narkotykowych i AIDS. Nie ma dyskusji o pracy jako doświadczeniu człowieka. Podkreślane są przypadki prawne, ale nie patrzy się na fundamentalne kwestie etyki, które dotyczą tego, co ludzie myślą o pracy i jak praca wpływa na ich życie¹⁹.

5. PRACA A NOWE TECHNOLOGIE

Ludzka jakość pracy ma w centrum człowieka z jego umiejętnościami nadawania znaczeń i zaprzecza fatalizmowi związanemu z klasyczną koncepcją „naturalnego” pochodzenia praw ekonomii rynkowej i determinizmu technologicznego.

¹⁷ D. Gauthier. *Morals by Agreement*. Oxford 1986.

¹⁸ Powodzenie transakcji handlowej, która przynosi pożytek obu stronom, zależy od możliwości wyraźnego rozróżnienia między interesami stron. Każdy musi potrafić określić i zaspokoić swoje interesy niezależnie od drugiego.

¹⁹ B. Ciulla. *Business Ethics and work: questions for the twenty-first century*. W: *A Companion to Business Ethics*. Red. R. Frederick. Malden 1999 s. 269-279.

Horyzont pracowniczy jest coraz bardziej horyzontem współpracy inteligencji człowieka ze sztuczną inteligencją oraz między pracownikami ludzkimi a samodzielnymi urządzeniami zautomatyzowanymi. Pilne staje się zrozumienie, w jaki sposób może współistnieć ta mieszana rzeczywistość, składająca się z samodzielnych pracowników ludzkich i samodzielnych urządzeń automatycznych. Pierwszym i najbardziej pilnym punktem, jaki sztuczna inteligencja wnosi do agendy innowacji pracy, jest dostosowanie naszych struktur społecznych do tego nowego i nowatorskiego społeczeństwa, składającego się z mieszanych samodzielnych podmiotów działania.

Główne wyzwanie ma naturę filozoficzną i antropologiczną. Te granice innowacji, realizacja inteligentnych maszyn stawia nam dogłębne pytania o specyfikę inteligencji człowieka, a zwłaszcza o to, jaki jest specyficzny składnik i cecha pracy ludzkiej w stosunku do pracy mechanicznej. Rewolucje przemysłowe pokazały, że ani siła, ani szybkość, a teraz nawet wiedza i dostosowanie do sytuacji nie są specyficznymi cechami człowieka.

Drugim i tak samo ważnym tematem jest określenie, w jaki sposób zapewnić współistnienie człowieka i sztucznej inteligencji (AI), człowieka i robotów? Aby odpowiedzieć na to pytanie, trzeba sformułować fundamentalne zalecenia, które musi zagwarantować AI oraz roboty, następnie koniecznie trzeba określić, czego te samodzielne systemy poznawcze muszą się nauczyć, aby mogły współistnieć i pracować w kooperacji z człowiekiem²⁰.

Pierwsze i fundamentalne zalecenie, które należy implementować, może być zawarte w łacińskiej maksymie „Primum non nocere”. Realizacja technologii kontrolowanych przez systemy AI niesie ze sobą szereg problemów związanych z zarządzaniem samodzielnością decyzyjną, jaką cieszą się te urządzenia. Umiejętność zmiany zachowania robotów na podstawie warunków, w jakich działają, przez analogię do istoty ludzkiej określa się jako samodzielność. Aby wskazać całą złożoność wpływającą ze swobody decyzyjnej tych maszyn, niektórzy uczeni mówią o swego rodzaju sztucznej moralności w systemach AI i o maszynach moralnych dla tych systemów informatycznych. Używając pojęcia «samodzielność» związanego ze światem robotyki, mamy na myśli funkcjonowanie systemów AI, których oprogramowanie sprawia, że są w stanie uruchomić swoje zachowanie na podstawie okoliczności, w jakich przychodzi im działać. Fundamentalna wskazówka mówi, że samodzielna maszyna musi być tak zaprogramowana, aby absolutnie nie dopuścić do zranienia czy zabicia istoty ludzkiej.

