

Ryszard GERLACH

## Praca człowieka jako wartość i/ czy zniewolenie

Human work as a value and/or enslavement

**Słowa kluczowe:** praca, wartość, zniewolenie, zniewolenie przez pracę.

**Key words:** work, value, enslavement, enslavement by work.

**Abstract.** It is not possible to find whether work is a value or rather kind of enslavement of a person. Usually, people agree that the picture of work is not unanimous. Definitely, work is a value itself, but through it, we also create the values that let us fulfil various needs. Work facilitates personal and professional development, transforms both the environment and human beings. However, it is also a form of enslavement, caused by the pathological phenomena associated with it. On one hand it brings happiness, on the other it is the source of suffering.

**Wprowadzenie.** Rozważania na temat pracy człowieka rozpocznę od słów Ernsta Cassirera „Cechą charakterystyczną człowieka, jego znakiem rozpoznawczym nie jest jego metafizyczna czy fizyczna natura, lecz jego praca”<sup>1</sup>.

Uznając pracę za podstawową formę aktywności człowieka, szczególnie dorosłego, sformułuję pytania dla ukierunkowania omawianego tematu. Czy praca jest nadal

---

<sup>1</sup> E. Cassirer, *Esej o człowieku. Wstęp do filozofii kultury* (tł. A. Staniewska), Czytelnik, Warszawa 1977, s.153 za T. Gadacz, *Historia filozofii XX wieku. Nurty, neokantyzm, filozofia egzystencji, filozofia dialogu*, t. 2. Wyd. Znak, Kraków 2009, s. 201.

tą szczególną wartością, dzięki której powstają i funkcjonują społecznie wszystkie inne wartości? Czy praca jest powołaniem człowieka, a także jego obowiązkiem? Czy praca jest, a jeżeli tak, to jak długo pozostanie miernikiem wartości człowieka? Czy, jak pisał Jan Paweł II: przez pracę człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem?<sup>2</sup>

Odwołam się również do ks. Józefa Tischnera oraz Leszka Kołakowskiego. Pierwszy z nich pisał: „Nie jest łatwo mówić i pisać o pracy. W zasadzie wszyscy pracujemy, ale nie każdy potrafi wyłożyć sens swojej pracy. Literatura na temat pracy nie jest, wbrew pozorom, zbyt bogata. Nie jest też, prawdę rzekłszy, zbyt fascynująca”<sup>3</sup>. Z kolei L. Kołakowski zwraca uwagę, że: Istnieje pogląd, że praca jako taka niesie w sobie szczególną cnotę, że jest czymś szlachetnym – nie dlatego, że niezbędna, by w różne dobra nas zaopatrywać, ale dlatego że nam przystoi jako ludziom, że nasze człowieczeństwo utwierdza. Czy tak jest zależy, to może od rodzaju pracy, jaką się ma na myśli<sup>4</sup>.

Sformułowania te pozwalają uznać, że prowadzenie rozważań na temat pracy człowieka jest w pełni zasadne i w dzisiejszych czasach nadal bardzo aktualne. Z jednej strony mówi się bowiem, że „praca ludzka pomimo swojego ciężaru jest naszą potrzebą, naszą radością, jest wielkim błogosławieństwem ludzkości”<sup>5</sup>. Z drugiej jednak pojawiają się coraz częściej głosy mówiące o rychłym końcu pracy, a przynajmniej pracy człowieka w tradycyjnym ujęciu, tj. jako przekształcanie dóbr przyrody i dostosowywanie ich do zaspokajania potrzeb ludzkich.

**Praca jako wartość.** Praca jest pojęciem uniwersalnym, wieloznacznym i w bardzo różny sposób interpretowanym. Problematyka dotycząca pracy człowieka stanowi przedmiot zainteresowań różnych dyscyplin naukowych, ekonomii, filozofii, socjologii, etyki, prakseologii, medycyny, prawa i wielu innych. W każdej z tych dyscyplin rozpatruje się problematykę pracy człowieka z charakterystycznego dla nich punktu widzenia. Jedną z nich jest również pedagogika i z punktu widzenia subdyscypliny pedagogiki pracy analizowany będzie powyższy temat.

Pisząc na temat pracy jako wartości należy na wstępie przypomnieć przynajmniej, co rozumiemy pod pojęciem praca. Jan Szczepański przez pojęcie pracy rozumie każdą celową czynność, prowadzącą do zaspokojenia dowolnych potrzeb ludzkich, posiadających społeczną doniosłość, zapewniającą jednostkom i grupom, które je wykonują określoną pozycję w społeczeństwie<sup>5</sup>. Z kolei ks. Józef Majka uważa, że pracą jest każde indywidualne lub zbiorowe działanie ludzkie, mające na celu doskonalenie człowieka i świata<sup>6</sup>. Natomiast Czesław Strzeszewski jest zdania, że jest to naturalnie

<sup>2</sup> Jan Paweł II, *Laborem exercens*, [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Wydawnictwo św. Stanisława B.M. Archidiecezji Krakowskiej, Kraków 1996, s. 119.

<sup>3</sup> Ks. J. Tischner, *Idąc przez puste blonia*, Wyd. Znak, Kraków 2005, s. 64–65.