Jednakże kwestia samodzielnych podmiotów moralnych, wykorzystanie rozumnych robotów w mieszanym środowisku pracy ludzko-robotycznej nie może wyczerpywać się w tym głównym zaleceniu. Aby maszyny „inteligentne” mogły współistnieć z pracownikami-ludźmi, muszą nauczyć się przynajmniej czterech

²⁰ Za: P. Benanti. *Il lavoro nell'epoca delle macchine sapiens*. „La Società” 2 (2017) s. 30-60.

elementów, które możemy interpretować jako skłonność operacyjną godności wpisaną w pracownika-człowieka. Tylko wtedy, gdy maszyny będą umiały współdziałać z człowiekiem według tych samych zaleceń, nie tylko nie zaszkodzą człowiekowi, ale będą umiały chronić godność i inwencję bez niszczenia właściwej jej wartości.

Pierwszym elementem jest intuicja. Kiedy dwie istoty ludzkie współpracują, jedna potrafi uprzedzić i wspierać intencje drugiej, ponieważ potrafi domyślić się, co ona robi albo co chce zrobić. Ta umiejętność człowieka leży u podstaw wielkiej łatwości przyswajania, jaka cechuje nasz gatunek i już od najdawniejszych czasów pozwoliła organizować się, by umieć współpracować na polowaniach, w uprawie roli, a potem w pracy. W środowisku mieszanym człowiek – robot AI musi być w stanie domyślić się, co ludzie chcą robić i dostosować się do ich zamiarów, współpracując. Tylko w środowisku pracy, gdzie maszyny potrafią zrozumieć człowieka i wspierać jego działanie, będziemy mogli zobaczyć respektowane zaangażowanie i łatwość przyswajania człowieka. Maszyna musi dostosować się do człowieka i jego jedyności, a nie odwrotnie.

Drugim elementem dotyczy zrozumiałości. Roboty, jako maszyny specjalistyczne, funkcjonują według algorytmów optymalizacji. *Software* optymalizują zużycie energii, trajektorie kinematyczne i szybkość operatywną. Jeśli robot ma wziąć pojemnik cylindryczny z rzędu pojemników, to jego ramię mechaniczne wysunie się w kierunku wybranego pojemnika według trajektorii minimalnego zużycia energii i czasu. Człowiek przeciwnie: jeśli ma wziąć tę samą puszkę, będzie się poruszał w jej kierunku w taki sposób, by stojącym dokoła dać do zrozumienia, co zamierza zrobić. Widząc drugiego człowieka, który wykonuje jakieś działania, jesteśmy w stanie zrozumieć, co chce zrobić nie na mocy optymalizacji działania, ale swojego zrozumienia. Sposób wykonywania czynności czyni działanie zrozumiałym i przewidywalnym. Jeżeli chcemy zapewnić środowisko pracy mieszane, w którym człowiek może współistnieć z maszyną, to sposób wykonywania czynności przez maszynę musi być zrozumiały. Trzeba sprawić, aby człowiek, który dzieli z maszyną przestrzeń pracy, zawsze był w stanie domyślić się, jakie działanie maszyna chce wykonać. Ta cecha jest potrzebna m.in. po to, by pozwolić człowiekowi bezpiecznie współistnieć z maszyną, nie narażając go na ewentualne szkodliwe sytuacje. To nie optymalizacja działania maszyny jest najważniejszym celem, jaki powinien charakteryzować jej algorytmy, ale poszanowanie człowieka.

Trzeci element polega na umiejętności przystosowania się. Robot wyposażony w AI dostosowuje się do środowiska i okoliczności, aby wykonać samodzielne działania. Mimo to nie chodzi o projektowanie i organizowanie algorytmów sztucznej inteligencji, które byłyby w stanie dostosować się jedynie do przewidywalnego stanu środowiska, dając maszynie swego rodzaju świadomość otaczającej ją rzeczywistości. W sytuacji współpracy i pracy mieszanej człowieka z maszyną robot musi dostosować się również do osobowości człowieka, z którym

współpracuje. Dla przykładu weźmy przypadek samochodu kierowanego samodzielnie, bez kierowcy. Samochód musi dostosować się do osoby, z którą współdziała, a która może być zaniepokojona możliwym wypadkiem z powodu zuchwałego kierowania. Człowiek jest nie tylko istotą rozumną, ale też istotą emocjonalną i działanie samochodu powinno być w stanie ocenić i przestrzegać tej szczególnej cechy swego partnera w pracy. Godność człowieka wyraża się także w jego wyjątkowości natury rozumnej i emocjonalnej, której nie można dręczyć w taki sposób, by współistnienie z samochodem nie było ze szkodą dla strony ludzkiej.