<sup>4</sup> L. Kołakowski, *Mini wykłady o maxi sprawach*, Wyd. Znak, Kraków 2004, s. 177.

<sup>5</sup> Cyt. za L. Dyczewski, *Praca i kultura*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2005, s. 37.

<sup>6</sup> Tamże, s. 37.

konieczna działalność człowieka, wypływająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem i radością<sup>7</sup>. W rozważaniach na temat pracy podkreśla się więc, że praca:

- umożliwia zaspokajanie potrzeb człowieka, • określa pozycję człowieka w społeczeństwie, • doskonalą świat zewnętrzny, • doskonalą człowieka wykonującego daną pracę.

Należy zgodzić się zatem z Leonem Dyczewskim, który uważa, że rozwój człowieka, stawanie się coraz pełniej osobą, coraz doskonalszym człowiekiem, jest miarą wartości zarówno wytworów pracy, jak i samej pracy, a nie odwrotnie<sup>8</sup>. W podobnym tonie wypowiada się również Kard. Stefan Wyszyński, uznając, że praca ma nie tylko cele spożywcze. Nie tylko usta i żołądek zmuszają człowieka do pracy. Pobudza nas do niej cała nasza rozumna natura. Praca bowiem ma prowadzić do pełni rozwoju naszych władz duchowych i do udoskonalenia człowieka<sup>9</sup>.

Przyjęcie takiego stanowiska pozwala uznać, że praca jest wartością samą w sobie, ale też dzięki niej powstają inne wartości. Pisząc na temat pracy jako wartości, odwołać się trzeba przynajmniej do encyklopedycznego określenia, w którym wartość to podstawowa kategoria aksjologii, oznaczająca wszystko to, co cenne i godne pożądania, co stanowi cel dążeń ludzkich. Danuta Dobrowolska pisze: przez wartość rozumiemy to, co stanowi przedmiot potrzeb, pozytywnych postaw, dążeń i aspiracji człowieka. Może to więc być przedmiot materialny, osoba, instytucja, rodzaj działania, sposób życia, typ stosunków społecznych itp. Wartości wynikają z ludzkich potrzeb i do ich zaspokajania ludzie zmierzają<sup>10</sup>. A jeżeli tak, to praca z całą pewnością może być traktowana jako wartość.

Mowa jest o pracy jako wartości samej w sobie, jak i o uzyskiwaniu poprzez pracę innych wartości. Akcentuje to m.in. Jerzy Gałkowski, który pisząc o pracy jako wartości, zwraca uwagę na jej rolę w doskonaleniu człowieka: Doskonalenie człowieka przez pracę może dokonywać się dwojako. Po pierwsze może dokonywać się przez działanie wsobne, tzn. w tym wypadku przez sam proces pracy, który wzmacnia ontycznie człowieka, powodując zaistnienie w nim pewnych doskonałości. Po drugie może to być doskonalenie pośrednie, poprzez zmianę otaczającego świata (przyrodniczego, społecznego itp.), w którym tworzone są wartości odpowiedniego rzędu zaspokajające potrzeby, a więc jest to doskonalenie poprzez działanie zewnętrzne. Te pierwsze wartości można nazwać za kard. Karolem Wojtyłą wartościami osobowymi, te drugie – cywilizacyjnymi i kulturowymi<sup>11</sup>. Autor ten zwraca więc uwagę na tworzenie przez pracę wartości personalistycznych zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni. Poprzez pracę następuje bowiem doskonalenie się samego człowieka, ale także zaspokajanie jego potrzeb.

Do personalistycznych wartości pracy nawiązuje też Waldemar Furmanek, analizując definicję pracy, wyróżnia dwa jej komponenty: mechanistyczny i personalistyczny. Pierwszy z nich eksponuje wymiar produkcyjny, ekonomiczny i materialny

---

<sup>7</sup> Tamże, s. 38.

<sup>8</sup> Tamże, s. 41.

<sup>9</sup> S. Kard. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej*, Wydawnictwo im. Stefana Kardynała Wyszyńskiego Soli Deo, Warszawa 1991, s. 18.

<sup>10</sup> D. Dobrowolska, *Praca w życiu człowieka*, IW CRZZ, Warszawa 1980, s. 75.

<sup>11</sup> J.W. Gałkowski, *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 1980, s. 212.

pracy człowieka. Drugi podkreśla rolę człowieka jako sprawcy i podmiotu pracy<sup>12</sup>. W rozważaniach swoich pisze: Sensem pracy człowieka w ujęciu personalistycznym jest stałe wzbogacanie jego życia o nowe wartości, ciągle stwarzanie warunków do życia pełnego aktywności, twórczości godnej człowieka; jest to nie tylko zaspokajanie życiowych (egzystencjalnych) potrzeb, lecz także stwarzanie warunków do życia pełnego, przyjemnego i szczęśliwego, do życia wzbogaconego wspólnymi z innymi ludźmi wartościami<sup>13</sup>.