Czwartym elementem jest proporcjonalność celów. Robotem rządzą algorytmy, które determinują jego kierunki postępowania. Wyobraźmy sobie robota domowego sprzedawanego w sklepach gospodarstwa domowego, który samodzielnie czyści podłogę, zbierając kurze. Jego algorytmy są do tego zaprogramowane, ale czy robot jest zaprogramowany do zbierania kurzu czy do zbierania możliwie jak największej ilości kurzu? Jeżeli w środowisku samych maszyn bezwarunkowością celu jest odpowiednia *policy*, to w mieszanym środowisku pracy człowiek – robot ten paradygmat nie wydaje się być do końca znaczący. Jeżeli robot chce oddziaływać z człowiekiem w sposób, który byłby stosowny i respektujący jego godność, to musi móc dostosować swoje cele, starając się zrozumieć, jaki cel jest odpowiedni w tej sytuacji.

Wyobraźmy sobie sytuację, w której pracownik i robot współdziałają w realizacji jakiegoś przedmiotu. Robot nie może mieć za jedyną *policy* bezwzględności swego celu, jak gdyby była to rzecz najważniejsza i absolutna, ale musi umieć dostosować swoje działanie w odniesieniu do działania i celu, jaki ma człowiek, z którym współdziała w taki sposób, by – wracając do przykładu z odkurzaczem – maszyna zrozumiała, że musi pochłoniąć możliwie cały kurz albo w tej chwili pochłoniąć tylko trochę kurzu, a następnie wrócić do wypełnienia tego zadania, ponieważ pojawiły się inne priorytety u osób, które w tym momencie są w pomieszczeniu. Chodzi o ustalenie, że priorytet operacyjny nie leży w algorytmie, ale w osobie i jej wyjątkowej wartości, która ustala i hierarchizuje priorytety: to robot współpracuje z człowiekiem, a nie człowiek asystuje maszynie.

Jeżeli te cztery kierunki mogą być czterema wymiarami ochrony godności człowieka w nowej i nowatorskiej relacji człowieka z inteligentną maszyną, to trzeba je zapewnić w sposób pewny i bezpieczny. Trzeba więc rozwijać algorytmy weryfikujące umiejętność intuicji, zrozumiałości, przystosowania się i proporcjonalności celów robota. Te algorytmy oceniające muszą być niezależne i powierzone instytucjom trzecim poświadczającym, które stają się tego gwarantami. Przyda się implementacja ze strony rządu *Framework* operacyjnego, który przyjmując ten wymiar wartościujący, zamieni go w struktury standaryzacji, certyfikacji i kontroli, które chronią człowieka i jego wartość w mieszanych środowiskach człowiek – robot. Chodzi o przygotowanie organów, które będą w pewien sposób analogiczne do tego, co już jest z *Dyrektywą samochodową*: wraz z wejściem w życie

DPR 459/1996 Włochy weszły do grupy państw europejskich, które przyjąwszy *Dyrektywę samochodową*, zapewniają swobodę obrotu na wspólnym rynku europejskim tylko takich samochodów, które przestrzegając określonych wymogów bezpieczeństwa, posiadają oznakowanie zgodności CE, które może wystawiać producent albo mogą być certyfikowane przez oficjalny organ kontrolny. Nie chodzi tylko o przeprowadzanie kontroli bezpieczeństwa instalacji i stanu operacyjnego samochodów, ale o zagwarantowanie, że samodzielny komponent tych nowych dzieł inteligentnych przestrzega zawsze i w każdych warunkach podstawowych zasad etycznych, które nakreśliśmy. Dlatego nie wystarczą standardy, ale potrzebne są algorytmy, które potrafią ocenić inteligentnie odpowiedniość sztucznej inteligencji przeznaczonej do współdziałania z pracownikiem-człowiekiem. Tylko w taki sposób będziemy mogli nie ulegać innowacjom technologicznym, aby kierować nimi i zarządzać w perspektywie autentycznego rozwoju człowieka.