Uznając, że praca jest wartością samą w sobie oraz źródłem innych wartości, L. Dyczewski uważa, iż o wartości pracy decydują następujące kryteria:

- W jakiej mierze wykonywana praca przyczynia się do rozwoju osobowego (rozwoj poznania, przeżyć, więzi z innymi ludźmi – jest to kryterium personalistyczne pracy);
- Na ile praca ułatwia życie, czyli zaspokaja potrzeby bytowe pracującego (kryterium gospodarcze);
- Na ile praca służy innym, przyczynia się do budowania więzi między ludźmi, kształtowania między-ludzkiej solidarności (kryterium społeczne)<sup>14</sup>.

Panuje zgodność poglądów, że poprzez pracę człowiek doskonali się jako jednostka ludzka:

- Miarą wartości pracy jest rozwój osoby, w który wpisana jest jej godność, rozumność, wolność, odpowiedzialność, miłość, zdolność do transcendencji. W procesie pracy aktualizują się wskazane cechy osoby – są przez pracę rozwijane, praca staje się płaszczyzną ich rozwoju. Stawanie się przez pracę coraz pełniej osobą jest miarą wartości pracy w aspekcie zewnętrznym i wewnętrznym<sup>15</sup>.
- Niewątpliwie zbyt mało się czyni, by szczególnie młodym ludziom uświadomić wartość pracy dobrej i pożytecznej, wykonywanej dla własnego kraju, dla rodzinnego środowiska. Konieczny jest wielki wysiłek i skoordynowane wielokierunkowe prace nad tworzeniem mechanizmów sprzyjających kreowaniu miejsc ustabilizowanej pracy, a także szans na godne materialne zabezpieczenie egzystencji własnej rodziny i innych<sup>16</sup>.

Z kolei Stanisław Kowalczyk pisze, że praca nie jest wartością najwyższą, lecz we współczesnym świecie jest wartością uniwersalną i jedną z wiodących. Świadoma rezygnacja z niej uniemożliwia prawidłowy rozwój człowieka, czyniąc go moralnym kaleką i społecznym pasożytem. Bez pracy wyższe wartości moralne – sprawiedliwość, miłość, pokój – stają się fikcją i werbalizmem. Praca nie tworzy bezpośrednio takich wartości, lecz mimo to jest ich nieodzowną eksterioryzacją i potwierdzeniem<sup>17</sup>.

Warto w tym miejscu przytoczyć dane z badań Z. Wiatrowskiego:

- Wśród wartości uniwersalnych wpływających na kształt życia praca zajmuje IV miejsce (średnia wyboru 38,2) po takich wartościach jak rodzina (55,4), miłość (43,7), sprawiedliwość (39,4);
- W przypadku osób bezrobotnych praca zajmuje III miejsce (średnia wyboru 57,6) po takich wartościach jak rodzina (60,0) i pieniądź (58,7);
- Młodzież szkolna i studenci wymieniają pracę (39,2) po rodzinie (48,4) i sprawiedliwości (40,5).

Badani na temat wpływu pracy na kształt życia wymieniali w kolejności:

- Osoby pracujące: zakres potrzeb materialnych, życie rodzinne, potrzebę edukacji ustawicznej;

<sup>12</sup> W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, IBE, Warszawa 2006, s. 38.

<sup>13</sup> Tamże, s. 39.

<sup>14</sup> L. Dyczewski, op. cit., s. 48.

<sup>15</sup> K. Chałas, *Aksjologiczne wymiary pracy ludzkiej – zarys zagadnienia*, [w:] *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, red. W. Furmanek, Uniwersytet Rzeszowski – Instytut Badań Edukacyjnych, Rzeszów – Warszawa 2007, s. 73.

<sup>16</sup> J. Niemiec, *Praca na bezdrożach wartości*, [w:] *Praca człowieka...*, s. 62.

<sup>17</sup> Cyt. za P. Mazur, *Chrześcijański etos pracy człowieka*, [w:] *Praca człowieka...*, s. 135.

- Osoby bezrobotne: życie rodzinne, zakres potrzeb materialnych, potrzebę edukacji ustawicznej;
- Młodzież szkolna i studenci: zakres potrzeb materialnych, życie rodzinne, rozwój osobowy<sup>18</sup>.

Jak widać z powyższego zestawienia, opinie w poszczególnych grupach badanych nie różnią się zasadniczo, a praca zajmuje zawsze miejsce znaczące.

Wnioski te znajdują potwierdzenie w badaniach Janiny Karney nad wartością pracy w życiu człowieka. Wynika z nich, że praca zawodowa zajmuje pierwsze lub drugie miejsce, konkurując tylko z życiem rodzinnym<sup>19</sup>.

Z kolei D. Dobrowolska po przeanalizowaniu licznych badań wysunęła wnioski, że im wyższe kwalifikacje ma dany człowiek oraz im jego praca jest bardziej złożona i trudna, tym większą wagę do niej przywiązuje<sup>20</sup>. Analizy te prowadzone były już wiele lat temu, dlatego warto wnioski z nich płynące zweryfikować badawczo.

Dopełniając powyższe, należy zwrócić uwagę, że Polska jest w grupie, w których obserwuje się wzrost znaczenia wartości indywidualistycznych i materialnych oraz związanych z dobrostanem. Jak wynika z sondażu TNS przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie 1000 mieszkańców, najwięcej respondentów wskazało na wzrost wagi przykładanej do:

- pieniędzy – 72 punktów procentowych, • dóbr materialnych – 65, • sukcesów w pracy – 59, • uznania w otoczeniu – 41, • dużej ilości wrażeń – 25.

Niemal każda z tych obserwowanych tendencji występowała wyraźniej wśród badanych z wyższym wykształceniem. Warto jednak dodać, iż jednocześnie akceptacja dla tych zmian, ujętych jako całość, była niska. Zmiany te podobały się jedynie 9% respondentów. Mniejsza ich akceptacja była też widoczna bardziej wśród kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 10% i 37%)<sup>21</sup>.

Dane empiryczne opublikowane w ramach raportów krajowych, np. Instytutu Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, wskazują na rozwój istotnych trendów w postawach oraz hierarchii wartości uznawanych w polskim społeczeństwie, m.in.:

- subiektywnie określone wyróżniki sukcesu życiowego: szczęśliwe życie rodzinne; stałe zatrudnienie; praca, która sprawia satysfakcję; spełnienie aspiracji i wysokie poczucie własnej wartości; sukces materialny; wysokie dochody,
- orientacji na karierę zawodową, której towarzyszy wzrost znaczenia wykształcenia,
- wzrost zaangażowania w pracę i działalność publiczną na poziomie regionalnym,
- wzrasta znaczenie wartości związanych z dobrym wykorzystaniem czasu wolnego, wypoczynkiem, jakością życia, dobrym mieszkaniem, nowoczesnym i funkcjonalnym otoczeniem przedmiotowym,
- obserwuje się wzrost aspiracji społecznych i dochodowych, co kreuje motywację zwiększenia aktywności zawodowej oraz lepszego zaspokojenia potrzeb i podnoszenia standardu konsumpcji<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004, s. 78–79.

<sup>19</sup> J. E. Karney, *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 45.

<sup>20</sup> D. Dobrowolska, op. cit., s. 83.

<sup>21</sup> TNS Polska, *Świat się zmienia*, 2013. Badanie realizowane w kwietniu 2013 r.

<sup>22</sup> A. Kusińska, *Hierarchia uznawanych wartości jako czynnik kreujący popyt i konsumpcję*, [w:] „Konsumpcja i rozwój”, 2011, nr 1, s. 95–107. Od października 2009 r. Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur (Zakład Konsumpcji) realizował projekt badawczy (nr N N114 121937) pt.: Konsumpcja a rozwój społeczno-gospodarczy regionów” finansowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na różnice pokoleniowe i różne podejście do pracy przez przedstawicieli poszczególnych grup pokoleniowych. Sygnalizując tylko zagadnienie, należy wskazać, że:

- pokolenie powojennego wyżu demograficznego, Baby Boomers (urodzeni w latach 1946–1964), stanowią osoby, które wierzą w ciężką pracę, lubią pracę zespołową, współpracę, mają poczucie obowiązku, są lojalni wobec pracodawcy. Cechuje je zaangażowanie, nastawienie na wydajność pracy. Praca to dla tego pokolenia fascynująca przygoda. Jednocześnie generacja ta uważana jest za tę, która zapoczątkowała pracoholizm;
- pokolenie X (1965–1979) traktuje pracę jako trudne wyzwanie, jeden z najważniejszych elementów życia. Przedstawiciele tego pokolenia szukają pracy stabilnej i dobrze płatnej, stałego zatrudnienia. Nie jest dla nich problemem praca po godzinach;
- pokolenie Y (urodzeni po 1980 roku), traktuje pracę w danej organizacji jako etap przejściowy, nie przywiązuje się do pracodawcy. Jego przedstawiciele oczekują możliwości rozwoju i zgody na zachowanie równowagi praca–życie pozazawodowe. Ta generacja pracuje, żeby się rozwijać<sup>23</sup>.

Można zatem przyjąć, że dla dwóch pierwszych grup praca jest wartością umożliwiającą uzyskiwanie innych wartości, ale jednocześnie jako taka jest ważną wartością samą w sobie. Życie jest po to, żeby pracować, uważają przedstawiciele pokolenia X. Dla pokolenia Y praca jest wartością w sensie drogi do rozwoju i podnoszenia jakości życia poza pracą.

Brak pracy jest nie tylko źródłem kłopotów finansowych i frustracji, ale także poważnym problemem społecznym. Praca może również uczynić człowieka niewolnikiem, a on sam może swoją pracą niszczyć samego siebie i innych.

**Zniewolenie poprzez pracę.** Przyjmuje się na ogół służebną rolę pracy w życiu człowieka, pisze się o rozwoju poprzez pracę, o nadawaniu życiu sensu. Ale pamiętać trzeba, że praca może przynosić także chorobę, a nawet śmierć. Ks. J. Tischner mówi wówczas o chorej pracy lub, że nie jest to praca<sup>24</sup>. Przykładów szkodliwej, złej pracy przytoczyć można wiele. Jerzy Niemiec zwraca uwagę między innymi na następujące:

- obozy pracy; • zesłania i zmuszanie niewinnych ludzi do pracy na obczyźnie; • zsyłanie do przymusowej pracy w kopalniach, kamieniołomach, przy karczowaniu lasów; • organizowanie obozów ciężkiej pracy dla ludzi opozycji; • przymuszanie do pracy kobiet i dzieci, bez względu na wiek i siłę; • eliminowanie z pracy „nieposłusznych” i skazywanie ich na bezrobocie i marginalizację; • wędrowka „za chlebem, wzrost najemnej i złej pracy poza granicami, poniżej kwalifikacji; • używanie pracy jako sposobu karania i „szkołę” dla krnąbrnych<sup>25</sup>.