Wreszcie bardzo ważne wydaje się wyczucie potrzeby tworzenia organów czy instytucji, które zapewnią *governance* technologii związanych ze sztuczną inteligencją. Jedynie przygotowując zinstytucjonalizowane miejsca, gdzie mogą być prowadzone te formy dialogu etycznego i uregulowania inteligentnych maszyn, będzie można poprawić również środowisko pracy i godności działalności zawodowej.

UWAGI KOŃCOWE

Antropologia nauki społecznej Kościoła, której przedmiotem jest pełne znaczenie istoty człowieka zaangażowanego w pracę, prowadzi ludzkie doświadczenie produkcji do jej pierwotnego punktu: wolności i bliskości. Praca – która jako taka, rozpatrywana abstrakcyjnie, jest relacją rzemieślniczą z przyrodą w odniesieniu do potrzeby człowieka – nabiera sensu i wartości, a więc godności etycznej w perspektywie relacji międzyludzkiej. W ten sposób potrzeba, z którą praca ściśle się wiąże, nabiera sensu i wartości, przestając być zwykłą determinacją biologiczną (jeżeli w ogóle nią naprawdę była) człowieka, jedynie w perspektywie relacji międzyludzkiej. Przekracza się logikę rynku i skuteczności technologicznej: praca angażuje człowieka, a nie tylko jego świadczenie, przewyższa w tym znaczeniu typową dwustronność umowy. Specyficzna sensowność, jaka cechuje pracę, zostaje umieszczona w szerszym kontekście osobistej rzeczywistości i do niej odniesiona. Przekracza się typowe dla nowożytności rozdzielenie instytucjonalne pracy od momentów, w których relacje międzyludzkie stają się doświadczeniem osobistego uznania, zdolnego otworzyć oczywistość znaczenia i wartości życia.

W tym ujęciu rozpatrywane są różne wymiary działalności zawodowej, gdzie relacja podmiotu do drugiej osoby jest wymiarem konstytutywnym, apelem pobudzającym jej swobodną determinację ku temu „dobru” wyższemu od

wszelkiego konkretnego celu historycznego i materialnego, jaki daje się w świadectwie bliskości i troski o los drugiego człowieka²¹. W takim świadectwie człowiek nie sprowadza się do swego dzieła, tym bardziej do swej pracy; zatem nie oczekuje sensu i wartości dla swego życia od uznania społecznego (przez rekompensatę) swej pracy. Zatem to nie kontynuowanie realizacji siebie, gromadzenie u siebie owoców swego dzieła, stanowi syntetyczny wyraz sensu pracy człowieka, ale przeciwnie, poświęcenie siebie, poświęcenie autoryzowane przez nadzieję Bożej miłości i poświęcenie, które zamierza dać świadectwo tej pierwotnej miłości. Podstawa etyczno-religijna pracy znajduje najwyższe sformułowanie w przykazaniu miłości bliźniego²².

W tym ujęciu perspektywa pracy nie jest nastawiona pozornie na szczęście osobiste czy prestiż, ale może wyrażać zaangażowanie w rzeczywistość, która okazuje się w istocie znacząca. Zaangażowanie odróżnia się od instrumentalnej struktury umowy: jest nastawione na tożsamość i sposób bycia, a nie dąży jedynie do korzyści. Zresztą w miejscu pracy zaufanie czysto wyrachowane skłania do podejrzeń i oportunistu. Autentyczne zaufanie wymaga zaangażowania tak ze strony tego, kto daje zaufanie, jak i tego, kto je otrzymuje. W kontekście jedynie materialnej koncepcji pracy dostęp do doświadczenia właściwej wartości staje się trudniejszy, a chęć nadania priorytetu czemuś innemu zmniejsza się. W takim świecie zaufanie jest zagrożone²³. Zaufanie i zaangażowanie przekraczają szacunek formalny, typowy dla rynku, wobec osób, które są przydatne dla naszych celów.