W podobnym tonie wypowiada się także W. Furmanek, który pisząc o patologii pracy zwraca uwagę na:

- przeciążenie pracą, które może mieć charakter ilościowy i jakościowy; • zmęczenie i znużenie pracą zawodową, co może prowadzić do trwałych i nieodwracalnych zmian w organizmie człowieka oraz może być drogą do zniewolenia<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Zob. np.: A. Smolbik-Jęczyński, *Rozwój kariery zawodowej przedstawicieli pokolenia X i Y w warunkach gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Społeczeństwo informacyjne – rozwój e-gospodarki i gospodarki opartej na wiedzy*, Zeszyt Nr 36, Rzeszów 2013, s. 228–238; M. Kowalówka, *Baby Boomers, Generacja X i Millenials, czyli zmiany pokoleniowe w organizacji*, [w:] *Monitor rynku pracy*, [http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria\\_glowna.37/wpis.966](http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.37/wpis.966) [07.09.2015].

<sup>24</sup> *Alfabet Tischnera*. Wybrał i opracował W. Bonowicz, Wydawnictwo Znak, Kraków 2012, s. 212–213.

<sup>25</sup> J. Niemiec, *Praca na bezdrożach wartości*, [w:] *Praca człowieka...*, s. 63–64.

<sup>26</sup> W. Furmanek, op. cit., s. 208 i nast.

Wśród trudności zewnętrznych wpływających na pracę zawodową wspomniany autor wymienia z kolei:

- deprywację, np. brak czasu na wypoczynek, sen, brak dopływu bodźców sensorycznych;
- dyskomfort (hałas, wilgoć, brud, przykre zapachy, niewłaściwe oświetlenie);
- stres w pracy;
- wyuczoną bezradność;
- wypalenie zawodowe, choroby zawodowe;
- molestowanie;
- mobbing;
- pracoholizm<sup>27</sup>.

A oto kilka danych ukazujących w liczbach niekorzystne zjawiska w obszarze pracy:

- **BEZROBOCIE.** Pod koniec 2013 r. liczba osób bezrobotnych na świecie przekroczyła 202 mln; z kolei ponad pięć milionów bezrobotnych przybyło tylko w ciągu jednego roku, jak podaje Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). Do 202 mln bezrobotnych (tj. 6 proc. globalnej stopy bezrobocia), należy dodać też 23 mln ludzi, którzy nie mają pracy i zrezygnowali z jej szukania. Statystyki dotyczące bezrobocia są przerażające. Brak nowych miejsc pracy nie pozwala wchłaniać na rynek pracy nowych, w tym młodych ludzi. W 2013 r., 74,5 mln młodzieży w wieku 15–24 lat było bez pracy, a wśród nich stopa bezrobocia była trzy razy wyższa niż osób dorosłych i wynosiła 13,1 proc. W Afryce Północnej i na Bliskim Wschodzie stopę bezrobocia w tej grupie na lata 2014–2018 szacuje się na poziomie 29 proc. Około 839 milionów pracowników żyje z rodzinami za mniej niż dwa dolary dziennie i 375 mln z rodzinami za mniej niż 1,25 USD dziennie. To więcej niż jedna czwarta całego globalnego zatrudnienia (26,7 proc)<sup>28</sup>. Według niektórych źródeł światowa stopa bezrobocia wynosi zaledwie 5,9 procent, co oznaczałoby, że tylko 200 mln osób jest bezrobotnych. Biorąc pod uwagę fakt, że pół świata żyje poniżej dwóch dolarów dziennie, jest oczywiste, że taki wskaźnik jest mylący. Z danych Gallupa wynika, że 35 procent żyjących za 2 dolary dziennie jest bezrobotnych. Ale równocześnie 40 procent pracujących na własny rachunek też żyje za mniej niż dwa dolary. Nie są to drobni przedsiębiorcy, jak byśmy sądzili, tylko na przykład ledwie żyjący rolnicy w Afryce albo sprzedawcy świecidełek w Indiach. Z 5 miliardów dorosłych ludzi na świecie 3,2 miliarda pracuje lub chciałoby pracować, czyli stanowi światową siłę roboczą. Jon Clifton wylicza, że spośród nich 1 miliard – 32 procent – jest w istocie bezrobotnych, a tylko 1,3 miliarda ma dobrą pracę<sup>29</sup>.

- **MOBBING.** W krajach Unii Europejskiej za ofiary mobbingu uważa się ponad 8,0% obywateli. W Hiszpanii statystyka mobbingowanych wykazuje, że jest nimi co ósma osoba pracująca. H. Leymann obliczył, że w Szwecji mobbingowi podlega 3,5% Szwedów (15,0% samobójstw w tym kraju ma swe podłoże właśnie w tym zjawisku), a w Wielkiej Brytanii około 10,0% zatrudnionych. Z badań tego autora wynika też, że mobbingu najczęściej doświadczają osoby w wieku 21–40 lat, zaś najgłębsze szkody psychiczne pozostawia takie doświadczenie u osób starszych<sup>30</sup>. Jak wskazują dane empiryczne, występowaniem terroru psychicznego najbardziej zagrożone są następujące sektory gospodarcze w Unii Europejskiej: administracja publiczna i służby zawodowe (14,0%); edukacja i służba zdrowia (12,0%); hotelarstwo i gastronomia (12,0%); transport i komunikacja (12,0%); handel (9,0%); nieruchomości (7,0%); przemysł wytwórczy i górnictwo (6,0%); budownictwo (5,0%); usługi finansowe (5,0%). Szczególnie zagrożone są zatem osoby pracujące w administracji, oświacie, służbie zdrowia oraz firmach prywatnych. W większości tych sektorów mamy do czynienia z feminizacją zawodów, stąd także częściej mobbingowanymi osobami są kobiety. Warto jednak przytoczyć stanowisko niektórych badaczy, iż osoby mobbingują zazwyczaj w obrębie tej samej płci, tzn. kobiety znęcają się nad kobietami i analogicznie mężczyźni nad mężczyznami<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Tamże, s. 208 i nast.

<sup>28</sup> Ł.J. Kędzierski, *Liczba bezrobotnych na świecie nadal rośnie*, <http://www.nportal.no/articles/2112-liczba-bezrobotnych-na-swiecie-nadal-rosnie> [20.01.2014].

<sup>29</sup> P. Aleksandrowicz, *32 procent bezrobotnych na świecie*, <https://www.obserwatorfinansowy.pl/wartowiedziec/warto-przeczytac/32-procent-bezrobotnych-na-swiecie/?k=forma> [20.11.2015].

<sup>30</sup> J. E. Karney, op. cit., s. 410.

<sup>31</sup> Zob. R. Tomaszewska-Lipiec, *Incidents of discrimination in the work environment*, [w:] *Dilemata sociální pedagogiky v postmoderním světě*, eds. M. Bargel, jr., E. Janígová, E. Jarosz, Brno 2012, s. 987-999; A. Kokot, *Mobbing. Zagrożenie życia zawodowego pracownika*, Wydawnictwo Kujawsko-Pomorska Wyższa Szkoła w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2011, s. 20 i nast.

• **PRACA PRZYMUSOWA DZIECI.** Według danych UNICEF nawet 150 mln dzieci na świecie w wieku od 5 do 14 lat jest zmuszanych do pracy. To zjawisko jest najpowszechniejsze w państwach Afryki Subsaharyjskiej, gdzie niemal 1 na 4 dzieci pracuje w warunkach wpływających na ich zdrowie i rozwój fizyczny, psychiczny i społeczny. W Azji Południowej jest to 12% dzieci, a w Europie Środkowej i Wschodniej – 5%. Pracujące dzieci nie chodzą do szkoły, nie bawią się, nie są też objęte odpowiednią opieką. Pracują w warunkach, które szkodzą ich zdrowiu i życiu. Ponad połowa z nich przez długie godziny wykonuje najgorsze formy pracy, często przy użyciu niebezpiecznego sprzętu i dużych ciężarów. Pracują w kopalniach, gospodarstwach domowych, zakładach przemysłowych, a także w rolnictwie. Dziewczynki są często sprzedawane do domów publicznych, a chłopcy rekrutowani do sił zbrojnych. Służą jako przemytnicy, a nierzadko niewolnicy. Szacuje się, że 11,3 mln dziewcząt na świecie jest zmuszanych do niewolniczej służby w gospodarstwach domowych. Główną przyczyną pracy dzieci jest ubóstwo. W Afryce Subsaharyjskiej dzieje się tak za sprawą tragicznej epidemii HIV/AIDS. Dziecko po śmierci lub w przypadku choroby opiekujących się nim bliskich jest zmuszone do opuszczenia szkoły i podjęcia pracy. Dzieci są tanimi i łatwymi do kontrolowania pracownikami. Nie sprzeciwiają się, nie umieją walczyć o swoje prawa. Od 2000 r. liczba pracujących dzieci spadła o 1/3. Szacuje się jednak, że do 2020 r. nadal 100 mln dzieci będzie zmuszanych do pracy<sup>32</sup>.

• **MOLESTOWANIE.** Badania amerykańskie wskazują, że ok. 40,0% pracujących kobiet i 15,0% mężczyzn miało doświadczenia związane z zachowaniami o charakterze seksualnym w miejscu pracy, odsetek zaś nieujawnionych incydentów sięga aż 95,0%. Jak wynika z sondażu przeprowadzonego w 24 krajach przez agencję Reutersa i firmę badania opinii publicznej IPSOS, molestowanie seksualne w miejscu pracy przez przełożonego lub kogoś wyższej rangi zgłasza średnio już co dziesiąta osoba. O molestowaniu seksualnym informowało 4,0% zatrudnionych w Wielkiej Brytanii i Australii, 5,0% w Polsce, Niemczech i Belgii, a w Hiszpanii, Japonii, Kambodży i Argentynie – 6,0%. Nieco gorzej wygląda sytuacja na Węgrzech, gdzie na molestowanie seksualne skarżyło się 7,0% objętych badaniem. Z sondażu tego wynika również, że najbardziej narażone na molestowanie są osoby poniżej 35. roku życia. W Polsce sytuacja w tym względzie prezentuje się na porównywalnym poziomie, gdyż badania CBOS wskazują, że co dziesiąta młoda Polka doświadczyła molestowania seksualnego w pracy. Przytoczone dane nie pokazują rzeczywistej skali problemu, ale potwierdzają istnienie molestowania seksualnego w środowisku pracy<sup>33</sup>.