Normy, jakie rządzą wymianą tych dóbr ideowych, jak lojalność i zaufanie w pracy, są inne od norm etyki transakcyjnej: relacje osobiste kierują się bardziej duchem daru niż duchem wymiany handlowej, nie mogą rozwijać się, płacąc innym, aby je stwarzali czy pobudzając korzyści osobiste drugiego człowieka. Żadnego z tych dóbr nie można kupić, choć ludzie zwodzą samych siebie, biorąc kadzenie za podziw i służalczość za oddanie.

Tylko wtedy, gdy refleksja i konfrontacja w celu rozeznania etycznego znajdują strukturę polityczną, która naprawdę ma władzę kierowania rynkiem i technologiami związanymi ze sztuczną inteligencją, można myśleć o stawianiu czoła zarządzaniu – według szczerego i obiektywnego poszukiwania ludzkiej godno-

²¹ Tylko działalność zawodowa, która zna i kontynuuje to dobro, może realizować formę swobodnego działania, niezagrażonego obiektywnymi ograniczeniami okoliczności.

²² Miłość nie jest uczuciem czy afektem (choć nie może pominąć afektów), ale jest wyborem i konkretnym działaniem. Przykazanie można wyrazić jak przykazanie oddania życia za swoich przyjaciół (por. J 15,13).

²³ Wylimitowanie zaufania w teorii ekonomicznej jest zrozumiałe, jeżeli uwzględnimy zaangażowanie Walrasa w wyposażenie człowieka ekonomicznego w cechę doskonałej informacji. Człowiek ekonomiczny nie potrzebuje zaufania: w świecie doskonałej informacji nie potrzeba zaufania, człowiek doskonale wie, co inny postanawia i co zrobi. Im bardziej jesteśmy ograniczeni do świata indywidualnych interesów, tym mniej jest miejsca na zaufanie. Zob. G. Manzone. *Teologia morale economica*. Brescia 2016 s. 106-108.

ści pracy – złożonym społeczeństwem naznaczonym panowaniem nad rynkiem i nowymi technologiami, przy całej ich niepewności z tym związanej. Jakość pracy obiektywnie wiąże się z cechami systemu społecznego, w który się wpisuje i który sam je umożliwia. Chrześcijanin nie może ukryć przed sobą takich aspektów niesprawiedliwości, jak również dobrych możliwości w celu realizacji powołania do pracy, które

[...] zakłada przyjęcie postawy narzędzia Boga, aby pomagać w wyłanianiu się potencjalności, jakie On sam wypisał w rzeczach²⁴.

BIBLIOGRAFIA

- Bauman Z.: *Work, consumerism and the newpoor*. Burkingham: Open University Press 1998.
- Benanti P.: *Il lavoro nell'epoca delle macchine sapiens*. „La Società” 2 (2017) s. 30-60.
- Benedykt XVI: *Encyklika Caritas in veritate o integralnym rozwoju ludzkim w miłości i prawdzie* (29.06.2009).
- Ciulla B.: *Business Ethics and work: questions for the twenty-first century*. W: *A Companion to Business Ethics*. Red. R. Frederick. Malden: Blackwell 1999 s. 269-279.
- Franciszek. *Encyklika Laudato si' w trosce o wspólny dom* (24.05.2015).
- Gauthier D.: *Morals by Agreement*. Oxford: Clarendon Press 1986.
- Manzone G.: *Il lavoro tra riconoscimento e mercato*. Brescia: Queriniana 2006.
- Manzone G.: *La responsabilità dell'impresa. Business Ethics e Dottrina sociale della Chiesa in dialogo*. Brescia: Queriniana 2002.
- Manzone G.: *Teologia morale economica*. Brescia: Queriniana 2016.
- Messner J.: *Social Ethics*. London: Herder Book 1949.
- Sennett R.: *L'uomo flessibile*. Milano: Feltrinelli 2001.
- Williams J., Blackwell S., Gorby S., O'Connel P.J., Russell H.: *The Changing Workplace: A Survey of Employers' Views and Experiences*. Dublin: Esri 2004.

²⁴ Franciszek. *Encyklika Laudato si' w trosce o wspólny dom* (24.05.2015) p. 124.