• **PRACOHOLIZM.** Pracoholizm rujnuje życie człowieka, rozbija rodziny, wywołuje dyskomfort. Pracoholik to osoba obsesyjnie uzależniona od pracy, dążąca do uzyskiwania aprobaty i sukcesu. Stale towarzyszy jej wysoki poziom adrenaliny, a potrzeba ciągłej aprobaty daje pracoholikowi impuls do nieprzerwanego działania i bycia ciągle produktywnym. Pracoholicy za wszelką cenę chcą być odpowiedzialni w pracy, nawet wtedy, gdy stopniowo stają się coraz mniej wydajni i bardziej niepewni. Zazwyczaj pracoholicy pracują również podczas zabawy<sup>34</sup>. Uzależnienie od pracy jest jednym z najgroźniejszych nałogów, ponieważ cieszy tak wielkim poszanowaniem. Daje fałszywe poczucie wartości, władzy i kontroli, aż w końcu staje się tak żarłoczne, że przejmuje kontrolę nad człowiekiem, jego rodziną. To praca zaczyna decydować o losach rodziny, zaczyna zawłaszczać czas zarezerwowany wcześniej na radzenie sobie z kryzysami bądź celebrowanie sukcesów<sup>35</sup>.

Może jednak rację ma Federico Mayor, kiedy w znanym powszechnie raporcie pt. *Przyszłość świata* stwierdza, że dawne wartości pracy zostają zastąpione podwójną logiką niestałości, niepewności, krótkoterminowości oraz selektywnych wyborów. Zanikają takie wartości pracy, jak zaufanie, lojalność, pewność umów o pracę. Jak pisze wskazany badacz: Praca nie przynosi już zbawienia: jeszcze tak niedawno, to ona tworzyła więź społeczną, a teraz – wraz ze swoją świtą wykluczeń, marginalizacji,

<sup>32</sup> UNICEF, *150 milionów dzieci na świecie pracuje*, <https://www.unicef.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/150-mln-dzieci-na-swiecie-pracuje> [12.06.2015].

<sup>33</sup> Cyt. za R. Tomaszewska-Lipiec, *Incidents...*, op. cit., s. 987–999.

<sup>34</sup> B. Killinger, *Pracoholizm. Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2007, s. 19–21.

<sup>35</sup> Tamże, s. 21 i nast.



giętkości i nietrwałości – staje się jednym z najpotężniejszych czynników jej niszczenia<sup>36</sup>.

**Refleksja końcowa.** Przedstawione stanowiska oraz dane pozwalają uznać, że nie można jednoznacznie określić, czy praca jest tylko wartością, czy jednak zniewoleniem człowieka. Praca jest z pewnością wartością samą w sobie, ale też poprzez pracę tworzymy wartości pozwalające zaspokajać różnorodne potrzeby człowieka. Praca sprzyja rozwojowi, zmienia nie tylko otoczenie, ale też samego człowieka. Jest też jednak także zniewoleniem powodowanym przez patologiczne zjawiska z nią związane. Z jednej strony niesie radość, z drugiej jest źródłem cierpienia. Zgodzić się zatem należy z opinią Zdzisława Wołka, że na skali wartości praca może przyjmować różne stany, od „praca jest złem koniecznym” do „praca jest sensem życia”<sup>37</sup>. Praca zakłóca też relacje praca – życie pozazawodowe, szczególnie rodzinne. Spośród mieszkańców 27 krajów Unii Europejskiej aż 53% zgłasza, że przynajmniej kilka razy w miesiącu są zbyt zmęczeni, aby po przyjsciu z pracy do domu wykonywać konieczne prace domowe, a aż 30% zgłasza problemy z wypełnianiem obowiązków rodzinnych z powodu ilości czasu, jaki poświęcają na swoją pracę zawodową. Natomiast 14% badanych odczuwa, iż to zobowiązania wobec rodziny utrudniają skoncentrowanie się na pracy<sup>38</sup>. Z przytoczonych danych wnioskować można, iż Europejczycy są bardziej niezadowoleni z ilości czasu, który spędzają ze swoimi rodzinami, niż z ilości czasu spędzanego w pracy, co oznacza, iż ich życie zawodowe zakłóca życie osobiste w większym stopniu niż na odwrót.

Kończąc, warto przytoczyć słowa autora znanej publikacji Tomáša Sedlacka pt. *Ekonomia dobra i zła*, który nawiązując do słów Tomasza z Akwinu, pisze: Praca stanowi dla człowieka środek do pełniejszego wyrażania siebie i samorealizacji, a także jest źródłem permanentnej introspekcji – rozpoznawania własnych granic i możliwości, a często swojego miejsca w świecie. Człowiek nie pracuje więc z konieczności, lecz dlatego że taką ma naturę<sup>39</sup>.

## Bibliografia

1. Aleksandrowicz P., *32 procent bezrobotnych na świecie*, <https://www.obserwatorfinansowy.pl/wartowiedziec/warto-przeczytac/32-procent-bezrobotnych-na-swiecie/?k=forma> [20.11.2015].
2. *Alfabet Tischnera* (2012), Wybrał i opracował W. Bonowicz, Wydawnictwo Znak, Kraków.
3. Anderson R., Dubois H., Leončikas T., Sando E. (2012), *Third European Quality of Life Survey Quality of life. in Europe: Impacts of the crisis*, Luxembourg, European Union.
4. Cassirer E. (1997), *Esej o człowieku. Wstęp do filozofii kultury* (tł. A. Staniewska), Czytelnik, Warszawa.

<sup>36</sup> F. Mayor, *Przyszłość świata*, Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 13.

<sup>37</sup> Z. Wołek, *Kultura pracy*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej, Sulechów 2000, s.11.

<sup>38</sup> R. Anderson, H. Dubois, T. Leončikas, E. Sando, *Third European Quality of Life Survey Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, s. 62; R. Tomaszewska-Lipiec (ed.), *Work – personal life. Between harmony and disintegration*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2015, s. 16.

<sup>39</sup> T. Sedlacek, *Ekonomia dobra i zła*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2012, s. 163.

5. Chałas K. (2007), *Aksjologiczne wymiary pracy ludzkiej – zarys zagadnienia*, [w:] *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, red. W. Furmanek, URz Rzeszów, IBE Warszawa.
6. *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, (1996), T. 1, Redemptor hominis/ Dives in misericordia/ ; Laborem exercens/; Slavorum apostoli/; Dominum et vivificantem /; Redemptoris mater/; Sollicitudo rei socialis/; Redemptoris missio/ [przygot. St. Matysiaka], Wyd. Św. Stanisława BM: "M", Kraków.
7. Dobrowolska D. (1980), *Praca w życiu człowieka*, IW CRZZ, Warszawa.
8. Dyczewski L. (2005), *Praca i kultura*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
9. Gadacz T. (2009), *Historia filozofii XX wieku. Nurty. neokantyzm. filozofia egzystencji. filozofia dialogu*, t. 2. Wyd. Znak, Kraków.
10. Gałkowski J.W. (2006), *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 1980, s. 212. W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, IBE, Warszawa.
11. Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
12. Kędzierski Ł.J., *Liczba bezrobotnych na świecie nadal rośnie*, <http://www.nportal.no> [20.01.2014].
13. Killinger B. (2007) *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań.
14. Kokot A. (2011), *Mobbing. Zagrożenie życia zawodowego pracownika*, Wydawnictwo Kujawsko-Pomorska Wyższa Szkoła w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
15. Kołakowski L. (2004), *Mini wykłady o maxi sprawach*, Wyd. Znak, Kraków.
16. Kowalówka M., *Baby Boomers, Generacja X i Millenialsi, czyli zmiany pokoleniowe w organizacji*, [w:] *Monitor Rynku Pracy*, <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.966> [7.09.2015].
17. Kusińska A. (2011), *Hierarchia uznawanych wartości jako czynnik kreujący popyt i konsumpcję*, „Konsumpcja i rozwój”, nr 1.
18. Mazur P. (2007), *Chrześcijański etos pracy człowieka*, [w:] *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, red. W. Furmanek, URz Rzeszów, IBE Warszawa.
19. Niemiec J. (2007), *Praca na bezdrożach wartości*, [w:] *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, red. W. Furmanek, URz Rzeszów, IBE Warszawa.
20. Mayor F. (2001), *Przyszłość świata*, Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa.
21. Sedlacek T. (2012), *Ekonomia dobra i zła*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa.
22. Smolbik-Jęczmień A. (2013), *Rozwój kariery zawodowej przedstawicieli pokolenia X i Y w warunkach gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Społeczeństwo informacyjne – rozwój e-gospodarki i gospodarki opartej na wiedzy*, Zeszyt Nr 36, Rzeszów.
23. Tischner J. (2005), *Idąc przez puste blonia*, Wyd. Znak, Kraków.
24. TNS Polska. (2013), *Świat się zmienia*.
25. Tomaszewska-Lipiec R. (2012), *Incidents of discrimination in the work environment*, [w:] *Dilemata sociální pedagogiky v postmoderním světě*, eds. M. Bargel, jr., E. Janígová, E. Jarosz, Brno.
26. Tomaszewska-Lipiec R. (ed). (2015), *Work – personal life. Between harmony and disintegration*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
27. UNICEF, *150 milionów dzieci na świecie pracuje*, <https://www.unicef.pl/> [12.06.2015]
28. Wiatrowski Z. (2004), *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek.
29. Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. K. Wielkiego.
30. Wołk Z. (2000), *Kultura pracy*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej, Sulechów.
31. Wyszyński S. (1991), *Duch pracy ludzkiej*, Wyd. im. St. Kard. Wyszyńskiego Soli Deo, Warszawa.

**prof. dr hab. Ryszard GERLACH**

Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki  
 Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy  
 gerlach@ukw.edu.pl